



# VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ INFLATION AUX SALARIÉS ENTRE DÉCEMBRE 2021 ET FÉVRIER 2022

## C'est quoi ?

Il s'agit d'une aide exceptionnelle, mise en place par l'Etat, d'un montant de 100 € forfaitaire. Elle vise à atténuer les effets de l'inflation sur le pouvoir d'achat.

## Pour qui ?

### Salariés et travailleurs du secteur privé concernés

Salarié du secteur privé, quel que soit l'employeur\*

Apprenti et stagiaire

Salarié sous contrat de professionnalisation

Titulaire d'un contrat d'engagement en ESAT (travail protégé)

Mandataire social rémunéré, au vu de la rémunération de son mandat et, le cas échéant, de son contrat de travail

### Salariés et travailleurs du secteur privé exclus

Salarié de particulier employeur (indemnité versée directement par l'Urssaf)

Salarié en congé parental d'éducation (indemnité versée par la CAF)

Salarié expatrié

Salarié non-résident en France dont la non-résidence est appréciée durant la totalité du mois d'octobre

**100 € forfaitaire**

exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu



BENEFICIAIRES	
Condition d'âge	✓ <b>Avoir au moins 16 ans au 31 octobre 2021</b>
Condition de résidence	✓ <b>Résider régulièrement en France</b>
Condition d'emploi	✓ <b>Etre employé au mois d'octobre 2021</b> <i>Le salarié y a le droit même s'il a quitté l'entreprise depuis cette date et même si son contrat de travail ne couvre pas l'intégralité du mois d'octobre.</i>
Condition de ressource	✓ <b>Pour les salariés, l'indemnité sera versée à ceux ayant perçu une rémunération brute annuelle inférieure à 26 000 € (2 000 € nets mensuels avant impôt) au titre des périodes d'emploi du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2021.</b>



### Combien ?

Le montant de la prime d'inflation est forfaitaire : il s'élève à 100 € exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu, peu importe que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel. L'employeur sera remboursé immédiatement par le biais de la DSN.

L'indemnité devrait être versée avec le salaire de décembre pour les salariés présents et avec le salaire de janvier pour les salariés sortis (sous réserve du paramétrage du logiciel Isapaye et du Tésa). Le versement interviendra au plus tard le 28 février 2022.

### Modalités de versement

Le versement se fait automatiquement pour les salariés qui remplissent les conditions, sauf pour les cas particuliers cités ci-dessous :

Exceptions au versement automatique		
<b>Versement uniquement sur demande du salarié</b>	<p>L'indemnité n'est pas versée automatiquement mais sur demande expresse :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- aux salariés titulaires d'un CDD inférieur à un mois et dont la durée cumulée du travail sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures (ou 3 jours pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire),</li><li>- aux salariés titulaires d'un CDI dont la durée cumulée du travail sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures (ou 3 jours pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire),</li><li>- aux stagiaires en entreprise percevant une gratification supérieure à la gratification légale minimale,</li><li>- aux salariés exerçant une activité accessoire, au titre de cette activité, lorsqu'ils sont éligibles.</li></ul>	<p><b>Les salariés se trouvant dans ce cas de figure doivent ne demander l'indemnité qu'à un seul employeur, employeur qu'ils doivent identifier dans les conditions de priorité suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- en priorité celui auprès duquel ils sont toujours employés à la date du versement,</li><li>- s'ils sont toujours employés par plusieurs employeurs, celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier,</li><li>- si plusieurs employeurs sont compétents, celui avec lequel ils ont eu au mois d'octobre le contrat de travail dont la durée était la plus importante,</li><li>- si la quotité de travail est égale, celui avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier.</li></ul> <p><b>Puis, ils doivent prévenir les autres employeurs de ne pas leur verser l'indemnité.</b></p>
<b>Versement automatique « stoppé » par le salarié</b>	<p>Salariés qui bénéficient de l'indemnité par un autre organisme.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les salariés ayant exercé une activité non salariée au mois d'octobre (l'indemnité leur sera versée par l'Urssaf ou la MSA),</li><li>- les salariés de particuliers employeurs qui sont également employés chez un employeur classique (l'indemnité leur sera versée par l'Urssaf),</li><li>- et les salariés en congé parental d'éducation à temps complet (l'indemnité leur sera versée par la CAF).</li></ul>	<p>Dans ce cas, le salarié doit prévenir son employeur de ne pas lui verser l'indemnité.</p>

L'employeur doit informer l'ensemble de ses salariés en fixant un délai aux salariés concernés par les cas particuliers pour se signaler. En l'absence de réception d'information avant la date fixée, l'employeur doit procéder au versement de l'indemnité pour les salariés éligibles et il ne peut alors être tenu pour responsable d'un double versement.

Le service social de l'Afocg a transmis à ses adhérents du service paie une fiche à remettre à l'ensemble de vos salariés.



# INFORMATION CONCERNANT LE TESA SIMPLIFIÉ JANVIER 2022

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les attestations Pôle Emploi ne seront plus générées par le site MSA. Il faudra compléter cette attestation directement via le service en ligne de Pôle emploi après avoir créé son espace employeur.

Pour cela, il faudra créer un espace sur le site Pôle emploi dès maintenant pour pouvoir faire les attestations Pôle emploi. <https://gestion.pole-emploi.fr/espaceemployeur/espaceemployeur/authentication/authentication>

Deux options s'offrent à vous :

👉 Hypothèse n°1 : vous restez sur le TESA simplifié, mais vous devrez gérer les attestations Pôle emploi par vous-même. Le service social de l'Afocg se charge uniquement des démarches sur le compte MSA.

👉 Hypothèse n°2 : on passe vos salariés qui sont en TESA simplifié sur notre logiciel de paie. Dans ce cas, nous vous invitons à informer votre gestionnaire de paie dès maintenant.

## MODIFICATION DE LA GRILLE DES SALAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE AGRICOLE JANVIER 2022

Nous vous informons qu'une nouvelle grille des salaires entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour la convention collective nationale agricole.

Le taux horaire de vos salariés sera actualisé sur les bulletins de salaire du mois de janvier 2022 en fonction de leur classification. La revalorisation de la grille des salaires s'impose aux employeurs.



Palier et coeff.	Horaire	Palier et coeff.	Horaire	Palier et coeff.	Horaire
1 (9 à 11)	10,48	5 (36 à 51)	11,46	9 (144 à 196)	14,85
2 (12 à 16)	10,56	6 (52 à 73)	12,03	10 (197 à 270)	16,46
3 (17 à 24)	10,71	7 (74 à 104)	12,78	11 (271 à 399)	18,74
4 (25 à 35)	10,95	8 (105 à 143)	13,70	12 (400)	21,43

## REVALORISATION DU SMIC JANVIER 2022 (EN ATTENTE CONFIRMATION)

Le SMIC pourrait être revalorisé de 0,5 % à 0,6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il ne s'agit à ce stade que d'une estimation, le pourcentage exact devant être arrêté dans les prochains jours par le Gouvernement.





# PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT JUSQU'EN MARS 2022 (« PRIME MACRON »)

Pour rappel, il est toujours possible de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'au 31 mars 2022.

<b>Principe</b>	Cette prime est exonérée de cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (CSG/CRDS, participation patronale à l'effort de construction et contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance comprises) et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.
<b>Qui peut la verser ?</b>	Les employeurs de droit privé (associations et fondations comprises) sont éligibles.
<b>À qui ?</b>	Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail (CDD et CDI) à la date de signature de la DUE*. Les apprentis sont également concernés.
<b>Jusqu'à combien ?</b>	<b>Le plafond est de 2 000 € par salarié pour les employeurs de moins de 50 salariés.</b> L'employeur peut librement fixer le montant de la prime. Le montant peut donc être inférieur aux limites d'exonération précitées ou bien supérieur à ces limites. Il est possible de prévoir plusieurs versements.
<b>Modulation de la prime</b>	L'employeur peut verser le même montant à tous les salariés. Il est également possible de prévoir des critères de modulation de la prime.
<b>Quand ?</b>	Période de versement : <b>1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mars 2022</b>
<b>Comment ?</b>	<b>Pour bénéficier de l'exonération, l'employeur est obligé de rédiger une décision unilatérale de l'employeur.</b> Le montant de la prime est porté sur le bulletin de salaire du mois de versement.
<b>Remarques</b>	1. Il est interdit de substituer la prime à un élément de rémunération du salarié ou au versement d'une prime obligatoire. 2. Pour ouvrir droit aux exonérations, la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant le versement de la prime doit être inférieur à trois fois la valeur annuelle du Smic. (55 829,73 € pour un temps plein).

\*DUE = Décision Unilatérale de l'Employeur

Le service social de l'Afocg peut se charger de rédiger la DUE (tarif : 12,44 € HT).

Pour cela, nous avons besoin des informations suivantes :

- Date(s) de versement,
- Montant de la prime,
- Critères de modulations (préciser alors le montant par salarié).