

Grille des salaires 2018-2020

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 14 février 2018

Salaires

Le nouvel **accord sur les salaires** a été conclu pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 mars 2020.

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 mars 2018, la grille des salaires précédente, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2017, est encore d'application. Les salariés à temps plein reçoivent pour le mois de mars 2018 un montant forfaitaire de 100 euros brut au moment du prochain décompte mensuel (au prorata pour les employés à temps partiel). Les apprentis quant à eux reçoivent 70 euros brut.

Avec effet au 1^{er} avril 2018, les salaires mensuels de base / rémunérations des apprentis sont augmentés de 4,3 %. Par ailleurs, à compter de l'année 2019, les salariés et apprentis ont droit à nouvelle somme forfaitaire appelée indemnité conventionnelle complémentaire (« T-ZUG ») (voir à ce sujet la page 8).

Temps de travail

Dans le domaine de la **réglementation du temps de travail**, les changements prenant effet le 1^{er} janvier 2019 se résument de la manière suivante :

Droit de tous les salariés à plein temps à un « **plein temps raccourci** » avec droit de retour : limité à une durée de 6 à 24 mois et pour une réduction jusqu'à 28 heures par semaine ; l'entreprise est en droit de refuser s'il est impossible de trouver un remplacement pour le volume manquant ou si 10 pour cent de tous les salariés sont déjà à « plein temps raccourci ».

Les salariés ayant des charges privées et professionnelles accrues (enfants jusqu'à l'âge de 8 ans révolus, soin 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 bénéficier, en lieu de l'indemnité conventionnelle complémentaire T-ZUG (A) - cf. p.8 -, de huit jours de congé par an (pour les parents et les soignants, deux jours maximum par enfant et personne à charge).

Maintien de principe de **quote-part de 18 %** des salariés pouvant bénéficier d'un **contrat de 40 heures** (cf. p.5). Ajout cependant d'une possibilité d'**augmentation de la quote-part à 30 %** par le biais d'un accord d'entreprise si le manque de personnel qualifié peut être prouvé ou dans le cadre d'un accord de travail intérimaire avec l'entreprise. Autre possibilité d'**augmentation de la quote-part à 50 %** (« quote-part structurelle ») par le biais d'un accord d'entreprise pour les entreprises comportant un taux élevé d'employés très qualifiés, lorsqu'au moins 50 % des salariés appartiennent au groupe de salaire 12 ou plus élevé, avec accord des parties à la convention collective déjà à partir du groupe de salaire 11 (au lieu de 13 précédemment) ou plus élevé. Le comité d'entreprise bénéficie d'un nouveau droit d'opposition en cas de dépassement des quotes-parts précédemment citées (dans le cas de la quote-part de 18 %, uniquement à partir d'un dépassement de 4 points = 22 %).

Nouvelle possibilité pour les entreprises : au lieu d'utiliser l'une des règles de quotes-parts précédemment citées, elles peuvent passer au **modèle dit « du volume »**, qui permet de déterminer le temps de travail hebdomadaire régulier moyen dans l'entreprise en tenant compte du temps partiel et temps plein et peut atteindre un maximum de 35,9 heures. Dans le modèle combiné, avec quotes-parts augmentées à 30 % ou 50 %, le volume collectif s'élève alors respectivement à 36,5 et 37,5 heures ; droit d'opposition du comité d'entreprise en cas de dépassement du volume collectif.

Les entreprises qui apprécient le système actuel de quotes-parts peuvent déclarer jusqu'au 31 octobre 2018 leur souhait de **demeurer dans l'ancien système tarifaire**.

À partir de 2019, toutes les entreprises ont la possibilité, en accord avec le comité d'entreprise et en plus des prolongations du temps de travail précédemment citées, de déduire jusqu'à 50 heures du compte d'épargne temps d'un salarié et de les rémunérer sans indemnité supplémentaire.

L'accord tarifaire comprend par ailleurs une réglementation-cadre pour un accord d'entreprise volontaire de « travail mobile » (pas de supplément en temps et temps de repos réduits à 9 heures) de même qu'un jour de congé supplémentaire pour les apprentis avant leurs examens de fin d'études.

SALAIRES - ERA

SALAIRES MENSUELS – ERA (Convention tarifaire)

Salaires mensuels de base ERA¹⁾ pour les salariés

à compter du 1^{er} avril 2018

| | Euro | Euro pour information : 110 % ⁴⁾ | Euro pour information : salaires horaires ⁵⁾ |
|--|----------|--|--|
| 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⁾ 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 salaires 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 :

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

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

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

à compter du 1^{er} avril 2018

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

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

Embauche des apprentis formés

Les parties à la convention collective recommandent que l'employeur doive généralement proposer aux apprentis un contrat de travail permanent après avoir réussi 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 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 | | | | | | | | | | | | | | |

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 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.

En cas d'accord de travail temporaire ou intérimaire conclu au niveau de l'entreprise et, à partir de 2019, dans le cas où un manque de personnel qualifié peut être prouvé, la quote-part de 18 % peut être relevée jusqu'à un maximum de 30 %.

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 groupe de salaires 12 (2018 : groupe 13), ou à partir du groupe de salaires 11 avec l'accord des parties à la convention collective), les différentes parties peuvent convenir d'une quote-part plus élevée (jusqu'à max. 50 % des personnes employées suivant la convention collective).

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.

Dans le cadre du nouveau modèle facultatif dit « du volume », il est possible de tenir compte des contrats de travail à temps partiel dans le calcul du volume de temps de travail moyen dans l'entreprise, ce qui peut mener à un nombre supérieur de salariés travaillant plus longtemps, avec un maximum de 40 heures par semaine (voir aussi la page 1 à ce sujet).

À partir de 2019, il est également possible, avec l'accord du comité d'entreprise, de déduire jusqu'à 50 heures des comptes d'épargne temps d'un salarié et de les rémunérer sans prime supplémentaire.

Il est possible d'**abaisser** le 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.

Concernant la nouvelle possibilité de « temps plein raccourci », voir la page 1.

Le **travail à temps partiel des salariés âgés** peut être mis en place pour les salariés ayant atteint l'âge minimal de 57 ans (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 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 au travail à temps partiel des salariés âgés est plafonné à une quote-part de 4 % du total des salariés de l'entreprise. Les salariés 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 années ; dans le reste des cas, l'âge minimal pour bénéficier de cette mesure est de 61 ans, pour une durée maximale de 4 ans jusqu'au départ à la retraite (sans

diminution) du salarié. Des contrats volontaires de travail à temps partiel peuvent également être conclus par les salariés âgés de 57 ans révolus pour une durée maximale de six ans.

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)

Possibilité d'étendre le temps de travail durant les jours ouvrés jusqu'à un maximum de 10 heures / du temps de travail hebdomadaire jusqu'à un maximum de 10 heures.

Accord d'entreprise exceptionnel permettant un volume de travail supplémentaire allant au-delà des 10 heures, mais sans que cela s'inscrive dans la durée (un cas de figure auquel on préférera autant que possible le recrutement 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 EMTV)

| | | | |
|--|-------|--|--|
| - pour les deux premières heures supplémentaires sur une journée | 25 % | } du salaire horaire moyen 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 % | | } du taux conventionnel (horaire) du groupe 7 par heure de travail |
| - 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.

Conversion des salaires (TV EUW)

Les salariés ont le droit de demander à leur employeur de contribuer à un régime complémentaire de retraite par le biais d'une conversion salariale pouvant atteindre 4 % de leurs futurs droits à salaire (3 120 euros en 2018). Ils peuvent choisir, pour au moins 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 différentes alternatives aux employeurs : 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 salarié ou l'apprenti 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 des régimes de retraite.

La contribution destinée au financement des régimes de retraite s'élève, par an, à 319,08 euros pour les salariés à temps plein et à 159,48 euros pour les apprentis.

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

Dans de cas rares de droits acquis, l'employeur continue à s'acquitter du versement des montants nommés ci-dessus du plan d'épargne entreprise (respectivement 26,59 euros ou 13,29 euros par mois) conformément à la convention collective sur le plan d'épargne entreprise (TV VL) en vigueur jusqu'en 2006.

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.

Indemnité conventionnelle complémentaire (T-ZUG)

À compter de 2019, les salariés et apprentis qui sont dans une relation de travail ou d'apprentissage au 31 juillet reçoivent une nouvelle somme forfaitaire annuelle appelée indemnité conventionnelle complémentaire (« T-ZUG ») en deux tranches (à verser avec le décompte du mois de juillet) :

T-ZUG (A) à hauteur de 27,5 % d'un salaire mensuel (transformable en huit jours de congé pour les salariés éligibles, cf. page 1),

T-ZUG (B) à montant identique pour tous : en 2019, 400 euros pour les salariés à temps plein ou 200 euros pour les apprentis, puis 12,3 % du salaire mensuel de base du groupe de salaires 8 ou de la rémunération d'apprentissage. En 2019 et durant les années suivantes, le T-ZUG B peut être ajourné, réduit ou totalement supprimé par décision de l'entreprise avec l'accord des parties à la convention collective (possibilité durable de différenciation).

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.

Avis de non-responsabilité :

Les ambiguïtés de traduction ne pouvant pas être exclues, seulement la version allemande de cet aperçu de l'accord tarifaire est juridiquement contraignant.

| Organismes membres de la fédération METALL NRW | | |
|---|--|--|
| Siège | Organisme | Site internet |
| Aix-la-Chapelle | Unternehmerverband der Metall- und Elektro-Industrie Aachen | www.vuv-aachen.de |
| Arnsberg Hamm | Unternehmensverband Westfalen-Mitte e.V. | www.uvwm.de |
| Bielefeld Herford Minden | Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e.V. | www.undernehmerverband.de |
| Bochum | Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Ruhr/Vest e.V. | www.agv-metall.de |
| Bonn | Arbeitgeberverband Bonn und Rhein-Sieg-Kreis e.V. Fachgruppe Metall | www.agv-bonn.de |
| Detmold | Arbeitgeberverband Lippe e.V. Fachgruppe Metall- und Elektro-Industrie | www.agv-lippe.de |
| Dortmund | Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V. | www.uv-do.de |
| Düren | Arbeitgeberverband der Metallindustrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V. | www.vivdueren.de |
| Düsseldorf | Arbeitgeberverband Metall- und Elektroindustrie Düsseldorf und Umgebung e.V. | www.unternehmerschaft.de |
| Duisburg | UVM - Unternehmerverband der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein e.V. | www.undernehmerverband.org |
| Essen | Essener Unternehmensverband e.V. Fachgruppe Essener Unternehmensverband Metall/Elektro | www.euv.de |
| Gelsenkirchen | Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie Emscher-Lippe e.V. | www.arbeitgeber-emscher-lippe.de |
| Gütersloh | Unternehmerverband für den Kreis Gütersloh e.V. - Fachgruppe Metall - | www.uvgt.de |
| Iserlohn Hagen | Märkischer Arbeitgeberverband e.V. | www.mav-net.de |
| Cologne Gummersbach | kölnmetall Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Köln e.V. | www.koelnmetall.de |
| Krefeld | Unternehmerschaft Metall- und Elektroindustrie Niederrhein e.V. | www.un-agv.de |
| Leverkusen | Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Rhein-Wupper e.V. | www.undernehmerverbaende-rhein-wupper.de |
| Lüdenscheid | Arbeitgeberverband der Metall- und Elektro-Industrie Lüdenscheid e.V. | www.agv.de |
| Mönchengladbach | Unternehmerschaft der Metall- und Elektroindustrie zu Mönchengladbach e.V. | www.ume-mg.de |
| Münster | Verband Münsterländischer Metallindustrieller e.V. | www.vmm-muenster.de |
| Olpe | Arbeitgeberverband für den Kreis Olpe e.V. - Fachgruppe Metall - | www.agv-olpe.de |
| Paderborn | Arbeitgeberverband für die Metall- und Elektroindustrie Paderborn/Höxter e.V. | www.agv-paderborn.de |
| Remscheid | Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung e.V. Fachgruppe Metall | www.arbeitgeber-rs.de |
| Siegen | VdSM - Verband der Siegerländer Metallindustriellen e.V. | www.arbeitgeberverbaende.de |
| Solingen | Arbeitgeberverband Solingen e.V. | www.vbu-net.de |
| Wuppertal | Arbeitgeberverband der Metallindustrie von Wuppertal und Niederberg e.V. | www.vbu-net.de |

Édité par :

METALL NRW

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

Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf

Trouvez-nous sur internet ainsi que nos organismes membres : www.metall.nrw