

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le **Compte personnel de formation (CPF)** s'est substitué au DIF qui, depuis cette date a cessé d'exister. *Une fiche pratique sera prochainement consacrée au CPF.*

Les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, et non consommés, peuvent être utilisés dans le cadre du nouveau CPF jusqu'au 31 décembre 2020. **Les employeurs ont jusqu'au 31 janvier 2015 pour communiquer par écrit à chacun de leurs salariés, le solde d'heures DIF non consommées au 31 décembre 2014.** Cette information peut être indiquée soit sur une attestation de droits au DIF, soit sur la fiche de paie ; une fois en possession de cette information, il reviendra au titulaire de ces droits d'inscrire son solde d'heures DIF dans l'espace personnel sécurisé qu'il aura créé sur le [site dédié au CPF](#). Vous trouverez également sur ce site une présentation détaillée de ce nouveau dispositif : bénéficiaires, formations éligibles, etc.

Comment calculer le droit individuel à la formation ?

RAPPELS THEORIQUES

Le DIF a été mis en place par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (publiée au J.O. du 5 mai et entrée en vigueur le 7). Cette dernière accorde à chaque salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, un crédit d'heures de formation par an.

Il est à noter que la condition d'un an d'ancienneté est une condition de « bénéfice du DIF » et non d'acquisition. En d'autres termes, dès son embauche, le salarié commence à acquérir du DIF, mais il ne pourra le mobiliser qu'un an après cette date.

A compter du 7 mai 2004, les heures de DIF étaient acquises par période de 12 mois chaque 7 mai, à raison de 20 heures pour une année pleine. Pour les salariés à temps partiel, le DIF était acquis prorata temporis.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, date d'entrée en vigueur de l'avenant 26 à la CCNS, les règles d'acquisition et d'utilisation du DIF sont déterminées par la convention collective nationale du sport. (voir Article 8.2 - Droit Individuel à la Formation).

QUELQUES ÉLÉMENTS :

Désormais, la **période d'acquisition des droits est l'année civile** (art. 8.2.1.1 CCNS).

De plus, **un salarié à temps plein acquiert 21 heures par an** et non plus 20 heures par an.

En outre, pour les salariés à temps partiel, il faut distinguer entre ceux dont la durée annuelle de travail est supérieure ou égale au 4/5^{ème} du temps de travail d'un salarié à temps plein et ceux dont la durée de travail est inférieure à cette fraction :

- **salarié dont la durée annuelle de travail est supérieure ou égale au 4/5^{ème} du temps de travail d'un salarié à temps plein (1285h30)** sont assimilés aux salariés à temps plein pour le calcul du DIF.
- **salarié dont la durée annuelle de travail est inférieur au 4/5^{ème} du temps de travail d'un salarié à temps plein (1285h30)** tandis que pour les seconds, la durée du DIF est calculée à due proportion du temps, sans pouvoir être inférieure à 14 heures tous les trois ans.

L'avenant 26 étant applicable depuis le 1^{er} janvier 2009, les salariés à temps plein présents dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2009, acquièrent des droits jusqu'au 31 décembre 2008 sur la base de la loi du 4 mai 2004 (soit 20 heures tous les 12 mois), puis à compter du 1^{er} janvier 2009, sur la base de **21 heures par année civile**.

Ce droit se cumule sur une durée de 6 ans et ne peut en tout état de cause dépasser **un plafond de 126 heures**.

La CCNS précise également que **les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition de droits à congés sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts** (art. 8.2.1.1 CCNS).

Par contre, la CCNS ne prévoit pas la façon dont il faut traiter l'acquisition des droits au DIF pour les salariés partant en cours d'année. Toutefois, il ressort des négociations en CPNEF, puis en CMP, que l'employeur doit faire un **calcul au prorata de la présence au cours de cette année**. La dernière année incomplète génère donc bien des droits, comme l'année incomplète de l'embauche d'ailleurs.

Pour chaque salarié, il faudra déduire les heures DIF utilisées, sur la période, au calcul des heures acquises au titre du DIF.

EXEMPLES PRATIQUES

CALCUL DES DROITS AU DIF POUR UN SALARIÉ EN CDI A TEMPS PLEIN

Sont assimilables à cette hypothèse :

- les heures du salarié en CDI à temps partiel effectuant sur l'année au moins $4/5^{\text{ème}}$ d'un temps plein, soit 1285h30 ($1607 \times 4/5$), journée de solidarité incluse ;
- les heures du salarié en CDI en forfait annuel en heures ou en modulation à temps partiel effectuant au moins 1265 heures par an ($1582 \times 4/5$) ;
- les heures du salarié en CDI intermittent effectuant au moins 1005 heures par an ($1257 \times 4/5$) ;
- les heures du salarié en forfait annuel en jours travaillant au moins 172 jours par an ($215 \times 4/5$).

Sous la loi de 2004 (entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2008) :

- le salarié acquérait **20 heures de DIF par an**,
- soit $20 / 12 = 1,67$ heure de DIF par mois.

Depuis l'entrée en vigueur de **l'avenant 26 à la CCNS** (le 1^{er} janvier 2009) :

- le salarié acquiert **21 heures de DIF par an**,
- soit $21 / 12 = 1,75$ heure de DIF par mois.

1^{er} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise avant le 7 mai 2004 :

- Du 7 au 31 mai 2004, le salarié aura acquis 1,35 heure (soit $25 / 31 \times 1,75$).
- Du 1^{er} juin au 31 décembre 2004, le salarié aura acquis 11,69 heures (soit $1,67 \times 7$).
- Du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2008, le salarié aura acquis 80 heures (soit 20×4).
- Du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, le salarié aura acquis 42 heures.
- Du 1^{er} janvier au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 5,25 heures de DIF (soit $1,75 \times 3$).

En tout, le salarié aurait théoriquement acquis 140,29 heures de DIF. Les heures de DIF cumulées étant toutefois plafonnées 126 heures, s'il n'en a pas utilisées, le salarié n'a effectivement acquis que 126 heures.

2^{ème} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise le 4 septembre 2005 :

- Du 4 au 30 septembre 2005, le salarié aura acquis 1,5 heure (soit $27 / 30 \times 1,67$).
- Du 1^{er} octobre au 31 décembre 2005, le salarié aura acquis 5,01 heures (soit $1,67 \times 3$).
- Du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008, le salarié aura acquis 60 heures (soit 20×3).
- Du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, le salarié aura acquis 42 heures.
- Du 1^{er} janvier au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 5,25 heures de DIF (soit $1,75 \times 3$).

En tout, le salarié aura acquis 113,76 heures de DIF, soit 113h45 min.

3^{ème} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise le 1^{er} juillet 2009 :

- Du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2009, le salarié aura acquis 10,5 heures (soit $21 / 2$).
 - Du 1^{er} janvier 2010 au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 26,25 heures de DIF (soit $21 + 1,75 \times 3$).
- En tout, le salarié aura acquis 36,75 heures de DIF.

CALCUL DES DROITS AU DIF POUR UN SALARIE EN CDI INTERMITTENT NON ASSIMILE A UN TEMPS PLEIN (MOINS DE 1005 HEURES PAR AN)

Si un salarié travaille 800 heures sur l'année (journée de solidarité incluse), il se trouve en deçà du plancher précité. Dans cette hypothèse, une proratisation s'impose.

Sous la loi de 2004 (entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2008) :

- le salarié acquerrait **12,8 heures de DIF par an** ($800 \times 20 / 1250$),
- soit $(800 \times 20 / 1250) / 12 = 1,067$ heures de DIF par mois.

Depuis l'entrée en vigueur de l'avenant 26 à la CCNS (le 1^{er} janvier 2009) :

- le salarié acquiert **13,44 heures de DIF par an** ($800 \times 21 / 1250$),
- soit $(800 \times 21 / 1250) / 12 = 1,12$ heures de DIF par mois.

1^{er} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise avant le 7 mai 2004 :

- Du 7 au 31 mai 2004, le salarié aura acquis 0,86 heure (soit $25 / 31 \times 1,067$).
- Du 1^{er} juin au 31 décembre 2004, le salarié aura acquis 7,47 heures (soit $1,067 \times 7$).
- Du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2008, le salarié aura acquis 51,2 heures (soit $12,8 \times 4$).
- Du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, le salarié aura acquis 26,88 heures de DIF (soit $13,44 \times 2$).
- Du 1^{er} janvier au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 3,36 heures de DIF (soit $1,12 \times 3$).

En tout, le salarié aura acquis 89,77 heures de DIF, soit 89h45min.

2^{ème} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise le 4 septembre 2005 :

- Du 4 au 30 septembre 2005, le salarié aura acquis 0,93 heure (soit $27 / 30 \times 1,067$).
- Du 1^{er} octobre au 31 décembre 2005, le salarié aura acquis 3,2 heures (soit $1,067 \times 3$).
- Du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008, le salarié aura acquis 38,4 heures (soit $12,8 \times 3$).
- Du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, le salarié aura acquis 26,88 heures de DIF (soit $13,44 \times 2$).
- Du 1^{er} janvier au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 3,36 heures de DIF (soit $1,12 \times 3$).

En tout, le salarié aura acquis 72,77 heures de DIF, soit 72h45min.

3^{ème} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise le 1^{er} juillet 2009 :

- Du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2009, le salarié aura acquis 6,72 heures (soit $1,12 \times 6$).
- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, le salarié aura acquis 13,44 heures de DIF.
- Du 1^{er} mai au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 3,36 heures de DIF (soit $1,12 \times 3$).

En tout, le salarié aura acquis au 12 mai 2010 un solde théorique de 23,52 heures de DIF, soit 23h30min.

CALCUL DES DROITS AU DIF POUR UN SALARIE EN CDI A TEMPS PARTIEL INFÉRIEUR A 4/5^{ÈME} (MOINS DE 1285,5 HEURES PAR AN)

Si un salarié travaille 800 heures sur l'année (journée de solidarité incluse), il se trouve en deçà du plancher précité. Dans cette hypothèse, une proratisation s'impose, comme dans l'hypothèse précédente. Toutefois, la proratisation ne se fait pas sur la base de 1250 mais de 1607 heures.

Sous la loi de 2004 (entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2008) :

- le salarié acquerrait **9,956 heures de DIF par an** ($800 \times 20 / 1607$),
- soit $(800 \times 20 / 1607) / 12 = 0,83$ heures de DIF par mois.

Depuis l'entrée en vigueur de l'avenant 26 à la CCNS (le 1^{er} janvier 2009) :

- le salarié acquiert **10,454 heures de DIF par an** ($800 \times 21 / 1607$),
- soit $(800 \times 21 / 1607) / 12 = 0,871$ heures de DIF par mois.

1^{er} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise avant le 7 mai 2004 :

- Du 7 au 31 mai 2004, le salarié aura acquis 0,67 heure (soit $25 / 31 \times 0,83$).
 - Du 1^{er} juin au 31 décembre 2004, le salarié aura acquis 5,81 heures (soit $0,83 \times 7$).
 - Du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2008, le salarié aura acquis 39,824 heures (soit $9,956 \times 4$).
 - Du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, le salarié aura acquis 20,908 heures de DIF (soit $10,454 \times 2$).
 - Du 1^{er} janvier au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 2,613 heures de DIF (soit $0,871 \times 3$).
- En tout, le salarié aura acquis 69,825 heures de DIF, soit 69h50min.

2^{ème} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise le 4 septembre 2005 :

- Du 4 au 30 septembre 2005, le salarié aura acquis 0,748 heure (soit $27 / 30 \times 0,83$).
 - Du 1^{er} octobre au 31 décembre 2005, le salarié aura acquis 2,49 heures (soit $0,83 \times 3$).
 - Du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008, le salarié aura acquis 29,868 heures (soit $9,956 \times 3$).
 - Du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, le salarié aura acquis 20,908 heures de DIF (soit $10,454 \times 2$).
 - Du 1^{er} janvier au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 2,613 heures de DIF (soit $0,871 \times 3$).
- En tout, le salarié aura acquis 56,64 heures de DIF, soit 56h40min.

3^{ème} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise le 1^{er} juillet 2009 :

- Du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2009, le salarié aura acquis 5,23 heures (soit $0,871 \times 6$).
 - Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, le salarié aura acquis 10,454 heures de DIF.
 - Du 1^{er} janvier au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 2,613 heures de DIF (soit $0,871 \times 3$).
- En tout, le salarié aura acquis au 31 mars 2011 un solde théorique de 18,297 heures de DIF, soit 18h18min.

4^{ème} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise le 1^{er} janvier 2011 :

Entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011, le salarié aura théoriquement acquis 2,613 heures de DIF (soit $0,871 \times 3$). Il ne pourra toutefois faire valoir ses droits au DIF qu'à compter du 1^{er} janvier 2012.

5^{ème} exemple : le salarié est embauché dans l'entreprise le 1^{er} janvier 2008, mais ne travaille que 100 heures par an :

- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008, le salarié aura acquis 1,24 heures (soit $100 \times 20 / 1607$).
- Du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, le salarié aura acquis 2,61 heures de DIF (soit $100 \times 42 / 1607$).
- Du 1^{er} janvier au 31 mars 2011, le salarié aura acquis 0,33 heures de DIF (soit $3 / 12 \times 21 / 1607$).

Parce que l'article 8.2.1.1 de la CCNS prévoit que le salarié ne peut acquérir moins de 14 heures de DIF tous les trois ans, le salarié aura acquis en tout 4,18 heures de DIF, soit 4h10min.

CALCUL DES DROITS AU DIF POUR UN SALARIE EN CDI A TEMPS PARTIEL MODULÉ INFÉRIEUR A 4/5^{ÈME} (MOINS DE 1260 HEURES PAR AN)

Est assimilable à cette hypothèse, celle du salarié embauché en forfait annuel en heures pour une durée inférieure à 4/5^{ème} d'un temps plein. Dans ces deux cas, le temps plein est fixé conventionnellement à 1575 heures annuelles. Pour les salariés ne travaillant pas au moins 1260 heures par an ($1575 \times 4 / 5$), un prorata devrait donc être fait, à l'image des salariés intermittents n'atteignant pas 1005 heures par an et des salariés à temps partiel « classique » n'atteignant pas 1285,5 heures par an.

Le prorata sera ici fait sur la base de 1575 heures.

CALCUL DES DROITS AU DIF POUR UN SALARIE EN CDD

Comme nous l'avons vu précédemment, **les salariés en CDD** qui justifient avoir travaillé pendant **au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise** bénéficient du DIF selon les mêmes modalités qu'un salarié en CDI.

Il est toutefois important de noter que sont exclus du bénéfice du DIF les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Dès que ces droits sont ouverts, c'est-à-dire à partir du 4^{ème} mois d'ancienneté, l'employeur est tenu d'en informer le salarié.

LE SALARIÉ EST EN CDD À TEMPS PLEIN :

Si un salarié est embauché à temps plein pour un CDD de 6 mois, du 1^{er} février 2011 au 31 juillet 2011, à compter du 31 mai 2011, il aura acquis une ancienneté de 4 mois dans l'entreprise, lui ouvrant des droits au DIF. C'est à ce moment que l'employeur devra en informer son salarié, s'il ne l'a pas déjà fait par une note au moment de l'embauche.

Les bases de calcul du DIF sont les mêmes que pour le salarié en CDI à temps plein, mais il faut procéder à une proratisation.

Pour rappel, **sous l'avenant 26 à la CCNS** (depuis le 1^{er} janvier 2009) :

- le salarié acquiert **21 heures de DIF par an**,
- soit $21 / 12 = 1,75$ heure de DIF par mois.

Le salarié en CDD de 6 mois à temps plein aura donc acquis au terme de son contrat 10,5 heures de DIF.

LE SALARIÉ EST EN CDD À TEMPS PARTIEL :

Dans le même exemple que précédemment, mais avec un salarié travaillant à temps partiel, à raison de 20 heures par semaine, le calcul de l'acquisition des droits au DIF se fait comme suit :

Sur les 6 mois, le salarié travaille donc 520 heures (20 heures X 26 semaines). Il aura acquis en tout 6,76 heures de DIF ($520 \times 21 / 1607$), soit 6h45min.

CALCUL DES DROITS AU DIF POUR UN CADRE AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Le nombre maximum de jours travaillés dans le cadre de ce forfait s'élève à 215 jours, journée de solidarité comprise (article 5.3.1.2.1 de la CCNS). Il faut donc considérer qu'un cadre à temps plein travaille 215 jours par an, et que c'est à cette condition qu'il acquiert **21 heures de DIF par année pleine**.

Comme le salarié travaillant au moins 4/5^{ème} d'un temps plein annuel est assimilé à un temps plein pour l'acquisition du DIF, **c'est en réalité à partir de 172 jours travaillés par an** ($215 \times 4 / 5$) **que le cadre en forfait jours acquiert 21 heures**.

Si le salarié travaille **moins de 172 jours par an** (principalement en cas d'embauche en cours d'année), il faudra proratiser, de la même façon que précédemment. La **proratisation** devrait plus logiquement (et plus justement) se faire **en fonction du nombre de jours réellement travaillés** plutôt que par un lissage de la durée du travail sur 12 mois.

1^{er} exemple : Si un cadre en forfait jours dont le contrat de travail indique qu'il travaille 150 jours par an, sur une période de référence qui va du 1^{er} septembre au 31 août, est embauché le 1^{er} septembre 2009 en CDI, son DIF se calcule comme suit :

- Du 1^{er} septembre 2009 au 31 décembre 2009, admettons que le salarié a travaillé 46 jours. Il aura alors acquis le solde théorique de 4,49 heures (soit $46 \times 21 / 215$).
- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, le salarié aura normalement travaillé 150 jours et aura ainsi acquis 14,65 heures de DIF (soit $150 \times 21 / 215$).
- Du 1^{er} janvier au 31 mars 2011, si le salarié a travaillé 50 jours, il aura acquis 4,88 heures de DIF (soit $50 \times 21 / 215$).

Ainsi, au 31 mars 2011, le salarié aura acquis heures de DIF, soit 24h02min