

Complément d'information pour l'application du QR n°9



QR_n9_avril_2019.p
df

1) Contexte

L'arrêté du 8 mars 2016 relatif aux règles nationales d'éligibilité ne mentionne pas explicitement les règles à appliquer aux dépenses liées à des arrêts maladie.

Une clarification de l'éligibilité de ce type de dépense devait être apportée, ce qui a été fait dans le **QR n°7** de la DGEFP du 24 février 2017. **Ce QR ne portait donc que sur les modalités de traitement des jours d'absence pour cause de maladie.**

Suite à un audit des services de la Commission européenne sur le PON FSE, il est apparu **nécessaire de clarifier, dans son ensemble, la problématique de l'éligibilité des jours d'absence dans les dépenses de personnel.**

2) Principe posé par le QR n°9

Afin d'apporter une réponse globale à cette problématique, **le QR n°9 a posé le principe suivant** : Les dépenses de maintien de salaire (hors IJSS) prévues dans un cadre légal ou conventionnel en cas d'absence du salarié ne doivent pas être écartées de la base salariale éligible au seul motif que le salarié ne participe pas à la réalisation de l'opération pendant son absence. Par principe, il convient de considérer que ces dépenses sont liées à la réalisation de l'opération car relatives à l'exécution du contrat de travail d'une personne affectée à l'opération.

Ce principe permet de **simplifier la gestion des absences** et s'inscrit pleinement dans les mesures de simplification introduite dans la réglementation européenne notamment relative au suivi des temps des personnes affectées à la réalisation du projet.

En pratique, cela signifie que :

- Pour les salariés affectés à 100% sur l'opération : les temps d'absences ne sont pas décomptés (hors IJSS remboursées à l'employeur) ;
- Pour les salariés affectés partiellement à l'opération dont le pourcentage d'affectation est mensuellement fixe : les temps d'absence sont pris en compte à due proportion du temps de travail sur l'opération (ce pourcentage étant défini a priori) ;
- Pour les salariés affectés au réel sur le projet (pourcentage d'affectation variable d'un mois sur l'autre) : un taux d'affectation sur le projet doit être calculé. Ici, seuls les jours de présence effective sur le projet sont pris en compte au numérateur.

Cependant, comme pour le QR n°7, le lien avec la **réalisation du projet** demeure un aspect indispensable. Il faut, en effet, systématiquement analyser *in concreto* l'impact de l'absence sur les réalisations du projet. Il peut y avoir des cas où la réalisation de certaines actions aura été impossible du fait de l'absence d'un salarié. Voir les exemples ci-dessous.

Cette manière de traiter les dépenses liées aux absences pour congé maladie du Q/R n°9 a été validée par la Commission européenne dans son rapport d'audit définitif portant sur le PON FSE (mai 2019).

3) Rapport de la commission européenne

Dans le cadre de l'audit préventif sur les DSGC du PON FSE Emploi et inclusion, après examen des réponses de la DGEFP sur les recommandations du rapport d'audit final, la Commission européenne (unité France de la DG Emploi) vient de transmettre ses conclusions sur le sujet.

Différents éléments sont à retenir des conclusions de la Commission :

- La Commission européenne reconnaît une marge d'interprétation quant à la notion de dépense rattachable à une opération de l'article 5.2 du décret national d'éligibilité.
- Si le question-réponse n°7 du 24 février 2017 de la DGEFP prévoyait de ne pas prendre en compte les dépenses liées aux absences pour maladie, une interprétation moins stricte est donc possible (comme cela est le cas dans d'autres Etat membres) telle que celle du question-réponse n°9 de la DGEFP du 5 avril 2019 permettant de lier ces dépenses à la réalisation de l'opération car relatives à l'exécution du contrat de travail.
- Il est acceptable pour la Commission de préciser que les dépenses liées à l'exécution du contrat de travail sont éligibles à partir du moment où une base légale ou conventionnelle justifie leur paiement par l'employeur.
- Pour la DGEFP et ses autorités de gestion déléguées, cette nouvelle interprétation ne peut pas être rétroactive et l'interprétation donnée par le question-réponse n°7 est d'application entre la date de sa diffusion (24 février 2017) et le nouveau question-réponse n°9 (5 avril 2019).
- Par conséquent, en l'absence de règles particulières applicables pour les personnels en arrêt maladie ou parental (avant le question-réponse n°7, pour la DGEFP et ses autorités de gestion déléguées), le décret et l'arrêté d'éligibilité permettent de retenir ou non ces absences dans le calcul des dépenses de personnel.
- La position prise dans le question-réponse n°7 de la DGEFP, en tant qu'autorité de gestion du PON FSE et IEJ, a été diffusée à l'ensemble des services FSE des Direccte/Dieccte. Les autorités de gestion de leurs propres programmes (Conseil régionaux, SGAR, GIP) ne sont pas couvertes par ces dispositions, mais par le décret et l'arrêté d'éligibilité des dépenses nationaux et par tout autre texte qu'ils auraient adopté en tant qu'autorité de gestion pour l'application de ces dispositions.
- Plus précisément, les dépenses éventuellement déclarées correspondant aux congés maladie doivent être des **dépenses supportées par l'employeur** (ceci excluant les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale).

4) Mise en œuvre du QR n°9 : exemples

Pour rappel, les dispositions du QR n°9 s'appliquent pour l'avenir, c'est-à-dire à partir des contrôles de service fait réalisés postérieurement à la diffusion du QR (5 avril 2019), c'est-à-dire quand la date de signature du rapport de CSF est postérieure au 5 avril 2019.

- **Eligibilité des indemnités de départ à la retraite, des indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle :**

Le calcul de ces indemnités est lié à l'ancienneté du salarié. Pour accepter la prise en compte d'une quote-part sur le projet, le bénéficiaire devrait présenter un calcul au prorata de la durée du projet. La dépense doit être aussi effectivement payée, cela ne peut pas être une quote-part prévisionnelle.

En terme d'opportunité, au regard de la contrainte du calcul de cette quote-part et de sa justification (ancienneté du salarié...), il est recommandé de ne pas intégrer cette dépense dans les dépenses éligibles. *Par exemple, pour l'indemnité de licenciement : pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois est de : $[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125$ €. Ce montant devrait être ramené au temps passé sur le projet. Si le salarié est licencié pendant la réalisation du projet FSE et qu'il a passé 3 mois sur le projet, le montant de l'indemnité serait d'environ 100 euros $[5125 \times 3/(12 \times 12 + 9)]$.*

- **Eligibilité de l'indemnité compensatrice de congés payés :**

L'indemnité compensatrice de congés payés est éligible uniquement dans le cas où elle correspond aux congés qui ont été acquis pendant la période de réalisation de l'opération. Elle sera prise en compte au prorata du temps passé sur l'opération.

- **Eligibilité des primes de précarité si le CDD dépasse la période de réalisation de l'opération :**

Une prime de précarité d'un salarié en CDD est une dépense éligible (au prorata du temps passé sur le projet). La dépense doit être acquittée.

- **Maintien de salaire pour un agent absent pour cause de maladie,**
- **grossesse... et prise en compte du maintien de salaire si le salarié est remplacé, et que la dépense engendrée par le remplaçant est également présentée :**

Les dépenses de maintien de salaire (hors indemnités journalières de la sécurité sociale - IJSS) prévues dans un cadre légal ou conventionnel en cas d'absence du salarié ne doivent pas être écartées de la base salariale éligible au seul motif que le salarié ne participe pas à la réalisation de l'opération pendant son absence.

Par principe, il convient de considérer que ces dépenses sont liées à la réalisation de l'opération car relative à l'exécution du contrat de travail d'une personne affectée à l'opération. Généralement, c'est lorsque l'employeur est réactif dans le remplacement rapide d'un salarié absent que le projet pourra continuer à se réaliser. A ce titre la dépense liée au remplacement est a priori éligible, à condition que la fiche de poste, la lettre de mission ou le contrat de travail a été accepté par l'autorité de gestion. Cependant là encore il peut y avoir des cas où la réalisation de certaines actions aura été impossible du fait de l'absence d'un salarié et de fait, cela diminuera le montant des dépenses éligibles.

Par ailleurs, il ne semble pas forcément pertinent de raisonner sur une durée d'absence car la réponse pourra varier en fonction de certaines données du contexte ou de la nature du projet. Si, par exemple, la dépense de personnel rémunère un formateur à la journée et que son absence a pour effet d'annuler la formation nous sommes dans un cas simple où le jour d'absence entraîne une non-réalisation. Cependant il y aura des cas où une absence de quelques jours n'aura pas de conséquence directe sur la réalisation de l'action car le livrable sera fini en temps voulu et le travail aura été « rattrapé » ou « lissé » sans diminuer

par exemple le nombre de participants. Il faudra donc analyser *in concreto* l'impact de l'absence sur les réalisations du projet et peut-être ne pas prendre en compte la totalité de la dépense liée si la réalisation n'a pas pu se faire selon les termes de la convention.

- **Concernant les formations :**

Au sens du QR n°9, la dépense de formation est éligible en ce qui concerne l'obligation légale de formation de l'employeur. De plus le lien avec le projet peut justifier la prise en charge de journées de formation spécifiques nécessaires à la réalisation du projet. Nous invitons à analyser la situation *in concreto* : en quoi cette formation indépendamment de son prix/durée participe au projet et rentre dans la définition légale. Ainsi la durée, le sujet ou le montant sont des faisceaux d'indices pour statuer sur son inéligibilité. Le QR a vocation à simplifier le travail du gestionnaire pour toutes les formations récurrentes de bureautique par exemple et d'éviter des décomptes de jour alors que la formation devrait être source d'efficacité sur le projet. Il restera toujours des cas spécifiques où lors des contrôles, il faudra être en capacité de démontrer aux contrôleurs en quoi cette formation particulière qui a eu lieu sur le temps de travail est bien éligible et en lien avec le projet.

- **Concernant les heures syndicales :**

Au titre de l'article L 2315-10 du Code du travail « le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale ». Il s'agit donc d'une dépense supportée par le porteur de projet.

Si le salarié est affecté à 100% de son temps de travail à l'opération cofinancée par le FSE, l'ensemble de son coût annuel, comprenant de fait les heures syndicales, constituera une dépense éligible.

Si le salarié est affecté partiellement à l'opération, le coût annuel à prendre en considération inclura les heures syndicales mais seules les heures consacrées à l'opération, à l'exclusion des heures syndicales, devront être prises en compte. Les fiches de temps signées devront faire état exclusivement des heures de travail sur le projet. A contrario, ne peut pas être fourni un décompte des périodes d'absences : les données sur les heures de délégation étant considérées comme « sensibles » du point de vue du RGPD, elles n'ont pas vocation à faire partie des données sur les salaires à mettre dans « Ma Démarche FSE » et elles n'ont pas à être demandées pour les salariés affectés à un projet FSE.