# Annexe 29
# Note relative à l'éligibilité des dépenses de personnel

# Note
## Eligibilité des dépenses de personnel

**Objet** :

Expliciter la notion de dépenses de personnel, afin de sécuriser davantage les instructions et CSF, notamment en cas de recours aux options de coûts simplifiés basées sur cette catégorie de dépense.

**Contexte :**

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 de personnel, l'arrêté précise que celles-ci 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 ».*

Suite à un audit des services de la Commission européenne sur le PON FSE, la DGEFP, autorité de gestion des PON FSE et IEJ, a été amenée à clarifier la question de l'éligibilité des jours d'absence dans les dépenses directes de personnel.

Actuellement, aucune précision n'est apportée sur ce point pour le PO FSE de La Réunion, il apparait donc nécessaire d'établir une position claire et de traiter par la même occasion les autres problématiques touchant à la notion de dépenses de personnel, dans un but de sécurisation et d'homogénéisation des pratiques entre les différents services instructeurs.

### I. Eligibilité de la dépense

L'intégralité des éléments du contrat de travail 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 considérer que sont éligibles tous les éléments de rémunération qui sont supportés définitivement par le bénéficiaire (hors 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, d'usages ou de normes légales ou réglementaires.

Cependant, il convient de rappeler que 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.).

#### a. La prise en compte des jours d'absence pour le calcul des dépenses de personnel lorsque la dépense est supportée par le bénéficiaire

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, notamment :

- L'indemnité prévue à l'article L. 1226-1 et suivants du Code du travail (maintien de salaire en cas d'arrêt maladie) complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du Code de la sécurité sociale. Cette dépense est éligible sous réserve que le salarié soit réellement intervenu sur l'opération cofinancée.

- Les autorisations d'absence et congé de maternité prévus à l'article L. 1225-16 et suivants du Code du travail sont assimilés à du temps de travail effectif, ces jours de congé et absences sont rémunérés par l'employeur.

- Le congé naissance prévu à l'article L. 3142-1 et suivants du Code du travail, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 et suivants du Code du travail sont assimilés 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.

- 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.

**b. La prise en compte des indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle pour le calcul des dépenses de personnel lorsque la dépense est supportée par le bénéficiaire**

L'intégralité des éléments du contrat de travail doit être prise en compte, ainsi que les traitements accessoires et avantages divers prévus par les conventions collectives, accords collectifs, par les usages de l'entreprise préexistants à l'aide européenne, par les dispositions législatives et réglementaires concernées.

Aussi, en application du décret et de l'arrêté du 8 mars 2016, il convient de considérer que sont éligibles les indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle pour les personnels affectés à la réalisation de l'opération, dans la limite des montants prévus par les textes visés au point d) de l'annexe de l'arrêté du 8 mars 2016 pour la catégorie de dépenses de personnel:

- L'indemnité de licenciement, plafonnée aux montants prévus à l'article R. 1234-1 et suivants du Code du travail, sauf dispositions plus favorables prévues par des textes visés au point d) de l'annexe de l'arrêté du 8 mars 2016 pour la catégorie de dépenses de personnel.

- L'indemnité de rupture conventionnelle, plafonnée aux montants prévus à l'article R. 1234-1 et suivants du Code du travail, sauf dispositions plus favorables prévues par des textes visés au point d) de l'annexe de l'arrêté du 8 mars 2016 pour la catégorie de dépenses de personnel.

  Quelle que soit son ancienneté, le salarié qui signe une rupture conventionnelle homologuée perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, à l'issue de la rupture du contrat. Elle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

La base éligible de la dépense sera ensuite déterminée par la prise en compte d'une quote-part calculée au prorata de la durée du projet par rapport à l'ancienneté du salarié.

**c. La prise en compte des primes pour le calcul des dépenses de personnel lorsque la dépense est supportée par le bénéficiaire**

Les primes prévues par le contrat, les conventions collectives, accords collectifs, par les usages de l'entreprise préexistants à l'aide européenne, par les dispositions législatives et réglementaires concernées, constituent une composante du salaire.

S'agissant spécifiquement de la prime d'usage, celle-ci est un élément de rémunération consacré par la jurisprudence de la Cour de cassation, revêtant certaines caractéristiques : constance dans le versement, fixité du mode de calcul et versement à l'ensemble du personnel ou à une catégorie de personnel clairement identifiée.

Ainsi, la prime en question doit être versée depuis plusieurs années pour constituer un usage. Son montant et sa modalité de calcul ne doivent pas être à la discrétion de l'employeur ni être aléatoires.

Ainsi, il convient de considérer que ces dépenses de personnel sont liées à la réalisation de l'opération, notamment :

- L'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 du Code du travail.
- La prime d'ancienneté prévue par des textes conventionnels ou versée au titre d'un usage est une dépense éligible.
- La prime dite de « treizième mois ».

La base éligible de la dépense sera ensuite déterminée par la prise en compte d'une quote-part calculée au prorata de la durée d'affectation du salarié sur le projet par rapport à la période de référence de la prime.

## II. Affectation sur le projet

Après avoir calculé la base éligible de la dépense de personnel, il est nécessaire de déterminer le montant affecté au projet.

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 n'est 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 :

$$\frac{\text{somme des jours/heures affectés sur le projet}}{\text{somme des jours/heures travaillés sur la période considérée}}$$

## III. Modalités de justification et de contrôle

Le principe général de prise en compte de ces dépenses repose sur deux points :

- Le bénéficiaire produit les pièces justificatives énoncées dans le tableau ci-dessous et transmet une feuille de calcul permettant de justifier les modalités de calcul de la dépense affectée à l'opération le cas échéant ;

- Le service instructeur vérifie a minima, le caractère probant des pièces justificatives transmises, ainsi que la pertinence du calcul opéré par le bénéficiaire pour déterminer l'affectation de la dépense sur le projet.

| Type de dépense | Pièces justificatives à produire par le bénéficiaire | Format de présentation de la dépense par le bénéficiaire en complément de la saisie sous MDFSE |
|---|---|---|
| **Indemnité de licenciement** | - bulletin de salaire<br><br>- conventions, contrat ou preuve de l'usage prévoyant une autre formule de calcul que celle de l'indemnité légale, plus avantageuse pour le salarié le cas échéant<br><br>- justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | Tableau Excel détaillant le calcul (ancienneté, montant des 12 derniers mois de salaire permettant de calculer le salaire de référence, formule de calcul avec détail si plusieurs formules sont appliquées, quote-part affectée au projet) |
| **Indemnité de rupture conventionnelle** | - bulletin de salaire<br><br>- convention de rupture conventionnelle<br><br>- conventions, contrat ou preuve de l'usage prévoyant une autre formule de calcul que celle de l'indemnité légale, plus | Tableau Excel détaillant le calcul (ancienneté, montant des 12 derniers mois de salaire permettant de calculer le salaire de référence, formule de calcul avec détail si plusieurs formules sont appliquées, quote-part affectée au projet) |

| | | |
|---|---|---|
| | avantageuse pour le salarié le cas échéant<br><br>- justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | |
| **Congés payés et RTT** (Tout congé pris pendant l'opération y compris acquis les années précédentes) | -bulletin de salaire<br><br>-convention, contrat ou preuve de l'usage préexistant<br><br>-justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | |
| **Congé maternité** | - bulletin de salaire<br><br>- dispositions collectives prévoyant des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire le cas échéant<br><br>- justificatif des IJ perçues le cas échéant<br><br>- justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | Tableau Excel détaillant le calcul (maintien de salaire versé, IJSS perçus, quote-part affectée au projet) |
| **Congé de naissance et congé de paternité** | - bulletin de salaire<br><br>- justificatif des IJ perçues le cas échéant<br><br>- justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | Tableau Excel détaillant le calcul (maintien de salaire versé, IJSS perçus, quote-part affectée au projet) |
| **Maintien de salaire** | - bulletin de salaire<br><br>- justificatif des IJ perçues le cas échéant<br><br>- justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | Tableau Excel détaillant le calcul (maintien de salaire versé, IJSS perçus, quote-part affectée au projet) |
| **Formation** | - bulletin de salaire<br><br>- attestation de formation<br><br>- justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | |
| **Indemnité de fin de mission** | - bulletin de salaire<br><br>- contrat initial ainsi que ses éventuels avenants<br><br>- justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | Tableau Excel détaillant le calcul (salaires versés au titre du contrat et de ses avenants, quote-part affectée au projet) |
| **Prime d'ancienneté** | - bulletin de salaire<br><br>- conventions, contrat ou preuve de l'usage prévoyant cette prime ainsi que son mode de calcul<br><br>- justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | Tableau Excel détaillant le calcul (formule de calcul de la prime, quote-part affectée au projet) |
| **Prime de « treizième mois »** | - bulletin de salaire<br><br>- conventions, contrat ou preuve de l'usage prévoyant cette prime ainsi que son mode de calcul<br><br>- justificatif du temps d'activité du personnel rémunéré affecté à l'opération | Tableau détaillant le calcul (formule de calcul de la prime, quote-part affectée au projet) |

**<u>Application</u> :**

**Révision pour précision de la note d'éligibilité des dépenses de personnel du PO FSE de La Réunion applicable pour tous les CSF notifiés provisoirement une première fois à compter du 1er septembre 2019.**