

GRILLE DES SALAIRES 2004

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 :

SALAIRES DES EMPLOYES ET DES OUVRIERS

L'accord tarifaire du 16 février 2004 prévoit – en plus des nouvelles clauses d'ouverture sur le temps de travail – une augmentation des salaires en deux étapes.

La première étape de l'augmentation des salaires s'applique – après deux mois zéro, janvier et février 2004 – du **1er mars 2004 au 28 février 2005**. Elle se compose d'une augmentation des salaires linéaire de 1,5 % ainsi que d'une composante structurelle du système ERA (la troisième depuis 2002) de 0,7 % qui sera acquittée en deux versements aux employés et aux apprentis en mars et octobre 2004.

La deuxième étape de l'augmentation des salaires conclue se fera suivant le même système : à partir du **1er mars 2005 et jusqu'au 28 février 2006**, les grilles de salaires indiqueront une nouvelle augmentation linéaire de 2,0 %, à laquelle s'ajoutera une (quatrième) composante structurelle du système ERA de 0,7 %. La grille des salaires correspondante paraîtra début 2005.

Remarque importante : il faut tenir compte, en plus des grilles des salaires et des paiements forfaitaires découlant des composantes structurelles du système ERA, des affectations au fonds ERA d'ajustement de l'exploitation et des provisions (p. 4).

Salaires mensuels des salariés Salaires conventionnels et salaires au rendement (Tableau des salaires mensuels de base en Euros) à compter du 1er mars 2004

Classes d'âge (\$ 7 LRA) ¹⁾	Groupes de salaires								
	2	3	4	5	6	7 ²⁾	8	9	10
Jusqu'à 19 ans 90%	1395,50	1411,92	1444,76	1510,43	1576,10	1732,98			
20 ans 95%	1473,03	1490,36	1525,03	1594,34	1663,66	1824,19			
à partir de 22 ans 100%	1550,56	1568,80	1605,29	1678,25	1751,22	1824,19	1970,13	2152,54	2426,17
Différentiel en %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

¹⁾ Les différentiels d'âge s'appliquent conformément à § 7 LRA seulement pour les ouvriers payés au temps.

²⁾ Le salaire conventionnel du groupe 7 n'est pas compatible avec la classification par âge en raison de l'application du § 7.2 LRA du 26/09/1967.

Le salaire mensuel de base des salariés dont le temps de travail hebdomadaire individuel régulier diffère de l'horaire hebdomadaire régulier conventionnel (35 heures par semaine) doit être calculé en appliquant la formule suivante :

$$\frac{\text{salaire mensuel conventionnel (voir tableau)}}{35} \times \text{temps de travail hebdomadaire individuel régulier}$$

Salaires horaires des salariés
Salaires conventionnels et salaires au rendement
(salaires horaires en Euros)
à compter du 1er mars 2004

Classification par âge (§ 7 LRA)	Groupes de salaires								
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
jusqu'à 19 ans 90 %	9,17	9,27	9,49	9,92	10,35	11,38			
à 20 ans 95 %	9,68	9,79	10,02	10,47	10,93	11,98			
22 ans et plus 100 %	10,18	10,30	10,54	11,02	11,50	11,98	12,94	14,14	15,94
Différentiel en %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

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 :

$$\frac{\text{salaire mensuel de base du groupe}}{35 \times 4,35}$$

Le tableau ci-dessous résulte de l'application de cette formule.

Huit premières semaines : durant les huit premières semaines de travail, les ouvriers payés au temps perçoivent 91,8 % du salaire conventionnel correspondant à leur groupe de salaire (§ 5 LA, § 9 N°3 LRA).

Prime de rendement : les ouvriers payés au temps et les chefs d'équipe ont droit à une prime de rendement d'en moyenne 16 % du salaire conventionnel des groupes 2 - 6 ou 7 - 10 (§ 9 N°4 LRA).

Prime supplémentaire du chef d'équipe : elle s'élève à 5 % du salaire conventionnel correspondant au groupe de salaire concerné (§ 4 LRA).

Prime pour la pénibilité du travail : elle est de 6% du salaire de base (LG 7) (§ 5 LRA).

Prime "fonderies" : la prime supplémentaire destinée aux ouvriers travaillant dans les fonderies est égale à 0,49 EUR (§ 6 LRA).

Salaire au rendement : il peut être convenu de rémunérer les ouvriers au rendement plutôt qu'au temps, à savoir par un salaire à la pièce (§ 9 LRA) – ou au taux horaire complété par une prime (§ 12 LRA).

Salaires des employés
Salaires conventionnels et primes fixes de rendement ERA en Euros
à compter du 1er mars 2004

Age	Groupes de salaires K/T (commerciaux et techniques)						Chef d'équipe ³⁾
	1	2 ¹⁾	3 ¹⁾	4 ²⁾	5	6	
jusqu'à 20 ans	1085,48	1217,45	1357,52				M 1 2290,48 34,36
	16,28	18,26	20,36				
Plus de 20 ans	1190,41	1340,76	1485,17				
	17,86	20,11	22,28				
Plus de 21 ans	1294,25	1455,97	1616,60				M 2 2746,43 41,20
	19,41	21,84	24,25				
Plus de 22 ans :							
	1ère année de travail dans le groupe	1397,56	1575,48	1750,73	2238,57	2831,87	
2ème année de travail dans le groupe	1504,63	1693,39	1878,90	2408,39	3047,14	3851,38	M 3 3328,37 49,93
	22,57	25,40	28,18	36,13	45,71	57,77	
3ème année de travail dans le groupe	1609,56	1808,06	2009,79	2577,68	3257,52	4122,34	M 4 3672,90 55,09
	24,14	27,12	30,15	38,67	48,86	61,84	
Plus de 3 ans de tr.l dans le groupe	1710,70	1930,29	2143,92	2744,81	3469,00	4394,39	
	25,66	28,95	32,16	41,17	52,04	65,92	

Remarque pour la compréhension du tableau :

Exemple :

Les primes de rendement des salariés sont sensiblement plus élevées en raison de l'introduction du système ERA. Pour préparer ce changement, les augmentations de salaire seront faites à partir de 2004 sous forme de prime fixe de rendement ERA qui sera traitée comme une partie du salaire jusqu'à l'introduction du système ERA (par ex. pour des calculs de moyennes et le calcul de la prime individuelle de rendement). Elle se fondra ensuite dans la prime de rendement variable ERA conclue, d'env. 10 % en moyenne.

M 1	
2290,48	salaire de base
34,36	prime fixe de rendement ERA

- 1) Les échelles de salaires des groupes K/T 2 et K/T 3 pour les salariés âgés de moins de 22 ans ne s'appliquent pas aux employés ayant terminé une formation ou un apprentissage. C'est pourquoi, au début de la relation de travail, le salaire sera fixé en fonction du groupe de salaire correspondant et augmentera à la fin de chaque année d'emploi, quel que soit l'âge du salarié.
- 2) Le meilleur dessinateur industriel perçoit une prime supplémentaire correspondant à 10 % du salaire final du groupe T 4.
- 3) Les chefs d'équipe des fonderies ont droit à 6 % de plus.

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 :

$$\frac{\text{Salaire conventionnel plus prime fixe de rendement ERA, conformément à l'accord salarial}}{\text{temps de travail hebdomadaire régulier}} \times 35$$

35

Prime individuelle de rendement : la prime varie entre 0 % et 8 % pour les employés (§§ 5 GRA, 4 TV LB Ang.).

Rémunération des apprentis
en Euros
à compter du 1er mars 2004

La rémunération mensuelle des apprentis se monte à :

1ère année de formation	660,95 EUR
2ème année de formation	693,97 EUR
3ème année de formation	742,75 EUR
4ème année de formation	806,98 EUR

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

**COMPOSANTES STRUCTURELLES DU SYSTEME UNIFIE DES SALAIRES
ERA / VERSEMENTS UNIQUES ET FONDS D'ADAPTATION AU SYSTEME
ERA**

Comme cela a été conclu par les parties signataires de la convention collective du 18 décembre 2003, l'accord-cadre sur les salaires (Entgeltrahmenabkommen (ERA)) prévoyant un système unifié des salaires doit être introduit dans les entreprises entre le 1er mars 2005 et le 28 février 2009. Pour préparer ce changement et compenser en partie les coûts qui en résulteront, les parties ont arrêté ensemble les dispositions suivantes :

Pour **2004** également, les salariés et apprentis recevront une partie (**0,5 %** ou **0,7 %**) de l'augmentation des salaires convenue sous forme de "**composante structurelle du système ERA**", somme qui sera calculée sur la base des "salaires conventionnels" (salaires mensuels individuels du mois correspondant, à l'exception du paiement des heures supplémentaires et de toute autre prime qui n'aurait pas son origine dans la convention collective) calculée comme suit :

Pour la période du 01/01/2004 au 30/06/2004 avec le salaire de **mars 2004** :
Hauteur du **versement unique** = salaire conventionnel de mars 2004 x 0,042

Pour la période du 01/07/2004 au 31/12/2004 avec le salaire d'**octobre 2004** :
Hauteur du **versement unique** = salaire conventionnel d'octobre 2004 x 0,045

Il est possible de prévoir par accord au niveau de l'entreprise des dates de paiement différentes.

Les **composantes structurelles du système ERA des années précédentes** (à hauteur de 0,9 % ou de 0,5 %) ne seront plus versées aux employés mais mises à disposition à la fin de l'exercice courant en vue de l'introduction du système ERA ("**Fonds ERA d'ajustement de l'exploitation**"). Les montants exacts affectés au fonds et par suite les montants des provisions devant être faites dans la balance commerciale à la fin de chaque exercice sont calculés suivant la grille des salaires selon des facteurs fixés par le fonds ERA d'ajustement de l'exploitation. Le fonds, qui constitue une mesure parmi d'autres, a pour but de compenser les éventuels coûts supplémentaires dans le cadre de la non majoration des coûts garantie aux entreprises.

**Salaires mensuels de base ERA¹⁾ pour les salariés
1er mars 2004 - 28 février 2005**

 110%⁴⁾

	Euros	Euros
Groupe de salaires 1	1.644,50	1.808,95
Groupe de salaires 2	1.664,50	1.830,95
Groupe de salaires 3	1.685,00	1.853,50
Groupe de salaires 4	1.710,50	1.881,55
Groupe de salaires 5	1.746,00	1.920,60
Groupe de salaires 6	1.791,50	1.970,65
Groupe de salaires 7	1.847,50	2.032,25
Groupe de salaires 8	1.943,50	2.137,85
Groupe de salaires 9	2.101,00	2.311,10
Groupe de salaires 10	2.309,00	2.539,90
Groupe de salaires 11	2.588,50	2.847,35
Groupe de salaires 12		
jusqu'au 36 ^{ème} mois ²⁾	2.667,50	2.934,25
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	2.964,00	3.260,40
Groupe de salaires 13		
jusqu'au 18 ^{ème} mois ²⁾	2.981,00	3.279,10
après le 18 ^{ème} mois ²⁾	3.156,50	3.472,15
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	3.507,00	3.857,70
Groupe de salaires 14		
jusqu'au 12 ^{ème} mois ^{2) 3)}	3.387,00	3.725,70
après le 12 ^{ème} mois ²⁾	3.598,50	3.958,35
après le 24 ^{ème} mois ²⁾	3.810,50	4.191,55
après le 36 ^{ème} mois ²⁾	4.234,50	4.657,95

¹⁾ Ce tableau des salaires mensuels ERA ne vaut que pour les salariés des entreprises ayant introduit la convention collective ERA conclue le 18 décembre 2003. La date de cette introduction est fixée par l'employeur. Celle-ci ne pourra être effectuée d'ici le 1er mars 2005 qu'avec l'accord des parties signataires de la convention collective. En raison du cadre juridique de la convention collective d'introduction du système ERA, visant à éviter tous dépassements 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.

La rémunération des apprentis restera inchangée lors de l'introduction du système 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 salaires actuels. Ces montants de 110 % sont comparables (en prenant en considération une prime de rendement moyenne) à un salaire actuel de 116 % pour les ouvriers et de 104 % pour les employés.

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Temps de travail (§ 3 MTV)

Temps de travail hebdomadaire conventionnel : 35 heures par 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 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 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**.

Le **travail à temps partiel des salariés âgés** (moitié du temps de travail normal) peut être mis en place pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise et 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 sont en partie remboursés par l'agence pour l'emploi lorsque l'employeur remplace les salariés âgés.

Selon la convention collective, les salariés âgés de 57 et 58 ans ont en principe droit à un contrat à temps partiel de ce type pour 2 à 6 ans, selon leur âge, la période non travaillée devant commencer au plus tard lorsque le salarié atteint l'âge de 60 ans ; les salariés âgés de 59 et 60 ans ont droit par principe à un contrat à temps partiel de ce type de deux ans. Compte tenu de la réduction des droits en matière d'assurance vieillesse découlant de la mise en œuvre de ce système, les salariés ont droit à une indemnité de 11043,90 EUR s'ils optent pour ce type de travail à temps partiel.

Durée du travail des apprentis (§ 3 MTV)

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

Heures supplémentaires (§ 5 MTV)

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.

Exceptionnellement, le volume des heures supplémentaires peut être fixé 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, l'employeur n'est pas tenu de verser des suppléments de salaire (§ 5 TV Besch).

Suppléments conventionnels de salaire, par heure (§ 6 MTV)

a)	pour les deux premières heures supplémentaires sur une journée	25 %	} du salaire conventionnel des ouvriers qualifiés par heures de travail (group 7)
	à partir de la troisième heure suppl. sur une journée	50 %	
b)	travail tardif	15 %	
c)	équipe 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 ou le jour de Noël	150 %	
g)	travail un autre jour férié	100 %	
h)	travail tardif de 17 à 20 heures et travail de nuit le jour de Noël et dans la nuit précédant le 1er janvier	150 %	

Maintien du paiement des salaires (§ 9 MTV)

Dès le début de la relation de travail, les salariés ont droit à recevoir leur salaire de manière continue pendant une période allant jusqu'à six semaines lorsqu'ils sont en incapacité de travail ou lorsqu'ils doivent rester chez eux pour suivre un traitement.

Ils reçoivent pendant ces six semaines 100 % de leur salaire à l'exception des heures supplémentaires (§ 16 MTV).

Duree des congés payés (§ 13 MTV)

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 31 octobre et le 1er mars ont droit à un jour supplémentaire de congé payé.

Primes de congés (§ 14 MTV)

Les salariés et les apprentis ont droit en plus de leur salaire normal (= 100 %) à une prime de congé de 50 % pour chaque jour de congé. Le calcul de la prime est effectué selon § 16 MTV sans tenir compte du paiement des heures supplémentaires.

Contributions destinées à la formation d'un capital (TV VL)

Ces contributions conventionnelles sont les suivantes :

pour chaque salarié (à temps plein)	26,59 EUR
pour chaque apprenti	13,29 EUR

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

Conversion des salaires

Les salariés ont le droit de verser jusqu'à 2472 Euros par an (en 2004) 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 (TV 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.

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 à l'industrie métallurgique et électrique de la Rhénanie du Nord-Westphalie.

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

Edité par :

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.
Postfach 30 10 41 - D-40210 Düsseldorf
Allemagne

www.metallnrw.de