

Cette grille des salaires est un récapitulatif des principales dispositions des conventions collectives 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.metall.nrw à la rubrique « Tarif » dans la zone de téléchargement.

APERÇU DE L'ACCORD TARIFAIRE DU 19 MARS 2020

Au vu de la pandémie de coronavirus et des défis immenses que celle-ci représente pour l'industrie métallurgique et électrique, les parties à la convention collective de ce secteur ont conclu en dernière minute la négociation salariale 2020 par un accord tarifaire. Celui-ci ne traite donc que des questions pressantes (à l'exception des sujets notoirement sensibles liés aux mutations du monde du travail). Ainsi, l'ensemble de ces nouvelles règles tarifaires présente une date (minimale) de validité fixée au 31 décembre 2020.

Salaires

Pour la période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 décembre 2020, les grilles de salaires précédentes, entrées en vigueur le 1^{er} avril 2018, continuent de s'appliquer.

Convention collective solidaire 2020 (« SolidarTV 2020 »)

En concluant cette convention collective solidaire pour l'année 2020, les parties à la convention collective soutiennent les entreprises membres, les comités d'entreprises et les salarié·e·s en cette période difficile, en mettant en place des **congés spéciaux en cas de difficultés à faire garder ses enfants** et de nouveaux instruments pour **minimiser les conséquences sociales du chômage partiel**.

Afin de financer l'activation du règlement des cas de rigueur, il est obligatoire de constituer un « fonds de financement » propre à l'entreprise, à hauteur de 350 euro par salarié·e (les employé·e·s à temps partiel et les apprenti·e·s sont pris·e·s en compte au pro rata de leur activité).

L'utilisation concrète de ce « fonds de financement » doit être décidée par le biais du dialogue social au sein de l'entreprise.

Si cette somme n'est pas utilisée ou n'est pas épuisée, sa valeur à la date référence du 1^{er} décembre 2020 est à restituer de manière égale entre les salarié·e·s, sauf en cas de décision d'appliquer les dispositions de différenciation salariale visées au § 4 de l'accord d'indemnité conventionnelle complémentaire (« TV T-ZUG »). (Les parties à la convention collective s'accordent sur le fait que l'instrument de différenciation prévu au § 4 TV T-ZUG revêtira une importance particulière en 2020, si une entreprise est confrontée à des pertes ou des problèmes de liquidité).

Les éventuelles prestations supplémentaires décidées par l'entreprise en sus des indemnités de chômage partiel peuvent être déduites par l'employeur du fonds de financement.

La SolidarTV 2020 crée de nouveaux congés pour garde d'enfants lorsque les crèches ou écoles sont fermées par les autorités. La convention collective applique ici le principe de subsidiarité, dans l'ordre suivant : sont à utiliser en premier les congés payés prévus par l'État, puis les congés financés par le·a salarié·e (grâce à la réaffectation de l'indemnité exceptionnelle « T-ZUG (A) » ou l'utilisation des comptes épargne temps et RTT) et enfin ce droit nouvellement créé à cinq jours de congés payés maximum.

Afin d'éviter ou de repousser le recours au chômage partiel, les acteurs du dialogue social peuvent s'accorder sur **l'obligation de poser ces congés en remplacement du versement de l'indemnité exceptionnelle « T-ZUG (A) »**.

Convention collective « Un avenir dans le travail » 2020 (« TV ZiA 2020 »)

La convention collective de 2010 « Un avenir dans le travail » est reprise sous la forme de l'accord « ZiA 2020 ». Cette convention correspond dans une large mesure à sa prédécesseur et comprend des mesures d'allègement des coûts et de préservation de l'emploi, qui peuvent être activées sur base volontaire par un accord d'entreprise. L'objectif de l'accord « **ZiA - Chômage Partiel** » est de permettre une baisse au niveau de l'entreprise, dès le premier jour de chômage partiel, de ce que l'on appelle les coûts restants conventionnels (par un étalement et ainsi un abaissement des versements exceptionnels engendrés par le chômage partiel) tout en conservant le même niveau de garantie des emplois. L'accord « **ZiA - Baisse du temps de travail** » permet d'instaurer une baisse collective du

temps de travail jusqu'à 26 heures hebdomadaires, avec une compensation salariale partielle à partir de la 31^{ème} heure.

Les dispositions des conventions collectives sectorielles concernant le chômage partiel et la baisse du temps de travail restent inchangées.

Rémunération différée

Pour l'année 2020, l'exonération de cotisations sociales perdue pour les rémunérations différées.

Salaires ERA

Salaires mensuels de base ERA¹⁾ pour les salarié·e·s, à compter du 1^{er} avril 2018

pour information
110%³⁾: pour information
salaires horaires⁴⁾:

	Euro	Euro	Euro
Groupe de salaires 1	2 440,50	2 684,55	16,03
Groupe de salaires 2	2 470,00	2 717,00	16,22
Groupe de salaires 3	2 498,50	2 748,35	16,41
Groupe de salaires 4	2 537,50	2 791,25	16,67
Groupe de salaires 5	2 590,50	2 849,55	17,01
Groupe de salaires 6	2 657,50	2 923,25	17,45
Groupe de salaires 7	2 741,00	3 015,10	18,00
Groupe de salaires 8	2 883,50	3 171,85	18,94
Groupe de salaires 9	3 116,50	3 428,15	20,47
Groupe de salaires 10	3 425,00	3 767,50	22,50
Groupe de salaires 11	3 840,50	4 224,55	25,22
Groupe de salaires 12			
jusqu'au 36 ^{ème} mois ²⁾	3 957,50	4 353,25	25,99
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4 395,50	4 835,05	28,87
Groupe de salaires 13			
jusqu'au 18 ^{ème} mois ²⁾	4 422,50	4 864,75	29,05
après le 18 ^{ème} mois ²⁾	4 682,50	5 150,75	30,76
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	5 202,50	5 722,75	34,17
Groupe de salaires 14			
jusqu'au 12 ^{ème} mois ^{2) 3)}	5 024,00	5 526,40	33,00
après le 12 ^{ème} mois ²⁾	5 338,00	5 871,80	35,06
après le 24 ^{ème} mois ²⁾	5 652,50	6 217,75	37,13
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	6 281,50	6 909,65	41,26

¹⁾ Dans le cadre de la neutralité des coûts au sein de l'entreprise, et en raison des dispositions juridiques de la convention collective d'introduction de l'ERA destinées à éviter de léser les personnes dépassant ces seuils et à en rapprocher les personnes ne les atteignant pas, le salaire dû peut varier par rapport au tableau ERA.

²⁾ Les mois tels qu'ils figurent dans ce tableau sont des mois de travail dans le groupe de salaires correspondant.

³⁾ Pour les salarié·e·s 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 l'accord-cadre tarifaire, tout·e·s les salarié·e·s d'une entreprise reçoivent une prime de rendement d'environ 10 % ou un salaire au rendement d'au moins 10 %. C'est pourquoi figurent à ce tableau des montants de 110 %.

⁵⁾ Depuis avril 1992, le salaire mensuel s'applique obligatoirement. Les salaires horaires ne sont plus régis par des conventions collectives et ne sont plus appliqués qu'exceptionnellement. Pour convertir un salaire mensuel de base en salaire horaire, on applique la formule suivante :

Salaire mensuel conventionnel de base du groupe de salaires

35 x 4,35

Salaires mensuels de base pour les temps de travail différents

Pour les salarié·e·s dont le temps de travail hebdomadaire individuel habituel diffère des temps de travail hebdomadaires conventionnels habituels (35 heures / semaine), le salaire de base mensuel s'obtient par la formule suivante :

salaire de base mensuel conventionnel tiré du tableau des salaires mensuels de base	x	temps de travail hebdomadaire individuel habituel
	35	

Prime individuelle de rendement (§ 10 ERA)

Les salarié·e·s rémunéré·e·s au salaire horaire ont droit à partir du quatrième mois de travail à une prime individuelle de rendement pouvant varier entre 0 et 20 %. La moyenne des primes de rendement de l'entreprise, calculées sur la base d'un système à points, 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 (§§ 7 – 9 ERA)

Il peut être convenu par accord au sein de l'entreprise d'appliquer un système de rémunération au rendement plutôt qu'au temps, à savoir un salaire à la pièce, un salaire au taux horaire complété par une prime ou encore un système d'accord sur objectifs. Il est possible de combiner ces différents systèmes. Les composantes du salaire soumises au rendement doivent constituer au moins 10 % du salaire mensuel de base de la convention tarifaire (§§ 5 et 6 ERA).

Prime de pénibilité (§ 11 ERA)

La prime de pénibilité s'établit à 6 % du salaire horaire de base du groupe de salaires 7 pour chaque heure de travail effectuée dans des conditions de pénibilité.

Apprenti·e·s

Rémunération mensuelle des apprenti·e·s à compter du 1er avril 2018

	Euro		Euro
1 ^{ère} année de formation	980,56	3 ^{ème} année de formation	1 101,92
2 ^{ème} année de formation	1 029,38	4 ^{ème} année de formation	1 197,18

Les apprentis effectuant des formations de forgeron (forgeage libre, chaudronnerie, chaînerie), de mouleur de fonderie, de tôlier ou de métallier ont droit à une prime de **20,45 euros** par mois en sus de la rémunération convenue.

Durée de formation (§ 43 MTV)

La durée de formation conventionnelle est de 35 heures / semaine.

Embauche des apprenti·e·s (§ 47 MTV)

Les parties à la convention collective s'accordent sur le fait que les apprenti·e·s devraient se voir proposer un contrat de travail à durée indéterminée suite à leur réussite à l'examen final. Deux options s'offrent à l'employeur :

1. L'employeur détermine ses besoins futurs avant le début de la formation et fixe dans un accord d'entreprise, sur base volontaire et avec le comité d'entreprise, le nombre d'apprenti·e·s auquel·le·s il devra proposer un contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cas, les apprenti·e·s qui excèdent ce nombre n'ont pas droit à un contrat de travail
ou
2. L'employeur détermine unilatéralement au plus tard six mois avant la fin de la formation d'une classe ses besoins et propose ensuite un contrat de travail à durée indéterminée au nombre d'apprenti·e·s déterminé. Les apprenti·e·s qui excèdent ce nombre ont cependant droit à un contrat de travail de douze mois.

Fiche ERA 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		
Compétences¹⁾	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	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	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 ainsi que 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 ainsi que 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	10	
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 décision²⁾	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 et 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 ainsi qu'un recours occasionnel au vote.	10		
	4	La réalisation des tâches professionnelles demande une communication, un travail en commun ainsi qu'un recours au vote réguliers.	15		
	5	La réalisation des tâches professionnelles demande au plus haut point communication, travail en commun ainsi que recours au vote.	20		
Gestion du personnel	1	La réalisation des tâches professionnelles ne demande aucune gestion de personnel.	0		
	2	La réalisation des tâches professionnelles demande de donner des instructions aux employé·e·s, de les diriger et de les soutenir.	5		
	3	La réalisation des tâches professionnelles demande de faire appel aux employé·e·s 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 employé·e·s 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⁾ Sont à comprendre comme consignés à la catégorie « marges de manœuvre et de décision » les instructions et les directives. En général, les instructions limitent plus les marges de manœuvre et de décision que les directives. Les instructions stipulent dans le détail de quelle façon la tâche professionnelle doit être réalisée. Les directives déterminent de façon générale ce dont il faut tenir compte lors de la réalisation de la tâche professionnelle.

Groupe de	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Fourchette de 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 (§§ 6 - 16 MTV)

Temps de travail 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 (« taux des 18 % »).

Sur base volontaire, un accord d'entreprise peut autoriser à établir ce taux à 30 %, si un manque de main-d'œuvre qualifiée peut être démontré ou un accord d'entreprise de travail intérimaire est conclu.

Dans les entreprises comportant un taux élevé d'employé·e·s très qualifié·e·s (plus de 50 % des effectifs effectuent des tâches professionnelles les plaçant dans les groupes de salaires 12 et supérieurs - ou, suite à l'accord des parties à la convention collective, dans les groupes de salaires 11 et supérieurs), les partenaires sociaux peuvent s'accorder sur un taux de 50 % maximum.

Afin de favoriser l'innovation ou de réagir à un manque de main-d'œuvre qualifiée, les parties signataires de la convention collective doivent, sur demande des partenaires sociaux de l'entreprise, rehausser ce taux jusqu'à 100 %.

Il est possible de fixer une durée du temps de travail plus longue pour un·e salarié·e par le biais d'un accord d'entreprise en cas de taux rehaussé au sein de cette entreprise.

Le comité d'entreprise a droit d'opposition en cas de dépassement des taux susnommés (dans le cas du taux de 18 %, cependant, cela n'est possible qu'à partir du moment où il est dépassé de plus de 4 points de pourcentage = 22 %).

En lieu et place de la règle des taux, une entreprise peut appliquer un modèle dit « du volume », pour lequel on calcule le temps de travail hebdomadaire habituel moyen au sein de l'entreprise (en tenant compte des contrats à temps plein et à temps partiel), qui ne doit pas dépasser 35,9 heures. En combinaison avec un taux rehaussé de 30 % ou 50 %, on obtient un volume moyen de travail pour l'ensemble des effectifs de 36,5 heures et 37,5 heures respectivement. Le comité d'entreprise a droit d'opposition en cas de dépassement des volumes moyens respectifs.

En accord avec le comité d'entreprise, jusqu'à 50 heures par an peuvent être déduites du compte-temps de l'employé·e et payées, sans majoration.

Il est possible d'**abaisser** le temps de travail individuel hebdomadaire habituel à 30 heures / semaine maximum par accord d'entreprise, en contrepartie d'une protection contre le licenciement pour l'entreprise dans son ensemble, certaines parties de l'entreprise ou certains groupes de salariées, sans compensation de salaire (voir p.1 de la convention TV ZiA 2020 « ZiA - Baisse du temps de travail »).

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

Droit au « temps plein raccourci » (avec possibilité de retour au temps plein) pour tout·e·s les salarié·e·s à temps plein : limité à entre 6 et 24 mois et abaissement maximal du temps de travail à 28 heures / semaine ; un refus pour raison internes à l'entreprise est possible s'il ne peut être trouvé de remplacement pour les volumes perdus ou si 10 % des tout·e·s les salarié·e·s sont déjà en « temps plein raccourci ».

Le **travail à temps partiel des salarié·e·s âgé·e·s** peut être mis en place pour les salarié·e·s ayant atteint l'âge minimal de 57 ans (accord « TV FlexÜ »). 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 salarié·e·s concerné·e·s travaillent à temps plein comme auparavant ; en revanche, i·elle·s sont entièrement dispensé·e·s de travailler au cours de la seconde moitié de cette période. L'employeur débourse le montant de la différence nécessaire pour garantir aux salarié·e·s env. 82 % de leur salaire net antérieur sur l'ensemble de la période ; l'employeur débourse aussi à l'assurance vieillesse des cotisations d'augmentation d'assurance (95 % des cotisations antérieures sont assurés).

Le droit au travail à temps partiel des salarié·e·s âgé·e·s est plafonné à une quote-part de 4 % du total des salarié·e·s de l'entreprise. Les salarié·e·s exerçant un travail particulièrement pénible

peuvent faire usage de ce droit au plus tôt à partir de 58 ans et pour une durée maximale exigible de cinq ans ; dans le reste des cas, l'âge minimal pour bénéficier de cette mesure est de 61 ans, pour une durée maximale de quatre ans jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite (sans minoration) du·e la salarié·e. Des contrats volontaires de travail à temps partiel peuvent également être conclus par les salarié·e-s âgé·e-s de 57 ans révolus pour une durée maximale de six ans.

Répartition souple du temps de travail (§§ 17 - 24 MTV)

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 semaine sur 6 jours est possible sous réserve d'une compensation correspondante dans les 16 mois maximum; le travail le samedi est généralement non majoré.

L'accord « TV MobA » comprend des règles-cadre offrant la possibilité de conclure un accord d'entre-prise sur le « **travail mobile** » (pas de suppléments horaires et temps de repos réduits à 9 heures).

Travail supplémentaire (§ 31 MTV)

Possibilité d'allonger le temps de travail durant les jours ouvrables jusqu'à un maximum de 10 heures ou le temps de travail hebdomadaire de 10 heures maximum.

Possibilité d'accord d'entreprise exceptionnel permettant un volume de travail supplémentaire allant au-delà des 10 heures, mais sans que cela ne s'inscrive dans la durée (un cas de figure auquel remédier autant que possible par de nouvelles embauches).

Sur base volontaire, il est possible de conclure un accord d'entreprise prévoyant que les heures de travail supplémentaire soient partiellement ou totalement compensées en congés et, si celui-ci est pris dans les deux mois, l'employeur n'est pas tenu de verser des suppléments de salaire.

Suppléments conventionnels horaires (§ 33 MTV)

- pour les deux premières heures de travail suppl. de la journée	25 %	} du salaire horaire moyen conformément à § 33.3 MTV	
- à partir de la troisième heure de travail suppl. de la journée	50 %		
- travail de nuit (heures de travail supplémentaire)	50 %		
- travail le dimanche	70 %		
- travail le 1 ^{er} janvier, le dimanche de Pâques, le 1 ^{er} mai, le dimanche de Pentecôte ou 25 décembre	150 %		
- travail un autre jour férié	100 %		
- travail tardif le 24 décembre de 17 à 20 heures et travail de nuit la nuit de Noël et la nuit de la Saint Sylvestre	150 %		} du salaire horaire conventionnel de base du groupe de salaire 7
- travail tardif	15 %		
- travail de nuit (hors heures de travail supplémentaire)	25 %		

Maintien du paiement des salaires (§ 34 MTV)

Dès le début de la relation de travail, les salarié·e-s ont droit à recevoir leur salaire de manière continue pendant une période allant jusqu'à six semaines lorsqu'i·elle-s sont en incapacité de travail ou lorsqu'i·elle-s sont absent·e-s pour suivre un traitement.

I·elle-s reçoivent pendant ces six semaines 100 % de leur salaire. Les rémunérations et majorations du travail supplémentaire ne sont pas prises en compte (§ 40 MTV).

Durée des congés payés (§ 36 MTV)

Salarié·e-s et apprenti·e-s travaillant 5 jours par semaine ont droit à 30 jours de congés payés. Les salarié·e-s 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 (§ 38 MTV)

Salarié·e·s et apprenti·e·s reçoivent en plus de leur salaire habituel (= 100 %) une prime de congé de 2,4 % d'un salaire mensuel pour chacun des 30 jours de congé payés. Le calcul de la prime est effectué selon le § 40 MTV, sans tenir compte des rémunérations et majorations du travail supplémentaire.

Conversion des salaires (TV EUW)

Les salarié·e·s ont le droit de demander une conversion salariale de leurs futurs droits à salaire jusqu'à 4 % du plafond de calcul des cotisations de retraite (3 312 euros en 2020) en contributions à un régime complémentaire de retraite. L·elle·s peuvent choisir, pour au moins une année entière, le montant et la composante du salaire à utiliser à cette fin. L'employeur décide de la forme de l'investissement.

Les parties signataires de la convention collective ont institué un système de retraite complémentaire de branche (« MetallRente ») offrant différentes alternatives : une assurance directe (« MetallDirektversicherung »), une caisse de pension (« MetallPensionskasse »), un fonds de pension (« MetallPensionsfonds ») et une caisse de soutien (www.metallrente.de).

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

À condition que le·a salarié·e ou l'apprenti·e ait déjà conclu un contrat privé de prévoyance (« contrat Riester ») ou un accord de conversion salariale au titre de la convention collective de conversion des salaires (TV EUW), l'employeur s'acquitte d'une contribution destinée au financement du régime de prévoyance retraite.

La contribution conventionnelle destinée au financement des régimes de prévoyance retraite s'élève, par an, à 319,08 euros pour les salarié·e·s à temps plein et à 159,48 euros pour les apprenti·e·s.

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

Paiements spéciaux (ETV 13. ME)

Les salarié·e·s et apprenti·e·s qui, à la date de versement (en général le 1^{er} décembre), sont dans une relation de travail ou d'apprentissage depuis six mois sans interruption, dans la même entreprise et n'ont pas démissionné à cette date, ont droit à un paiement conventionnel spécial.

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

Si aucun accord n'est conclu par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise pour le calcul de ces primes, ce sont les échelons suivants qui s'appliquent :

plus de 6 mois d'ancienneté	25 %
plus de 12 mois d'ancienneté	35 %
plus de 24 mois d'ancienneté	45 %
plus de 36 mois d'ancienneté	55 %

d'un salaire mensuel, rémunérations et majorations du travail supplémentaire non comprises.

Les primes accordées par l'employeur telles que les primes de fin de période, de participation aux résultats (gratifications et primes annuelles), prime de Noël et autres sont classées parmi les paiements spéciaux d'entreprise et peuvent être déduites des droits issus de la convention collective.

Indemnité conventionnelle complémentaire (TV T-ZUG)

Les salarié·e·s et apprenti·e·s qui sont dans une relation de travail ou d'apprentissage au 31 juillet reçoivent une somme forfaitaire appelée indemnité conventionnelle complémentaire (« T-ZUG ») composée de deux éléments (à verser avec le décompte du mois de juillet) :

T-ZUG (A) à hauteur de 27,5 % d'un salaire mensuel.

Les salarié·e·s ayant des charges privées et professionnelles accrues (enfants jusqu'à l'âge 8 ans révolus - en 2020 jusqu'à l'âge de 12 ans révolus dans certains cas -, soins à domicile d'un proche à charge possédant la catégorie de dépendance 1 au minimum, travailleur posté à partir d'une durée minimale de travail posté - toujours en fonction de leur ancienneté) peuvent décider

de bénéficiaire, en lieu de l'indemnité conventionnelle complémentaire T-ZUG (A), de huit jours de congé par an (pour les parents et les soignants, deux fois maximum par enfant et personne à charge).

T-ZUG (B) à montant identique pour tout·e·s : 12,3 % du salaire mensuel de base du groupe de salaires 8 (en 2020 : 354,67 euros) pour les salarié·e·s à temps plein et de leur rémunération mensuelle pour les apprenti·e·s. La T-ZUG B peut être ajournée, réduite ou totalement supprimée par décision de l'entreprise avec l'accord des parties à la convention collective (possibilité durable de différenciation).

Délais d'expiration des droits (§ 49 MTV)

Les droits au versement des majorations pour travail supplémentaire, tardif, de nuit, le dimanche ou les jours fériés deviennent caducs si le·a titulaire ne les a pas fait prévaloir sous deux mois. Pour tous les autres droits, ce délai est de trois mois à compter de leur exigibilité.

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

Retrouvez-nous sur Internet www.metall.nrw
