

**Sommaire :**

- ⇒ Indemnité inflation : tous les salariés sont-ils concernés ?
- ⇒ Bons d'achat distribués à Noël : quel régime social ?
- ⇒ Protection sociale complémentaire : des modifications à prévoir

**INDEMNITÉ INFLATION :  
TOUS LES SALARIÉS SONT-ILS CONCERNÉS ?**

L'indemnité inflation est une aide exceptionnelle, individuelle et forfaitaire de 100 € à la charge de l'État qui sera versée à 38 millions personnes résidant en France afin de préserver leur pouvoir d'achat face à l'inflation constatée fin 2021. Les employeurs doivent avancer cette prime dont le montant sera intégralement compensé via une aide au paiement de leurs charges sociales. Encore faut-il déterminer les salariés éligibles...

**Éligibilité des salariés en octobre 2021...**

Outre le fait que les personnes doivent être titulaires d'un contrat de travail en octobre 2021, elles doivent avoir au moins 16 ans et résider en France.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu avec ou sans maintien de rémunération sont éligibles, à l'exception des salariés en congé parental total qui bénéficieront de l'indemnité par la CAF.

Toutefois, les salariés employés en octobre et ayant cumulé moins de 20 heures auprès d'un même employeur sont exclus du versement de l'indemnité par cet employeur.

De plus, les salariés doivent répondre à une condition de rémunération. Elle s'apprécie sur la période de référence du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021 et doit être inférieure à 26 000 € bruts.

**... à l'indemnité unique d'inflation d'un montant forfaitaire de 100 €**

L'indemnité, d'un montant forfaitaire de 100 €, est indé-

pendante de la durée du contrat et de la durée du travail (temps partiel) du salarié.

**L'indemnité n'est ni assujettie aux cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu.**

Il s'agit d'une indemnité unique. Ainsi, les salariés multi-employeurs ne peuvent percevoir qu'une seule prime. Cette dernière est versée par l'employeur principal, qui est celui avec lequel le contrat est en cours au moment du versement, ou à défaut, avec lequel le salarié a eu la relation de travail la plus longue. C'est au salarié d'identifier son employeur principal.

Pour ce faire il est demandé à l'employeur d'informer par tout moyen utile les salariés de l'existence de la [FAQ établie par le Gouvernement](#), et de les inviter à s'y référer. Un délai doit être fixé pour que les salariés concernés se manifestent.

Passé ce délai et en l'absence d'information, l'indemnité est versée. En tout état de cause, l'employeur ne pourra être tenu pour responsable d'un double versement.

**... pour un versement en décembre 2021...**

L'indemnité doit être versée aux salariés en décembre 2021 et figurer sur une ligne dédiée du bulletin de paie sous le libellé « Indemnité inflation – aide exceptionnelle de l'État ».

Dans certains cas, l'indemnité pourra être versée en janvier 2022.

Afin de rembourser l'employeur du paiement des indemnités, les sommes versées seront déduites des cotisations dues au titre de la même paie.

*Ces mesures sont susceptibles d'évolution tant que la loi de finances rectificatives pour 2021 n'est pas publiée. Cette publication devrait intervenir au début du mois de décembre 2021, l'anticipation est donc de mise. N'hésitez pas à contacter votre chargé(e) de mission !*

*Source : gouvernement.fr*

**BONS D'ACHAT DISTRIBUÉS À NOËL :  
QUEL RÉGIME SOCIAL ?**

À l'approche des fêtes de fin d'année, de nombreuses entreprises attribuent des bons d'achat aux salariés. Qu'ils soient offerts aux salariés par le CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ou, en son absence, par l'employeur, ils sont par principe soumis aux cotisations de sécurité sociale. Une tolérance administrative permet, sous certaines conditions, qu'ils soient exonérés de charges sociales.

**Cette tolérance n'est pas reprise à ce jour dans le Boss** (bulletin officiel de la sécurité sociale).

### Conditions générales d'application de la tolérance administrative

Les bons d'achat attribués à un salarié, au cours d'une année civile, sont exonérés de cotisations de charges sociales, lorsque leur montant n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Si ce seuil est dépassé, l'exonération peut être maintenue sous réserves de respecter des conditions spécifiques.

### Conditions spécifiques d'application de la tolérance administrative

#### Attribuer le bon d'achat en lien avec un événement permettant le dépassement du seuil

Les événements visés sont : mariage/pacs, naissance/adoption, retraite, fêtes des mères ou des pères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël des enfants jusqu'à 16 ans révolus, Noël des salariés, rentrée scolaire des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année civile d'attribution.

#### Utilisation du bon d'achat en lien avec l'événement justifiant son attribution

Le bon d'achat doit mentionner un ou plusieurs rayons de grands magasins, le nom d'un ou plusieurs magasins ou la nature du bien qu'il permette d'acquérir.

Le bon d'achat attribué au titre du Noël des enfants doit ainsi permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement (jouets, livres, etc.)

#### Appréciation du seuil d'exonération par événement

Lorsque les bons d'achat sont remis en lien avec un des événements précités, le seuil des 5 % du PMSS est apprécié par événement et par année civile.

## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : DES MODIFICATIONS À PRÉVOIR

Les contributions patronales au financement de garanties de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance...) sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions sociales, sous réserve du respect d'un certain nombre de critères, et notamment celui d'avoir un caractère collectif, c'est-à-dire couvrir l'ensemble des salariés ou une catégorie objective de ces derniers. Ces critères ont récemment été actualisés et adaptés.

Par ailleurs, les mesures dérogatoires prévues pendant la crise sanitaire, consistant en un maintien des régimes frais de santé et de prévoyance, sont pérennisées et élargies aux cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation.

L'ensemble de ces modifications nécessite d'adapter les actes juridiques (décisions unilatérales, accords collectifs)

ayant institué ces régimes sous peine d'une mise en cause du régime de faveur dont bénéficient les entreprises.

### Actualisation de certains des critères objectifs

Précédemment, afin de définir les catégories objectives de salariés, les entreprises ont majoritairement eu recours à deux critères :

- La distinction cadres et non-cadres définis par référence à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 mars 1947.
- Les tranches de rémunération servant à définir l'assiette de cotisation de retraite complémentaire.

Suite à la fusion des régimes de retraite Agirc-Arrco par l'ANI du 17 novembre 2017, ces critères sont devenus obsolètes et nécessitaient une adaptation réglementaire.

C'est chose faite dans la mesure où un décret du 30 juillet 2021 actualise et adapte ces deux critères. Ainsi, les deux nouveaux critères à retenir sont le critère « cadres » par renvoi au nouvel ANI et le critère lié au seuil de rémunération égal à 1, 2, 4 ou 8 plafond annuel de sécurité sociale.

Les entreprises concernées ont jusqu'au 31 décembre 2024 pour se mettre en conformité, sous réserve qu'aucune modification de l'acte juridique relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette date.

### Maintien de la protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Durant la crise sanitaire liée au Covid-19, le Gouvernement a imposé aux employeurs le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en faveur des salariés en activité partielle jusqu'au 30 juin 2021. À défaut, les employeurs ne pouvaient plus bénéficier du régime social de faveur.

Une instruction de l'administration a pérennisé et élargi ce principe à compter du 1er juillet 2021 à l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit à un maintien total ou partiel de rémunération (maladie, maternité, accident, activité partielle et activité partielle de longue durée,...).

Notons que les Urssaf appliquent une tolérance jusqu'au 31 décembre 2021, si les entreprises continuent d'appliquer le maintien des garanties durant une période d'activité partielle sans adaptation de l'acte fondateur.

**À compter du 1er janvier 2022, les contrats d'assurance collectifs doivent être conformes à la nouvelle instruction.**

**À compter du 1er juillet 2022, les décisions unilatérales de l'employeur doivent être en conformité.**

**À compter du 1er janvier 2025, les accords collectifs doivent être en conformité.**

*La protection sociale complémentaire est complexe et le non-respect des modalités de mise en place peut entraîner des conséquences financières importantes pour l'entreprise. N'hésitez pas à contacter votre chargé(e) de mission afin qu'il vous accompagne dans sa mise en œuvre.*