

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.

Vous trouverez une version anglaise et allemande de cette grille des salaires sur notre site internet www.metallnrw.de à la rubrique « Tarif » dans la zone de téléchargement.

Aperçu de l'accord tarifaire du 24 février 2015

Accord sur les salaires

Les accords sur les salaires s'étendent sur une durée allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 mars 2016 (15 mois). Pour les périodes allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 mars 2015 inclu, les salaires en vigueur depuis le 1^{er} mai 2014 restent inchangés.

Pour le mois mars 2015 les employés à plein temps reçoivent un **versement forfaitaire d'un montant de 150 Euros** avec le salaire de mois mars 2015.

Les salaires augmenteront de **3,4 %** à partir du **1^{er} avril 2015**.

Les salariés à temps plein reçoivent pour le mois de mars 2015 un montant forfaitaire de 150 Euros brut au moment du décompte mensuel. Les apprentis quant à eux reçoivent 55 Euros brut. Si par la suite ce mois est impliqué dans le calcul d'une moyenne de tout type, le calcul doit se faire sur la base d'une augmentation de 3,4 % et non sur celle de la somme forfaitaire.

Avec effet au 1^{er} avril 2015, une augmentation de 3,4 % est opérée sur les grilles des salaires.

Travail à temps partiel des salariés âgés

La nouvelle « Convention collective pour un passage souple à la retraite » suit la même structure et reprend une grande partie du contenu de la précédente TV FlexÜ. Les nouvelles règles n'ont de valeur contraignante qu'à compter du 1^{er} janvier 2016. Entre-temps, les anciennes règles restent d'application. Au cours de la période transitoire, la nouvelle convention collective peut déjà être appliquée au sein de l'entreprise.

Le droit des salariés à un passage souple à la retraite (jusqu'à 3 % pour les salariés soumis à des contraintes particulières et jusqu'à 2 % pour les autres salariés) est plafonné comme auparavant à une quote-part de 4 % du total des salariés de l'entreprise pour éviter à cette dernière une surcharge financière. Les salariés soumis à des contraintes particulières peuvent faire usage de ce droit au plus tôt à partir de l'âge de 58 ans pour une durée maximale exigible de cinq années, sinon à partir de l'âge de 61 ans pour une durée maximale de quatre années jusqu'au départ à la retraite du salarié (sans diminution de celle-ci). Il est également possible de faire usage de ce droit sur base volontaire à partir de l'âge de 57 ans révolus pour une durée maximale de 6 ans. En raison du passage au modèle brut de compensation, le calcul des cotisations de compensation sera plus simple dans les prochains cas de travail à temps partiel de salariés âgés. Comme jusqu'à présent, les différentes parties peuvent se doter d'un accord d'entreprise volontaire permettant de faire usage total ou partiel du droit au travail à temps partiel des salariés âgés par l'intermédiaire d'autres mesures de politique de gestion du personnel convenant au changement démographique et de même valeur que celles prévues par la convention collective ou d'adapter aux besoins spécifiques de l'entreprise les règles régissant le travail à temps partiel des salariés âgés prévues par la convention collective. La protection des droits acquis découlant de règles déjà établies pour l'entreprise dans le cadre des précédentes conventions collectives sur le travail à temps partiel des salariés âgés demeure inchangée.

Formation

La nouvelle convention collective sur la formation (TV Bildung) complète le contenu de la précédente convention sur la qualification. Elle apporte en particulier de nouvelles règles en matière de temps partiel pour raison de formation financée par l'employé.

Dans le cadre d'un accord de formation, les parties contractantes ont désormais la possibilité de mettre en place un compte formation. Il permet de garantir au salarié un revenu constant en économisant des composantes salariales et temporelles dans le cadre d'une relation de travail qui lui permet de continuer à bénéficier comme auparavant de l'assurance sociale durant une phase de formation. Si le salarié ne peut voir aboutir auprès de l'employeur son souhait de conclure un tel accord de formation, les procédures de résolution de conflit dans l'entreprise déjà fixées spécifiquement pour ce cas par la précédente convention collective sur la formation restent d'application, mais uniquement pour les entreprises de plus de 200 salariés. Les droits de participation du comité d'entreprise dans le domaine de la formation continue personnelle sont renforcés sans que les droits de cogestion fixés par le législateur ne s'en trouvent élargis.

SALAIRES - ERA

SALAIRES MENSUELS - ERA

Salaires mensuels de base ERA¹⁾ pour les salariés à compter du 1^{er} Avril 2015

	Euro	Euro pour information : 110 % ⁴⁾	Euro pour information : salaires horaires ⁵⁾
Groupe de salaires 1	2.231,50	2.454,65	14,66
Groupe de salaires 2	2.258,50	2.484,35	14,83
Groupe de salaires 3	2.284,50	2.512,95	15,00
Groupe de salaires 4	2.320,50	2.552,55	15,24
Groupe de salaires 5	2.368,50	2.605,35	15,56
Groupe de salaires 6	2.430,00	2.673,00	15,96
Groupe de salaires 7	2.506,50	2.757,15	16,46
Groupe de salaires 8	2.636,50	2.900,15	17,32
Groupe de salaires 9	2.849,50	3.134,45	18,72
Groupe de salaires 10	3.132,00	3.445,20	20,57
Groupe de salaires 11	3.511,50	3.862,65	23,06
Groupe de salaires 12			
jusqu'au 36 ^{ème} mois ²⁾	3.618,50	3.980,35	23,77
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4.019,50	4.421,45	26,40
Groupe de salaires 13			
jusqu'au 18 ^{ème} mois ²⁾	4.044,00	4.448,40	26,56
après le 18 ^{ème} mois ²⁾	4.281,50	4.709,65	28,12
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4.757,00	5.232,70	31,24
Groupe de salaires 14			
jusqu'au 12 ^{ème} mois ^{2) 3)}	4.594,00	5.053,40	30,17
après le 12 ^{ème} mois ²⁾	4.881,00	5.369,10	32,06
après le 24 ^{ème} mois ²⁾	5.168,50	5.685,35	33,95
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	5.743,50	6.317,85	37,72

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 %.
- 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} avril 2015
1^{ère} année de formation	896,60
2^{ème} année de formation	941,24
3^{ème} année de formation	1.007,56
4^{ème} année de formation	1.094,66

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.

Acquisition des apprentis

Les parties à la convention collective recommandent que l'employeur doive généralement proposer aux apprentis un contrat de travail permanent après avoir passé l'examen final.

Deux options s'offrent à l'employeur:

1. L'employeur détermine avant la formation la demande anticipée des apprentis et préfixe avec le comité d'entreprise sur la base du volontariat le nombre d'apprentis auquel il doit proposer un contrat de travail permanent. Dans ce cas les apprentis qui excèdent ce nombre n'ont pas droit à un contrat de travail (§ 3 Nr. 2 TV Besch) ou
2. l'employeur détermine unilatéralement six mois avant la fin de la formation d'une classe la demande et propose ensuite un contrat de travail permanent au nombre d'apprentis déterminé. Les apprentis qui excèdent ce nombre ont cependant droit à un contrat de travail de douze mois (§ 3 Nr. 3 TV Besch.)

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.

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 57 ans.

La convention collective prévoit, outre le modèle de temps partiel réel et les modèles glissants, un modèle en bloc : 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. 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 antérieures sont assurés).

Le droit des salariés âgés au travail à temps partiel (à partir de 58 ou 61 ans révolus selon la situation) fait l'objet d'un plafonnement à un total de 4 % des salariés d'une entreprise (cf. à ce sujet le résumé ci-dessus à la page 1 sur l'accord conclu le 24 février 2015).

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'entreprises 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)

- pour les deux premières heures supplémentaires sur une journée	25 %	} du salaire horaire moyenne conforme § 6 No. 4 EMTV
- à partir de la troisième heure suppl. sur une journée	50 %	
- travail de nuit (heures supplémentaires)	50 %	
- travail le dimanche	70 %	
- travail le 1 ^{er} janvier, le dimanche de Pâques, le 1 ^{er} mai, le dimanche de Pentecôte ou le jour de Noël	150 %	
- travail un autre jour férié	100 %	
- 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 %	
- travail tardif	15 %	
- travail de nuit (pas d'heures supplémentaires)	25 %	

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 EMTV).

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 reçoivent en plus de leur salaire normal (= 100 %) une prime de congé de 2,4 % d'un salaire mensuel pour chaque jour des 30 jours 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 2.904 Euros par an (en 2015) 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