



Questions / Réponses n°9

05 avril 2019

Diffusion des QR précédents via le FIE :

- QR n°1 : le 7 novembre 2014
- QR n°2 : le 20 février 2015
- QR n°3 : le 27 mars 2015
- QR n°4 : le 4 septembre 2015
- QR n°5 : le 4 décembre 2015
- QR n°6 : le 10 juin 2016
- QR n°7 : le 24 février 2017
- QR n°8 : le 18 février 2019

Sommaire

I. Prise en compte des jours d'absence pour le calcul des dépenses directes de personnel lorsque la dépense est supportée par le bénéficiaire 2

I. Prise en compte des jours d'absence pour le calcul des dépenses directes de personnel lorsque la dépense est supportée par le bénéficiaire

A la suite à l'audit des services de la Commission européenne sur le PON FSE, la DGEFP clarifie, la question de l'éligibilité des jours d'absence dans les dépenses directes de personnel.

- Comment traiter les absences des salariés affectés à un projet ?

1. Éligibilité de la dépense (assiette)

Le décret et l'arrêté du 8 mars 2016 relatifs aux règles nationales d'éligibilité des dépenses prévoient notamment que, pour être éligible, une dépense doit être supportée par le bénéficiaire lui-même.

Concernant les dépenses directes de personnel, l'arrêté précise aussi qu'elles sont constituées de « salaires, gratifications, charges sociales afférentes, traitements accessoires et avantages divers prévus par les conventions collectives, accords collectifs, par les usages de l'entreprise préexistants à l'aide européenne, par le contrat de travail ou par les dispositions législatives et réglementaires concernées ou par la convention de stage ».

Par exemple le congé naissance prévu à l'article L. 3142-1 et suivants du Code du travail, est assimilé à du temps de travail effectif, ces jours de congé sont rémunérés par l'employeur. Cette dépense, légalement prévue et supportée par le bénéficiaire, constitue une dépense de personnel éligible.

De même au titre de la formation dans l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur « assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Cette dépense supportée par l'employeur, est, par conséquent, une dépense éligible.

En outre, une prime d'ancienneté prévue par des textes conventionnels ou versée au titre d'un usage est une dépense éligible.

De ce fait, il convient de considérer que c'est l'intégralité des éléments du contrat de travail qui doit être prise en compte, tant pour ce qui est des dépenses éligibles (rémunération, protection sociale, éléments conventionnels), que pour ce qui concerne le temps de travail, lequel inclut des droits à congés qui ne sauraient être détachés de l'exécution du contrat.

Aussi, en application du décret et de l'arrêté du 8 mars 2016, il faut dorénavant considérer que sont **éligibles tous les éléments de rémunération qui sont supportés par le bénéficiaire** (hors les indemnités journalières de la sécurité sociale –IJSS- qui sont remboursées à l'employeur par la caisse d'assurance maladie en cas de subrogation pendant l'arrêt maladie du salarié) et **qui sont liés au contrat de travail de la personne affectée à l'opération ou dus en vertu de dispositions conventionnelles, des usages ou de normes légales ou réglementaires.**

Notamment, les dépenses de maintien de salaire prévues dans un cadre légal ou conventionnel en cas d'absence du salarié ne doivent pas être écartées de la base salariale éligible au 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.

Cette modification en cours de programmation ne doit pas conduire à une remise en cause des choix passés mais trouve son **application pour l'avenir**, c'est-à-dire à partir des CSF réalisés postérieurement à la diffusion du présent QR.

Cependant le calcul de l'assiette de la dépense de personnel ne dispense toutefois pas de la preuve de la réalisation de l'action (exemple : compte rendu de réunions, preuve de l'accompagnement du participant, etc.).

2. Affectation sur le projet (taux)

L'arrêté pris en application du décret n°2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses précise que « pour les personnels affectés, à 100 % de leur temps de travail, à l'opération concernée, les dépenses de personnels sont justifiées par des copies de fiches de poste, ou des copies de lettres de mission ou des copies des contrats de travail ». « Les copies de fiches de temps passé ou les extraits de logiciel de gestion de temps ne sont, dans ce cas, pas requis ». A fortiori ne sont pas requis un décompte des temps d'absence des salariés affectés à 100 % sur le projet.

En ce qui concerne les salariés affectés partiellement à l'opération et dont le pourcentage d'affectation est mensuellement fixe sur le projet, la modification de l'arrêté d'éligibilité par arrêté du 25 janvier 2017, dispense de recourir aux fiches de temps pour justifier du temps passé sur l'opération dès lors qu'il y a une justification du pourcentage d'affectation du temps de travail sur le projet dans la lettre de mission, la fiche de poste ou le contrat de travail.

En ce qui concerne les salariés affectés au réel sur le projet (pourcentage d'affectation est variable d'un mois sur l'autre), l'arrêté d'éligibilité prévoit de recourir aux fiches de temps (c'est-à-dire au décompte des temps de travail sur le projet) pour justifier du temps passé sur l'opération. Les fiches de temps, détaillées par jour, doivent être datées et signées de façon hebdomadaire ou au minimum mensuellement par le salarié et son responsable hiérarchique.

Ainsi l'affectation d'un salarié à l'opération sera calculée de la façon suivante :

somme des jours/heures affectés sur le projet

**somme des jours/heures ouverts de la structure employeuse
ou travaillés au contrat de travail**

Par exemple : Pour un salarié ayant un contrat de 35 heures hebdomadaires dont le montant de la dépense salariale éligible annuelle est de 19 500 euros. Dans ce cas, les jours ouverts sont au nombre
--

de 228 jours en 2018 (365 jours – 104 jours de week-end – 8 jours fériés (hors jour de solidarité) – 25 jours de congés payés). Si les fiches de temps font état de 10 jours affectés au projet dans l'année, alors la dépense éligible est de : $19\,500 \times 10 / 228 = 855,26$ euros.

Pour un cadre dont le contrat de travail mentionne une convention de forfait de 218 jours travaillés dans l'année, dont le montant de dépense salariale éligible annuel est de 30 000 euros et dont les fiches de temps font état de 5 jours affectés au projet dans l'année, alors le montant de la dépense éligible est de : $30\,000 \times 5 / 218 = 688$ euros.

Pour un contrat de travail à 39 heures hebdomadaires et 24 jours de RTT le calcul des jours travaillés sera en 2018: 365 jours – 104 jours de week-end – 8 jours fériés (hors jour de solidarité) – 25 jours de congés payés - 24 jours de RTT = 204 jours travaillés pour l'année 2018.