



Acquisition et utilisation des heures de D.I.F.

Erratum sur le calcul du DIF en cas d'embauche en cours d'année, et pour les salariés en CDD.

1. Rappel du principe du DIF

Le DIF – **droit individuel à la formation** – consiste en l'**acquisition** par chaque salarié, **tous les ans**, d'un **nombre d'heures de formation** qu'il **capitalise** pour lui permettre de faire des **demandes de formation**.

Ces formations doivent être **autorisées par l'employeur** et porter sur des **actions de promotion (professionnelles ou personnelles), d'acquisition, d'entretien, de perfectionnement des connaissances ou de qualification**.

Elles se distinguent des actions du plan de formation par le fait qu'elles sont uniquement à l'**initiative du salarié**, alors que **le plan de formation est un outil au service de l'employeur**.

2. Pour qui ?

Tous les salariés sont concernés – CDI, CDD, contrats aidés – sauf les salariés en **contrat d'apprentissage** et en **contrat de professionnalisation**.

2-1 Quels droits pour les salariés en CDI en année complète ?

Depuis janvier 2005, les salariés présents acquièrent des droits à DIF chaque 1^{er} janvier au titre de l'année précédente (mise en place du DIF en 2004, acquisition des heures au 1^{er} janvier 2005).

Ils accumulent donc des droits durant l'année N (*exemple : durant l'année 2004*), qui sont acquis et utilisables au 1^{er} janvier de l'année N+1 (*exemple : 1^{er} janvier 2005*).

• **Salariés à temps complet**

- **Entre 2005 et 2008 (ancienne règle) : acquisition de 20 heures au 1^{er} janvier de chaque année**

Remarque : les salariés présents dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2004 ont commencé à acquérir des **droits au DIF à compter de janvier 2005**.

- **A compter de janvier 2009 : acquisition de 21 heures au 1^{er} janvier de chaque année**

Le **plafond** d'heures de DIF est fixé à **126 heures**. Il est atteint au bout de 6 ans sauf absences non assimilées à du temps de travail effectif (cf. paragraphe 3).

Exemple : Mr A employé en temps complet depuis le 1^{er} janvier 2002 dans l'entreprise.

Date d'acquisition et montants cumulés des droits à DIF :

- Janvier 2005 + Janvier 2006 + Janvier 2007 + Janvier 2008 : $20h \times 4 = 80 h$

- Janvier 2009 + janvier 2010 : $80 + 21 + 21 = 122 h$

En janvier 2011, si ce salarié n'a pas utilisé d'heures de DIF, son solde sera plafonné à 126 heures.

• **Salariés à temps partiel (et salariés en CDI)**

- **Entre 2005 et 2008 (ancienne règle) : acquisition au 1^{er} janvier de chaque année d'un nombre d'heures calculé comme suit (proratisation en fonction du temps de travail hebdomadaire) :**

$20 h \times \text{temps de travail hebdomadaire} / 35$

Remarque : les salariés présents dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2004 ont commencé à acquérir des **droits au DIF à compter de janvier 2005**.

- A compter de janvier 2009 : le texte conventionnel prévoit que les salariés à temps partiel et CDI ont droit au 1^{er} janvier de chaque année à :

- 21 heures par an pour les salariés travaillant au moins 28 heures par semaine (4/5^{ème} d'un temps complet)
- 21 heures proratisées pour les salariés travaillant moins de 28 heures par semaine avec un droit tous les 3 ans à un minimum de 14h (première vérification de ce minimum en janvier 2011 pour les salariés arrivés avant janvier 2008).

Pour ces salariés, le calcul doit se faire sur une base annuelle pour notamment tenir compte des heures complémentaires. Il faut donc relever le nombre d'heures annuelles payées (et non les « heures travaillées ») inscrites en bas du bulletin de paie ou dans la DADS :

- Si les heures annuelles sont égales ou supérieures à 1456 : le salarié a droit à 21 heures en plus de DIF au 1^{er} janvier suivant ;
- Si les heures annuelles sont inférieures à 1456 : le salarié acquiert un droit à DIF égal à 21 x heures de travail annuelles payées / 1820 au 1^{er} janvier suivant.

Exemples de salariés en temps partiel :

Mr B embauché le 1^{er} janvier 2005 travaillant 30 h/semaine - Date d'acquisition et montants cumulés des droits à DIF :

- Janvier 2006 + janvier 2007 + Janvier 2008 : $3 \times 20 \text{ h} \times 30/35 = 51,43 \text{ h}$
- Janvier 2009 + janvier 2010: $(21 \times 2) + 51,43 = 72,43 \text{ h}$ (pas de proratisation puisque plus de 28h/semaine)

Mme C embauchée le 1^{er} mars 2007 travaillant 5 h par semaine, soit 260 heures annuelles. Date d'acquisition et montants cumulés des droits à DIF :

- Janvier 2008 : $20 \text{ h} \times 5/35 \times 10/12 = 2,38 \text{ h}$
- Janvier 2009: $(21 \text{ h} \times 260/1820) + 2,38 = 5,38 \text{ h}$
- Janvier 2010 : $(21 \text{ h} \times 260/1820) + 5,38 \text{ h} = 8,38 \text{ h}$

Si sa situation reste identique, en janvier 2011, elle devrait avoir acquis 11.38h $([21 \times 260/1820 \times 3] + 2,38)$. Or l'article 7.2.2. de la Convention collective prévoit depuis 2009 l'acquisition d'au moins 14h tous les 3 ans. En janvier 2011 elle bénéficiera donc de 14 h de DIF et non 11.38 h.

Le même **plafond** d'heures de DIF est applicable aux salariés à temps partiel, soit **126 heures**.

2.2. Quels droits pour les salariés en CDI en année incomplète ?

• Salariés embauchés en cours d'année

Pour les salariés embauchés en cours d'année, ils bénéficieront d'un droit à DIF proratisé la 1^{ère} année, en fonction de leur date d'arrivée.

Pour les salariés à temps complet, leur droit à DIF est égal à : 21 h x nombre de mois de travail ou assimilé sur l'année civile / 12.

Pour déterminer les droits du salarié à temps partiel sur cette année, qui sont calculés différemment selon si son temps de travail est inférieur ou supérieur à 1456 heures sur une année civile complète, il faut recalculer le seuil de 1456h à l'échelle de sa présence sur l'année de la manière suivante :

MAJ

Seuil proratisé = Nombre de mois de présence sur l'année civile¹ / 12 x 1456h

- Si son temps de travail sur l'année incluant les éventuelles heures complémentaires est égal ou supérieur à ce seuil, le salarié a droit sur cette année à : 21 h x nombre de mois de travail ou assimilé sur l'année civile / 12.
- Si son temps de travail sur l'année incluant les éventuelles heures complémentaires est inférieur à ce seuil, le salarié a droit sur cette année à : 21 h x heures de travail réalisées au cours de l'année civile / 1820

¹ Y compris les mois incomplets traduits en décimales.

Exemples :

- Salarié embauché le 15 février 2011 en temps complet :

Son droit à DIF pour l'année 2011, qui lui a été attribué en janvier 2012, est de $21 \text{ h} \times 10,5/12 = 18,38 \text{ heures}$

- Salarié embauché le 15 juillet 2011 à 20 heures par semaine (soit 24 semaines à 20h, soit 480h) et qui a réalisé 30 heures complémentaires en 2011 :

Calcul du seuil proratisé : $5,5 \text{ mois}/12 \times 1456 \text{ h} = 667,33 \text{ h}$

Le salarié a réalisé au cours de l'année 2011 au total 510 heures (480h + 30 heures complémentaires), soit moins que le seuil de 667,33h.

Son droit à DIF est donc égal à : $21 \text{ h} \times 510 \text{ h} / 1820 = 5,89 \text{ h}$

• Salariés partis en cours d'année

Les salariés partis en cours d'année (quel que soit le motif de rupture) ne bénéficient pas de droits à DIF pour l'année correspondant à la rupture, puisqu'ils ne sont pas présents au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Exemple : un salarié embauché en février 2007 et parti en novembre 2008. Ce salarié a acquis des heures de DIF sur l'année 2007 (car présent le 1^{er} janvier 2008) mais aucun droit sur 2008 (car absent au 1^{er} janvier 2009).

2.3. Quels droits pour les salariés en CDD ?

Les salariés en CDD peuvent acquérir dans l'association des droits à DIF à condition d'avoir travaillé pendant 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise.

Pour les salariés à temps complet, leur droit à DIF est égal à : $21 \text{ h} \times \text{nombre de mois de travail ou assimilé sur l'année civile} / 12$.

Pour les salariés en temps partiel, il faut recalculer le seuil de 1456h à l'échelle de sa présence sur l'année de la manière suivante : $\text{Seuil proratisé} = \text{Nombre de mois de présence}^2 \text{ sur l'année civile}^3 / 12 \times 1456 \text{ h}$

MAJ

- Si son temps de travail sur l'année incluant les heures complémentaires est égal ou supérieur à ce seuil, le salarié a droit sur cette année à : $21 \text{ h} \times \text{nombre de mois de travail ou assimilé sur l'année civile} / 12$.
- Si son temps de travail sur l'année incluant les heures complémentaires est inférieur à ce seuil, le salarié a droit sur cette année à : $21 \text{ h} \times \text{heures de travail réalisées au cours de l'année civile} / 1820$

3. Quelles sont les périodes prises en compte dans l'acquisition du DIF ?

L'article 7.2.2 précise que les **heures assimilées à du temps de travail**, listées à l'article 6.1.2 de la CCNA, sont prises en compte dans le calcul des droits à DIF :

- Les jours fériés ;
- les congés payés ;
- les périodes de congé maternité, adoption, paternité, accidents du travail, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie et d'accident de trajet faisant l'objet d'un maintien de salaire par l'employeur ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles, de formation économique, sociale et syndicale, et de formation de cadres et animateurs de jeunesse ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes militaires et les périodes d'absences pour raisons syndicales.

Il doit également être pris en compte les périodes de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial et de présence parentale (article L. 6323-2 du code du travail).

² En ne prenant en compte que les mois du dernier CDD qui vient de se terminer, et non d'autres CDD qui auraient été exécutés avec le même salarié auparavant dans l'année civile, sauf s'il n'y a pas eu d'interruption entre le ou les CDD précédents.

³ Y compris les mois incomplets traduits en décimales.

4. Les obligations d'information de l'employeur

L'employeur doit **informer chaque 31 janvier** au plus tard du **nombre d'heures totales de DIF acquises pour chaque salarié**. Cette information écrite peut se faire par exemple en annexe du bulletin de paie.

En cas de **rupture du contrat de travail**, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à DIF par écrit **et** de mentionner le nombre d'heures acquis dans le certificat de travail (modèle dans les fiches R2 - Cf. point « *que deviennent les droits à DIF à la rupture du contrat* »).

5. Comment utiliser le DIF ?

5.1. Comment le salarié peut-il mettre en œuvre son DIF ?

L'utilisation des heures de DIF relève de **l'initiative du salarié**, qui peut donc faire des demandes de formation, en dehors de celles prévues par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Toutefois, cette utilisation nécessite à chaque fois **l'accord de l'employeur**. Le salarié doit en effet faire une **demande écrite** auprès de son employeur, qui dispose d'**un mois pour notifier sa réponse**.

Attention : à défaut de réponse dans le délai d'un mois, la demande est réputée acceptée.

Quand l'employeur accepte, un accord écrit et signé des deux parties récapitule les modalités et conséquences de la formation (nombre d'heures sollicitées, réalisation pendant le temps de travail ou en dehors, dates et horaires).

Le DIF peut être utilisé pour des :

- actions de promotion professionnelle ou personnelle,
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- actions de qualification développant une meilleure employabilité.

Les demandes prioritaires de DIF pour le financement d'Unifformation sont celles concernant des salariés ayant acquis suffisamment d'heures de DIF.

Si le salarié essuie deux refus de DIF deux années (civiles) de suite, son action sera prioritaire auprès de l'OPA-CIF, à condition que son action corresponde aux priorités et critères définis par l'OPA-CIF.

5.2. Comment est-il financé ?

Attention : toutes les formations en DIF ne sont pas forcément prises en charge par Unifformation ; n'accordez donc pas n'importe quel DIF en pensant qu'il sera financé.

Les frais liés aux DIF peuvent être pris en charge :

- par l'employeur sur son plan de formation (ou sur l'obtention d'une Aide Financière Complémentaire d'Unifformation), notamment l'allocation de formation ou la rémunération,

Remarque : dans le cadre des demandes du plan de formation, n'hésitez pas dans les formulaires à prévoir l'option suivante (que le salarié cochera ou non) :

☐ Je décide d'utiliser mes droits à DIF dans le cadre de cette demande de formation.

- par Unifformation sur les fonds de la professionnalisation (à l'exception de l'allocation de formation ou de la rémunération) si l'action de formation choisie est définie comme prioritaire par la branche,
- par Unifformation sur les fonds du CIF CDD pour les DIF des salariés en CDD.

5.3. Comment le salarié est-il rémunéré ?

Le DIF est en principe utilisé **hors temps de travail**. Dans ce cas, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une **allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette du salarié**. Cette rémunération s'impute sur le plan de formation de l'entreprise, ou peut faire l'objet d'une aide financière complémentaire d'Unifformation.

Le DIF peut exceptionnellement être utilisé pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, le salarié perçoit de la part de son employeur sa rémunération normale.

5.4. Quelles sont les pièces à fournir pour une prise en charge ?

Si la formation suivie dans le cadre d'un DIF est définie comme prioritaire par la branche, il faut renvoyer une demande de prise en charge de DIF à Uniformation accompagnée des pièces suivantes:

- copie du dernier courrier de notification des droits au DIF de l'employeur ;
- copie de la demande de DIF du bénéficiaire,
- copie du dernier bulletin de salaire du bénéficiaire,
- programme de la formation et devis de celle-ci.

6. Que deviennent les droits au DIF à la rupture du contrat ?

6.1. Utilisation du DIF pendant la période de préavis

La loi prévoit que le salarié peut bénéficier d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE dans le cadre de ses heures de DIF, pendant son préavis, sans l'accord de son employeur ⁴ dans le cadre des ruptures suivantes (*article L.6323.17 du code du travail*) :

- **Licenciement** (sauf faute lourde).

La demande doit être effectuée **avant le terme du préavis** (en cas de licenciement pour faute grave, une réponse ministérielle du 1^{er} février 2011 précise que le salarié peut faire la demande pendant la période égale à celle du préavis qui aurait été applicable si l'intéressé n'avait pas été licencié pour faute grave). Il est donc nécessaire d'indiquer dans la **lettre de notification du licenciement** le nombre d'heures de DIF acquis et le fait que le salarié puisse demander à les utiliser avant le terme de son préavis. En cas d'absence de cette mention, le salarié sera en droit de **demandeur réparation du préjudice subi et obtenir des dommages-intérêts**.

- **Démission**. Dans ce cas, non seulement la demande doit être effectuée avant le terme du préavis **mais l'action doit également être commencée**. L'employeur doit donc indiquer au salarié, **par écrit et dans les meilleurs délais**, combien d'heures de DIF celui-ci a acquis, le fait qu'il puisse faire la demande de les utiliser à condition que l'action soit engagée avant le terme du préavis.

L'employeur doit financer l'action choisie en versant la somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquis et non soldé multiplié par 9,15€ (contacter Uniformation en cas de besoin de financement supplémentaire). Le salarié ne pourra en aucun cas réclamer le montant converti en salaire des heures de DIF s'il décide de ne pas suivre de formation.

Dans tous les cas, l'action doit être réalisée pendant le temps de travail.

Remarque : la loi ne vise ni la rupture conventionnelle, ni les CDD arrivant à terme, ce qui peut paraître logique dans la mesure où ces situations n'entraînent pas de préavis. En cas de départ à la retraite, la loi prévoit expressément que le salarié ne bénéficie pas de cette disposition.

6.2. Utilisation du DIF après la cessation du contrat de travail

Lorsque le contrat est rompu les heures de DIF acquises ne sont pas automatiquement perdues. Deux mécanismes sont à mettre en parallèle : la **transférabilité** des droits acquis (mécanisme conventionnel) et leur **portabilité** (mécanisme légal).

⁴ En cas de démission, l'accord de l'employeur semble ne pas être requis non plus, même si le texte porte à interprétation.

- **La transférabilité**

Les heures de DIF pourront être **transférées** au **prochain employeur** aux conditions suivantes (article 7.2.4 de la CCNA) :

- le salarié ne doit **pas avoir été licencié pour faute lourde** (tous les autres types de rupture occasionnent le transfert des heures de DIF) ; le nouvel employeur **appartient à la branche de l'Animation** ;
- le délai entre sa **sortie des effectifs** et sa nouvelle embauche est **inférieur à 18 mois**.

Le certificat de travail devra faire apparaître la **valorisation** des heures acquises non utilisées au jour de la rupture du contrat. Cette valorisation correspond au montant de **l'allocation de formation**, soit 50% x (salaire net des 12 derniers mois précédant la rupture / nombre d'heures payées sur les 12 derniers mois) x solde d'heures de DIF à la rupture (article 7.2.5 de la CCNA ; cf. modèle de certificat de travail).

Le salarié, lors de sa prochaine embauche, bénéficiera donc **d'un compteur DIF positif**. L'employeur **ne pourra pas demander au salarié d'y renoncer** mais il est toujours en droit, comme pour tous ses salariés, de refuser la demande d'utilisation faite.

Si au moins une des deux dernières conditions n'est pas remplie, le salarié pourra éventuellement bénéficier de la portabilité de ses droits.

- **La portabilité**

La loi prévoit que les salariés bénéficieront de la portabilité de leurs droits à DIF dans les conditions suivantes (article L. 6323-18 du code du travail) :

- En cas de **rupture** du contrat de travail donnant droit à **une prise en charge par le régime d'assurance chômage** (licenciement non consécutif à une faute lourde, démission « légitime », rupture conventionnelle, échéance normale d'un CDD, ...) ;
- Le salarié doit avoir des droits suffisants pour bénéficier de l'indemnisation chômage.

Le certificat de travail devra **faire apparaître la valorisation** des heures acquises non utilisées au jour de la rupture du contrat. Cette valorisation est égale à **9.15 € par heure** (cf. modèle de certificat de travail).

Pour bénéficier de ses heures, le salarié doit en **faire la demande à son nouvel employeur dans les 2 ans suivants son embauche**. L'action peut avoir lieu pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur, ou bien en dehors.

Le compteur de droit à DIF est cependant de **0 heures** lors de l'embauche. En outre, c'est l'OPCA, et non le nouvel employeur, qui verse au salarié l'allocation de formation au salarié pour la totalité de ces heures de DIF.