

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2014  
RELATIF AU DIALOGUE ÉCONOMIQUE,  
À L'EMPLOI DES JEUNES ET À L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1451243M  
IDCC : 18

Suite aux réunions paritaires du 26 juin et du 1<sup>er</sup> octobre 2014, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner les mutations de l'industrie textile dans le cadre d'un dialogue social renforcé, de répondre aux enjeux de renouvellement des compétences et de développement de l'emploi et, plus généralement, de défendre et de promouvoir l'industrie en France au niveau national et au niveau des territoires.

A cet effet, elles décident des dispositions suivantes.

**I. – Dialogue économique**

Une commission économique paritaire de branche est créée par le présent accord, afin de présenter aux partenaires sociaux tous les éléments de diagnostic économique concernant l'industrie textile – en s'appuyant sur les observatoires existants –, de débattre de ces éléments et de voir comment ceux-ci pourraient être améliorés. Cette commission se réunira au moins une fois par an.

**II. – Apprentissage**

Les signataires du présent accord marquent leur volonté d'accroître l'attractivité de l'apprentissage dans l'industrie textile et adoptent à cette fin les dispositions suivantes :

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est amélioré et est fixé comme indiqué ci-après :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) A 30 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 40 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) A 45 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 55 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 70 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

a) A 55 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) A 65 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) A 80 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

Les parties signataires rappellent en outre que le régime des contrats d'apprentissage présente pour les employeurs des avantages (exonération de charges, prime de la région pour les petites entreprises...) qui contribuent à rendre incitative cette formule de contrat. Elles soulignent aussi que les apprentis bénéficient des règles applicables aux autres salariés de l'entreprise et ne peuvent être exclus d'une convention ou d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. Seules leur sont inapplicables, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, les dispositions incompatibles avec leur situation de jeune en première formation et celles qui réservent un avantage déterminé à une catégorie particulière de salariés pour lequel ils ne remplissent pas les conditions objectives d'attribution.

Les parties signataires rappellent en outre que les apprentis peuvent prétendre à la prise en charge du transport domicile-travail dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Enfin, les parties signataires, pour renforcer les chances d'intégration de l'apprenti en entreprise au terme de son contrat d'apprentissage, décident des dispositions suivantes :

L'apprenti, au terme de son contrat d'apprentissage mené à bien (obtention d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat), fera l'objet d'un examen prioritaire quand un poste correspondant à la formation et aux compétences acquises par l'intéressé est à pourvoir dans l'entreprise ayant signé le contrat d'apprentissage. Cette priorité s'entend, bien entendu, sans préjudice des priorités légales et conventionnelles d'embauchage ou de réembauchage.

### III. – Emploi

Le renouvellement de la pyramide des âges, la formation, le recours aux contrats de professionnalisation et à l'apprentissage constituent des enjeux fondamentaux pour la branche textile.

Dans cette optique, les partenaires sociaux engageront dans les délais les plus brefs une négociation de branche sur les contrats de génération.

Par ailleurs, pour renforcer le recours aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage (750 contrats conclus au total en 2013), l'industrie textile se fixe comme objectif d'embaucher, dans le cadre de ces contrats<sup>(1)</sup> sur la période globale des 3 années à venir (2015 à 2017), 2 500 jeunes, ce qui correspond à un objectif marquant une hausse proche de 10 %.

Un suivi annuel de cet engagement sera assuré paritairement.

### IV. – Dispositions complémentaires

Dans le cadre de la négociation à mener sur les contrats de génération, les parties signataires prévoiront toutes dispositions utiles pour faciliter l'accueil des jeunes dans les entreprises textiles.

### V. – Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

---

(1) Si le régime juridique de ces contrats reste incitatif et n'est pas remis en cause.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé conformément au code du travail, en vue de son extension.

Fait à Clichy, le 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIT.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC ;

THC CGT.