

Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**  
**(4<sup>e</sup> édition. – Avril 2001)**

AVENANT N° 25 DU 21 JUIN 2005  
RELATIF À LA FORMATION (DIF)  
NOR : *ASET0550917M*  
IDCC : 1607

MODIFICATIONS À L'ACCORD POUR L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION  
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LE RENFORCEMENT DE  
LEURS QUALIFICATIONS :

L'article 5 « Le développement du droit individuel à la formation (DIF) »  
est modifié comme suit :

Le droit individuel à la formation s'applique à tous les salariés à temps  
plein en contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté dans l'entre-  
prise à raison de 20 heures par année civile.

Au 31 décembre 2004, chaque salarié remplissant les conditions ci-avant a  
acquis 20 heures au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF est acquis *pro rata temporis*. Il en  
est de même pour les salariés employés en CDD, dès lors qu'ils ont une  
ancienneté dans l'entreprise de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des  
12 derniers mois.

Pour les salariés embauchés en CDI en cours d'année, l'acquisition du  
DIF est valorisée *pro rata temporis*, au 31 décembre de chaque année.

Le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures sur 6 ans.  
Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.  
Au terme du délai de 6 ans, le DIF est plafonné à 120 heures dès lors qu'il  
n'a pas été, en tout ou partie, utilisé.

Le choix de l'action de formation relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Sa mise en œuvre est arrêtée après accord finalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 12 du présent accord.

Une information écrite au salarié sur ses droits à bénéficier de ce dispositif est prévue au 31 décembre de chaque année. Pour un salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année, cette information écrite doit être faite en début de préavis.

- le salarié doit spécifier par écrit à son employeur la date, la durée et le type de formation pour laquelle il souhaite utiliser son DIF ;
- l'employeur doit faire parvenir sa réponse écrite au salarié dans le mois qui suit la réception de la demande :
  - l'employeur accepte : le choix de l'action de formation est arrêté par écrit par l'employeur et le salarié ;
  - l'employeur ne répond pas : le DIF est accepté dans la forme initiale de la demande du salarié ;
- si les 2 parties sont en désaccord sur le choix de l'action de formation durant 2 exercices consécutifs, la demande de financement sera instruite en priorité par le FONGECIF dont relève l'entreprise, sous réserve que cette action corresponde aux priorités de l'organisme. En cas d'acceptation du dossier par le FONGECIF, l'employeur doit verser au FONGECIF le montant de l'allocation de formation à concurrence des droits acquis par le salarié ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Les salariés peuvent utiliser leur DIF avant de quitter l'entreprise au sein de laquelle les droits ont été acquis. Il existe 3 possibilités de transfert :

- le licenciement (sauf faute grave ou lourde) :
  - information par l'employeur des droits ouverts au titre du DIF et des conditions d'utilisation de ses droits par le salarié licencié (lettre notification du licenciement) ;
  - demande écrite du salarié à bénéficier de son DIF transmise à l'entreprise avant la fin du préavis ;
  - l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience demandée est financée pour tout ou partie par l'employeur à concurrence de la somme correspondant à l'allocation de formation calculée sur le nombre d'heures du DIF acquise par le salarié.
- la démission :
  - demande du salarié à bénéficier de son DIF ;
  - réponse dans les délais prévus par la loi ;
  - l'action de formation doit être engagée avant la fin du préavis.
- la retraite :
  - pas de liquidation possible du DIF.

**NB** : le DIF n'est pas dû par l'employeur en cas d'absence de demande du salarié.

A défaut d'un accord d'entreprise, les heures de formation liées au DIF se réalisent en dehors du temps de travail et ouvrent droit à l'allocation de formation équivalente à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette rémunération est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les actions éligibles au droit individuel de formation relèvent soit des priorités de branche définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou relevant d'un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCIB de prendre en charge sur les fonds mutualisés les coûts pédagogiques, les frais de déplacement et d'hébergement éventuels ainsi que les frais de restauration relevant de la mise en œuvre de ces actions.

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires et être déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 juin 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Fédération française des industries jouet puériculture (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voiture d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes),

**Syndicats de salariés :**

Fédération générale des mines et de la métallurgie FGMM-CFDT ;  
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;  
Fédération commerce, services, force de vente CSFV-CFTC.