

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.

Le système ERA s'applique en principe depuis le 1^{er} mars 2009 obligatoirement pour toutes les entreprises. L'introduction du système ERA peut être différée jusqu'au 1^{er} octobre 2010 uniquement sur notification expresse auprès des parties signataires intervenant jusqu'au 1^{er} mars 2010.

Un récapitulatif des principales dispositions de la convention collective **avant introduction du système ERA au sein des entreprises** est disponible sur notre site internet www.metallnrw.de à la rubrique Download. Y sont disponibles au téléchargement l'ensemble des tableaux des salaires de l'industrie métallurgique et électrique de Rhénanie du Nord–Westphalie ainsi que la présente grille (également en **version allemande et anglaise**) sous forme de fichiers pdf.

Aperçu de l'accord tarifaire du 18 février 2010

Accord sur les salaires

Les accords sur les salaires s'étendent sur une durée allant du **1^{er} mai 2010 au 31 mars 2012** (23 mois). Pour les mois allant de mai 2010 au 31 mars 2011 inclus, les salaires en vigueur depuis le 1^{er} mai 2009 conservent leur validité. Les tableaux correspondants figurent par conséquent à nouveau ci-dessous.

Pour les onze mois allant de mai 2010 à mars 2011, les employés à plein temps reçoivent un **versement forfaitaire d'un montant de 320 Euros** versé en deux moitiés de 160 Euros chacune avec le salaire des mois de mai et décembre 2010. Les employés à temps partiel reçoivent un montant proportionnel à leur temps de travail contractuel. Des déductions interviennent pour les périodes ne donnant pas droit à une rétribution ni à une allocation de chômage partiel. Les trop-perçus peuvent être déduits de versements de salaires ultérieurs. Les apprentis reçoivent un versement unique de 120 Euros versé pour moitié aux deux dates précitées.

Les salaires augmenteront de **2,7 %** à partir du **1^{er} avril 2011**. L'entrée en vigueur de cette augmentation de salaires peut par accord volontaire d'entreprise – suivant la situation économique de l'entreprise – être avancée au 1^{er} février 2011 ou reportée au 1^{er} juin 2011. Dans ce cas, les salaires précédemment en vigueur le restent jusqu'à la date fixée par l'accord volontaire d'entreprise.

Convention collective « Travail d'Avenir » (TV ZiA)

Cette nouvelle convention collective est valable pour la période limitée allant du **1^{er} mars 2010 au 30 juin 2012**.

Elle poursuit l'objectif consistant à sécuriser l'emploi lors des périodes de crise et comprend d'une part une option de **diminution des coûts rémanents en cas de chômage partiel**. Par un accord volontaire d'entreprise, les paiements exceptionnels non réductibles dévolus au chômage partiel peuvent être supprimés dans l'entreprise et les indemnités de chômage être augmentées à la place. Du point de vue de l'employeur, cela conduit à une diminution du coût du chômage partiel et pour l'employé à des indemnités de chômage partiel supérieures. **Les licenciements sont exclus** pendant la durée de l'accord volontaire d'entreprise.

Il existe en outre une option élargie visant à l'abaissement de la durée de travail conventionnelle par accord volontaire d'entreprise. La **compensation de salaire**, en particulier, est une nouvelle mesure mise en place lors d'un abaissement de 31 heures et jusqu'à 26 heures par semaine.

La mise en œuvre de la TV ZiA par les entreprises est **volontaire**. Les réglementations tarifaires déjà existantes comme par exemple le contrat tarifaire pour la sécurité de l'emploi et les réglementations sur le chômage partiel continuent à faire effet de façon inchangée.

SALAIRES - ERA

Salaires mensuels de base ERA ¹⁾ pour les salariés, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2009 *)

pour information pour information
:
110 %⁴⁾ Salaires horaires⁵⁾

	Euro	Euro	Euro
Groupe de salaires 1	1906,50	2097,15	12,52
Groupe de salaires 2	1929,50	2122,45	12,67
Groupe de salaires 3	1952,50	2147,75	12,82
Groupe de salaires 4	1982,50	2180,75	13,02
Groupe de salaires 5	2023,50	2225,85	13,29
Groupe de salaires 6	2076,50	2284,15	13,64
Groupe de salaires 7	2141,50	2355,65	14,07
Groupe de salaires 8	2252,50	2477,75	14,79
Groupe de salaires 9	2435,00	2678,50	15,99
Groupe de salaires 10	2676,00	2943,60	17,58
Groupe de salaires 11	3000,00	3300,00	19,70
Groupe de salaires 12			
jusqu'au 36 ^{ème} mois ²⁾	3091,50	3400,65	20,31
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	3435,00	3778,50	22,56
Groupe de salaires 13			
jusqu'au 18 ^{ème} mois ²⁾	3455,00	3800,50	22,69
après le 18 ^{ème} mois ²⁾	3658,00	4023,80	24,03
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4064,50	4470,95	26,70
Groupe de salaires 14			
jusqu'au 12 ^{ème} mois ^{2) 3)}	3925,00	4317,50	25,78
après le 12 ^{ème} mois ²⁾	4170,50	4587,55	27,39
après le 24 ^{ème} mois ²⁾	4416,00	4857,60	29,00
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4907,50	5398,25	32,23

*) Ce tableau des salaires fixés par le dernier accord en date est en vigueur en principe **jusqu'à la fin mars 2011**.

Pour les mois allant de **mai 2010 à mars 2011**, les employés à plein temps reçoivent un **versement forfaitaire d'un montant de 320 Euros** versé en deux moitiés de 160 Euros chacune avec le **saire des mois de mai et décembre 2010**. L'entrée en vigueur du nouveau tableau des salaires (cf. page suivante) peut par accord volontaire d'entreprise être avancée au 1^{er} avril 2011 ou reportée au 1^{er} juin 2011.

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 de façon non négligeable de ceux figurant dans le tableau 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⁾ Selon la convention tarifaire, tous les salariés d'une entreprise reçoivent une prime de rendement d'environ 10 % ou un dédommagement pour travail fourni d'au moins 10 %. C'est pourquoi ce tableau comporte les montants de 110 %. Ces montants de 110 % sont comparables aux anciens tableaux des salaires (en prenant en considération une prime de rendement moyenne de 16 % pour les ouvriers et de 4 % pour les employés).
- ⁵⁾ Depuis avril 1992, le salaire mensuel s'applique obligatoirement. Les salaires horaires ne sont plus insérés dans un tarif et ne sont plus appliqués qu'exceptionnellement. Pour convertir un salaire mensuel de base en salaire horaire, on applique la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel conventionnel de base du groupe de salaires}}{35 \times 4,35}$$

La colonne de droite donne les résultats obtenus à partir de la formule appliquée au tableau des salaires de base ERA.

SALAIRES MENSUELS - ERA

Salaires mensuels de base ERA¹⁾ pour les salariés

à compter du 1^{er} avril 2011*)

	Euro	Euro pour information : 110 % ⁴⁾	Euro pour information : Stundenentgelte ⁵⁾
Groupe de salaires 1	1958,00	2153,80	12,86
Groupe de salaires 2	1981,50	2179,65	13,01
Groupe de salaires 3	2005,00	2205,50	13,17
Groupe de salaires 4	2036,00	2239,60	13,37
Groupe de salaires 5	2078,00	2285,80	13,65
Groupe de salaires 6	2132,50	2345,75	14,01
Groupe de salaires 7	2199,50	2419,45	14,45
Groupe de salaires 8	2313,50	2544,85	15,20
Groupe de salaires 9	2500,50	2750,55	16,42
Groupe de salaires 10	2748,50	3023,35	18,05
Groupe de salaires 11	3081,00	3389,10	20,24
Groupe de salaires 12			
jusqu'au 36 ^{ème} mois ²⁾	3175,00	3492,50	20,85
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	3527,50	3880,25	23,17
Groupe de salaires 13			
jusqu'au 18 ^{ème} mois ²⁾	3548,50	3903,35	23,31
après le 18 ^{ème} mois ²⁾	3757,00	4132,70	24,68
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4174,00	4591,40	27,42
Groupe de salaires 14			
jusqu'au 12 ^{ème} mois ^{2) 3)}	4031,00	4434,10	26,48
après le 12 ^{ème} mois ²⁾	4283,00	4711,30	28,13
après le 24 ^{ème} mois ²⁾	4535,00	4988,50	29,79
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	5040,00	5544,00	33,10

*) L'entrée en vigueur du nouveau tableau des salaires peut par accord volontaire d'entreprise être avancée du 1^{er} avril 2011 au 1^{er} février 2011 ou reportée au 1^{er} juin 2011.

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 de façon non négligeable de ceux figurant dans le tableau 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⁾ Selon la convention tarifaire, tous les salariés d'une entreprise reçoivent une prime de rendement d'environ 10 % ou un dédommagement pour travail fourni d'au moins 10 %. C'est pourquoi ce tableau comporte les montants de 110 %. Ces montants de 110 % sont comparables aux anciens tableaux des salaires (en prenant en considération une prime de rendement moyenne de 16 % pour les ouvriers et de 4 % pour les employés).
- ⁵⁾ Depuis avril 1992, le salaire mensuel s'applique obligatoirement. Les salaires horaires ne sont plus insérés dans un tarif et ne sont plus appliqués qu'exceptionnellement. Pour convertir un salaire mensuel de base en salaire horaire, on applique la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel conventionnel de base du groupe de salaires}}{35 \times 4,35}$$

La colonne de droite donne les résultats obtenus à partir de la formule appliquée au tableau des salaires de base ERA.

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 :

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

- Prime individuelle de rendement** de 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 horaire 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 du groupe 7 et atteindra en l'espace de 10 ans la prime pour la pénibilité du travail de 6 % (§ 6 ERA-ETV).

Rémunération mensuelle des apprentis

	en Euros, à compter du 1 ^{er} mai 2009 *)	en Euros, à compter du 1 ^{er} avril 2011 **)
1^{ère} année de formation	766,04	786,72
2^{ème} année de formation	804,18	825,89
3^{ème} année de formation	860,84	884,08
4^{ème} année de formation	935,27	960,52

*) Ce tableau des salaires fixés par le dernier accord en date est en vigueur en principe **jusqu'à la fin mars 2011**.

Pour les mois allant **de mai 2010 à mars 2011**, les apprentis reçoivent un **versement forfaitaire d'un montant de 120 Euros** versé en deux moitiés avec la **rémunération des mois de mai et décembre 2010**.

**) L'entrée en vigueur du nouveau tableau de rémunération des apprentis peut par accord volontaire d'entreprise être avancée du 1^{er} avril 2011 au 1^{er} février 2011 ou reportée au 1^{er} juin 2011.

Les apprentis effectuant des formations de forgeron (fondeur, chaudronnier, chaînier), de modeleur mouliste, de tôlier ou de métallier ont droit à une **prime de 20,45 EUR** par mois en sus de la rémunération convenue.

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

Fiche d'évaluation par points des tâches professionnelles ERA

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	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														

¹⁾ Les connaissances professionnelles et techniques, capacités et aptitudes peuvent aussi 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⁾ À 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.

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

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Temps de travail (§ 3 EMTV)

Temps de travail hebdomadaire conventionnel : 35 heures / 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 différentes parties peuvent convenir d'une quote-part plus élevée (jusqu'à max. 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 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.

Possibilité d'**abaissement** du temps de travail individuel hebdomadaire régulier à 30 heures par semaine maximum par accord d'entreprise, avec en contrepartie une protection contre le licenciement pour l'entreprise dans son ensemble, certaines parties de l'entreprise ou certains groupes d'employés (en cas de validité de la nouvelle convention collective « Travail d'Avenir », jusqu'à 26 heures par semaine avec une compensation de salaire à partir de la 31^{ème} heure par semaine).

Il est possible de conclure des contrats individuels de **travail à temps partiel** dans le cadre des réglementations légales.

Le **travail à temps partiel des salariés âgés** peut être mis en place pour les salariés 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). Le droit à la cessation progressive d'activité est fixé à partir de 2010 conformément à la nouvelle « Convention collective pour un passage souple à la retraite » (TV FlexÜ). La TV FlexÜ règle à partir de 2010 de manière tout à fait nouvelle les droits liés au travail à temps partiel des salariés âgés d'au moins 56 ou 60 ans, les conditions d'augmentation des cotisations patronales ainsi que les méthodes de calcul utilisées pour le travail à temps partiel des salariés âgés, dans la mesure où ces derniers ne feront plus l'objet de mesures d'indemnisation de la part de la Bundesagentur für Arbeit (Pôle Emploi) même dans le cas d'un réemploi.

Durée du travail des apprentis (§ 3 EMTV)

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

Répartition souple du temps de travail (§ 4 EMTV)

Le temps de travail conventionnel est réparti par accord d'entreprise sur des jours / semaines / mois dans le cadre des dispositions légales. Une répartition sur maximum 10 heures par jour et 60 heures par semaines sur 6 jours est possible sous réserve d'une compensation correspondante dans les 16 mois maximum ; le travail du samedi est payé sans supplément.

Heures supplémentaires (§ 5 EMTV)

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 EMTV)

a) pour les deux premières heures supplémentaires sur une journée	25 %	}	du taux conventionnel (horaire) du groupe 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 1 ^{er} janvier, le dimanche de Pâques, le 1 ^{er} 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 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).

Durée des congés payés (§ 13 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 1^{er} octobre et le 31 mars ont droit à un jour de congé payé supplémentaire.

Primes de congés (§ 14 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 sans tenir compte du paiement des heures supplémentaires.

Contributions destinées au financement des régimes de retraite (TV AVWL)

Plan d'épargne entreprise (TV VL)

Le PEE (plan épargne entreprise = TV VL) a été remplacé en 2006 par celui portant sur les contributions patronales destinées au financement des régimes de retraite (TV AVWL). Conformément à la mesure provisoire notifiée au § 5 TV AVWL, l'employeur continue sous certaines conditions (PEE déjà existant, légitimité d'une reconduction du contrat, employé âgé de 57 ans révolus) à alimenter un plan d'épargne entreprise au lieu des contributions destinées au financement des régimes de retraite, si tant est que l'employé ne choisit pas cette seconde option.

Le PEE mensuel s'élève à :

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

Les contributions destinées au financement des régimes de retraite s'élèvent annuellement à :

pour les salariés (à temps plein) : 319,08 EUR pour les apprentis : 159,48 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 2640 Euros par an (en 2010) 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 (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 1^{er} 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 aux contrats de travail de l'industrie métallurgique et électrique de Rhénanie du Nord-Westphalie liés par la convention collective, dans les entreprises ayant introduit le système ERA conformément au § 2 ERA-ETV.

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

Édité par :

METALL NRW

Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.

Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf

Pour nous trouver sur internet ainsi que nos organismes membres : www.metallnrw.de