



LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (LE DIF)

L'essentiel

Créé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et repris dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, le droit individuel à la formation permet à un salarié d'acquérir un crédit d'heures de formation qu'il peut utiliser, à son initiative, en accord avec son employeur.

La loi du 4 mai 2004 a laissé le soin aux partenaires sociaux d'organiser la mise en œuvre du DIF par accord collectif dans les branches et dans les entreprises.

Dans les branches du Bâtiment et des Travaux Publics, l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, fixe les modalités de mise en œuvre du DIF dans le BTP.

La présente information récapitule les principales dispositions de ce droit.

Contact : Anne-Marie CHÉRON - Mail : cheronam@fntp.fr - Tél. : 01 44 13 31 36

TEXTES DE REFERENCE :

Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

Accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics

Décret n° 2004-871 du 25 août 2004 déterminant le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation

Avenant du 16 février 2007 à l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005 relatif à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage

QU'EST-CE QUE LE DIF ?

1) Objectif général

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès à la formation, à côté des actions retenues par l'employeur dans le plan de formation et du projet individualisé du salarié formalisé dans le cadre du congé individuel de formation.

Il permet au salarié, après accord de l'employeur, de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, réalisées pendant ou hors temps de travail.

La mise en œuvre du DIF se caractérise par une négociation individuelle préalable entre le salarié et l'employeur qui doit permettre de déboucher sur un projet de formation commun.

2) Quels sont les bénéficiaires du DIF ?

Peuvent bénéficier du DIF, les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée sous certaines conditions.

En revanche, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ne peuvent pas en bénéficier (Art. L. 933-1 du Code du travail).

3) Quelles sont les conditions pour accéder au DIF ?

Le DIF est ouvert :

- aux salariés en CDI, à temps plein ou à temps partiel, ayant **une ancienneté minimale d'un an** dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés en CDD, à condition qu'ils justifient d'une ancienneté de **4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois** (Art. L. 931-20-2 du Code du travail).

CONDITION D'ACQUISITION DU DIF

L'accord de branche du 13 juillet 2004 a fixé au **1^{er} janvier** de chaque année, la date d'acquisition du DIF. Pour les entreprises du BTP, la périodicité d'acquisition du DIF est l'année civile.

Les entreprises du BTP apprécient l'acquisition du DIF, une fois par an, pour tous les salariés en CDI, au 31 décembre de chaque année, sous réserve de prendre en compte, prorata temporis, les droits acquis par le salarié, entre sa date d'entrée dans l'entreprise et le terme de l'année civile considérée.

Exemple : un salarié embauché au 1^{er} juillet d'un exercice civil donné disposerait, au 31 décembre de l'exercice civil suivant, de 30 heures de DIF.

CONDITION D'UTILISATION DU DIF

L'utilisation du DIF est soumise à une condition d'ancienneté dans l'entreprise. **Seuls les salariés ayant un an d'ancienneté au 31 décembre de chaque année** peuvent utiliser leur DIF.

En effet, la condition d'ancienneté des salariés dans l'entreprise s'apprécie par rapport à la date d'acquisition du DIF fixée par l'accord de branche du BTP au 1^{er} janvier de chaque année et non par rapport à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise.

LE CALCUL DU DIF

1) Combien d'heures de DIF sont-elles acquises chaque année par les salariés ?

PRINCIPE GENERAL

Sous réserve de remplir la condition d'ancienneté, un salarié titulaire d'un CDI à temps plein acquiert 20 heures de DIF par an, cumulables sur 6 ans, plafonnées à 120 heures.

Une fois le plafond de 120 heures atteint, le salarié n'acquiert plus d'heures de DIF. Si le salarié utilise une partie de son crédit d'heures pour suivre une formation, les heures utilisées sont décomptées du crédit et peuvent se reconstituer jusqu'à atteindre, à nouveau, le plafond de 120 heures.

Pour un salarié à temps partiel, cette durée est proratisée. Le plafond de 120 heures lui est aussi opposable.

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU BTP

L'accord de branche du 13 juillet 2004 prévoit que :
« tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, a acquis au titre du DIF, **au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 31 décembre 2004**. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis ».

2) Les périodes de suspension du contrat sont-elles prises en compte pour le calcul du DIF ?

L'article L. 933-1 du Code du travail prévoit que « pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte ».

3) Comment doit-on informer le salarié ?

UNE INFORMATION ANNUELLE

Chaque salarié doit être informé par écrit annuellement du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.
La loi ne précise ni la date, ni le support de cette information.

Néanmoins, l'accord de branche du 13 juillet 2004 fixant au **1^{er} janvier 2005**, la date d'entrée en vigueur du DIF pour les entreprises du BTP, il semble logique que les salariés soient informés de leur crédit le **1^{er} janvier** de chaque année.

LE CONTENU DE CETTE INFORMATION

La forme de cette information est laissée à la libre appréciation de l'entreprise. Il peut s'agir par exemple d'un relevé d'informations fourni en annexe du bulletin de paie.

Cette information peut notamment contenir les points suivants :

- date d'embauche,
- date d'acquisition des droits,
- durée du travail (temps plein, temps partiel),
- solde des droits de l'année antérieure (année N-1),
- droits consommés au cours des 12 derniers mois (année N),
- droits acquis au cours des 12 derniers mois,
- solde des droits acquis.

4) Peut-on anticiper les droits au DIF ?

Cette possibilité n'est prévue ni par la loi, ni par l'accord de branche du 13 juillet 2004.

LA MISE EN OEUVRE DU DIF

1) Quelles sont les actions de formation éligibles au titre du DIF ?

L'accord de branche du 13 juillet 2004 prévoit que le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion. Il doit permettre également au salarié de bénéficier d'actions de formation à l'acquisition d'une qualification ou de perfectionnement de ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité.

Le champ des actions de formation éligibles au titre du DIF est large. Il existe toutefois une limite. Les formations d'adaptation **au poste de travail occupé** constituent une obligation à la charge de l'employeur et ne peuvent faire l'objet d'un DIF, même si le salarié en est à l'initiative.

En revanche, lorsque l'action ne relève pas de l'adaptation au poste qui est occupé par le salarié, elle peut être acceptée et financée.

2) La demande du salarié

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur. Le salarié est donc responsable de son DIF : à lui de décider de le mobiliser ou non. Une négociation individuelle préalable entre le salarié et l'employeur doit ensuite permettre de déboucher sur un projet de formation commun.

DELAI ET FORME DE LA DEMANDE

La loi ne précise pas le délai ni la forme de la demande de DIF du salarié. Toutefois, il paraît souhaitable que la demande soit formulée par écrit et, au minimum, **un mois** avant le début de la formation, compte tenu du délai de réponse d'un mois dont dispose l'employeur quand une demande de DIF lui est notifiée.

CONTENU DE LA DEMANDE

La loi ne précise pas non plus le contenu de la demande du salarié. La demande doit néanmoins être suffisamment précise pour permettre à l'employeur de se prononcer sur le choix de l'action de formation. Elle doit préciser au minimum : l'intitulé de la formation, sa date, le nom de l'organisme de formation. Elle doit indiquer si la formation se déroule sur le temps de travail ou hors temps de travail ainsi que le coût de la formation.

3) La réponse de l'employeur

Pour que le DIF puisse être mis en œuvre, l'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation.

L'employeur dispose d'un délai **d'un mois pour notifier sa réponse au salarié**. Passé ce délai, l'absence de réponse de l'employeur vaut **acceptation** du choix de l'action de formation et engage l'entreprise à lui financer la formation demandée.

La réponse de l'employeur doit être **écrite**.

4) L'employeur peut-il refuser le DIF ?

Le DIF est avant tout un droit négocié.

Dans le cas où aucun accord ne peut être trouvé, l'employeur peut refuser la demande de DIF.

L'accord de branche du 13 juillet 2004 prévoit que la réponse de l'employeur doit être **motivée**. L'employeur doit donc donner des explications au salarié.

Peuvent notamment être invoqués :

- le fait que l'action de formation demandée ne corresponde pas aux priorités de la branche,
- elle ne rentre pas dans les priorités de l'entreprise,
- l'action demandée a un coût excessif,
- le départ en formation perturbe l'activité du service...

En conséquence, l'entreprise a tout intérêt à définir une politique en matière de DIF sur laquelle elle pourra fonder les réponses apportées au salarié (ex : donner priorité à l'exercice du DIF sur certains types d'actions de formation ou sur certains métiers).

5) Les conséquences d'un refus

TRANSFORMATION DU DIF EN CIF

*MONTANT DE LA SOMME A VERSER
PAR L'EMPLOYEUR AUPRES DE
L'OPACIF*

L'article L. 933-5 du Code du travail prévoit qu'en cas de désaccord sur le choix de l'action de formation durant deux exercices civils consécutifs, le salarié peut faire valoir un droit d'instruction prioritaire d'une demande de CIF (congé individuel de formation) auprès de l'OPACIF dont dépend l'entreprise.

Cette demande pourra être acceptée si l'action de formation correspond aux priorités et critères définis par l'OPACIF.

Si l'OPACIF accepte la prise en charge financière du CIF, l'employeur sera tenu de verser à ce dernier une somme équivalente :

- au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF,
- majorée des frais de formation correspondant aux droits ouverts, calculés sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation (9,15 € à ce jour).

Exemple

Un salarié a acquis 80 heures de DIF. Son salaire horaire net est de 20 €. Il a introduit sur deux exercices civils consécutifs au moins deux demandes de DIF qui ont été refusées. S'il fait une demande de CIF pour 100 heures de formation, acceptée par l'OPACIF, l'employeur devra verser à l'OPACIF :

- l'allocation de formation à hauteur des droits acquis, soit $50 \% \times 20 \times 80 = 800 \text{ €}$
- une somme représentant les frais de formation à hauteur de $80 \text{ heures} \times 9,15 \text{ €}$, soit 732 €
- soit un total de $800 \text{ €} + 732 \text{ €} = 1\,532 \text{ €}$

6) L'employeur accepte la demande de DIF

Une fois la demande de DIF acceptée, l'accord entre l'employeur et le salarié doit être formalisé avant le départ en formation, dans un document écrit, signé des deux parties.

Ce document comprendra notamment les mentions suivantes :

- la nature de l'action de formation,
- l'intitulé de l'action de formation,
- le lieu de l'action de formation,
- les modalités de déroulement de l'action (sur le temps de travail/hors temps de travail),
- la durée de l'action,
- les dates de début et de fin de l'action,
- le coût de l'action,
- la dénomination du prestataire de formation,
- la prise en charge financière,
- la rémunération.

7) Mise en œuvre du DIF

Les actions de formation exécutées dans le cadre du DIF peuvent se dérouler, en tout ou partie, sur ou en dehors du temps de travail.

Lorsque le DIF se réalise pendant le temps de travail, le salarié a droit au maintien de son salaire pendant la formation.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie **d'une allocation de formation** égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Pendant toute la durée de la formation, qu'elle se déroule sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

8) Calcul de l'allocation de formation

LE SALAIRE HORAIRE DE REFERENCE

L'allocation de formation est égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise, au cours des 12 mois précédant la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois (Art. D. 933-1 du Code du travail).

Salaire de référence =
Rémunérations nettes du salarié au cours des 12 derniers mois
Nombre total d'heures rémunérées au cours des 12 derniers mois

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées, depuis son arrivée dans l'entreprise.

CAS DES SALAIRES EN FORFAIT JOURS

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$151,67 \text{ h} \times (\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait} / 218 \text{ jours}) \times 12 \text{ mois}$.

CARACTERISTIQUES DE L'ALLOCATION DE FORMATION

L'allocation de formation n'a pas le caractère d'un salaire. Elle n'est donc pas soumise à cotisations sociales et est aussi exonérée de CSG et de CRDS. En revanche, elle est imposable sur le revenu.

9) À quel moment l'allocation de formation doit-elle être versée ?

L'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié, au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail. L'allocation de formation est calculée en fonction des heures de formation effectuées.

Un document récapitulatif des heures de formation effectuées et les versements de l'allocation de formation correspondant doit être remis, chaque année, au salarié et annexé au bulletin de paie.

LE FINANCEMENT DU DIF

L'acceptation du DIF par l'employeur implique pour lui l'obligation de le financer.

L'employeur prend en charge les frais occasionnés par la formation : les coûts pédagogiques et les frais annexes.

Pour les heures de formation réalisées hors temps de travail, l'employeur verse au salarié l'allocation de formation. Pour les heures réalisées sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

1) Prise en charge par les OPCA de la branche

*POUR LES ENTREPRISES DE
10 SALARIES ET PLUS
(POUR L'EXERCICE 2007)*

S'agissant des DIF non prioritaires, c'est-à-dire correspondant à des formations non spécifiques aux métiers du BTP, les entreprises en option A peuvent demander à l'OPCA Travaux Publics le remboursement des frais qu'elles ont engagés au titre du DIF dans la limite de leur crédit de référence. Un financement complémentaire peut également être demandé à l'AREF pour les coûts pédagogiques à hauteur de 7 € par heure de formation ainsi que pour les autres frais, en fonction de la pertinence du projet.

S'agissant des DIF prioritaires, c'est-à-dire correspondant à des formations spécifiques aux métiers du BTP, le financement se fait sur le régime professionnalisation.

La prise en charge des coûts pédagogiques est plafonnée à :

- 17 € par heure pour les formations à la maintenance et à la conduite d'engins,
- 12 € par heure pour les formations aux autres spécialités du BTP.

Les dépenses excédant les forfaits peuvent être prises en charge sur le crédit plan de formation de l'entreprise. L'AREF peut également accorder un financement complémentaire.

À noter que l'allocation de formation ou la rémunération versée au salarié en formation dans le cadre d'un DIF est toujours imputable sur le plan de formation de l'entreprise, que l'action réalisée au titre du DIF corresponde ou non à un DIF prioritaire.

Pour toute information concernant la prise en charge des formations au titre du DIF par l'OPCA-Travaux Publics, il est conseillé aux entreprises de se rapprocher de l'AREF de leur région.

*POUR LES ENTREPRISES DE MOINS
DE 10 SALARIES*

Le FAF.SAB participe à la prise en charge des coûts pédagogiques selon des plafonds fixés chaque année par son conseil de gestion. Il participe également à la prise en charge de l'allocation de formation quand le DIF est réalisé hors temps de travail ou de la rémunération brute quand le DIF est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail.

2) L'employeur doit-il provisionner le DIF ?

L'employeur doit provisionner le DIF dans deux cas :

- lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation et que le salarié demande à bénéficier d'un congé individuel de formation.

Le conseil national de la comptabilité considère, dans ce cas, que le montant de l'allocation de formation, majoré des coûts de formation calculés forfaitairement, doit donner lieu à la constatation d'un passif, dès l'accord de prise en charge de l'OPACIF.

- en cas de démission ou de licenciement

Le conseil national de la comptabilité considère que les coûts de formation engagés, et éventuellement l'allocation de formation, doivent donner lieu à la constatation d'un passif dès la demande du salarié (formulée avant la fin du préavis).

GESTION DU DIF EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT

1) Le cas du licenciement

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'employeur doit informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de ses droits acquis au titre du DIF et de la possibilité de demander pendant le préavis, à bénéficier d'une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation (Art. L. 933-6 du Code du travail).

Le DIF n'est donc pas mobilisable en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les heures acquises au titre du DIF s'entendent des heures acquises par le salarié jusqu'à la fin de son contrat, y compris la période de préavis.

Pour pouvoir bénéficier de son DIF, le salarié doit faire parvenir sa demande de DIF à son employeur avant la fin du préavis.

DEMANDE DE DIF PENDANT LE PREAVIS

En cas de demande de DIF de la part d'un salarié licencié, le financement de la formation est dû dès lors que la demande a été déposée **avant la fin du préavis**. L'employeur ne peut refuser la demande. L'action de formation peut se dérouler pendant le préavis ou ultérieurement, après la rupture définitive du contrat.

QUELLES SOMMES DOIVENT ETRE VERSEES PAR L'EMPLOYEUR ?

L'article L. 933-6 du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu de verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures de DIF acquises et non utilisées, calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, soit :

Nombre d'heures de DIF non consommées x 50 % du salaire net horaire.

La DGEFP préconise de calculer le salaire net horaire sur la base des 12 derniers mois précédant le départ en formation afin de lisser la rémunération.

*À QUI CES SOMMES DOIVENT-ELLES
ÊTRE VERSEES ?*

Cette allocation de formation sert à couvrir tout ou partie des coûts pédagogiques. La participation de l'entreprise est plafonnée au montant de l'allocation de formation. Les coûts éventuellement non couverts sont à la charge du salarié.

Aucun texte n'impose actuellement que ces sommes soient versées au salarié. Il est conseillé de les verser directement à l'organisme de formation choisi par le salarié afin, non seulement de s'assurer qu'elles ont été utilisées conformément à la loi, mais aussi de pouvoir bénéficier de la déductibilité des sommes versées au titre de la formation professionnelle. L'employeur doit donc disposer d'un minimum de garanties quant à la réalité de l'action suivie (convention de formation, justificatifs de présence...).

Les coûts pédagogiques ne seront remboursés par l'entreprise **qu'à hauteur du montant de l'allocation de formation et une fois l'attestation de présence retournée.**

L'action de formation pouvant débiter plusieurs mois après la rupture du contrat de travail, il convient de provisionner les sommes équivalentes au montant de l'allocation de formation dès que le salarié fait sa demande de DIF.

*AUCUNE DEMANDE DE DIF N'EST
PRESENTÉE PENDANT LE PREAVIS*

L'article L. 933-6 du Code du travail prévoit qu'à défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

L'accord de branche du 13 juillet 2004 prévoit que les «salariés des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics constitutives d'un groupe conservent leurs droits acquis au titre du DIF et non utilisés en cas de changement d'entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics au sein du groupe ».

L'employeur doit alors remettre à son salarié une attestation de crédit qu'il pourra faire valoir auprès d'un futur employeur. L'ensemble des droits conservés par le salarié et ceux acquis dans l'entreprise suivante, ne peut excéder au total le plafond de 120 heures.

2) DIF et licenciement économique

*LA CONVENTION DE RECLASSEMENT
PERSONNALISÉ*

En cas de licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a mis en place une « convention de reclassement personnalisé ». Cette convention doit être proposée à chaque salarié dont l'employeur envisage de prononcer le licenciement pour motif économique et lui permet de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

FINANCEMENT PAR LE DIF

Ces différentes actions peuvent être mises en œuvre et financées par l'utilisation du crédit d'heures acquises au titre du DIF par le salarié à la date de la rupture de son contrat et non utilisées (Art. L. 321-4-2 du Code du travail).

La durée des droits correspondant à ce reliquat est alors doublée.

Le salarié n'a pas besoin de demander à bénéficier de son droit au DIF. L'employeur verse obligatoirement à l'institution d'assurance chômage compétente, le montant de l'allocation formation correspondant aux heures acquises (non doublées) et non utilisées par le salarié au titre du DIF.

Si le salarié refuse de bénéficier de la convention, il peut, dans les conditions de droit commun, demander à bénéficier de son DIF.

3) Le cas de la démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour suivre une action de VAE, de bilan de compétences ou de formation. L'employeur et le salarié doivent s'accorder, **pendant le préavis**, sur le choix de l'action suivie au titre du DIF.

En cas d'accord, **la formation doit débuter avant la fin du préavis**. L'employeur doit prendre en charge les frais inhérents à la formation : coûts pédagogiques, frais annexes, maintien de la rémunération si la formation se déroule pendant le temps de travail ou le versement d'une allocation de formation.

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié quant au choix de l'action de formation, le DIF n'est pas mis en œuvre.

Comme en cas de licenciement, les salariés des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics constitutives d'un groupe conservent leurs droits acquis au titre du DIF et non utilisés en cas de changement d'entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics au sein du groupe.

L'employeur doit alors remettre au salarié une attestation de crédit qu'il pourra faire valoir auprès d'un futur employeur. L'ensemble des droits conservés par le salarié et ceux acquis dans l'entreprise suivante, ne peut excéder au total le plafond de 120 heures.

4) Le cas du départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF sont perdus.

LE CAS PARTICULIER DU DIF CDD

1) Les conditions d'acquisition du DIF

Le salarié titulaire d'un CDD peut bénéficier d'un DIF s'il a exercé une activité professionnelle **durant 4 mois** consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée **au cours des 12 derniers mois**.

Il n'est pas indispensable que l'ancienneté ait été acquise au cours d'un seul contrat.

Les droits des salariés titulaires d'un CDD sont calculés prorata temporis. Cette proratisation peut-être double.

Elle dépend :

- de la durée du CDD,
- de la durée du temps de travail (salarié à temps partiel ou à temps plein).

Ex : pour un CDD de 6 mois, un salarié qui a déjà l'ancienneté requise de 4 mois obtient $6/12^{\text{ème}}$ de 20 heures = 10 heures de DIF.

2) L'information du salarié en CDD

L'article L. 931-20-2 du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à DIF. La loi ne précise pas toutefois à quel moment doit avoir lieu cette information ni sous quelle forme.

Il est recommandé d'informer le salarié de ses droits au DIF dès la signature du CDD. Cette information peut prendre la forme d'un document remis lors de la signature du contrat, ou annexé au contrat, voire d'une clause spécifique intégrée dans le contrat de travail.

3) Mise en œuvre du DIF

Le salarié doit déposer une demande auprès de son employeur. Cette demande ne peut être faite que pendant la durée du CDD. De même, les actions suivies dans le cadre du DIF doivent avoir lieu pendant la période du contrat.

Les actions se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu au versement de l'allocation de formation.

4) La prise en charge financière du DIF des salariés en CDD

Aux termes de l'article L. 931-20-2 du Code du travail, les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du CIF (OPACIF) assurent la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation. Il convient de s'adresser à chaque OPACIF concerné pour connaître ses modalités de prise en charge.

5) Attention : une nouvelle contribution DIF-CDD à la charge de l'employeur

La convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage prévoit que les entreprises ayant embauché des salariés en CDD doivent verser à l'OPACIF dont elles relèvent, une contribution égale au montant de l'allocation de formation correspondant au solde des droits acquis par le salarié en CDD au titre de son DIF. L'allocation est calculée prorata temporis sur la base de la durée en heures de son CDD, dans les conditions prévues par l'article D. 933-1 du Code du travail.

Un avenant du 16 février 2007 à l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005 relatif à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage fixe la mise en œuvre de cette obligation en 2008 pour la collecte due au titre de l'exercice 2007.