



Acquisition des droits

- Les salariés en CDI, à temps complet, acquièrent un quota de 20 heures par an (ou plus, si un accord collectif prévoit un contingent supérieur), cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.
- **Les salariés en CDI, à temps partiel et dont le temps de travail est au moins égal à 80 % de la durée légale du travail, acquièrent un quota de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures (avenant DIF à l'accord collectif PME).**
- **Les salariés en CDI, à temps complet ou ayant un temps de travail au moins égal à 80 % de la durée légale de travail, embauchés au-delà du 1^{er} janvier d'une année civile, acquièrent un nombre d'heures au prorata de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année.**
- Les salariés à temps partiel acquièrent les droits au titre du DIF au prorata temporis quel que soit le nombre d'années cumulées dans la limite de 120 heures.
- Les salariés en CDD acquièrent les droits au titre du DIF au prorata temporis.

Exercice des droits

Remarque ! les premières 20 heures sont acquises par les salariés présents dans l'entreprise depuis au moins un an, au 7 mai 2005. Pour les années suivantes, le quota de 20 heures s'apprécie au 7 mai de chaque année (sauf si un accord collectif applicable à l'entreprise prévoit une date différente).

- **L'avenant DIF à l'accord collectif PME prévoit que les salariés en CDI ayant un an d'ancienneté au 1^{er} janvier de chaque année civile, dans l'entreprise qui les emploie, acquiert 20 heures au titre du DIF, cumulables sur 6 ans et dans la limite de 120 heures.**
- **La date de mise en œuvre du mécanisme de décompte du DIF est fixée au 1^{er} janvier 2005 (avenant DIF à l'accord collectif PME).**
- **Les salariés en CDI peuvent utiliser les droits acquis au titre du DIF au terme d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie. Cette ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.**
- **Les salariés en CDI embauchés au-delà du 1^{er} janvier d'une année civile peuvent utiliser les droits acquis au titre du DIF à partir de la date anniversaire de leur contrat de travail.**
- Les salariés en CDD peuvent utiliser les droits acquis au titre du DIF dès qu'ils justifient de 4 mois d'activité en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Règles de calcul

Le principe

- Pour les salariés en CDI, ayant un an d'ancienneté, à temps complet **ou à temps partiel dont le temps de travail est au moins égal à 80 % de la durée légale de travail (avenant DIF à l'accord collectif PME)** bénéficient chaque année de : **20 heures**
- A compter de la 7^{ème} année et au-delà, tant que le salarié n'utilise pas son DIF, il conserve le quota acquis. En revanche, les heures utilisées viennent en déduction. Au fil des ans, le salarié reconstitue son contingent.

Exemple :

En mai 2005, un salarié acquiert un premier quota de 20 heures. Pendant 6 ans (soit jusqu'en 2010), il cumule ainsi les heures, sans jamais les utiliser, et atteint le plafond de 120 heures. En 2012, toujours doté de 120 heures de DIF, le salarié consomme 40 heures. Il lui reste donc 80 heures. En 2014, s'il n'utilise pas son DIF, ce salarié aura à nouveau atteint le plafond de 120 heures.

Les cas particuliers

- Les salariés en CDI, à temps complet, embauchés en cours d'année :

$$\frac{\text{Nombre total d'heures travaillées au cours de la période}^* \times 20}{\text{Nombre d'heures mensuel à temps complet} \times 12}$$

Exemple : sauf dispositions plus favorables d'un accord collectif, un salarié en CDI, à temps complet, embauché au 1^{er} juillet 2004 ne peut prétendre à un DIF au 1^{er} janvier 2005 puisqu'il ne justifie pas d'un an d'ancienneté. Il disposera d'un quota de 30 heures au 1^{er} janvier 2006.

Selon l'avenant DIF à l'accord collectif PME, un salarié en CDI à temps complet, embauché au 1^{er} juillet 2004 disposera de 20 heures à la date anniversaire de son contrat de travail.

- Les salariés à temps partiel :
le quota DIF est calculé au prorata de leur temps de travail et peut être cumulé pendant plusieurs années (6, 7, 8 ans,...), sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures.

$$\frac{\text{Nombre mensuel d'heures travaillées} \times 20}{\text{Nombre d'heures mensuel à temps complet}}$$

Exemple :

Un salarié à mi-temps (17 heures 30 / semaine) acquiert tous les ans $[17,5 / 35] \times 20 = 10$ heures au titre du DIF. S'il n'utilise pas son droit, il atteindra le plafond de 120 heures en 12 ans.

- Les salariés en CDD : le quota DIF est calculé au prorata temporis.

$$\frac{\text{Nombre total d'heures travaillées au cours de la période}^* \times 20}{\text{Nombre d'heures mensuel à temps complet} \times 12}$$

Exemple :

Au cours d'une année donnée, un salarié a travaillé en CDD moins de 3 mois dans l'entreprise A et moins de 2 mois puis 4 mois dans l'entreprise B soit, dans l'année, 9 mois en CDD. Son droit au DIF est donc égal à $[9/12] \times 20 = 15$ heures. S'il souhaite les utiliser, il doit s'adresser à l'OPACIF.

* Le décompte se fait en heures :

- mois complet = heures à temps complet
- mois incomplet = nombre de jours de présence dans le mois (hors samedis, dimanches et jours fériés, mais y compris les congés, RTT et la maladie) x 7 heures (dans le cadre d'une entreprise appliquant la durée légale hebdomadaire du temps de travail de 35 heures).

Règle de l'arrondi

- Selon les usages du droit du travail, l'application de la règle de l'arrondi tend en faveur du salarié. A défaut de précisions légales ou conventionnelles (accord d'entreprise par exemple), il est convenu que l'arrondi s'effectue à l'unité (heure) la plus proche.
- Pour les décimales $< 0,5$: l'arrondi se fait à l'unité inférieure.
- Pour les décimales $\geq 0,5$, l'arrondi se fera à l'unité supérieure.

Exemples :

17,33 \Rightarrow 17 heures

25,50 \Rightarrow 26 heures

12,71 \Rightarrow 13 heures

**Contactez votre AGEFOS PME.
Un conseiller vous accompagne dans vos démarches,
de l'analyse de vos besoins à l'instruction du dossier.**