



## Le Droit Individuel à la Formation (DIF) des salariés en CDD

### Points clés

- Salariés concernés
- Calcul du DIF
- Mise en œuvre
- Quand le CDD se poursuit en CDI
- En fin de CDD

### Salariés concernés

Hormis les titulaires de contrats de professionnalisation et d'apprentissage, les salariés en CDD peuvent bénéficier d'un DIF sous réserve de justifier, au cours des 12 derniers mois, de 4 mois de travail - consécutifs ou non - en CDD.

### Bon à savoir

Les enquêteurs vacataires et les personnels liés aux métiers de l'enquête relèvent des règles relatives au DIF-CDD.

### Calcul du DIF

Le quota d'heures acquis se calcule sur la base de 20 heures par an, au prorata de la durée du contrat et de la durée du temps de travail.

### Bon à savoir

L'employeur informe le salarié par écrit des droits acquis au titre du DIF. Un compteur DIF sur le bulletin de paie peut suffire.

### Mise en œuvre

Le DIF est mis en œuvre selon la même procédure que celle prévue pour les titulaires de CDI : demande à l'employeur qui donne ou non son accord sur le choix de la formation.

En revanche, la prise en charge financière du DIF relève de l'OPACIF\* et non du FAFIEC.

### Quand le CDD se poursuit en CDI

Si, au terme d'un CDD, le salarié est embauché en CDI, la durée du CDD est prise en compte pour le calcul du DIF (qui obéit alors aux règles du DIF-CDI). Une condition toutefois : le nouveau contrat doit faire suite au CDD de façon continue.

## Règles particulières

Comme les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), ceux en CDD bénéficient d'un crédit d'heures au titre du DIF. A calculer et à utiliser selon des règles particulières.

### En fin de CDD

En fin de CDD ouvrant droit aux allocations chômage (ce qui suppose une activité salariée de 4 mois minimum), le DIF non utilisé est portable, c'est-à-dire utilisable à certaines conditions chez un nouvel employeur ou, si le salarié s'inscrit en fin de CDD comme demandeur d'emploi, après avis du référent Pôle emploi.

### Ce qu'il faut retenir

- Les salariés en CDD bénéficient d'un DIF à compter de 4 mois de travail en CDD au cours des 12 derniers mois.
- Comme pour les salariés en CDI, mobiliser le DIF nécessite l'accord de l'employeur. En revanche, c'est l'OPACIF\* qui est chargé de son financement.
- Le DIF peut être utilisé après la fin du CDD.

\* Organisme Paritaire Agréé au titre du CIF

### Exemple

Un salarié est embauché en CDD d'une durée de 6 mois.

Après le 4<sup>ème</sup> mois de travail, il remplit donc la condition d'ancienneté de 4 mois et a acquis  $[20 \text{ h} \times 4/12 =] 6 \text{ h } 66$ .

A ce quota, s'ajouteront 1,66 heures par mois de travail supplémentaires.

### Pour en savoir plus

- Fiche 17b « Le DIF : mise en œuvre »
- Site Internet [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)