

Cette grille des salaires est un récapitulatif des principales dispositions de la convention collective de l'industrie métallurgique et électrique de Rhénanie-du-Nord-Westphalie. Pour les entreprises ayant introduit le système ERA – la nouvelle convention collective sur les salaires des employés et des ouvriers – s'appliquent à l'ensemble des salariés les tableaux ERA figurant en page 5 et suivantes.

SALAIRES DES EMPLOYES ET DES OUVRIERS (sans ERA)

L'accord tarifaire du 16 février 2004 prévoyait – en plus des nouvelles clauses d'ouverture sur le temps de travail et sur les écarts par rapport à l'accord tarifaire – une augmentation des salaires en deux étapes.

La première étape de l'augmentation des salaires s'appliquait – après deux mois zéro, janvier et février 2004 – du **1er mars 2004 au 28 février 2005**. Elle se composait d'une augmentation des salaires linéaire de 1,5% ainsi que d'une composante structurelle du système ERA (la troisième depuis 2002) de 0,7%.

La deuxième étape de l'augmentation des salaires conclue se fera suivant le même système : à partir du **1er mars 2005 et jusqu'au 28 février 2006**, les grilles des salaires indiqueront une nouvelle augmentation linéaire de 2,0%, à laquelle s'ajoutera une (quatrième) composante structurelle du système ERA de 0,7% qui sera acquittée aux employés et aux apprentis en trois versements en mars et en octobre 2005 ainsi qu'en février 2006 (voir en p. 4).

Remarque importante : il faut tenir compte, en plus des grilles des salaires et des paiements forfaitaires découlant des composantes structurelles du système ERA, des affectations au fonds ERA d'ajustement de l'exploitation et des provisions (p. 4).

Salaires mensuels des salariés Salaires conventionnels et salaires au rendement Tableau des salaires mensuels de base en Euros, à compter du 1er mars 2005

Classes d'âge (§7 LRA) ¹⁾	Groupes de salaires								
	2	3	4	5	6	7 ²⁾	8	9	10
jusqu'à 19 ans 90%	1423,41	1440,16	1473,65	1540,64	1607,62	1767,64			
à 20 ans 95%	1502,49	1520,17	1555,52	1626,23	1696,93	1860,67			
21 ans et plus 100%	1581,57	1600,18	1637,39	1711,82	1786,24	1860,67	2009,52	2195,59	2474,69
Différentiel en %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

¹⁾ Les différentiels d'âge s'appliquent conformément à § 7 LRA seulement pour les ouvriers payés au temps.

²⁾ Le salaire conventionnel du groupe 7 n'est pas compatible avec la classification par âge en raison de l'application du § 7.2 LRA du 26/09/1967.

Le salaire mensuel de base des salariés dont le temps de travail hebdomadaire individuel régulier diffère de l'horaire hebdomadaire régulier conventionnel (35 heures par semaine) doit être calculé en appliquant la formule suivante :

$$\frac{\text{salaire mensuel conventionnel (voir tableau)}}{35} \times \text{temps de travail hebdomadaire individuel régulier}$$

Salaires horaires des salariés
Salaires conventionnels et salaires au rendement
Salaires horaires en Euros
à compter du 1er mars 2005

Classification par âge (§ 7 LRA)	Groupes de salaires								
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
jusqu'à 19 ans 90%	9,35	9,46	9,68	10,12	10,56	11,61			
à 20 ans 95%	9,87	9,98	10,22	10,68	11,15	12,22			
21 ans et plus 100%	10,39	10,51	10,75	11,24	11,73	12,22	13,20	14,42	16,25
Différentiel en%	85	86	88	92	96	100	108	118	133

Depuis avril 1992, le salaire mensuel s'applique obligatoirement. Les salaires horaires ne sont plus insérés dans un tarif et ne sont appliqués qu'exceptionnellement. Pour convertir un salaire mensuel de base en salaire horaire, on applique la formule suivante :

$$\frac{\text{salaire mensuel de base du groupe}}{35 \times 4,35}$$

Le tableau ci-dessus résulte de l'application de cette formule.

Huit premières semaines : Durant les huit premières semaines de travail, les ouvriers payés au temps perçoivent 91,8% du salaire conventionnel correspondant à leur groupe de salaire (§ 5 LA, § 9 N°3 LRA).

Prime individuelle de rendement : Les ouvriers payés au temps et les chefs d'équipe ont droit à partir de la neuvième semaine de travail à une prime de rendement d'en moyenne 16% du salaire conventionnel des groupes 2 - 6 ou 7 - 10 (§ 9 N°4 LRA).

Salaire au rendement : Il peut être convenu de rémunérer les ouvriers au rendement plutôt qu'au temps, à savoir par un salaire à la pièce (§ 9 LRA) – ou au taux horaire complété par une prime (§ 12 LRA).

Prime supplémentaire du chef d'équipe : Elle s'élève à 5% du salaire conventionnel correspondant au groupe de salaire concerné (§ 4 LRA).

Prime pour la pénibilité du travail : Elle est de 6% du salaire de base de l'ouvrier qualifié (LG 7) pour chaque heure de travail pénible effectuée (§ 5 LRA).

Prime "fonderies" : La prime supplémentaire destinée aux ouvriers travaillant dans les fonderies est égale à 0,49 EUR par heure (§ 6 LRA).

Salaires des employés
(Salaires conventionnels et primes fixes de rendement ERA) en Euros
à compter du 1er mars 2005

Age	Groupes de salaires K/T (commerciaux et techniques)						Chef d'équipe ³⁾
	1	2 ¹⁾	3 ¹⁾	4 ²⁾	5	6	
moins de 19 ans	1085,48 38,32	1217,45 42,97	1357,52 47,92				M 1 2290,48 80,86
à 19 ans	1190,41 42,03	1340,76 47,33	1485,17 52,43				
à 20 ans	1294,25 45,68	1455,97 51,40	1616,60 57,07				M 2 2746,43 96,95
21 ans et plus :							
1ère année de travail dans le groupe	1397,56 49,33	1575,48 55,61	1750,73 61,80	2238,57 79,02	2831,87 99,97	3586,36 126,60	M 3 3328,37 117,50
2ème année de travail dans le groupe	1504,63 53,11	1693,39 59,78	1878,90 66,32	2408,39 85,02	3047,14 107,57	3851,38 135,95	
3ème année de travail dans le groupe	1609,56 56,81	1808,06 63,82	2009,79 70,95	2577,68 91,00	3257,52 114,99	4122,34 145,52	M 4 3672,90 129,65
Plus de 3 ans de tr.l dans le groupe	1710,70 60,39	1930,29 68,13	2143,92 75,68	2744,81 96,89	3469,00 122,46	4394,39 155,13	

Remarque pour la compréhension du tableau :

Exemple :

Les primes de rendement des salariés seront sensiblement plus élevées en raison de l'introduction du système ERA. Pour préparer ce changement, les augmentations de salaire ont été effectuées à partir de 2004 sous forme de prime fixe de rendement ERA qui sera traitée comme une partie du salaire jusqu'à l'introduction du système ERA (par ex. pour des calculs de moyennes et le calcul de la prime individuelle de rendement). Elle se fondera ensuite dans la prime de rendement variable ERA conclue, d'env. 10% en moyenne. Cette pré-structuration n'est aucunement préjudiciable aux salariés.

M 1	
2290,48	salaire de base
80,86	prime fixe de rendement ERA
2371,34	Salaire des employés (à laquelle s'ajoute la prime individuelle de rendement)

¹⁾ Les échelles de salaires des groupes K/T 2 et K/T 3 pour les salariés âgés de moins de 22 ans ne s'appliquent pas aux employés ayant terminé une formation ou un apprentissage. C'est pourquoi, au début de la relation de travail, le salaire sera fixé en fonction du groupe de salaire correspondant et augmentera à la fin de chaque année d'emploi, quel que soit l'âge du salarié.

²⁾ Les chefs des dessinateurs industriels perçoivent une prime supplémentaire correspondant à 10% du salaire final du groupe T 4.

³⁾ Les chefs d'équipe des fonderies ont droit à 6% de plus.

Le salaire conventionnel des salariés dont le temps de travail hebdomadaire régulier diffère de la durée hebdomadaire conventionnelle (35 heures/semaine) est calculé en appliquant la formule suivante :

$$\text{Salaire conventionnel plus prime fixe de rendement ERA, conformément à l'accord salarial} \times \text{temps de travail hebdomadaire régulier}$$

35

Prime individuelle de rendement : la prime varie entre 0% et 8% pour les employés (§§ 5 GRA, 4 TV LB Ang.).

Rémunération des apprentis

en Euros à compter du 1er mars 2005

La rémunération mensuelle des apprentis se monte à :

1ère année de formation	674,17 EUR
2ème année de formation	707,75 EUR
3ème année de formation	757,61 EUR
4ème année de formation	823,12 EUR

Les apprentis effectuant des formations de forgeron (forge à marteau, chaudronnerie, chaînes) ou de métallurgiste ont droit à une **prime** de 20,45 EUR par mois.

En général, on propose aux apprentis un **contrat d'au moins 12 mois** à l'issue de leur formation (§ 3 TV Besch, § 8 TV BB).

Composantes structurelles du système unifié des salaires ERA (versements uniques et fonds ERA d'ajustement)

En vue de préparer le projet ERA (voir page suivante) et d'assurer la non majoration des coûts garantie aux entreprises, les parties ont arrêté ensemble – de la même manière que les années précédentes – les dispositions suivantes :

Pour **2005/2006** également, les salariés et apprentis recevront une partie (**0,7%**) de l'augmentation des salaires convenue sous forme de "**composante structurelle du système ERA**", une somme qui sera calculée sur la base des "salaires conventionnels" (salaires mensuels individuels du mois correspondant, à l'exception du paiement des heures supplémentaires et de toute autre prime qui n'aurait pas son origine dans la convention collective) comme suit :

Pour la période allant du 01/01/2005 au 30/06/2005 avec le salaire de **mars 2005** :
Hauteur du **versement unique** = salaire conventionnel de mars 2005 x 0,046

Pour la période allant du 01/07/2005 au 31/12/2005 avec le salaire d'**octobre 2005** :
Hauteur du **versement unique** = salaire conventionnel d'octobre 2005 x 0,045

Pour la période allant du 01/01/2006 au 28/02/2006 avec le salaire de **février 2006** :
Hauteur du **versement unique** = salaire conventionnel de février 2006 x 0,014

Il est possible de prévoir par accord au niveau de l'entreprise des dates de paiement différentes.

Les **composantes structurelles du système ERA des années précédentes** (à hauteur de 0,9%, 0,5% et dernièrement de 0,7%) ne seront pas versées aux employés mais mises à disposition à la fin de l'exercice courant en vue de l'introduction du système ERA ("**Fonds ERA d'ajustement de l'exploitation**"). Les montants exacts affectés au fonds et par suite les montants des provisions devant être faites dans la balance commerciale à la fin de chaque exercice sont calculés suivant la grille des salaires selon des facteurs fixés par la convention collective sur le fonds ERA d'ajustement de l'exploitation. Le fonds, qui constitue une mesure parmi d'autres, a pour but de compenser les éventuels coûts supplémentaires dans le cadre de la non majoration des coûts garantie aux entreprises.

Les versements uniques effectués aux employés résultant des composantes structurelles du système ERA ou les montants affectés au fonds ne seront plus applicables à partir de la date de mise en application du système ERA dans l'entreprise.

SALAIRES ERA

Les tableaux ERA situés ci-dessous ne valent que pour les employés des entreprises ayant introduit la nouvelle convention collective unifiée sur les salaires des employés et des ouvriers suite à l'accord sur le système ERA passé le 18 décembre 2003. La date d'introduction du système ERA dans l'entreprise est fixée par l'employeur (au plus tard le 1^{er} mars 2009).

Le système ERA est à l'origine de changements radicaux dans les salaires de tous les employés. Un nouveau système d'évaluation prenant en compte les critères de "Compétences / Marge de manœuvre et de décision / Collaboration / Gestion du personnel" appliqués aux différentes tâches professionnelles est utilisé et débouche sur la mise en place de 14 groupes de salaires suite à un calcul de points. La fiche d'évaluation correspondante se trouve en page 7.

Les conditions de l'obtention des primes de rendement et des dédommagements pour travail fourni sont également soumises à modifications (voir en page 6).

En revanche, la rémunération des apprentis n'est pas touchée par le système ERA (voir en page 4).

Des informations détaillées sur le système ERA ainsi que le CD ERA NRW 2005 sont disponibles dans les syndicats patronaux régionaux (voir également www.eranrw.de).

**Salaires mensuels de base ERA pour les salariés en Euros,
à compter du 1er mars 2005**

	Euros	110% ⁴⁾ Euros
Groupe de salaires 1	1.677,50	1.845,25
Groupe de salaires 2	1.698,00	1.867,80
Groupe de salaires 3	1.718,50	1.890,35
Groupe de salaires 4	1.744,50	1.918,95
Groupe de salaires 5	1.781,00	1.959,10
Groupe de salaires 6	1.827,50	2.010,25
Groupe de salaires 7	1.884,50	2.072,95
Groupe de salaires 8	1.982,50	2.180,75
Groupe de salaires 9	2.143,00	2.357,30
Groupe de salaires 10	2.355,00	2.590,50
Groupe de salaires 11	2.640,50	2.904,55
Groupe de salaires 12		
jusqu'au 36 ^{ème} mois ²⁾	2.721,00	2.993,10
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	3.023,50	3.325,85
Groupe de salaires 13		
jusqu'au 18 ^{ème} mois ²⁾	3.040,50	3.344,55
après le 18 ^{ème} mois ²⁾	3.219,50	3.541,45
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	3.577,00	3.934,70
Groupe de salaires 14		
jusqu'au 12 ^{ème} mois ^{2) 3)}	3.454,50	3.799,95
après le 12 ^{ème} mois ²⁾	3.670,50	4.037,55
après le 24 ^{ème} mois ²⁾	3.886,50	4.275,15
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4.319,00	4.750,90

- ¹⁾ En raison du cadre juridique de la convention collective d'introduction du système ERA visant à éviter tous dépassements (vers le haut comme vers le bas) dans le cadre de la non majoration des coûts, il est possible que les salaires effectivement perçus diffèrent d'une façon non négligeable de ceux figurant dans le tableau ERA.
La rémunération des apprentis restera inchangée lors de l'introduction du système ERA.
- ²⁾ Les mois tels qu'ils figurent dans ce tableau sont des mois de travail dans le groupe de salaire correspondant.
- ³⁾ Pour les salariés ayant travaillé auparavant pour le même employeur pendant au moins 36 mois dans le groupe de salaires 13, on considère que les 12 premiers mois du groupe 14 ont été effectués.
- ⁴⁾ Les salaires mensuels de base ERA ne sont pas directement comparables avec les salaires mensuels de base actuels des salariés (afin de déterminer concrètement un salaire ERA donné, il faut également prendre en considération les règlements visant à éviter tous dépassements, conformément à la convention collective d'introduction du système ERA).

Selon la convention tarifaire, tous les salariés d'une entreprise reçoivent une prime de rendement d'env. 10% ou un dédommagement pour travail fourni d'au moins 10%. C'est pourquoi ce tableau comporte les montants de 110%, pouvant être comparés aux salaires actuels. Ces montants de 110% sont comparables à la grille des salaires actuelle (en prenant en considération une prime de rendement moyenne de 16% pour les ouvriers et de 4% pour les employés).

Le salaire conventionnel des salariés dont le temps de travail hebdomadaire régulier diffère de la durée hebdomadaire conventionnelle (35 heures/semaine) est calculé en appliquant la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire conventionnel, conformément au tableau des salaires}}{35} \times \text{temps de travail hebdomadaire régulier}$$

- Prime individuelle de rendement :** Les ouvriers payés au temps ont droit à partir du quatrième mois de travail à une prime individuelle de rendement pouvant varier entre 0 et 20% (§ 10 ERA). La moyenne des primes de rendement de l'entreprise doit être comprise entre 9 et 11%, sans quoi l'employeur peut / doit procéder à une correction à l'aide de différents facteurs.
- Salaire au rendement :** Il peut être convenu par accord au sein de l'entreprise de rémunérer les ouvriers au rendement plutôt qu'au temps, à savoir par un salaire à la pièce, un salaire au taux horaire complété par une prime ou encore un système d'accord sur objectifs (§§ 7-9 ERA). Il est possible de combiner ces différents systèmes. Les parties du salaire soumises au rendement doivent constituer au moins 10% du salaire mensuel de base de la convention tarifaire (§§ 5 et 6 ERA).
- Prime pour la pénibilité du travail :** Elle est de 6% du salaire de base de l'ouvrier qualifié (groupe de salaires 7) pour chaque heure de travail pénible effectuée (§ 11 ERA).
- Prime "fonderies" :** Lors de l'introduction du système ERA, la prime supplémentaire destinée aux ouvriers travaillant dans les fonderies est égale à 4% du salaire horaire de base et atteindra en l'espace de 10 ans la prime pour la pénibilité du travail de 6% (§ 6 ERA-ETV).

Fiche d'évaluation par points des tâches professionnelles

Tâche professionnelle :		n° de la tâche professionnelle :
Service / poste :	Date :	Dossier traité par :

Caractéristiques		Niveaux d'évaluation de la tâche professionnelle										Points		
Compétences ¹⁾	Connaissances professionnelles	1	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en 1 semaine maximum .										6	
		2	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en moins de 4 semaines .										12	
		3	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en 4 semaines minimum .										18	
		4	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en 3 mois minimum .										25	
		5	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en 6 mois minimum .										32	
		6	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en un an minimum .										40	
	Connaissances techniques	7	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle d'une durée légale de 2 ans minimum dans une profession à formation professionnelle reconnue .										48	
		8	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle d'une durée légale de 3 ans minimum dans une profession à formation professionnelle reconnue .										58	
		9	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle dans une profession à formation professionnelle reconnue et d'une formation technique reconnue de 1 an .										69	
		10	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle dans une profession à formation professionnelle reconnue et d'une formation technique reconnue de 2 ans .										81	
		11	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation technique supérieure .										94	
		12	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation universitaire .										108	
	Expérience pro.	1	Tâches professionnelles nécessitant en sus des connaissances professionnelles une expérience professionnelle de 1 an minimum à 3 ans .										6	
2		Tâches professionnelles nécessitant en sus des connaissances professionnelles une expérience professionnelle de plus de 3 ans .										12		
Marge de manœuvre et de décision ²⁾	1	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode précisé dans le détail .										2		
	2	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode précisé dans l'ensemble .										10		
	3	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode partiellement précisé .										18		
	4	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode principalement sans indications préalables largement en autonomie .										30		
	5	Les tâches professionnelles sont réalisées principalement sans indications préalables en autonomie .										40		
Collaboration	1	La réalisation des tâches professionnelles ne demande pratiquement aucune communication ni travail en commun .										2		
	2	La réalisation des tâches professionnelles demande une communication et un travail en commun réguliers .										4		
	3	La réalisation des tâches professionnelles demande une communication et un travail en commun réguliers et un recours occasionnel au vote .										10		
	4	La réalisation des tâches professionnelles demande une communication, un travail en commun et un recours au vote réguliers .										15		
	5	La réalisation des tâches professionnelles demande au plus haut point communication, travail en commun et recours au vote .										20		
Gestion du personnel	1	La réalisation des tâches professionnelles ne demande aucune gestion .										0		
	2	La réalisation des tâches professionnelles demande de donner des instructions aux employés, de les diriger et de les soutenir .										5		
	3	La réalisation des tâches professionnelles demande de faire appel aux employés de façon à atteindre des objectifs, de les soutenir, de les encourager et de les motiver .										10		
	4	La réalisation des tâches professionnelles demande de fixer des objectifs et de faire appel aux employés de façon à atteindre ceux-ci, de les soutenir, de les encourager et de les motiver .										20		
Somme totale des points obtenus														
Groupe de salaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Points	10-15	16-21	22-28	29-35	36-43	44-54	55-68	69-77	78-88	89-101	102-112	113-128	129-142	143-170

- ¹⁾ Les connaissances professionnelles et techniques, capacités et aptitudes peuvent avoir été acquises autrement. Les connaissances professionnelles peuvent avoir été acquises soit lors de périodes d'apprentissage continues, soit lors de périodes d'apprentissage successives étalées dans le temps. Dans le second cas, la durée totale est la somme de la durée des périodes d'apprentissage successives.
- ²⁾ A travers les "normes" dans le sens de "marges de manœuvre et de décision", il faut comprendre les instructions et les directives.
En général, les instructions limitent plus les marges de manœuvre et de décision que les directives.
Les instructions stipulent de quelle façon la tâche professionnelle doit être réalisée dans le détail.
Les directives déterminent de façon générale ce dont il faut tenir compte lors de la réalisation de la tâche professionnelle.

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Temps de travail (§ 3 MTV / EMTV)

Temps de travail hebdomadaire conventionnel : 35 heures par semaine pour un emploi à temps plein.

Il est possible d'**étendre**, par contrat individuel, le temps hebdomadaire régulier de travail jusqu'à 40 heures par semaine. Cette possibilité n'est ouverte qu'à 18% des effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises comportant un taux élevé d'employés très qualifiés (plus de 50% des employés ont des responsabilités qui leur donnent un statut d'AT ou qui les placent dans les deux groupes de salaires les plus élevés, les groupes de chefs d'équipe ou – dans le système ERA – les groupes de salaires les plus élevés), les différentes parties peuvent convenir d'une quote-part plus élevée (jusqu'à 50% des personnes employées suivant la convention collective, sans compter les AT).

Afin de favoriser l'innovation et de réagir à un manque de main-d'œuvre, les parties signataires de la convention collective doivent étendre cette quote-part de façon globale jusqu'à 100% sur la demande des différentes parties. Dans le cadre d'une quote-part élargie, il est possible de conclure par accord au niveau de l'entreprise d'un temps de travail plus long ayant un caractère obligatoire.

La **réduction** individuelle du temps hebdomadaire régulier de travail est possible sans compensation salariale dans le cadre de la négociation collective en échange de garanties contre le licenciement pour l'ensemble des effectifs, des services ou des groupes de salariés.

Il est possible de conclure des contrats individuels de **travail à temps partiel**.

Le **travail à temps partiel des salariés âgés** (moitié du temps de travail normal) peut être mis en place pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise et âgés d'au moins 55 ans. Au cours de la première moitié de la période de travail à temps partiel, les salariés concernés travaillent pratiquement à temps plein comme auparavant ; en revanche, ils sont entièrement dispensés de travailler au cours de la seconde moitié de cette période (modèle en bloc). Les salariés se voient garantir 82% de leur salaire net antérieur pendant l'ensemble de la période et l'employeur compense la différence des cotisations à l'assurance vieillesse (95% des cotisations pour un temps plein). Les coûts occasionnés à l'employeur par ce système sont en partie remboursés par l'agence pour l'emploi lorsque l'employeur remplace les salariés âgés.

Les salariés âgés de 57 à 60 ans ont en principe droit à un contrat de travail à temps partiel dont la durée est dépendante de leur âge et, conformément à la convention collective, d'une durée de 2 à 6 ans maximum. La date précise de départ de la période de travail à temps partiel est soumise à la convention collective ; à partir de 61 ans s'applique un modèle spécifique soumis à des conditions particulières. Si la période de travail à temps partiel se termine avant l'accès à la retraite sans diminution de la pension de retraite, le salarié peut prétendre à un dédommagement.

Durée du travail des apprentis (§ 3 MTV / EMTV)

Durée conventionnelle du travail des apprentis : 35 heures par semaine.

Heures supplémentaires (§ 5 MTV / EMTV)

Il est possible d'étendre la durée du travail à 10 heures par jour les jours ouvrables ou d'ajouter 10 heures à la durée hebdomadaire.

Exceptionnellement, le volume des heures supplémentaires peut être fixé par accord au niveau de l'entreprise. (Cependant, cela ne doit pas conduire à du travail supplémentaire permanent, ce qui doit autant que possible être évité en engageant de nouveaux salariés.)

Il est possible de conclure un accord volontaire d'entreprise prévoyant que les heures supplémentaires soient partiellement ou totalement compensées en temps libre et, si le temps libre est pris dans les deux mois, l'employeur n'est pas tenu de verser des suppléments de salaire (§ 5 TV Besch).

Suppléments conventionnels de salaire, par heure (§ 6 MTV / EMTV)

a)	pour les deux premières heures supplémentaires sur une journée	25%	} du salaire conventionnel des ouvriers qualifiés (LG 7/EG 7) par heure de travail
	à partir de la troisième heure suppl. sur une journée	50%	
b)	travail tardif	15%	
c)	travail de nuit (non concernée par (d))	25%	
d)	travail de nuit (heures supplémentaires)	50%	
e)	travail le dimanche	70%	
f)	travail le 1er janvier, le dimanche de Pâques, le 1er mai, le dimanche de Pentecôte ou le jour de Noël	150%	
g)	travail un autre jour férié	100%	
h)	travail tardif le 24 déc. de 17 à 20 heures et travail de nuit la nuit de Noël et la nuit de la Saint Sylvestre	150%	

Maintien du paiement des salaires (§ 9 MTV / EMTV)

Dès le début de la relation de travail, les salariés ont droit à recevoir leur salaire de manière continue pendant une période allant jusqu'à six semaines lorsqu'ils sont en incapacité de travail ou lorsqu'ils doivent rester chez eux pour suivre un traitement.

Ils reçoivent pendant ces six semaines 100% de leur salaire à l'exception des heures supplémentaires (§ 16 MTV / EMTV).

Durée des congés payés (§ 13 MTV / EMTV)

Salariés et apprentis ont droit à 30 jours de congés payés sur la base de 5 jours par semaine. Les salariés qui prennent l'ensemble de leurs congés entre le 1er octobre et le 31 mars ont droit à un jour de congé payé supplémentaire.

Primes de congés (§ 14 MTV / EMTV)

Les salariés et les apprentis ont droit en plus de leur salaire normal (= 100%) à une prime de congé de 50% pour chaque jour de congé. Le calcul de la prime est effectué selon § 16 MTV / EMTV sans tenir compte du paiement des heures supplémentaires.

Contributions destinées à la formation d'un capital (TV VL)

Ces contributions conventionnelles sont les suivantes :

pour les salariés (à temps plein) 26,59 EUR pour les apprentis 13,29 EUR

Les salariés ont droit à ces contributions dès le septième mois de relation ininterrompue de travail.

Conversion des salaires (TV EUW)

Les salariés ont le droit de verser jusqu'à 2.496 Euros par an (en 2005) dans le cadre d'un système complémentaire de retraite. Ils peuvent choisir, pour au minimum une année entière, le montant et le type de paiement à utiliser à cette fin. L'employeur décide de la forme de l'investissement. Les parties signataires de la convention collective ont institué, au niveau de la branche, un système de retraite complémentaire ("MetallRente") offrant trois alternatives aux employeurs : une assurance directe, une caisse de pension et un fonds de pension (www.metallrente.de).

Paiements spéciaux (TV 13. ME / ETV 13. ME)

Les salariés et les apprentis ayant travaillé ou suivi une formation sans interruption pendant six mois ont droit à une prime conventionnelle spéciale versée un jour fixé (en général le 1er décembre).

Le montant de ces primes peut être fixé par accord d'entreprise en fonction du taux d'absentéisme.

Si aucun accord n'est conclu au niveau de l'entreprise, les primes sont les suivantes :

après 6 mois	25%
après 12 mois	35%
après 24 mois	45%
après 36 mois	55%

du salaire mensuel, heures supplémentaires non comprises.

Les primes accordées par l'employeur telles que les primes de vente, de participation (gratifications et primes annuelles), la prime de Noël et autres sont classées parmi les paiements spéciaux et sont prises en compte conformément à la convention collective.

Remarque :

Les règlements tarifaires imprimés ci-dessus s'appliquent à l'industrie métallurgique et électrique de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie.

Les accords tarifaires n'ont pas été déclarés comme ayant un caractère obligatoire.

Edité par :

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.
Postfach 30 10 41 - D-40410 Düsseldorf
Allemagne

www.metallnrw.de