

Remarque préliminaire

Cette grille des salaires est un récapitulatif des principales dispositions de la convention collective de l'industrie métallurgique et électrique de la 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 sera valable à partir du 1^{er} mars 2009 pour toutes les entreprises et l'était avant seulement par une introduction facultative au sein de l'entreprise par l'employeur. L'ERA ne pourra être introduit au sein des entreprises jusqu'à 12 mois plus tard qu'avec l'accord des parties signataires de la convention collective (cf. la possibilité de report simplifiée jusqu'au 1^{er} mars 2010 conformément au point 21 de l'accord complémentaire de la convention collective d'introduction du système ERA).

ERA est devenu la convention tarifaire de règle dans la pratique en ce qui concerne la période de cette grille de salaires, après une phase de reconversion de quatre ans. Le système ERA est à l'origine de changements radicaux dans les salaires de base de tous les employés. Un nouveau système d'évaluation prenant en compte les critères de "Compétences / Marge de manœuvre et de décision / Collaboration / Gestion du personnel" appliqués aux différentes tâches professionnelles est utilisé et débouche sur la mise en place de 14 groupes de salaires suite à un calcul de points. La fiche d'évaluation correspondante se trouve à la page 4.

Les conditions de l'obtention des primes de rendement et des dédommagements pour travail fourni ont également été soumises à modification de manière considérable (voir page 4).

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

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

Remarque :

Un récapitulatif des principales dispositions de la convention collective **avant l'introduction du système ERA au sein des entreprises** peut être téléchargé sur notre site Internet.

Aperçu de l'accord tarifaire pour 2009 / 2010

L'accord tarifaire du 13 novembre 2008 prévoit une augmentation des salaires en deux étapes :

1^{ère} période tarifaire (1^{er} novembre 2008 - 30 avril 2009) :

Pour les mois de novembre 2008 à janvier 2009, les employés reçoivent – avec en principe le salaire de décembre 2008 - un **versement forfaitaire** d'un montant total de **510 Euros** pour les employés à plein temps et de **133 Euros** pour les apprentis. À partir du 1^{er} février 2009, les salaires seront augmentés de **2,1 %** dans le cadre d'une augmentation à l'avance.

2^{ème} période tarifaire (1^{er} mai 2009 - 30 avril 2010) :

À partir du 1^{er} mai 2009, les salaires des employés seront augmentés d'autres **2,1 % sur la base des salaires de juin 2008**. Les salaires augmenteront ainsi au total de **4,2 %** pendant cette période. De plus, avec le salaire de septembre 2009, un **versement unique** d'un montant de **122 Euros** sera accordé aux employés (à plein temps) et de **32 Euros** aux apprentis. L'entrée en vigueur de cette 2^{ème} période tarifaire peut être reportée jusqu'à 7

mois par un accord volontaire d'entreprise, au plus tard jusqu'au 1^{er} décembre 2009. Le versement unique diminuera de manière correspondante.

Un volume salarial de **0,4%**, conclu pour les mois de janvier à avril 2010 et **multiplié par le salaire conventionnel** ne sera pas payé aux employés (et ne joue donc aucun rôle dans la pratique), mais servira à la compensation des coûts dans le cadre de la convention collective d'un passage flexible au système de retraite (TV FlexÜ).

SALAIRES - ERA

Salaires mensuels de base ERA¹⁾ pour les salariés à compter du 1^{er} février 2009 *)

	Euros	110% ⁴⁾ Euros	Salaires horaires ⁵⁾ Euros
Groupe de salaires 1	1.868,00	2.054,80	12,27
Groupe de salaires 2	1.890,50	2.079,55	12,42
Groupe de salaires 3	1.913,50	2.104,85	12,57
Groupe de salaires 4	1.942,50	2.136,75	12,76
Groupe de salaires 5	1.983,00	2.181,30	13,02
Groupe de salaires 6	2.035,00	2.238,50	13,37
Groupe de salaires 7	2.098,00	2.307,80	13,78
Groupe de salaires 8	2.207,00	2.427,70	14,50
Groupe de salaires 9	2.386,00	2.624,60	15,67
Groupe de salaires 10	2.622,00	2.884,20	17,22
Groupe de salaires 11	2.939,50	3.233,45	19,31
Groupe de salaires 12			
jusqu'au 36 ^{ème} mois ²⁾	3.029,50	3.332,45	19,90
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	3.365,50	3.702,05	22,11
Groupe de salaires 13			
jusqu'au 18 ^{ème} mois ²⁾	3.385,00	3.723,50	22,23
après le 18 ^{ème} mois ²⁾	3.584,00	3.942,40	23,54
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	3.982,50	4.380,75	26,16
Groupe de salaires 14			
jusqu'au 12 ^{ème} mois ^{2) 3)}	3.846,00	4.230,60	25,26
après le 12 ^{ème} mois ²⁾	4.086,50	4.495,15	26,84
après le 24 ^{ème} mois ²⁾	4.327,00	4.759,70	28,42
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4.808,50	5.289,35	31,58

*) Pour les mois de novembre 2008 à janvier 2009 inclus, les employés reçoivent un versement forfaitaire de 510 Euros, payable avec le salaire de décembre 2008 (reportable à janvier 2009).

Remarque : vous trouverez les autres notes de bas de page pour ce tableau à la page suivante.

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 :

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

Salaires mensuels de base ERA¹⁾ pour les salariés à compter du 1^{er} mai 2009*)

	Euros	Euros	Euros
Groupe de salaires 1	1.906,50	2.097,15	12,52
Groupe de salaires 2	1.929,50	2.122,45	12,67
Groupe de salaires 3	1.952,50	2.147,75	12,82
Groupe de salaires 4	1.982,50	2.180,75	13,02
Groupe de salaires 5	2.023,50	2.225,85	13,29
Groupe de salaires 6	2.076,50	2.284,15	13,64
Groupe de salaires 7	2.141,50	2.355,65	14,07
Groupe de salaires 8	2.252,50	2.477,75	14,79
Groupe de salaires 9	2.435,00	2.678,50	15,99
Groupe de salaires 10	2.676,00	2.943,60	17,58
Groupe de salaires 11	3.000,00	3.300,00	19,70
Groupe de salaires 12			
jusqu'au 36 ^{ème} mois ²⁾	3.091,50	3.400,65	20,31
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	3.435,00	3.778,50	22,56
Groupe de salaires 13			
jusqu'au 18 ^{ème} mois ²⁾	3.455,00	3.800,50	22,69
après le 18 ^{ème} mois ²⁾	3.658,00	4.023,80	24,03
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4.064,50	4.470,95	26,70
Groupe de salaires 14			
jusqu'au 12 ^{ème} mois ^{2) 3)}	3.925,00	4.317,50	25,78
après le 12 ^{ème} mois ²⁾	4.170,50	4.587,55	27,39
après le 24 ^{ème} mois ²⁾	4.416,00	4.857,60	29,00
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4.907,50	5.398,25	32,23

*) auxquels vient s'ajouter un versement unique de 122 Euros pour les mois de mai à décembre 2009 qui sera à payer en septembre 2009. Pour la possibilité de report de la deuxième période tarifaire, cf. la remarque à la page 1.

¹⁾ En raison du cadre juridique de la convention collective d'introduction du système ERA visant à éviter tous dépassements (vers le haut comme vers le bas) dans le cadre de la non majoration des coûts, il est possible que les salaires effectivement perçus diffèrent d'une façon non négligeable de ceux figurant dans le tableau ERA.

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

³⁾ Pour les salariés ayant travaillé auparavant pour le même employeur pendant au moins 36 mois dans le groupe de salaires 13, on considère que les 12 premiers mois du groupe 14 ont été effectués.

⁴⁾ Les salaires mensuels de base ERA ne sont pas directement comparables avec les salaires mensuels de base actuels des salariés (afin de déterminer concrètement un salaire ERA donné, il faut également prendre en considération les règlements visant à éviter tous dépassements, conformément à la convention collective d'introduction du système ERA).

Selon la convention tarifaire, tous les salariés d'une entreprise reçoivent une prime de rendement d'env. 10 % ou un dédommagement pour travail fourni d'au moins 10 %. C'est pourquoi ce tableau comporte les montants de 110 %, pouvant être comparés aux anciens salaires. Ces montants de 110 % sont comparables aux anciennes grilles 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 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 montre les résultats obtenus à partir de la formule appliquée au tableau des salaires de base ERA.

- 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 des apprentis par mois

	en Euros, à compter du 1 ^{er} février 2009 *)	en Euros, à compter du 1 ^{er} mai 2009 **)
1 ^{ère} année de formation	750,60	766,04
2 ^{ème} année de formation	787,98	804,18
3 ^{ème} année de formation	843,49	860,84
4 ^{ème} année de formation	916,42	935,27

*) Pour les mois de novembre 2008 à janvier 2009 inclus, les apprentis reçoivent un versement forfaitaire de 133 Euros, payable avec le salaire de décembre 2008 (reportable à janvier 2009).

***) à laquelle vient s'ajouter un versement unique de 32 Euros pour les mois de mai à décembre 2009, à payer en septembre 2009. Pour la possibilité de report de la deuxième période tarifaire, cf. la remarque à la page 1.

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

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

Fiche d'évaluation par points des tâches professionnelles

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

Caractéristiques		Niveaux d'évaluation de la tâche professionnelle										Points		
Compétences ¹⁾	Connaissances professionnelles	1	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en 1 semaine maximum .										6	
		2	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en moins de 4 semaines .										12	
		3	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en 4 semaines minimum .										18	
		4	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en 3 mois minimum .										25	
		5	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en 6 mois minimum .										32	
		6	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être acquis en un an minimum .										40	
	Connaissances techniques	7	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle d'une durée légale de 2 ans minimum dans une profession à formation professionnelle reconnue .										48	
		8	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle d'une durée légale de 3 ans minimum dans une profession à formation professionnelle reconnue .										58	
		9	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle dans une profession à formation professionnelle reconnue et d'une formation technique reconnue de 1 an .										69	
		10	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle dans une profession à formation professionnelle reconnue et d'une formation technique reconnue de 2 ans .										81	
		11	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation technique supérieure .										94	
		12	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation universitaire .										108	
Expérience pro.	1	Tâches professionnelles nécessitant en sus des connaissances professionnelles une expérience professionnelle de 1 an minimum à 3 ans .										6		
	2	Tâches professionnelles nécessitant en sus des connaissances professionnelles une expérience professionnelle de plus de 3 ans .										12		
Marge de manœuvre et de décision ²⁾	1	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode précisé dans le détail .										2		
	2	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode précisé en grande partie .										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 ainsi qu'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 beaucoup de communication, de travail en commun et de 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 les 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 ces objectifs, de les soutenir, de les encourager et de les motiver .										20		
Somme totale des points obtenus														
Groupe de salaire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Points	10-15	16-21	22-28	29-35	36-43	44-54	55-68	69-77	78-88	89-101	102-112	113-128	129-142	143-170

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

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 groupes de chefs d'équipe ou – dans le système ERA – les groupes de salaires les plus élevés), les différentes parties peuvent convenir d'une quote-part plus élevée (jusqu'à 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 la demande des différentes parties. Dans le cadre d'une quote-part élargie, il est possible de conclure par accord au niveau de l'entreprise d'un temps de travail plus long ayant un caractère obligatoire.

La **réduction** individuelle du temps hebdomadaire régulier de travail est possible sans compensation salariale jusqu'à 30 heures / semaine dans le cadre de la négociation collective en échange de garanties contre le licenciement pour l'ensemble des effectifs, des services ou des groupes de salariés.

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

Le **travail à temps partiel des salariés âgés** peut être mis en place pour les salariés étant âgés d'au moins 55 ans. Au cours de la première moitié de la période de travail à temps partiel, les salariés concernés travaillent pratiquement à temps plein comme auparavant ; en revanche, ils sont entièrement dispensés de travailler au cours de la seconde moitié de cette période (modèle en bloc). Les salariés se voient garantir 82 % de leur salaire net antérieur pendant l'ensemble de la période et l'employeur compense la différence des cotisations à l'assurance vieillesse (95 % des cotisations pour un temps plein). Les coûts occasionnés à l'employeur par ce système de travail à temps partiel des salariés âgés, entamé jusqu'à la fin 2009, sont en partie remboursés par l'agence pour l'emploi lorsque l'employeur remplace les salariés âgés. Les salariés ont droit de travailler selon ce système conformément à la convention collective d'un pont pour l'emploi (TV BB) jusqu'à fin 2009 et à partir de 2010 selon la nouvelle convention collective d'un passage flexible au système de retraite (TV FlexÜ). La nouvelle convention collective du passage flexible au système de retraite (TV FlexÜ) règlera à partir de 2010 de manière tout à fait nouvelle les droits et les conditions de l'augmentation des cotisations des employeurs ainsi que les méthodes de calcul pour le travail à temps partiel des salariés âgés.

Durée de travail des apprentis (§ 3 EMTV)

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

Heures supplémentaires (§ 5 EMTV)

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

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

Il est possible de conclure un accord volontaire d'entreprise prévoyant que les heures supplémentaires soient partiellement ou totalement compensées en temps libre et, si le temps libre est pris dans les deux mois suivants, 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 salaire conventionnel (horaire) du groupe 7, par heure de
à partir de la troisième heure suppl. sur une journée	50 %	
b) travail tardif	15 %	
c) travail de nuit (non concernée par (d))	25 %	
d) travail de nuit (heures supplémentaires)	50 %	
e) travail le dimanche	70 %	
f) travail le 1er janvier, le dimanche de Pâques, le 1er mai, le dimanche de Pentecôte et 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 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 1er octobre et le 31 mars ont droit à un jour de congé payé supplémentaire.

Prime 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 EMTV sans tenir compte du paiement des heures supplémentaires.

Contributions destinées au financement des régimes de retraite (TV AVWL) Plan d'épargne entreprise (TV VL)

La convention collective portant sur le plan d'épargne entreprise (TV VL = PEE) a été remplacée le 1^{er} octobre 2006 par celle portant sur les contributions 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 nouvelles 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 2.592 Euros par an (rq. : 4 % des 64.800 EUR comme plafond de cotisation d'assurance vieillesse pour 2009) dans le cadre d'un système 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 aux employeurs les alternatives suivantes : une assurance directe, une caisse de pension, un fonds de pension ainsi qu'une caisse de secours (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 1er décembre).

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

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 prises en compte conformément à la convention collective.

Remarque :

Les règlements tarifaires imprimés ci-dessus s'appliquent aux entreprises de l'industrie métallurgique et électrique de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie, pour lesquelles est valable le système ERA conformément au § 2 ERA-ETV.

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

Tous les tableaux des salaires et cette grille des salaires (également en version anglaise et française) sont téléchargeables sur notre site Internet www.metallnrw.de.

Edité par :

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

www.metallnrw.de