

Paris, le lundi 5 septembre 2005

Circulaire : 035-05

Émetteur : Direction des Relations du Travail

Objet : la mise en œuvre du droit individuel à la formation, dans le cadre de l'accord de branche du 22 juin 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle

Madame, Monsieur le Directeur,
Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Titre de la partie

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

I / LE CHAMP D'APPLICATION DU DIF

II / LES DROITS AU DIF DES SALARIÉS EN CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE

1° La détermination du droit au DIF

- a) Les CDI à temps plein et à temps partiel d'au moins 75%
- b) Les CDI à temps partiel de moins de 75%
- c) Les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours

2° Notification du droit

3° Mise en œuvre du DIF

- a) Les actions prioritaires
- b) La demande du salarié
- c) La réponse de l'employeur
- d) Mise en œuvre pendant ou hors temps de travail
- e) Le désaccord de l'employeur durant deux ans
- f) DIF pris par anticipation
- g) Financement du DIF

4° La transférabilité du DIF

- a) Licenciement
- c) Retraite
- d) Mutation
- e) Embauche d'un salarié hors institution ayant des droits au DIF

III / LES DROITS AU DIF DES SALARIÉS EN CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

1° Détermination des droits au DIF des salariés en CDD

- a) Détermination des droits des salariés en CDD à temps plein et à temps partiel à 75%
- b) Détermination des droits des salariés en CDD à temps partiel de moins de 75%
- c) Contrats successifs

2° Notification des droits au DIF des CDD

3° Mise en œuvre du DIF pour les CDD

- a) Principe
- b) Financement du DIF CDD

ANNEXE 1 : Liste des éléments de salaire entrant dans la base de calcul de l'allocation de formation

I / CHAMP D'APPLICATION DU DIF

- A l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les salariés des organismes de Sécurité sociale relevant de la Convention collective nationale bénéficient d'un droit individuel à la formation, dans les conditions de l'accord de branche.

A ce titre, les cadres au forfait et les cadres dirigeants font partie des bénéficiaires du DIF.

Conformément à l'article L 933-1 du Code du travail, sont exclus du dispositif les anciens contrats en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 (contrats de qualification,...).

- Les salariés non assujettis à la Convention collective (vacataires,...) bénéficient du DIF dans les conditions fixées par le Code du travail.

II / LES DROITS AU DIF DES SALARIES EN CONTRAT A DURÉE INDETERMINEE

1° La détermination du droit au DIF

A compter du 1er janvier 2006, la période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation sera l'année civile.

L'article 3.1 de l'accord distingue 3 catégories de salariés :

- les salariés travaillant à temps plein et au moins 75% d'un temps plein,
- les salariés travaillant à moins de 75% d'un temps plein,
- les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours.

a) Les CDI à temps plein et à temps partiel d'au moins 75%

- Les salariés travaillant au moins 75% d'un temps plein sont ceux effectuant au moins 75% de 35 heures hebdomadaires.

Aussi, les salariés à temps partiel ayant un horaire hebdomadaire d'au moins 26h15mn bénéficient des mêmes droits au DIF que les salariés à temps plein.

Les modalités d'attribution du DIF conduisent à distinguer 2 étapes :

- le respect d'une condition d'ouverture du droit d'un an d'ancienneté au sens de l'article 30 de la Convention collective.
- une fois cette condition remplie, l'attribution tous les ans de 20 heures, indépendamment des absences de l'intéressé, qu'elles soient payées ou non (sans solde, congé parental d'éducation, maternité...).
- Les droits au DIF se calculent sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Dès lors que les salariés ont atteint 120 heures, ils ne peuvent plus s'acquérir de nouveaux droits au titre du DIF.

Exemple : au 1er janvier 2010, le salarié a 120 heures de DIF. En 2014, il utilise 80 heures de DIF, il lui reste alors 40 heures.

- Il pourra acquérir à nouveau des droits au DIF dans la limite de 120 heures, soit 20 h au 1er janvier 2015, etc...

Les droits au DIF ne s'acquèrent pas en fonction du temps de présence, mais sont liés au contrat.

Cela signifie qu'un salarié, dont le contrat de travail est rompu (démission, licenciement, retraite) pourra utiliser ses droits au DIF dans la limite des droits qui lui ont été notifiés le 1er janvier précédent, sans calcul prorata temporis sur le dernier exercice.

Exemple :

Un salarié, au 1er janvier 2007, capitalise 60h de DIF. Il est licencié pour un motif personnel (hors faute grave ou lourde) le 23 septembre 2007.

L'employeur devra lui notifier son droit au DIF dans la lettre de licenciement, correspondant au droit notifié et capitalisé au 1er janvier 2007, soit 60 heures de DIF. Le contrat de travail étant rompu en cours d'exercice civil, la période de contrat du 1er janvier au 23 septembre 2007 ne permet pas d'acquérir des droits au DIF.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les salariés qui ont un an d'ancienneté en début d'exercice civil, il est admis que, pour les salariés nouvellement embauchés, le droit notifié au 1er janvier qui suit la date anniversaire de leur première année d'ancienneté soit ainsi constitué :

- un droit au DIF de 20 heures
- et un droit prorata temporis sur l'exercice civil précédent.

La loi et l'accord de branche ne prévoient aucune règle d'arrondi. Par conséquent, les résultats des opérations de proratation des droits au DIF n'ont pas à être arrondis.

Exemple :

Un salarié, embauché le 1er avril 2006, aura un an d'ancienneté au sens de l'article 30 de la Convention collective le 1er avril 2007.

Appréciation des droits	Nombre d'heures pour l'année	Nombre d'heures cumulées	Remarques
1 ^{er} janvier 2007	0 h	0 h	Le salarié a moins d'un an d'ancienneté au 1 ^{er} janvier 2007, il ne s'est donc pas ouvert de droits au DIF.
1 ^{er} janvier 2008	20 h	35h04mn (20h + 15h04mn)	Le salarié ayant un an d'ancienneté en 2007, il convient de prendre en compte la durée du contrat de travail du 1 ^{er} avril au 31 décembre 2006 qui représente 275 jours calendaires. $\frac{275 \times 20}{365} = 15,07$ soit 15h04mn DIF
1 ^{er} janvier 2009	20 h	55h04mn	
1 ^{er} janvier 2010	20 h	75h04mn	
1 ^{er} janvier 2011	20 h	95h04mn	
1 ^{er} janvier 2012	20 h	115h04mn	
1 ^{er} janvier 2013	4h56mn	120 h	Les droits au DIF sont cumulables dans la limite de 120 heures sur 6 ans. L'intéressé ne peut s'acquiescer que 4h56mn s'il n'a pas utilisé les droits préalablement notifiés.

b) Les CDI à temps partiel de moins de 75%

Le droit au DIF des salariés exerçant leur activité à temps partiel, pour une durée inférieure à 75 % d'un temps plein, est calculé prorata temporis, selon la formule suivante :

horaire hebdomadaire de travail en vigueur au 1er janvier X 20 / 35

L'article 3.1 de l'accord stipule que « la durée du travail considérée est celle en vigueur à la date de notification du droit ».

Par conséquent, les droits au DIF sont déterminés en fonction de l'horaire travaillé du salarié au 1er janvier, date de notification des droits.

Exemple :

Un salarié titulaire d'un CDI à temps plein passe le 30 octobre 2006 à temps partiel pour 18 heures par semaine.

Au 1er janvier 2007, il se verra notifier un DIF correspondant à l'horaire en vigueur, soit un DIF proratisé sur la base de son nouvel horaire de 18 heures par semaine.

S'il repasse à temps plein le 18 octobre 2007, il aura droit à un DIF de 20 heures au 1er janvier 2008.

Les droits sont cumulables dans la limite de 120 heures, sans délai particulier. Dès lors, ils peuvent être acquis pendant une période supérieure à 6 ans.

c) Les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours

Pour les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours, le DIF se calcule en jours, à raison de trois jours par an, dans la limite de 18 jours sur 6 ans.

Pour le reste, la détermination des droits au DIF s'effectue dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

2° Notification du droit

Les droits sont notifiés, par écrit, au 1er janvier de chaque année.

Les salariés ayant déjà au moins un an d'ancienneté institutionnelle au 6 mai 2005 doivent se voir notifier 20 heures de manière rétroactive au 1er janvier 2005.

3° Mise en œuvre du DIF

a) Les actions prioritaires

L'article 3.3) de l'accord stipule que :

« (...) sont considérées comme prioritairement éligibles à ce titre :

- les actions de validation des acquis de l'expérience ;

- les bilans de compétences ;
- les actions de formation contribuant au développement des compétences professionnelles et de la culture institutionnelle. »

Les actions de formation contribuant au développement de la culture institutionnelle ont un périmètre plus vaste que celles permettant de développer des compétences liées à l'emploi exercé, sans perdre pour autant leur objet de développement professionnel du salarié dans l'institution.

C'est l'employeur qui apprécie la conformité de l'action de formation demandée aux trois catégories prioritaires d'actions de formation.

Ces trois catégories d'actions sont prioritairement éligibles au DIF, ce qui n'empêche pas un salarié de demander à ce que ses droits au DIF servent à financer une autre catégorie d'action.

b) La demande du salarié

L'article 3.4) de l'accord stipule que le choix de la formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur, un délai de prévenance d'au moins deux mois avant le début de l'action envisagée par le salarié devant être observé.

Dès lors, le salarié peut déposer sa demande de DIF à tout moment, dans la limite des droits qui lui ont été notifiés.

c) La réponse de l'employeur

L'employeur a un mois, à compter de la demande, pour notifier sa réponse.

La réponse de l'employeur doit être écrite.

En cas d'absence de réponse à l'issue de ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

- Réponse favorable de l'employeur

Lorsque l'employeur a donné une réponse favorable, l'action de formation ne pourra débuter en principe qu'au minimum deux mois après la date de la demande du salarié.

- Réponse défavorable de l'employeur

L'employeur est en droit de refuser une demande de DIF.

En cas de réponse négative, l'accord prévoit que l'intéressé peut solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure.

L'accord ne prévoit pas de formalisme. Il revient ainsi à chaque organisme de déterminer les modalités de mise en œuvre.

d) Mise en œuvre pendant ou hors temps de travail

- L'accord prévoit que les actions de formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Lorsque l'action de formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Lorsqu'elle a lieu en-dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération horaire nette de référence du salarié concerné.

Règles relatives à la détermination du salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation :

- cas des salariés sous contrat depuis plus de 12 mois :

Total de la rémunération nette versée au cours des 12 mois précédant le début de la formation

Nombre total d'heures rémunérées au cours de cette même période

- cas des salariés en poste depuis moins de 12 mois :

Total de la rémunération nette versée entre le début du contrat et le début de la formation

Nombre total d'heures rémunérées au cours de cette même période

- cas des cadres au forfait jours :

Total de la rémunération nette versée au cours des 12 mois précédant le début de la formation

151,67 heures X (nombre de jours de la convention individuelle de forfait / 218) X 12 mois

Les éléments de salaire qui entrent dans la base de calcul, ainsi que les absences prises en compte au titre des heures rémunérées, figurent en annexe.

Les actions de formation ayant lieu hors temps de travail peuvent se dérouler notamment :

- sur des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail,
- sur du crédit d'horaire variable,
- sur des jours de congés payés.

En revanche, dès lors qu'un salarié est absent au titre d'un congé à finalité particulière (congé maladie, congé événement familial,...), il ne peut utiliser ses droits au DIF lors de ces congés.

Le congé parental d'éducation est une exception : en effet selon l'article L 122-28-7 alinéa 3, le salarié peut suivre pendant ce congé une action de formation.

- Décompte du DIF pendant et hors temps de travail :
 - lorsque les heures de DIF sont utilisées pendant le temps de travail, elles sont décomptées du nombre d'heures capitalisées en fonction de l'action de formation suivie ; s'agissant de la gestion du temps de travail, les règles applicables aux actions suivies dans le cadre du plan de formation peuvent être transposées au DIF ;
 - lorsque les heures sont réalisées hors temps de travail, il convient de décompter le temps réel de l'action de formation, les temps de déplacement étant exclus du décompte et n'ouvrant pas droit à l'allocation de formation.

Pour les cadres dirigeants et les cadres au forfait jours, le DIF peut être utilisé par jour ou demi-journée.

- DIF et réglementation sur la durée du travail

Les heures de DIF réalisées hors du temps de travail ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, et n'ont donc pas d'incidence sur les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail.

Les heures de DIF réalisées pendant le temps de travail sont assimilées à du temps de travail effectif.

e) Le désaccord de l'employeur durant deux ans

- En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation, durant deux exercices civils consécutifs, celle-ci bénéficie d'une priorité d'examen par le Fonds d'assurance formation (FAF), dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF), pour autant que l'action rentre bien dans les priorités du CIF définies par le Fonds.

L'exercice civil, au cours duquel la première demande a été refusée, constitue le premier des deux exercices civils concernés.

Exemple :

Un salarié demande le 1er septembre 2006 à bénéficier d'un DIF qui est refusé par l'employeur. La même demande en 2007 fait également l'objet d'un refus.

Le salarié s'est donc vu refuser sa formation durant les exercices 2006 et 2007.

En 2008, la demande de DIF bascule vers le régime du CIF.

Suite à ce désaccord durant deux exercices civils, l'employeur peut informer le salarié de la possibilité de prise en charge par le FAF, et le cas échéant transmettre la demande d'action au Fonds si le salarié le souhaite.

- En cas d'accord de prise en charge du FAF de l'action de formation dans le cadre d'un CIF, l'employeur est alors tenu de verser au FAF :
 - le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis du salarié, calculé comme ci-dessus ;
 - et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation (actuellement 9,15 euros par heure de formation).

Exemple : un salarié a un salaire horaire net de 8,52 € nets et 60 heures de DIF.

Détermination de l'allocation de formation : $50\% \times 8,52 \text{ €} = 4,26 \text{ €}$ nets.

Pour 60 h de DIF : $60 \times 4,26 \text{ euros} = 255,60 \text{ €}$ d'allocation de formation.

Pour les frais de formation : $60 \times 9,15 \text{ euros} = 549 \text{ €}$ de frais de formation.

L'organisme devra verser 804,60 € au FAF.

f) DIF pris par anticipation

Ni la loi, ni l'accord de branche, ne prévoient la possibilité de prendre par anticipation des droits au DIF.

g) Financement du DIF

- L'accord de branche rappelle que :
 - le montant de l'allocation de formation et les frais de formation sont à la charge de l'employeur ;
 - ces frais sont imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

4° La transférabilité du DIF

a) Licenciement

- Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou lourde.

Dans ce cas, les actions éligibles sont :

- les actions de bilan de compétences,
- les actions de validation des acquis de l'expérience

- les actions de formation.

L'employeur doit impérativement mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier de l'une des trois actions susvisées

Le salarié a la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF. Faute de demande avant la fin du préavis, les droits au DIF ne sont pas dus par l'organisme.

- L'employeur ne peut refuser la demande du salarié, sauf si celle-ci n'a pas été faite avant la fin du préavis.

Dès lors que la demande de DIF a été faite avant la fin du préavis, l'action de formation peut :

- être effectuée avant la fin du préavis,
- ou se dérouler pendant et après le préavis,
- ou débiter après le préavis.

- Dès lors que la demande a été faite avant la fin du préavis, l'employeur doit calculer le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées au titre du DIF, calculé sur la base du salaire net perçu avant le départ du salarié de l'organisme.

Cette somme doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Il revient à l'organisme de financer directement la formation au prestataire, sur justificatifs.

Ainsi, selon l'action de formation demandée par le salarié licencié, le montant de l'allocation de formation permettra de la financer partiellement ou totalement.

- Les cas de dispense de préavis ou d'impossibilité de l'exécuter (ex : licenciement pour inaptitude totale à tout poste) soulèvent des difficultés d'interprétation dans la mesure où le salarié doit demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF s'il veut pouvoir en bénéficier.

Il convient de distinguer les hypothèses suivantes :

- les demandes de dispenses de préavis à l'initiative du salarié et les cas d'impossibilité d'exécuter le préavis (inaptitude totale,...) :

L'absence de préavis entraîne la rupture immédiate du contrat de travail, ce qui a pour effet de priver les salariés de la possibilité d'utiliser leurs droits au DIF. Les droits au DIF ne sont donc plus transférables.

- les dispenses de préavis à l'initiative de l'employeur :

L'employeur notifie les droits au DIF dans la lettre de licenciement, ce qui permet au salarié d'utiliser ses droits au cours du délai correspondant à la durée du préavis qu'il aurait dû respecter.

b) Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à utiliser ses droits au DIF, à condition que l'action demandée de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation **soit entamée avant la fin du préavis**.

A défaut, les droits acquis au DIF ne sont pas transférables.

Cela signifie que l'action peut :

- se dérouler totalement durant le préavis,
- ou débiter avant le préavis et se terminer au-delà. Contrairement au licenciement, elle ne peut en aucun cas avoir lieu totalement après la rupture du contrat de travail.

c) Retraite

En cas de départ ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

d) Mutation

- Mutation institutionnelle

L'article 3.5) de l'accord prévoit le transfert du DIF en cas de mutation entre organismes du régime général.

Les droits au DIF d'un salarié muté doivent être repris par l'organisme preneur et sont entièrement à sa charge.

Le changement d'organismes n'a pas d'incidence quant à l'attribution des droits au DIF, l'organisme preneur devant notifier 20 heures de DIF au salarié muté dès lors qu'il est son employeur au 1er janvier.

- Mobilité inter-régimes

Le DIF est transférable d'un régime à l'autre, sous réserve de réciprocité.

A défaut de réciprocité entre les régimes, les droits au DIF ne sont pas transférés de plein droit. Les salariés doivent être gérés, dans cette hypothèse, comme des salariés démissionnaires au regard du DIF.

e) **Embauche d'un salarié hors institution ayant des droits au DIF**

En cas d'embauche d'un nouveau salarié ne faisant pas suite à une mutation, les droits acquis au titre du DIF dans une autre entreprise ne sont pas transférés.

Exemple 1 : Soit un salarié ayant travaillé 4 ans dans une entreprise.

En cas d'embauche dans un organisme de Sécurité sociale, les droits acquis au titre du DIF précédemment dans l'entreprise n'ont pas à être repris. L'intéressé devra avoir un an d'ancienneté au sens de l'article 30 de la Convention collective pour pouvoir acquérir des droits au DIF.

Exemple 2: Soit un salarié ayant travaillé 5 ans dans un organisme de Sécurité sociale, puis 3 ans dans une entreprise. S'il est embauché à nouveau dans un organisme de Sécurité sociale, les droits acquis au titre du DIF précédemment dans l'organisme de Sécurité sociale et dans l'entreprise n'ont pas à être repris.

En revanche, ayant déjà une ancienneté institutionnelle supérieure à un an, l'intéressé pourra immédiatement s'ouvrir droit à du DIF dans son nouvel organisme.

III / LES DROITS AU DIF DES SALARIÉS EN CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

1° Détermination des droits au DIF des salariés en CDD

a) Détermination des droits des salariés en CDD à temps plein et à temps partiel à 75%

S'agissant des CDD, il convient également de distinguer 2 étapes :

- le respect d'une condition d'ouverture de 4 mois consécutifs ou non (soit 120 jours calendaires) de contrat à durée déterminée, même hors institution, au cours des 12 derniers mois.

Cette condition s'apprécie sur une période glissante, c'est-à-dire que chaque mois, l'employeur doit vérifier si, sur les 12 derniers mois, le salarié a bien 4 mois consécutifs ou non sous CDD.

Lors de la prise en compte d'un précédent CDD, il convient de tenir compte de la durée du contrat, indépendamment des absences.

- ensuite, les droits au DIF s'acquièrent à compter du 1er jour du cinquième mois, sans effet rétroactif. Ces droits sont proratisés en fonction de la durée du CDD en cours (indépendamment des absences) allant au-delà du terme des 4 mois consécutifs ou non en cours des douze derniers mois, selon la formule suivante :

[Nombre de jours calendaires du CDD en cours – (120 – nombre de jours calendaires limité à 120 de CDD au cours des 12 derniers mois)] X 20 / 365

Exemple 1: Embauche d'un CDD de 166 jours calendaires, n'ayant aucune expérience en CDD au cours des 12 derniers mois.

Dès le premier jour du 5ème mois de son contrat, il s'acquerra des droits au DIF sur la période restante du contrat à durée déterminée.

Il bénéficiera donc d'un DIF proratisé calculé sur un mois et demi (166 – 120, soit 46 jours calendaires) :

$$46 \times 20 / 365 = 2,52 \text{ soit } 2\text{h}31\text{mn de DIF}$$

Exemple 2 : Embauche d'un salarié en CDD pour 119 jours calendaires ayant eu 90 jours de CDD hors institution au cours des 12 derniers mois.

Le salarié s'acquerra des droits au DIF à compter du 1er jour du 2ème mois en CDD, sans calcul rétroactif, soit :

$$119 - (120 - 90) \times 20 / 365 = 4,88 \text{ soit } 4\text{h}53\text{mn de DIF}$$

b) Détermination des droits des salariés en CDD à temps partiel de moins de 75%

Il convient d'opérer une double proratisation :

- dans un premier temps, un calcul prorata temporis doit être fait en fonction de la durée du CDD en cours allant au-delà du terme des 4 mois consécutifs ou non en cours des douze derniers mois (cf formule ci-dessus CDD temps plein).
- et, dans un second temps, il convient de proratiser le résultat obtenu en fonction de l'horaire hebdomadaire (cf formule CDI à temps partiel).

Exemple : Un salarié, embauché pour la première fois en CDD de 214 jours calendaires, travaille 26 heures par semaine :

- le DIF doit être calculé comme ci-dessus (214 - 120 jours calendaires = 94) :

$$94 \times 20 / 365 = 5,15 \text{ heures}$$

- puis la proratisation compte tenu de son horaire de travail donne le résultat suivant :

$$26 \times 5,15 / 35 = 3,82 \text{ heures de DIF}$$

c) Contrats successifs

Dès lors que deux contrats de travail se succèdent sans interruption, les droits au DIF notifiés et non utilisés lors du premier contrat, sont conservés par le salarié et cumulés avec les prochains droits.

En cas d'interruption entre les contrats, les droits au DIF notifiés et non utilisés n'ont pas à être repris lors du contrat suivant.

2° Notification des droits au DIF des CDD

L'employeur doit faire une notification écrite des droits au DIF.

Aucune périodicité spécifique de la notification n'est prévue.

Il semble opportun de faire une information au salarié dès lors que son droit est ouvert pour l'informer du dispositif et lui annoncer qu'il va acquérir désormais des droits.

Cette information n'exonère pas l'employeur de la notification au 1er janvier si le CDD court toujours à cette date.

3° Mise en œuvre du DIF pour les CDD

a) Principe

L'article L 931-20-2 du Code du travail dispose que « Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L 933-3 à L 933-6 ».

Le DIF des salariés en CDD doit ainsi être géré comme celui des contrats à durée indéterminée.

Le DIF doit s'exécuter pendant la période d'exécution du contrat de travail, il peut se faire en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les salariés demandant à utiliser leur DIF en fin de contrat ne pourront en bénéficier, la loi ne prévoyant pas le transfert des droits dans cette hypothèse.

b) Financement du DIF CDD

Conformément à l'article L 931-20-2 du Code du travail, l'article 3 du protocole d'accord du 17 avril 1987 portant constitution du FAF prévoit que le Fonds a pour objet de « financer les frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation des salariés en contrat à durée déterminée dans le cadre du DIF ».

De plus, l'article 4 d) du protocole susvisé stipule qu'« une contribution de 1% telle que prévue par l'article L 931-20 du Code du travail est affectée au financement du congé individuel de formation et du droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée ».

Le financement du DIF CDD est donc assuré par la contribution de 1% des rémunérations versées aux titulaires d'un CDD pendant l'année en cours.

En fonction des priorités de l'accord de branche et de celles définies par le conseil de gestion du FAF, le Fonds prend en charge les frais de formation, de transport et d'hébergement et l'allocation de formation due aux salariés en CDD utilisant leur DIF.

L'employeur n'est donc pas tenu de prendre en charge les droits au DIF des salariés en CDD, le financement relevant uniquement du FAF.

LISTE DES ÉLÉMENTS DE SALAIRE

ENTRANT DANS LA BASE DE CALCUL DE L'ALLOCATION DE FORMATION

Salaire mensuel

Salaire de base

Indemnité spéciale

Indemnité liée aux opérations de transposition

Points d'expérience professionnelle

Points de compétences

Primes provisoires

Prime provisoire des agents diplômés du cours de cadres

Prime provisoire attribuée lors du calcul de la règle des 105 %

Éléments différés du salaire

Allocation vacances

Gratification annuelle

Indemnités et primes de fonction ou de responsabilité

Indemnité de guichet
Prime de fonctions des agents d'accueil itinérants
Majoration d'interprète
Gardes et astreintes des médecins salariés
Indemnité pour travail intensif de nuit
Indemnité pour travail de nuit
Indemnité pour travail les dimanches et jours fériés
Indemnité pour astreintes
Prime des agents délégataires de l'agent comptable
Prime de caisse

Indemnités différentielles

Indemnité différentielle servie en cas de remplacement
Indemnité différentielle des anciens élèves de l'EN3S
Indemnité différentielle maintenant le salaire au titre des avantages acquis
Indemnité de maintien de la rémunération en cas de mutation

Indemnités compensatrices

Indemnité compensatrice de la majoration d'employé principal
Indemnité compensatrice de la bonification des médecins salariés

Prime de résultats

Prime de transport

Éléments liés à l'horaire de travail

Heures complémentaires
Heures supplémentaires
Indemnité pour repos compensateur non pris
Majoration pour travail le 1er mai
Heures majorées à 100 % (heures de nuit ou travail les jours de repos hebdomadaires ou fériés)

Congés payés

Indemnité de congés payés
Régularisation annuelle des congés

Compte épargne temps

Indemnité versée pendant l'utilisation du compte épargne temps

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Rémunération servie pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale

Personnel des organismes des départements et territoires d'outre-mer

Indemnité de séjour outre mer
Indemnité de logement outre mer

Agents de direction

Points supplémentaires pour cumul de fonctions
Rémunération personnelle
Maintien de la rémunération antérieure
Echelons de carrière
Echelons de qualité
Prime de dirigeant

NOTION D'HEURE RÉMUNÉRÉE POUR LE CALCUL DE L'ALLOCATION DE FORMATION

1 - CONGES ET REPOS	
Congés annuels	
1.11 - Congé principal	Oui
1.12 - Congé d'ancienneté	Oui
1.13 - Congé d'insalubrité	Oui
1.14 - Congés déportés internés	Oui
1.15 - Congés mobiles	Oui
1.16 - Congé supplémentaire pour fractionnement ou prise hors période normale	Oui
1.17 - Congé pour enfant à charge de moins de 15 ans	Oui
1.18 - Délai de route des agents titulaires originaires des DOM -TOM	Oui
1.31 - Congé des agents de moins de 21 ans	Non
1.39 - Congé des titulaires de la carte de combattant ou du titre de reconnaissance de la nation	Oui
1.57 - Congé annuel supplémentaire des cadres dirigeants	Oui
Congés ou repos liés aux horaires de travail ou aux conditions de travail	
<u>Heures supplémentaires</u>	
1.29 - Repos compensateur pour heures supplémentaires	Oui
1.46 - Repos compensateur de remplacement	Oui
<u>Aménagement et réduction du temps de travail</u>	
1.47 - Jour de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (jour au choix du salarié)	Non
1.48 - Jour de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (jour au choix de l'employeur)	Non

1.49 - Jour de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail dont la prise est reportée sur la période de référence suivante (jour au choix du salarié)	Non
1.50 - Jour de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail dont la prise est reportée sur la période de référence suivante (jour au choix de l'employeur)	Non
<u>Personnel des établissements à vocation sanitaire et sociale dont le fonctionnement est assuré par roulement d'équipes successives</u>	
1.30 - Repos compensateurs ou supplémentaires	Oui
1.33 - Congé supplémentaire pour travail intensif de nuit	Oui
1.35 - Congé supplémentaire pour travail de nuit	Oui
<u>Horaires variables</u>	
1.51 - Utilisation d'un crédit d'heures dans le cadre d'un système d'horaires variables	Oui
<u>Compensation des jours fériés</u>	
1.53 - Jour de repos accordé en compensation d'un jour férié tombant un jour ouvrable habituellement chômé dans l'organisme	Oui
Congés liés à des circonstances familiales	
1.20 - Congé pour décès d'un proche	Oui
1.21 - Congé pour mariage de l'agent	Oui
1.22 - Congé pour mariage d'un proche parent	Oui
1.23 - Congé pour déménagement	Oui
1.24 - Congé pour soigner un enfant malade	Oui
1.44 - Congé de solidarité familiale	Non
1.58 - Congé de solidarité familiale indemnisé par un compte épargne temps	Oui
Congés liés à la carrière professionnelle	
1.27 - Détachement pour mission de longue durée	Non
143 - Position de détachement d'un agent de direction	Non
140 - Congé exceptionnel pour changement de domicile	Non
1.55 - Candidature dans un autre organisme (temps d'examen, d'entretien et délais de route)	Oui
Congés pour convenances personnelles	
1.26 - Congé sans solde pour convenances personnelles accordé au titre de l'article 40 de la convention collective	Non

1.59 - Congé sans solde pour convenances personnelles accordé au titre de l'article 40 de la convention collective indemnisé par un compte épargne temps	Oui	
1.63 - Congé sans solde pour convenances personnelles accordé au titre de l'article 4.2 du protocole d'accord du 1 ^{er} mars 2004 indemnisé par l'utilisation du compte épargne temps	Oui	
1.36 - Congé pour création d'entreprise	Non	
1.60 - Congé pour création d'entreprise indemnisé par un compte épargne temps	Oui	
1.37 - Congé sabbatique	Non	
1.61 - Congé sabbatique indemnisé par un compte épargne temps	Oui	
1.56 - Congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse	Non	
1.93 - Activités sportives de haut niveau	Oui	
1.94 - Activités sportives de haut niveau	Non	
Mesures disciplinaires		
1.96 - Mise à pied non rémunérée	Non	
1.97 - Mise à pied rémunérée	Oui	
Rupture du contrat de travail		
1.41 - Congé de fin de carrière	Non	
1.42 - Congé de fin de carrière	Oui	
1.62 - Congé de fin de carrière indemnisé par un compte épargne temps	Oui	
1.54 - Temps libre pour recherche de travail en cas de perte d'emploi	Oui	
1.95 - Préavis non exécuté	Oui	
Autres congés ou repos rémunérés		
1.19 - Absence autorisée sans récupération	Oui	
1.28 - Congé supplémentaire	Oui	
1.38 - Congé payé pour se rendre sur la tombe d'un militaire mort pour la France	Oui	
Autres congés ou repos non rémunérés		
1.32 - Congé catastrophes naturelles	Non	
1.34 - Congé sans solde		Non

2 - ETAT DE SANTE	
Affection simple	
<u>Agent en arrêt de travail</u>	
2.11 - Trois mois à plein salaire	Oui
2.21 - Trois mois à plein salaire dont durée inférieure à un mois	Oui
2.12 - Six mois à plein salaire	Oui
2.22 - Six mois à plein salaire dont durée inférieure à un mois	Oui
2.13 - Trois mois à demi salaire	Oui
<u>Reprise à mi-temps thérapeutique</u>	
2.14 - Reprise à mi-temps (plein salaire jusqu'à six mois)	Oui
2.15 - Reprise à mi-temps au-delà de six mois	Non
2.26 - Reprise à mi-temps au-delà de trois mois	Non
Affection de longue durée	
2.16 - Trois ans à plein salaire	Oui
2.17 - Reprise à mi-temps (plein salaire jusqu'à un an)	Oui
2.18 - Reprise à mi-temps au-delà d'un an	Non
2.29 - Autorisation d'absence pour suivre un traitement médical lié à une affection de longue durée	Non
Invalidité	
2.20 - Invalidité	Non
2.23 - Invalide travaillant à mi-temps	Non
2.25 - Invalide travaillant une autre durée que le mi-temps	Non
Inaptitude physique	
2.27 - Salarié reconnu inapte à son emploi (avant un mois)	Non
2.28 - Salarié reconnu inapte à son emploi (après un mois)	Oui
Autres absences	
2.19 - Absence maladie sans solde	Non
.....	
2.24 - Invalide absent au titre d'une ancienne affection invalidante	Non

3 - NAISSANCE OU ADOPTION	
Congés liés à une naissance	
<u>Congé maternité et congés pour élever l'enfant</u>	
3.11 - Congé maternité rémunéré	Oui
3.26 - Congé maternité légal non rémunéré	Non
3.12 - Congé supplémentaire maternité (un mois et demi à plein salaire)	Oui
3.13 - Congé supplémentaire maternité (trois mois à plein salaire)	Oui
3.14 - Congé supplémentaire maternité (trois mois à demi-salaire)	Oui
3.15 - Congé parental faisant suite à une naissance	Non
3.38 - Congé parental faisant suite à une naissance indemnisé par un compte épargne temps	Oui
<u>Congés ou repos de la femme enceinte</u>	
3.25 - Absence pour examen médical obligatoire lié à la maternité	Oui
3.29 - Suspension du contrat de travail de la femme enceinte ou venant d'accoucher travaillant de nuit	Oui
3.30 - Suspension du contrat de travail de la femme enceinte ou venant d'accoucher occupant un poste de travail l'exposant à des risques particuliers	Oui
3.23 - Crédit trente cinq heures femme enceinte	Oui
<u>Heures d'allaitement</u>	
3.24 - Heures d'allaitement	Oui
Congés liés à une adoption	
<u>Congé d'adoption et congés pour élever l'enfant</u>	
3.17 - Congé pour adoption rémunéré	Oui
3.27 - Congé d'adoption légal non rémunéré	Non
3.18 - Congé supplémentaire pour adoption (trois mois à demi-salaire)	Oui
3.22 - Congé supplémentaire pour adoption (un mois et demi à plein salaire)	Oui
3.19 - Congé parental faisant suite à une adoption	Non
3.39 - Congé parental faisant suite à une adoption indemnisé par un compte épargne temps	Oui

<u>Congé pour favoriser les démarches en vue d'une adoption</u>	
3.28 - Congé supplémentaire pour se rendre dans les DOM, dans les TOM, ou à l'étranger en vue d'une adoption	Non
Congé de naissance	
3.32 - Congé de paternité non rémunéré	Non
3.33 - Congé de naissance (père de famille)	Oui
3.37 - Congé de paternité rémunéré	Oui
Congé de présence parentale	
3.31 - Congé de présence parentale	Non
3.40 - Congé de présence parentale indemnisé par un compte épargne temps	Oui
<u>4 - ACCIDENT DU TRAVAIL, ACCIDENT DU TRAJET, ET MALADIE PROFESSIONNELLE</u>	
4.11 - Accident du travail	Oui
4.12 - Accident du trajet	Oui
4.13 - Maladie professionnelle	Oui
4.14 - Reprise à mi-temps dans un but thérapeutique ou de réinsertion sociale après accident du travail, accident du trajet ou maladie professionnelle	Oui
4.99 - Accident du travail	Non
<u>5 - OBLIGATIONS RESULTANT DU SERVICE NATIONAL</u>	
5.11 - Service national obligatoire	Oui
5.12 - Rappel sous les drapeaux	Oui
5.13 - Rappel pour période de réserve	Oui
5.15 - Appel de préparation à la défense	Oui
<u>6 - EXERCICE DE MANDATS ELECTIFS, SYNDICAUX, DE REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS LES INSTITUTIONS LEGALES OU CONVENTIONNELLES : ACTIVITES SOCIALES OU CIVIQUES DIVERSES</u>	
Activités syndicales	
<u>Article 39 de la Convention collective</u>	
6.14 - Exercice du mandat près des instances syndicales statutaires	Oui
6.15 - Participation aux réunions corporatives de sécurité sociale (Ungloss, Arepos, etc.)	Oui
6.16 - Détachement sans solde pour mandat supérieur à un mois	Non

<u>Article 12 de la Convention collective</u>	
6.36 - Délégués et représentants syndicaux (participation aux réunions avec la direction)	Oui
6.37 - Délégués et représentants syndicaux (participation aux jurys d'examen)	Oui
6.57 - Délégués et représentants syndicaux (absence pour des raisons autres que la participation à des réunions avec la direction, ou la participation à des jury d'examen)	Oui
<u>Crédit d'heures</u>	
6.35 - Délégués syndicaux (crédit d'heures)	Oui
6.41 - Sections syndicales (heures pour préparation de la négociation collective)	Oui
Délégués du personnel	
6.31 - Délégués du personnel (crédit d'heures)	Oui
6.32 - Délégués du personnel (réunions avec la direction)	Oui
Comité d'entreprise et Comité central d'entreprise	
6.33 - Comité d'entreprise (crédit d'heures)	Oui
6.34 - Comité d'entreprise (réunion avec la direction)	Oui
6.42 - Commissions obligatoires du Comité d'entreprise	Oui
6.60 - Congé de formation économique des membres titulaires du Comité d'entreprise	Oui
6.91 - Comité central d'entreprise	Oui
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	
6.39 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (crédit d'heures)	Oui
6.40 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (réunion avec la direction, enquêtes et recherche de mesures préventives)	Oui
6.61 - Congé de formation des membres titulaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Oui
Activités mutualistes	
6.17 - Mutuelle du personnel (membres du conseil d'administration)	Oui
6.58 - Suspension du contrat de travail pour activités mutualistes	Non
6.58 - Suspension du contrat de travail pour activités mutualistes	Non
6.75 - Suspension du contrat de travail pour activités mutualistes indemnisée par un compte épargne temps	Oui
6.63 - Congé de formation des administrateurs d'une mutuelle	Non

Participation au fonctionnement de l'institution prud'homale	
6.38 - Conseillers prud'hommes (exercice des fonctions)	Oui
6.62 - Congé de formation des conseillers prud'hommes	Oui
6.74 - Election des conseillers prud'hommes (participation des salariés au scrutin)	Oui
6.59 - Membre de la commission électorale, mandataire de liste, assesseur, et délégué de liste lors des élections prud'homales - Membre du Conseil de la prud'homie	Non
6.72 - Fonction d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales	Non
Activités judiciaires autres que prud'homales	
6.21 - Témoin dans les procès et enquêtes judiciaires	Non
6.24 - Juré de Cour d'assises	Non
6.48 - Membre assesseur d'un Tribunal des affaires de sécurité sociale	Non
Exercice d'un mandat politique	
6.23 - Elus locaux et assimilés, Conseillers municipaux, généraux, régionaux, etc. (crédit d'heures forfaitaire, et autorisation d'absence pour participation à des réunions)	Non
6.70 - Congé de formation des élus locaux	Non
6.46 - Candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat	Non
6.47 - Membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat	Non
Administrateur d'organismes sociaux	
6.22 - Administrateur d'organismes sociaux	Non
6.25 - Administrateur d'organismes sociaux	Oui
Congé de formation économique, sociale et syndicale	
6.43 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	Non
6.44 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	Oui
6.45 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	Oui
Conseiller du salarié	
6.51 - Conseiller du salarié (exercice des fonctions)	Oui
6.67 - Congé de formation des conseillers du salarié	Non
6.68 - Congé de formation des conseillers du salarié	Oui
6.69 - Congé de formation des conseillers du salarié	Oui

Sapeur-pompier volontaire	
6.54 - Sapeur-pompier volontaire (missions opérationnelles)	Non
6.71 - Congé de formation des sapeurs-pompiers volontaires	Non
Commission d'agrément des personnes adoptantes	
6.55 - Salarié membre d'une commission d'agrément des personnes adoptantes	Non
6.56 - Salarié membre d'une commission d'agrément des personnes adoptantes	Oui
Fonds d'action sociale des travailleurs immigrés	
6.49 - Administrateur du Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles, membre d'une Commission régionale pour l'insertion des populations immigrées ou du Conseil national des populations immigrées	Oui
Associations familiales	
6.50 - Représentant d'associations familiales	Oui
Congé de représentation	
6.52 - Congé de représentation	Non
Congé de solidarité internationale	
6.53 - Congé de solidarité internationale	Non
6.76 - Congé de solidarité internationale indemnisé par un compte épargne temps	Oui
Commission traitant de problèmes d'emploi et de formation, ou participation à un jury d'examen	
6.64 - Autorisation d'absence des salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen	Oui
Représentant du personnel au Conseil d'administration	
6.27 - Représentant du personnel au Conseil d'administration	Oui
Elections professionnelles	
6.73 - Election des délégués du personnel et des membres du Comité d'entreprise (assesseurs et scrutateurs)	Oui
Agecif	
6.65 - Membre du Conseil d'administration de l'Agecif	Oui
6.66 - Membre d'un Comité technique paritaire national de l'Agecif	Oui

Participation aux structures de formation	
8.31 - Enseignement et correction	Oui
8.32 - Enseignement et correction	Non

9 - REUNIONS EXTERIEURES, AUTRES ACTIVITES	
Réunions extérieures	
9.11 - Participation aux réunions professionnelles nationales ou régionales	Oui
9.29 - Participation aux réunions des Caisses de retraite complémentaire (Assemblée générale régionale, Conseil régional, Assemblée générale nationale, Commission professionnelle, Conseil d'administration, ou stage de formation sur convocation des Conseillers techniques AGRR)	Oui
Activités de sécurité	
9.31 - Activités de sécurité	Oui
Autres activités	
9.13 - Bilan de santé (examen Sécurité sociale)	Oui
9.22 - Médecine du travail	Oui
9.23 - Don du sang	Oui
9.24 - Cérémonie avec la présence du personnel	Oui
9.41 - Droit d'expression (réunion)	Oui

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe RENARD
Directeur