

## GRILLE DES SALAIRES 2024 - 2026

Cette grille des salaires est un récapitulatif des principales dispositions des conventions collectives de l'industrie métallurgique et électrique de Rhénanie-du-Nord-Westphalie.

**Remarque :** les dispositions tarifaires s'appliquent aux contrats de travail soumis à une convention collective de l'industrie métallurgique et électrique de Rhénanie-du-Nord-Westphalie. Les conventions collectives n'ont pas été déclarées comme ayant force obligatoire.

### APERÇU DE L'ACCORD TARIFAIRE DU 14 NOVEMBRE 2024

#### **Salaires / indemnités de formation :**

Le nouvel accord tarifaire a une validité de 25 mois. Les grilles de salaires précédentes, entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2024, continuent de s'appliquer pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 31 mars 2025, les grilles d'indemnités de formation précédentes pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 31 décembre 2024.

Les salarié·e·s à temps plein qui se trouvent dans une relation de travail ou d'apprentissage sans interruption au 1<sup>er</sup> février 2025 et ont droit à un salaire, au maintien du paiement de leur salaire ou à une indemnité de chômage partiel, reçoivent un montant forfaitaire de 600 euro versé avec le décompte de salaire de février 2025. Les salarié·e·s à temps partiel bénéficient du même montant forfaitaire au prorata de leur temps de travail convenu. L'échéance de ce montant forfaitaire peut être avancée au 1<sup>er</sup> décembre 2024. Dans ce cas, son versement doit avoir lieu avec le décompte de salaire de décembre 2024.

Les salaires mensuels de base seront revalorisés en deux étapes, tout d'abord de 2,0 % au 1<sup>er</sup> avril 2025, puis de 3,1 % supplémentaires au 1<sup>er</sup> avril 2026. Les indemnités de formation connaîtront elles aussi une revalorisation en deux étapes : de 140 euro brut au 1<sup>er</sup> janvier 2025, puis de 3,1% au 1<sup>er</sup> avril 2026.

#### **Temps de travail :**

La possibilité offerte aux partenaires sociaux d'effectuer une déduction du compte-temps de l'employé·e faisant ensuite l'objet d'un paiement sans majoration passe de 50 à 100 heures par an.

#### **Jours de congé au lieu de l'indemnité complémentaire (A) (« T-ZUG (A) »)**

La possibilité d'obtenir des jours de congé en lieu de l'indemnité complémentaire (A) (« T-ZUG (A) ») est modifiée : les salarié·e·s ayant des charges privées / professionnelles accrues (enfants jusqu'à l'âge de 12 ans révolus, soins à domicile d'un proche à charge possédant la catégorie de dépendance 1 au minimum, travailleur posté indépendamment des horaires postés – à partir de 3 années de travail posté et de 5 ans d'ancienneté) peuvent décider de bénéficier, en lieu de l'indemnité conventionnelle complémentaire « T-ZUG (A) », de 8 jours de congé par an. Ils peuvent faire usage de ce droit 5 fois maximum par enfant ou personne à charge (contre 2 jusqu'à présent). Néanmoins, à partir du troisième usage de ce droit, la durée du congé est limitée à 6 jours. Les demandes des nouveaux ayants-droits peuvent être déposées jusqu'au 31 janvier 2025. Le délai d'examen de ces demandes expire au 31 mars 2025. Les partenaires sociaux peuvent fixer des périodes durant lesquelles les salarié·e·s peuvent poser ces congés, voire en imposer la prise en cas de problèmes d'emploi.

#### **« T-Geld »/ (« T-ZUG (B) ») - Modification des échéances de versement – Augmentation « T-ZUG (B) »**

A partir de l'année civile 2025, l'indemnité complémentaire (B) (« T-ZUG (B) ») est à verser avec le décompte de salaire de février (2025 : 579,70 euro) et l'indemnité de transformation « T-Geld » avec celui du mois de juillet. La « T-ZUG (B) » est revalorisée à compter de l'année civile 2026 de 18,5 % à 26,5 % du salaire de base du groupe de salaires 8 d'application (846,94 euro en 2026) ou, le cas échéant, de l'indemnité de formation.

#### **Procédure de différenciation particulière pour l'indemnité de transformation « T-Geld » en 2025 et 2026 :**

Suite à l'accord complémentaire de 2024 au TV T-ZUG (« E-TV T-ZUG 2024 »), une procédure simplifiée de différenciation de la « T-Geld » (à verser avec le décompte de juillet) est en vigueur pour les années civiles 2025 et 2026 : l'employeur peut décider d'un report de paiement de neuf mois maximum si l'entreprise se trouve dans une situation économique difficile au moment du versement de l'indemnité. Si le rendement net du chiffre d'affaires de l'entreprise est inférieur à

2,3 % à ce moment-là ou si le versement de la « T-ZUG (B) » le ferait passer en deçà de ce pourcentage, l'employeur peut supprimer ce droit par simple déclaration.

### Salaires ERA (accord salarial cadre)

#### Salaires mensuels de base ERA<sup>1)</sup> pour les salarié·e·s, valables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025

	euro	110 % <sup>4)</sup> euro	Salaires horaires <sup>5)</sup> euro
<b>Groupe de salaires 1</b>	2 705,00	2 975,50	17,77
<b>Groupe de salaires 2</b>	2 738,00	3 011,80	17,98
<b>Groupe de salaires 3</b>	2 769,50	3 046,45	18,19
<b>Groupe de salaires 4</b>	2 812,50	3 093,75	18,47
<b>Groupe de salaires 5</b>	2 871,50	3 158,65	18,86
<b>Groupe de salaires 6</b>	2 946,00	3 240,60	19,35
<b>Groupe de salaires 7</b>	3 038,00	3 341,80	19,95
<b>Groupe de salaires 8</b>	3 196,00	3 515,60	20,99
<b>Groupe de salaires 9</b>	3 454,00	3 799,40	22,69
<b>Groupe de salaires 10</b>	3 796,50	4 176,15	24,94
<b>Groupe de salaires 11</b>	4 257,00	4 682,70	27,96
<b>Groupe de salaires 12</b>			
jusqu'au 36 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	4 387,00	4 825,70	28,81
après le 36 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	4 872,00	5 359,20	32,00
<b>Groupe de salaires 13</b>			
jusqu'au 18 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	4 902,00	5 392,20	32,20
après le 18 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	5 190,50	5 709,55	34,09
après le 36 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	5 766,50	6 343,15	37,88
<b>Groupe de salaires 14</b>			
jusqu'au 12 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	5 568,50	6 125,35	36,57
après le 12 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	5 917,00	6 508,70	38,86
après le 24 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	6 265,50	6 892,05	41,15
après le 36 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	6 962,50	7 658,75	45,73

#### Salaires mensuels de base ERA<sup>1)</sup> pour les salarié·e·s, valables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026

	euro	110 % <sup>4)</sup> euro	Salaires horaires <sup>5)</sup> euro
<b>Groupe de salaires 1</b>	2 789,00	3 067,90	18,32
<b>Groupe de salaires 2</b>	2 823,00	3 105,30	18,54
<b>Groupe de salaires 3</b>	2 855,50	3 141,05	18,76
<b>Groupe de salaires 4</b>	2 899,50	3 189,45	19,04
<b>Groupe de salaires 5</b>	2 960,50	3 256,55	19,44
<b>Groupe de salaires 6</b>	3 037,50	3 341,25	19,95
<b>Groupe de salaires 7</b>	3 132,00	3 445,20	20,57
<b>Groupe de salaires 8</b>	3 295,00	3 624,50	21,64
<b>Groupe de salaires 9</b>	3 561,00	3 917,10	23,39
<b>Groupe de salaires 10</b>	3 914,00	4 305,40	25,71
<b>Groupe de salaires 11</b>	4 389,00	4 827,90	28,83
<b>Groupe de salaires 12</b>			
jusqu'au 36 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	4 523,00	4 975,30	29,71
après le 36 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	5 023,00	5 525,30	32,99
<b>Groupe de salaires 13</b>			

jusqu'au 18 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	5 054,00	5 559,40	33,20
après le 18 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	5 351,50	5 886,65	35,15
après le 36 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	5 945,50	6 540,05	39,05
<b>Groupe de salaires 14</b>			
jusqu'au 12 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	5 741,00	6 315,10	37,71
après le 12 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	6 100,50	6 710,55	40,07
après le 24 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	6 459,50	7 105,45	42,43
après le 36 <sup>ème</sup> mois <sup>2)</sup>	7 178,50	7 896,35	47,15

- <sup>1)</sup> 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.
- <sup>2)</sup> Les mois tels qu'ils figurent dans ce tableau sont des mois de travail dans le groupe de salaires correspondant.
- <sup>3)</sup> 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.
- <sup>4)</sup> 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, à titre d'information, figurent à ce tableau des montants de 110 %.
- <sup>5)</sup> Depuis avril 1992, le salaire mensuel s'applique obligatoirement. Les salaires horaires sont indiqués à titre d'information. Ils 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 :

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

### **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), on obtient le salaire mensuel de base grâce à la formule suivante :

$$\frac{\text{salaire mensuel de base conventionnel tiré} \times \text{temps de travail hebdomadaire}}{\text{du tableau des salaires mensuels de base} \quad \text{individuel habituel}} \quad 35$$

### **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 d'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

### Indemnité de formation mensuelle

	en euro, valable à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2025	en euro, valable à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2026
1 <sup>ère</sup> année de formation	1 205,59	1 242,96
2 <sup>ème</sup> année de formation	1 258,65	1 297,67
3 <sup>ème</sup> année de formation	1 337,47	1 378,93
4 <sup>ème</sup> année de formation	1 440,99	1 485,66

Les apprenti·e·s 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 euro** 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. Pour cela, 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.

## 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'**allonger**, 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 % »).

Le comité d'entreprise n'a droit d'opposition concernant des allongements du temps de travail supplémentaires que lorsque, à une échéance semestrielle (au 1<sup>er</sup> juin et au 31 décembre), le taux des 18 % des salarié·e·s au temps de travail allongé (plus de 35 heures/ semaine) est dépassé de plus de 4 points de pourcentage, ce qui oblige l'employeur à en informer le comité d'entreprise.

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. Le comité d'entreprise dispose en outre, en cas de dépassement d'un volume de travail hebdomadaire individuel moyen de 36,1 heures, d'un droit d'opposition à des allongements du temps de travail supplémentaires (dans les conditions décrites ci-dessus).

En accord avec le comité d'entreprise, jusqu'à 100 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 hebdomadaire individuel habituel par accord d'entreprise. En cas de problèmes d'emploi de nature conjoncturelle, une réduction allant jusqu'à 30 heures / semaine est possible sans compensation de salaire pour une période maximale de 12 mois. En cas de problèmes d'emploi liés à une transformation, une réduction allant jusqu'à 32 heures / semaine est possible pour une période maximale de 36 mois. L'employeur doit financer une compensation de salaire partielle à partir du 13<sup>ème</sup> mois. Une compensation de salaire partiellement financée par l'employé·e est également possible sur accord.

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 à « 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 de travail à temps partiel peuvent également être conclus sur base volontaire 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 a priori non majoré.

L'accord « TV MobA » comprend des règles-cadre offrant la possibilité de conclure un accord d'entreprise 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 de 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 1er janvier, le dimanche de Pâques, le 1er mai, le dimanche de Pentecôte ou 25 décembre	150 %	
- travail tout autre jour férié officiel	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 salaires 7
- travail tardif	15 %	
- travail de nuit (hors heures de travail supplémentaire)	25 %	

### Durée des congés payés (§ 36 MTV) / Prime de congés (§ 38 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<sup>er</sup> octobre et le 31 mars ont droit à un jour de congé payé supplémentaire.

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 de leurs futurs droits à salaire jusqu'à 4 % du plafond de calcul des cotisations de retraite (3 864 euros en 2025) 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.

### 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 euro pour les salarié·e·s à temps plein et à 159,48 euro 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<sup>er</sup> 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 / indemnité de transformation (TV T-ZUG)**

Les salarié·e·s et apprenti·e·s qui se trouvent dans une relation de travail ou d'apprentissage au 31 juillet d'une année civile donnée et travaillent à cette même date depuis six mois sans interruption dans la même entreprise reçoivent l'indemnité conventionnelle complémentaire (A) (« T-ZUG (A) ») ainsi que l'indemnité de transformation (« T-Geld »), à verser avec le décompte du mois de juillet :

**La « T-ZUG (A) »** s'élève à 27,5 % d'un salaire mensuel. Les salarié·e·s ayant des charges privées et professionnelles accrues (enfants jusqu'à l'âge de 12 ans révolus, soins à domicile d'un proche à charge possédant la catégorie de dépendance 1 au minimum, travailleur posté à partir de 3 années de travail posté et de 5 ans d'ancienneté) peuvent décider de bénéficier, en lieu de l'indemnité conventionnelle complémentaire « T-ZUG (A) », de 8 jours de congé par an (pour les parents et les soignants, cinq fois maximum par enfant et personne à charge ; à partir du troisième usage de ce droit, la durée du congé est limitée à 6 jours). Les partenaires sociaux peuvent fixer des périodes durant lesquelles les salarié·e·s peuvent poser ces congés, voire en imposer la prise en cas de problèmes d'emploi.

**La « T-Geld »** s'élève à 18,4 % d'un salaire mensuel, à verser avec le décompte du mois de juillet. Une procédure simplifiée de différenciation est en vigueur pour les années civiles 2025 et 2026 (cf. page 1).

**« T-ZUG (B) »** : Les salarié·e·s et apprenti·e·s se trouvant dans une relation de travail ou d'apprentissage au 28 février d'une année civile donnée et travaillant à cette même date depuis six mois sans interruption dans la même entreprise reçoivent l'indemnité « T-ZUG (B) » à montant identique pour tout·e·s, à verser avec le décompte de salaire du mois de février à partir de 2025. L'indemnité s'élève à 18,5 % (26,5% à partir de 2026) du salaire mensuel de base du groupe de salaires 8 pour les salarié·e·s à temps plein et de leur rémunération mensuelle pour les apprenti·e·s. Son versement peut faire l'objet d'un report de 2 mois.

### **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 2 mois. Pour tous les autres droits, ce délai est de 3 mois à compter de leur exigibilité.

## 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		
<b>Compétences<sup>1)</sup></b>	<b>Connaissances professionnelles</b>	1	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être <b>acquis en 1 semaine maximum.</b>	6	
		2	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être <b>acquis en moins de 4 semaines.</b>	12	
		3	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être <b>acquis en 4 semaines minimum.</b>	18	
		4	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être <b>acquis en 3 mois minimum.</b>	25	
		5	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être <b>acquis en 6 mois minimum.</b>	32	
		6	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire pouvant être <b>acquis en un an minimum.</b>	40	
	<b>Connaissances techniques</b>	7	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle d'une durée légale de <b>2 ans minimum dans une profession à formation professionnelle reconnue.</b>	48	
		8	Tâches professionnelles nécessitant un savoir-faire acquis en général à l'issue d'une formation professionnelle d'une durée légale de <b>3 ans minimum dans une profession à formation professionnelle reconnue.</b>	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 <b>1 an.</b>	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 <b>2 ans.</b>	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	
<b>Expé. pro.</b>	1	Tâches professionnelles nécessitant en sus des connaissances techniques une <b>expérience professionnelle de 1 an minimum à 3 ans.</b>	6		
	2	Tâches professionnelles nécessitant en sus des connaissances techniques une <b>expérience professionnelle de plus de 3 ans.</b>	12		
<b>Marge de manœuvre et de décision<sup>2)</sup></b>	1	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode <b>précisé dans le détail.</b>	2		
	2	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode <b>précisé dans l'ensemble.</b>	10		
	3	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode <b>partiellement précisé.</b>	18		
	4	Les tâches professionnelles sont réalisées suivant un mode <b>principalement sans indications préalables et largement en autonomie.</b>	30		
	5	Les tâches professionnelles sont réalisées <b>principalement sans indications préalables en autonomie.</b>	40		
<b>Collaboration</b>	1	La réalisation des tâches professionnelles ne demande <b>pratiquement aucune communication ni travail en commun.</b>	2		
	2	La réalisation des tâches professionnelles demande <b>une communication et un travail en commun réguliers.</b>	4		
	3	La réalisation des tâches professionnelles demande <b>une communication et un travail en commun réguliers ainsi qu'un recours occasionnel au vote.</b>	10		
	4	La réalisation des tâches professionnelles demande <b>une communication, un travail en commun ainsi qu'un recours au vote réguliers.</b>	15		
	5	La réalisation des tâches professionnelles demande <b>au plus haut point communication, travail en commun ainsi que recours au vote.</b>	20		
<b>Gestion du personnel</b>	1	La réalisation des tâches professionnelles ne demande <b>aucune gestion de personnel.</b>	0		
	2	La réalisation des tâches professionnelles demande de <b>donner des instructions aux employé·e·s, de les diriger et de les soutenir.</b>	5		
	3	La réalisation des tâches professionnelles demande de faire appel aux employé·e·s de façon à <b>atteindre des objectifs, de les soutenir, de les encourager et de les motiver.</b>	10		
	4	La réalisation des tâches professionnelles demande de <b>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.</b>	20		
<b>Somme totale des points obtenus</b>					

<sup>1)</sup> 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.

<sup>2)</sup> 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 alaires	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

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

Édité par :

**METALL NRW**

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

Uerdinger Straße 58 - 62 40474 Düsseldorf

Retrouvez-nous sur Internet à l'adresse [www.metall.nrw](http://www.metall.nrw)