

ISSN 1769 - 4000

N° 65 - SOCIAL n° 21

Sur [www.fntp.fr](http://www.fntp.fr) le 16 décembre 2021 – [Abonnez-vous](#)

## INDEMNITÉ INFLATION

### L'essentiel

En raison de la hausse de l'inflation relevée en fin d'année 2021, l'État a décidé de verser une aide exceptionnelle de 100€, appelée « indemnité inflation », aux Français remplissant des critères d'éligibilité, afin de préserver leur pouvoir d'achat.

Y est éligible toute personne âgée d'au moins 16 ans résidant en France, que ses ressources, appréciées au regard de sa situation, rendent particulièrement vulnérable à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021.

Cette aide est versée aux salariés directement par les entreprises de Travaux Publics, pour le compte de l'État. Elles en sont ensuite remboursées en déduisant les sommes versées au titre de l'indemnité inflation des montants de cotisations et contributions sociales dues à l'URSSAF.

Cette aide n'est ni soumise à cotisations et contributions sociales, ni à l'impôt sur le revenu.

**La présente publication en détaille les conditions et modalités de versement en reprenant l'ensemble de la réglementation (loi, décret, questions-réponses, etc.).**

Les points clés du dispositif sont résumés en [infographies](#) disponibles sur le site internet du Code du travail numérique.

---

### TEXTES DE RÉFÉRENCE :

[Article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1<sup>er</sup> décembre 2021](#) de finances rectificative pour 2021, JO du 2 décembre 2021.

[Questions-réponses](#) relatif aux conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation, version en vigueur au 2 décembre 2021.

[Fiche DSN n° 2534](#), mise à jour le 3 décembre 2021.

[Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021](#) relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1<sup>er</sup> décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, JO du 12 décembre 2021.

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)

## BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ

Bénéficie de l'indemnité toute personne remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être âgée d'au moins 16 ans ;
- résider régulièrement en France ;
- avoir été employée au cours du mois d'octobre 2021 ;
- avoir perçu au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2021, une rémunération inférieure à 26 000€ bruts.

### Comment apprécier la condition d'âge ?

Pour bénéficier de la prime, les salariés doivent être âgés d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021 ([Q. A.5](#)).

### Comment apprécier la condition de résidence en France ?

Les salariés éligibles sont ceux :

- qui résident sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements et collectivités d'outre-mer de Guadeloupe, de Guyane, de la Martinique, de Mayotte, de la Réunion, de Saint-Barthélemy de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon ([Q. A.1](#)) ;
- et pour lesquels les employeurs appliquent le prélèvement à la source (PAS) ou qui sont redevables de la CSG sur leurs revenus d'activité. Ce critère est apprécié sur le mois d'octobre 2021 : le respect du critère sur une partie du mois seulement suffit à être éligible ([Q. A.2](#)).

### Comment apprécier la période d'emploi ?

Les salariés éligibles sont ceux **employés au cours du mois d'octobre 2021, quelle que soit la durée d'emploi** et même si le contrat de travail a été rompu depuis ([Q. A.7](#) et [Q. A.8](#)).

#### Exemples :

- Un salarié ayant un contrat de travail débutant le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et se terminant le 15 octobre 2021 est éligible ;
- Un salarié ayant un contrat de travail débutant le 18 octobre 2021 et se terminant le 22 octobre 2021 est éligible ;
- Un salarié ayant un contrat de travail débutant le 1<sup>er</sup> janvier et se terminant le 24 septembre 2021 n'est pas éligible.

De la même manière, **il n'est pas tenu compte de la présence ou de l'absence effective au cours de la période de référence**. L'indemnité est donc versée aux salariés absents pour congés pour cause de maladie ou autres, qu'ils perçoivent ou non une rémunération en octobre, dès lors que les autres critères sont satisfaits ([Q. A.11](#)). En revanche, les salariés en congé parental d'éducation à temps complet absents tout le mois d'octobre 2021 perçoivent l'indemnité via la CAF et non par leur employeur ([Q. B.1](#)).

### Comment apprécier le plafond de rémunération ?

Le plafond de 26 000€ bruts s'apprécie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2021.

Il n'est pas proratisé en fonction de la quotité de travail (exemple : temps partiel ([Q. A.25](#))) mais l'est en fonction de la durée de contrat de travail sur la période de référence sans pouvoir, dans ce cas, être inférieur à 2 600€ ([Q. A.22](#)). Concrètement, cela signifie que le **plafond est réduit**, par exemple, **pour les salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2021 à due proportion de la période non travaillée** (dans la limite de 2 600€).

### Exemples :

- Pour un salarié à temps partiel (50%) embauché en CDI depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le plafond de rémunération est inchangé : il reste fixé à 26 000€ bruts.
- Pour un salarié embauché à temps complet depuis le 1<sup>er</sup> mai 2021, le plafond de rémunération est réduit à due proportion, soit : 15 736,84€.

Formule de calcul : (nombre de jours de la relation de travail / nombre de jours calendaires sur la période de référence) x 26 000

Soit, dans l'exemple : (184 / 304) x 26 000 = 15 736,84€.

- Pour un salarié embauché en CDD à temps complet du 27 septembre au 17 octobre 2021, le plafond de rémunération est de 1 796,05€ (soit : (21 / 304) x 26 000) porté à 2 600€.

### Quelle est la rémunération à prendre en compte pour vérifier le plafond de 26 000€ ?

La **rémunération** à prendre en compte est celle **servant d'assiette aux cotisations et contributions sociales** ([Q. A.14](#)).

### Quels sont les éléments inclus et ceux exclus ?

<b>ÉLÉMENTS INCLUS</b>	▪ Heures supplémentaires ( <a href="#">Q. A.17</a> ) ;																	
	▪ Prime de 13 <sup>ème</sup> mois ;																	
	▪ Indemnités complémentaires d'activité partielle versées au-delà de 3,15 SMIC ( <a href="#">Q. A.18</a> ) ;																	
	▪ <b>Indemnité de petit déplacement (IPD) repas pour la fraction supérieure à 9,40€</b> (seuil d'exonération applicable depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2021) ;																	
▪ <b>IPD transport pour la fraction supérieure à la limite d'exonération</b> qui dépend du nombre de kms parcourus aller/retour depuis le siège de l'entreprise ou du domicile du salarié jusqu'au chantier ;																		
▪ En cas de versement d'une <b>allocation forfaitaire à titre d'indemnité de grand déplacement (IGD)</b> , sont inclus les montants des frais de repas d'une part et de logement et de petit déjeuner d'autre part, <b>supérieurs aux limites d'exonération</b> fixées depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2021 à :																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">DURÉE CONTINUE OU DISCONTINUE DU GRAND DÉPLACEMENT SUR UN MÊME CHANTIER OU SITE</th> <th colspan="2">LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER (en €)</th> <th rowspan="2">REPAS (en €)</th> </tr> <tr> <th>Dép. 75, 92, 93, 94</th> <th>Autres départements</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><b>Les 3 premiers mois</b></td> <td style="text-align: center;">68,50</td> <td style="text-align: center;">50,80</td> <td style="text-align: center;">19,10</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>Du 4<sup>e</sup> au 24<sup>e</sup> mois</b></td> <td style="text-align: center;">58,20</td> <td style="text-align: center;">43,20</td> <td style="text-align: center;">16,20</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>Du 25<sup>e</sup> au 72<sup>e</sup> mois</b></td> <td style="text-align: center;">48,00</td> <td style="text-align: center;">35,60</td> <td style="text-align: center;">13,40</td> </tr> </tbody> </table>	DURÉE CONTINUE OU DISCONTINUE DU GRAND DÉPLACEMENT SUR UN MÊME CHANTIER OU SITE	LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER (en €)		REPAS (en €)	Dép. 75, 92, 93, 94	Autres départements	<b>Les 3 premiers mois</b>	68,50	50,80	19,10	<b>Du 4<sup>e</sup> au 24<sup>e</sup> mois</b>	58,20	43,20	16,20	<b>Du 25<sup>e</sup> au 72<sup>e</sup> mois</b>	48,00	35,60	13,40
DURÉE CONTINUE OU DISCONTINUE DU GRAND DÉPLACEMENT SUR UN MÊME CHANTIER OU SITE		LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER (en €)			REPAS (en €)													
	Dép. 75, 92, 93, 94	Autres départements																
<b>Les 3 premiers mois</b>	68,50	50,80	19,10															
<b>Du 4<sup>e</sup> au 24<sup>e</sup> mois</b>	58,20	43,20	16,20															
<b>Du 25<sup>e</sup> au 72<sup>e</sup> mois</b>	48,00	35,60	13,40															

ÉLÉMENTS  
EXCLUS

- Indemnités versées par les caisses de congés (indemnité de congés payés, prime de vacances) ([art. 2 du décret](#) et [Q. A.19](#)) ;
- Indemnités journalières d'assurance maladie versées par subrogation ([Q. A.16](#)) ;
- Revenus de remplacement ([Q. A.16](#)) ;
- Indemnités d'activité partielle inférieures ou égales à 3,15 SMIC ([Q. A.18](#)) ;
- **IPD repas pour la fraction inférieure ou égale à 9,40€** (seuil d'exonération applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021) ;
- **IPD transport pour la fraction inférieure ou égale à la limite d'exonération** qui dépend du nombre de kms parcourus aller/retour depuis le siège de l'entreprise ou du domicile du salarié jusqu'au chantier ;
- En cas de versement d'une **allocation forfaitaire à titre d'IGD**, sont exclus les montants des frais de repas d'une part et de logement et de petit déjeuner d'autre part, **inférieurs ou égaux aux limites d'exonération** fixées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 à :

DURÉE CONTINUE OU DISCONTINUE DU GRAND DÉPLACEMENT SUR UN MÊME CHANTIER OU SITE	LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER (en €)		REPAS (en €)
	Dép. 75, 92, 93, 94	Autres départements	
<b>Les 3 premiers mois</b>	68,50	50,80	19,10
<b>Du 4<sup>e</sup> au 24<sup>e</sup> mois</b>	58,20	43,20	16,20
<b>Du 25<sup>e</sup> au 72<sup>e</sup> mois</b>	48,00	35,60	13,40

- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat - PEPA ([Q. A.20](#)) ;
- Versements de salaire postérieurs à la période d'emploi hormis en cas de décalage de paie ([Q. A.21](#)) ;
- De manière générale, **tous les éléments de rémunération exonérés de cotisations et contributions** ([Q. A.20](#)).

Quid en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) de 10% ?

L'abattement pratiqué sur la rémunération au titre de la DFS n'est pas pris en compte et il n'est pas tenu compte des remboursements de frais, qui ne sont pas dans l'assiette ([art. 2 du décret](#) et [Q. A.14](#)).

**Les entreprises de Travaux Publics doivent-elles verser l'indemnité à d'autres bénéficiaires ?**

Oui. Dès lors qu'ils remplissent les conditions détaillées ci-dessus, les entreprises doivent également verser l'indemnité inflation aux personnes listées dans le tableau ci-dessous.

**CATÉGORIES  
« AUTRES »**

- Anciens salariés ayant perçu, en octobre 2021, des avantages de préretraite ([Q. A.9](#)) ;
- Certains mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail mais bénéficiant d'une rémunération au titre de leur mandat social pour le mois d'octobre 2021 :
  - ❖ les gérants non-salariés des coopératives ;
  - ❖ les gérants de dépôts de sociétés à succursales multiples ou d'autres établissements commerciaux ou industriels ;
  - ❖ les gérants de SARL à condition qu'ils ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social, étant entendu que les parts appartenant, en toute propriété ou en usufruit, au conjoint, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité et aux enfants mineurs non émancipés d'un gérant sont considérées comme possédées par ce dernier ;
  - ❖ les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des SA ;
  - ❖ les membres des sociétés coopératives de production ;
  - ❖ les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des sociétés coopératives de production lorsqu'ils perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions et qu'ils n'occupent pas d'emploi salarié dans la même société ;
  - ❖ les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées ;
- Apprentis ([Q. A.10](#)) ;
- Contrats de professionnalisation ;
- Élèves et étudiants en formation en milieu professionnel liés avec l'employeur par une convention de stage au cours du mois d'octobre 2021 et percevant une gratification supérieure au minimum légal ;
- Stagiaires liés avec l'employeur par une convention de stage au cours du mois d'octobre 2021 et percevant une gratification supérieure au minimum légal ([Q. A.10](#)).

**Quelles sont les personnes non éligibles pour lesquelles les entreprises de Travaux Publics n'ont pas à verser l'indemnité ?**

**SALARIÉS POUR  
LESQUELS  
L'EMPLOYEUR N'A  
PAS À VERSER  
L'INDEMNITÉ**

(Liste non exhaustive)

- Salariés résidant en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie Française et à Wallis et Futuna ;
- Salariés frontaliers résidents en France (l'indemnité leur est versée par l'administration fiscale - [Q. A.3](#)) ;
- Salariés expatriés car ils ne résident pas en France ([Q. A.4](#)) ;
- Intérimaires (l'indemnité leur est versée par l'entreprise de travail temporaire, c'est-à-dire l'agence d'intérim - [Q. B.8](#)) ;
- Salariés en congé parental d'éducation à temps complet sur la totalité du mois d'octobre (l'indemnité leur est versée par la CAF dont ils relèvent - [Q. B.1](#)) ;
- Salariés ayant également exercé une activité indépendante au mois d'octobre (l'indemnité leur est versée par leur organisme de recouvrement - [Q. B.1](#)).

## MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Le montant de l'indemnité est de **100€ quelle que soit la situation du bénéficiaire** ([Q. C.1](#)). Cela signifie qu'il **ne peut pas être réduit ou modulé en fonction de la quotité de travail** (ex : temps partiel), **ou de la présence du salarié** dans l'entreprise ([Q. C.2](#)).

Cette aide est par ailleurs incessible et insaisissable.

## VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ

### Qui la verse ?

**Les entreprises de Travaux Publics** pour le compte de l'État.

### Quand ?

Dès le mois décembre 2021 et au plus tard le 28 février 2022.

Dans son questions-réponses, l'Administration précise néanmoins que le versement ne peut intervenir en janvier ou en février qu'en cas d'**impossibilité pratique** de l'effectuer en décembre sans pour autant donner de définition ni d'illustration ([Q. C.5](#)).

### En est-il de même pour les entreprises en décalage de paie ?

Oui. Simplement, en raison du décalage de paie, l'indemnité est versée :

- en décembre 2021 avec la paie de novembre 2021 ;
- en janvier 2022 avec la paie de décembre 2021 ;
- ou, au plus tard, en février 2022 avec la paie de janvier 2022 ([Q. C.6](#)).

### Comment ?

L'indemnité est versée **en une seule fois**. Elle doit apparaître sur le bulletin de paie du mois où elle est versée avec le libellé « Indemnité inflation – Aide exceptionnelle de l'Etat » ou « Indemnité inflation » ([Q. C.7](#)).

### Y-a-t-il des formalités à effectuer ?

#### En principe non ...

Le versement de l'indemnité est **automatique** ([Q. B.2](#)) pour les salariés listés dans le tableau ci-dessous. Ainsi, si le salarié remplit les conditions pour en bénéficier (cf. *supra*), il n'a pas à en informer son employeur tout comme ce dernier n'a pas à établir une décision unilatérale, par exemple.

#### **BÉNÉFICIAIRES POUR LESQUELS L'INDEMNITÉ EST VERSÉE DE MANIÈRE AUTOMATIQUE PAR L'EMPLOYEUR**

- Salariés employés en CDI ;
- Salariés employés en contrat d'une durée minimale d'un mois ;
- Salariés employés au titre d'un ou de plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint au moins 20h ou 3 jours au cours du mois d'octobre 2021 ;
- Anciens salariés ayant perçu, en octobre 2021, des avantages de préretraite.

**Exemples :**

- Un salarié en CDD du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 octobre 2021 : versement automatique car contrat supérieur à un mois ;
- Un salarié en CDD du 28 septembre 2021 au 15 octobre 2021 dont la durée au contrat de travail est de 35 heures : versement automatique car durée du contrat supérieure à 20 heures

[... mais dans certains cas, les bénéficiaires éligibles doivent expressément demander le versement de l'indemnité à l'employeur](#)

Afin d'éviter les doubles versements, doivent demander à l'employeur le versement pour percevoir l'indemnité les personnes suivantes ([Q. B.3](#)) :

<b>BÉNÉFICIAIRES DEVANT DEMANDER LE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ À L'EMPLOYEUR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Salariés employés au mois d'octobre 2021, au titre d'un ou de plusieurs CDD d'une durée cumulée inférieure à 20h ou 3 jours au cours du mois d'octobre 2021 ;</li><li>▪ Militaires en disponibilité ;</li><li>▪ Élèves et étudiants en formation en milieu professionnel liés avec l'employeur par une convention de stage au cours du mois d'octobre 2021 et percevant une gratification supérieure au minimum légal ;</li><li>▪ Stagiaires liés avec l'employeur par une convention de stage au cours du mois d'octobre 2021 et percevant une gratification supérieure au minimum légal ;</li><li>▪ Salariés exerçant une activité accessoire, au titre de cette activité, lorsqu'ils sont éligibles (<a href="#">Q. B.3</a>).</li></ul>
--	--

**Exemple :**

- Un salarié en CDD du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 20 octobre 2021 dont la durée au contrat de travail est de 15 heures : versement sur demande du salarié auprès de l'employeur

**Que faire lorsqu'un salarié est susceptible de percevoir l'indemnité de manière automatique de la part de plusieurs employeurs ?**

Le salarié doit tout d'abord **identifier l'employeur chargé du versement** de l'indemnité ([Q. B.5](#)).

L'aide est versée, par ordre de priorité :

- par l'employeur auprès duquel le salarié est toujours employé à la date du versement lorsqu'il est toujours employé par au moins l'un de ces employeurs ou, lorsqu'il est toujours employé par plusieurs employeurs, par celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier ([Q. B.5](#)) ;
- par l'employeur avec lequel le salarié a eu, au cours du mois d'octobre 2021, le contrat de travail dont la durée était la plus importante lorsque la relation de travail avec l'ensemble de ces employeurs a été interrompue ou, lorsque les durées de travail étaient identiques, par celui avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier ([Q. B.5](#)).

Une fois l'employeur identifié, **le salarié doit avertir, dans le délai imparti, les autres employeurs susceptibles de lui verser automatiquement l'indemnité qu'ils n'ont pas à le faire** ([Q. B.4](#)). Ce délai est fixé par chaque employeur et communiqué à tous les salariés. 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 ([Q. B.7](#)).

De la même manière, doivent également avertir, leur employeur qu'il n'a pas à leur verser l'indemnité :

- les salariés ne se considérant pas comme éligibles ([Q. A.12](#)) ;
- et les salariés susceptibles de bénéficier de l'aide au titre d'une activité indépendante, d'un mandat social ou d'une autre forme d'activité.

## Que faire lorsqu'un salarié n'a pas perçu l'indemnité alors qu'il y était pourtant éligible ?

Lorsqu'un salarié le signale à son employeur, celui-ci doit tout d'abord vérifier que le salarié y était bien éligible. Si c'est le cas, il doit la lui verser au cours du mois suivant la réception de la demande ([Q. C.12](#)).

Dans ce cas, il semblerait que le salarié concerné puisse bénéficier de l'indemnité après la date du 28 février 2022. Le décret du 11 décembre 2021 indique en effet que l'employeur est tenu de verser l'aide, après vérification de l'éligibilité du salarié, dans un délai de 30 jour à compter de la demande de celui-ci.

## Que faire lorsqu'un salarié a perçu plusieurs fois l'indemnité ?

### Si le salarié n'a pas signalé à l'employeur qu'il percevait l'indemnité à un autre titre

Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu responsable du double versement ([Q. C.11](#)). En tout état de cause, il ne doit pas faire de retenue sur salaire pour régulariser les sommes indument perçues : c'est le salarié qui en remboursera directement l'État ([Q. C.13](#)).

*N.B. : ces sommes peuvent aussi faire l'objet d'une récupération selon les règles et procédures applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine.*

### Si le salarié a signalé à l'employeur qu'il percevait l'indemnité à un autre titre mais que ce dernier la lui a quand même versée

Dans ce cas, l'employeur peut être tenu responsable du double versement ([Q. C.11](#)).

La [fiche DSN n° 2534](#) précise que l'indemnité doit être ajoutée au montant du versement de la DSN du mois courant.

## Des contrôles URSSAF peuvent-ils avoir lieu ?

Oui. Les URSSAF peuvent demander le paiement des sommes déduites des cotisations lorsque l'indemnité a été versée à un salarié qui n'était pas éligible ([Q. C.10](#)).

## REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYEUR

---

### Quand l'employeur est-il remboursé ?

Dès le versement de l'indemnité, lors du paiement des cotisations sociales sur les rémunérations du même mois ([Q. C.9](#)).

### Comment l'employeur est-il remboursé ?

En pratique, il **déduit le montant des indemnités versées aux salariés des cotisations dues dès l'échéance de paiement suivante**, c'est-à-dire le 5 ou le 15 janvier 2022 si le versement des indemnités est intervenu en décembre 2021.

Si le montant des indemnités versées est supérieur à celui des cotisations dues, l'excédent sera soit imputé sur des échéances ultérieures soit remboursé directement ([Q. C.9](#)).

### Des contrôles URSSAF peuvent-ils avoir lieu ?

Oui. Les URSSAF peuvent vérifier que les sommes déduites des cotisations correspondent aux sommes versées au titre de l'indemnité inflation. A défaut, elles peuvent en demander le paiement ([Q. C.10](#)).



## RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITÉ \_\_\_\_\_

L'indemnité inflation n'est pas soumise à cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS. Elle est également exonérée d'impôt sur le revenu ([Q. C.4](#)).

*N.B. : son montant n'est pas pris en compte pour le calcul des droits à des prestations sociales.*

## MODALITÉS DÉCLARATIVES DE L'INDEMNITÉ \_\_\_\_\_

L'indemnité inflation doit être déclarée par l'employeur dans la DSN du mois suivant son versement ([Q. C.8](#)) :

- au niveau individuel au bloc 81 et non dans les rémunérations (bloc 52) ;
- au niveau agrégé via un CTP URSSAF 390

Pour en savoir plus, consultez la [fiche DSN n° 2534](#).