

Les coûts de personnel

La rémunération des salariés impliqués dans un projet Horizon 2020 constitue un coût éligible, dont le bénéficiaire peut demander le remboursement. Pour cela, il doit calculer un taux horaire et suivre le temps passé sur le projet. L'article 6.2.A.1 de la convention de subvention définit les modalités de cette prise en charge.

Cette fiche présente les modalités de déclaration de la rémunération des salariés impliqués dans les projets Horizon 2020. Elle couvre la situation des personnes disposant d'un contrat de travail ou d'un acte de nomination avec le bénéficiaire, qu'ils soient agents publics ou salariés privés. En revanche, elle ne s'applique pas aux dirigeants d'entreprise ne percevant pas de salaire (voir la fiche « Déclarations des coûts de personnel pour les dirigeants de P.M.E. »), aux intérimaires ou au portage salarial (voir la fiche « Achats de biens, travaux et services »).

Comment calculer les coûts éligibles de personnel ?

L'article 6.2.A.1 définit la formule suivante :

Coûts éligibles de personnel = taux horaire * nombre d'heures passées sur le projet

avec :

taux horaire = $\frac{\text{rémunération éligible}}{\text{heures productives}}$

Les paragraphes suivants s'attacheront à traiter chaque étape de la formule séparément : d'abord la rémunération éligible, puis les heures productives et enfin, le nombre d'heures passées sur le projet.

Etape 1 : comment calculer la rémunération éligible ?

La rémunération éligible est constituée :

- du salaire de l'employé,
- des charges salariales et patronales applicables,
- des indemnités et primes.

En ce qui concerne **les indemnités et les primes**, elles intègrent le taux horaire lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- elles disposent d'une base juridique contraignante (loi, décret, arrêté, convention collective, individuelle, accord de branche, etc.) ;
- elles correspondent aux pratiques habituelles de rémunération du bénéficiaire ;
- elles sont versées selon des conditions objectives et vérifiables.

La Commission européenne liste certaines primes et indemnités dont elle a jugé de l'éligibilité [dans un document dédié](#). En cas de doute sur un émolument, le PCN juridique et financier est à votre disposition pour vous aider (voir notre [page contact](#)).

La rémunération « additionnelle »

Lorsqu'une prime ou une indemnité est versée **spécifiquement** pour la participation au projet H2020, le bénéficiaire doit calculer le taux horaire de l'employé et le comparer avec **un taux horaire de référence**.

Ce taux horaire de référence est :

- celui habituellement constaté lorsqu'un employé participe à un projet financé nationalement, ou
- celui du salarié lors de la dernière année précédant sa participation au projet H2020.

Si le taux horaire du salarié est supérieur au taux horaire de référence, alors l'indemnité ou la prime relève de la **rémunération additionnelle**.

Seules les entités à but non lucratif peuvent déclarer éligible la rémunération additionnelle de leurs salariés, dans la limite de 8 000€ bruts annuels par employé à temps plein.

Exemple : une université publique française verse à ses chercheurs porteurs d'une coordination une prime. Pour les projets internationaux, celle-ci s'élève à 10 000€ annuels, contre 6 000€ pour les projets financés nationalement. Dans H2020, le taux horaire du chercheur s'élève ainsi à 50€/h. Ce serait 46€/h si c'était un projet national. Il s'agit donc bien d'une rémunération additionnelle. Il faut calculer le taux horaire du chercheur et déclarer à part sa prime, jusqu'à 8 000€ annuels maximum.

A savoir : en France, il est rare d'être confronté à de la rémunération additionnelle. Il s'agit plutôt d'une disposition faisant écho aux pratiques des pays de l'Europe centrale et orientale.

Rémunération éligible : coûts réels ou coûts moyens ?

Pour déterminer la rémunération éligible d'un salarié, le bénéficiaire peut :

- déclarer la rémunération réellement versée pendant la période considérée (**coûts réels**) ;
- utiliser une moyenne de rémunération versée par groupe homogène de salariés (**coûts moyens**).

Le recours aux coûts moyens de rémunération est possible lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- la moyenne est établie sur la base de coûts réels, identifiables et vérifiables dans la comptabilité du bénéficiaire, excluant tout coût inéligible (tel que les primes arbitraires ou les provisions : voir paragraphe précédent) ;
- il est dans les pratiques habituelles du bénéficiaire d'utiliser ce coût moyen, quelle que soit la source de financement.

Il est possible d'inclure des éléments budgétés ou estimés dans le coût moyen de rémunération dès lors que ceux-ci sont pertinents, raisonnables, et correspondent à une information objective.

Exemple : un bénéficiaire applique à ses coûts moyens un taux correcteur de 0,5%, correspondant aux prévisions de l'inflation annuelle par l'OCDE, qu'il applique chaque année sur ses salaires.

Au cours d'un même exercice comptable, le choix de recourir à la méthode réelle ou moyenne doit être appliquée de manière uniforme par groupe homogène de personnel.

Exemple : un bénéficiaire a l'habitude de gérer le salaire de ses chercheurs sur la base de coûts moyens et celui de son personnel technique sous forme réelle. Il pourra faire de même dans Horizon 2020. S'il souhaite changer de pratique et déclarer le salaire de ses chercheurs sous forme réelle, il devra veiller à appliquer cette nouvelle méthode de manière homogène dans un même exercice comptable.

Etape 2 : comment déterminer ses heures productives ?

Les heures productives représentent le temps qu'un salarié passe au service de son employeur. Elles rassemblent toutes les missions que ce salarié assume : recherche, enseignement, administration, etc.

Dans Horizon 2020, il existe 3 manières de définir son nombre d'heures productives :

1. En utilisant un **forfait fixe annuel de 1720h** ou, pour un salarié à temps partiel, un prorata.

C'est la méthode la plus simple et la plus sûre : elle ne demande aucun suivi particulier pour le bénéficiaire, aucune pratique habituelle et est inattaquable en cas d'audit.

*Exemple : un salarié a été recruté début avril. Il n'a donc travaillé que 9 mois dans l'année. De plus, il travaille à 50%. Son temps productif annuel est alors de $1720/12 * 9/2$ soit 645h.*

A savoir :

Avoir recours au forfait de 1720h ne signifie pas que le salarié doit travailler 1720h. Cela revient simplement à dire que pour calculer son taux horaire, on imagine qu'il a travaillé 1720h.

2. En passant par un suivi **individuel** du temps de travail du salarié

Dans ce cas, le bénéficiaire doit suivre avec précision les heures de présence et d'absence du salarié. C'est une méthode relativement exigeante car elle suppose d'avoir des outils RH élaborés. La méthode de calcul est la suivante :

Heures productives = durée légale du travail applicable - absences + heures supplémentaires

Exemple : un salarié est aux 35h, soit 1607h annuelles. Dans les faits, il a été malade 4 jours (28h), a bénéficié d'un congé parental de 10 jours (70h) et s'est fait payer 21h supplémentaires. Son temps productif annuel est donc de 1530h.

Si le salarié ne dispose pas d'une durée légale du travail en heures (comme c'est par exemple le cas pour les cadres au forfait jours), alors il ne peut PAS utiliser cette méthode.

3. En utilisant un « **standard** » d'heures productives

Ce standard doit être une pratique habituelle de l'établissement, utilisée en dehors des projets européens. Si le bénéficiaire ne dispose pas d'une telle pratique, il peut avoir recours à la méthode de calcul suivante :

Heures productives = durée légale du travail applicable - moyenne d'absence et d'heures supplémentaire apparaissant dans le bilan social

Ce standard ne peut pas être inférieur à 90% de la durée légale du travail. Si c'est le cas, alors le bénéficiaire doit se limiter à 90% pour calculer son taux horaire.

Exemple : un groupe de salariés est aux 35h, soit 1607h annuelles. Dans son bilan social, le bénéficiaire identifie que ses salariés sont en moyenne absents 30 jours (210h) par an. Il n'a pas de données sur les heures supplémentaires. Il détermine ainsi que ses salariés sont en moyenne productifs 1397h par an. 90% de 1607h donne 1446,3h donc pour calculer son taux horaire, le bénéficiaire utilisera 1446,3h comme temps productif.

Un point sur les absences

Dans la première méthode (1720h) le bénéficiaire ne peut soustraire de son forfait que le temps passé par son salarié en congé maternité, paternité ou parental. Ce n'est PAS le cas pour les autres absences.

Exemple : une salariée aux 35h a été en congé maternité pendant 80 jours ouvrables (560h). Son employeur, qui utilise le forfait fixe de 1720h, réévalue ses heures productives à 1160h. En revanche, ses 5 jours (35h) d'arrêt maladie n'impactent pas ce chiffre.

Dans les seconde (suivi individuel) et troisième (standard) méthodes, le bénéficiaire est libre de définir ce qu'il considère comme un temps « productif », dès lors que cela respecte ses pratiques habituelles.

Exemple : un bénéficiaire considère que les absences sont constituées des arrêtes maladie, congés paternité, maternité, parental, décès et mariage, et du temps consacré aux activités syndicales.

Dans la troisième méthode (standard), le bénéficiaire peut déduire le temps réellement passé par son salarié en congé maternité, paternité ou parental, même si son standard comprend déjà une moyenne d'absence pour ces mêmes congés.

Etape 3 : comment suivre le temps passé sur le projet ?

Une fois le taux horaire obtenu, le bénéficiaire doit le multiplier par le nombre d'heures passés sur le projet H2020 pour obtenir le montant de coûts éligibles de personnel pour son salarié.

Une fiche dédiée vous présente comment suivre le temps passé par le personnel sur le projet H2020.

Attention au plafond des heures productives (« double ceiling »)

Dans Horizon 2020, il n'est pas possible que le temps passé sur le projet par un salarié soit supérieur à son temps productif. Sinon, le bénéficiaire récupérerait plus d'argent qu'il ne paye son employé !

Exemple : un salarié déclare avoir passé dans l'année 1480h sur un projet H2020. Or, son temps productif est de 1446,3h (méthode standard). Son taux horaire ne sera donc multiplié que par 1446,3.

Ce plafonnement s'applique à l'ensemble des projets européens dans lequel le salarié participe.

Exemple : un salarié déclare avoir passé dans l'année 800h sur un projet H2020, et 700h sur un autre. Comme son temps productif est de 1446,3h, le bénéficiaire choisit de ne multiplier son taux horaire que par 646,3 sur le 2nd projet.

Taux horaire annuel ou mensuel ?

Le bénéficiaire a le choix de calculer le taux horaire de ses salariés sur une base **annuelle** ou **mensuelle**. Cette décision doit être appliquée de manière uniforme pour tous ses employés lors d'un même exercice comptable.

1. Le taux horaire annuel

Le taux horaire annuel est calculé sur la base d'exercices comptables clos. Si un rapport financier s'étend sur un exercice non clos, alors le bénéficiaire doit multiplier les heures passées sur celui-ci par le taux horaire du **dernier exercice clos**.

Exemple : un bénéficiaire réalise en juillet 2020 un état financier couvrant la période de juillet 2018 à juin 2020. Pour ce bénéficiaire, les exercices comptables suivent l'année civile : son état financier en comprend donc 3 (2018, 2019 et 2020). Or, en juillet 2020, l'exercice 2020 n'est pas clos. Sa formule de calcul sera donc la suivante :

$$\text{Coûts éligibles de personnel} = \text{Taux horaire 2018} * \text{nb d'heures passées en 2018} \\ + \text{taux horaire 2019} * \text{nb d'heures passées en 2019} + \text{taux horaire } \underline{2019} * \text{nb d'heures passées en } \underline{2020}$$

Exception :

Si un salarié a été recruté en cours d'un exercice non clos et que le bénéficiaire utilise la méthode réelle de déclaration de la rémunération, alors son taux horaire doit être calculé sur la base du taux horaire de ce même exercice non clos.

Exemple : toujours dans le même projet, un salarié a été recruté au 1^{er} avril 2020. Ses coûts éligibles seront calculés en reprenant le taux horaire d'avril à juin 2020 multiplié par les heures passées entre avril et juin 2020.

2. Le taux horaire mensuel

Le taux horaire mensuel est calculé chaque mois, comme suit :

$$\text{taux horaire mensuel} = \frac{\text{rémunération mensuelle éligible}}{\text{heures productives mensuelles}}$$

Des règles **spécifiques** s'imposent lors du calcul du taux horaire mensuel :

- Si un émolument est généré sur une durée supérieure à un mois, il doit être réparti entre les différents mois qui l'ont généré

Exemple : un salarié touche en décembre de chaque année un 13^{ème} mois d'un montant de 2 400€. Le bénéficiaire doit répartir 200€ (2400/12) sur chaque mois de l'année.

- Les heures productives mensuelles sont calculées en divisant le nombre d'heures productives annuelles par 12. Il n'est cependant **PAS** possible d'avoir recours au suivi individuel de la présence de l'employé (méthode 2).

Exemple : un bénéficiaire dispose d'un standard d'heures de 1500h. Pour calculer son taux horaire mensuel, il utilisera un nombre d'heures productives égal à 125. Ce serait 143,3h s'il utilisait le forfait fixe de 1720h. En revanche, il ne peut PAS suivre le temps de présence individuel de son salarié et le diviser par 12.

- De même, il n'est **PAS** possible de déduire le temps passé par son salarié en congé maternité, paternité ou parental des heures productives mensuelles.

Salariés mis à disposition du bénéficiaire : comment faire ?

Pour les salariés mis à disposition du bénéficiaire, les mêmes règles de calcul des coûts éligibles de personnel s'appliquent. Voir la fiche pratique sur la mise à disposition de ressources en nature pour plus de détails.

Entrepreneurs individuels / autoentrepreneurs : comment faire ?

Bien qu'il ne dispose pas d'un contrat de travail avec le bénéficiaire, un **entrepreneur individuel** peut être considéré comme du « personnel » dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- L'entrepreneur contractualise **directement** avec le bénéficiaire en tant que **personne physique**

A savoir :

Directement signifie qu'il ne passe par aucun intermédiaire, tel qu'une agence d'intérim, de portage salarial, une SS2I, une société commerciale, etc.

- Ses conditions de travail et de rémunération sont **similaires** à celles des salariés du bénéficiaire

A savoir :

Similaire ne signifie pas égal. Pour déterminer si l'entrepreneur a des conditions de travail similaires à celles d'un salarié, le bénéficiaire doit passer par un faisceau d'indices : la présence de l'entrepreneur dans les locaux, ses horaires, son lien de subordination, sa rémunération, ses droits de propriété sur les résultats du projet, etc. Sa situation ne doit pas ainsi être significativement différente de celles des salariés. Dans tous les cas, il ne doit PAS être rémunéré à la tâche mais à l'heure ou la journée.

Exemple : un graphiste autoentrepreneur réalise des courts métrages pour communiquer les résultats d'un projet. Il a des horaires fixes de travail, participe aux réunions d'équipe, se rend régulièrement dans les locaux du bénéficiaire, lui concède un droit d'exploitation sur son travail... Sa rémunération est raisonnablement supérieure à celle des salariés du bénéficiaire (pour compenser les charges qu'il doit payer, et la précarité de sa situation).

Si ces conditions sont réunies, alors le bénéficiaire peut déclarer ses coûts de rémunération comme pour ses propres salariés, c'est-à-dire en calculant un taux horaire et le nombre d'heures passées sur le projet.

Quels sont les textes de référence ?

- [Règlement UE n°1290/2013 du 11 décembre 2013 portant règles de participation aux actions du programme H2020](#) (Articles 26 et 27)
- [Modèle général de la convention de subvention Horizon 2020](#) (Article 6.2.A)
- [Convention de subvention annotée Horizon 2020](#) (Article 6.2.A)
- [Précisions complémentaires sur des dispositifs français habituels](#) (*List of issues applicable to particular countries*)

Liens utiles

- Modèle de certificat d'audit (format word): [Annex 5 – Template for the Certificate on the Financial Statements \(CFS\)](#)
- Programme indicatif d'audit de la Commission européenne: [Indicative audit Programme \(IAP\)](#)

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)

1, rue Descartes - 75231 Paris cedex 05

www.horizon-europe.gouv.fr

Fiche préparée par les membres du PCN juridique et financier : MESRI, ANRT, CNRS, INSERM, CPU et AP-HP.

Mars 2021 (document non contraignant).