

# CONVENTION COLLECTIVE 2018 DANS L'INDUSTRIE MÉTALLURGIQUE ET ÉLECTRIQUE

La nouvelle réglementation tarifaire  
sur le temps de travail :  
plus de flexibilité – plus de volume.

**GESAMT***METALL*

*Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie*

# TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	2
DISPOSITIONS ANTÉRIEURES .....	
RÉTROSPECTIVE	4
CONVENTION COLLECTIVE 2018 .....	
AUGMENTATION DES HORAIRES DE TRAVAIL	6
POSSIBILITÉS ACCRUES	8
TEMPS DE TRAVAIL RÉDUIT	12
PRIMES EXCEPTIONNELLES	14
RÉMUNÉRATION	16
AUTRES CONTENUS	18
.....	
MENTIONS LÉGALES	20

# PRÉFACE

**Mesdames, Messieurs,**

Plus une situation est complexe et compliquée, plus le désir de simplification est grand. Cela peut expliquer pourquoi l'accord salarial de 2018 pour l'industrie métallurgique et électrique est parfois évoqué sous la rubrique « Semaine de 28 heures ». L'intitulé juste est « Plus de flexibilité – plus de volume ».

Parce qu'avec la convention collective, nous avons posé la pierre angulaire d'un système de temps de travail flexible pour le XXI<sup>e</sup> siècle. L'accord donne aux entreprises la possibilité de convenir des horaires de travail beaucoup plus flexibles. C'est un grand succès. Cela nous permettra également d'accorder à nos employés plus d'autonomie sur leur emploi du temps.

L'augmentation de salaire, qui répercute la situation économique extraordinairement favorable du secteur, signifie sans aucun doute un facteur financier très douloureux. Et la formule à long terme de 27 mois se traduit par une sécurité de planification de nos entreprises et de nos employés. Pour de nombreuses entreprises de taille moyenne, il est important de pouvoir appliquer un dispositif de différenciation en permanence : ceci a aussi été le sujet d'accords conclus dans cette convention collective.

En termes de temps de travail, les entreprises ont toujours ressenti le besoin de soutenir les employés pour lesquels la réduction temporaire des heures travaillées est indispensable. Mais pour nous, en tant qu'entrepreneurs, disposer en permanence d'un volume de main d'œuvre suffisant pour traiter les commandes des clients, c'est aussi une question de vie ou de mort. C'est pourquoi les employeurs voulaient que nous puissions travailler plus longtemps pour couvrir des besoins opérationnels – rendant ainsi concevable la possibilité d'horaires de travail réduits. Et c'est exactement ce que nous avons convenu.



Les employés ont la possibilité de réduire leurs heures travaillées pendant une période limitée, puis de reprendre un emploi à temps plein. La proportion d'employés qui peuvent en faire usage est limitée par un quota.

Plus important encore : en contrepartie, la proportion d'employés autorisés à travailler plus de 35 heures peut être considérablement augmentée si nécessaire. Cela permet non seulement d'équilibrer le volume de travail qui s'est réduit en raison des emplois à temps partiel, mais aussi d'augmenter les capacités globales en cas de nécessité.

Les détails semblent complexes et compliqués. Ce fut également le cas avec l'Accord de Pforzheim. Et je suis sûr que l'Accord de Stuttgart de février 2018 a toutes les chances d'acquiescer une signification similaire pour l'acceptation des accords sectoriels. Dans cette brochure, nous aimerions expliquer le contenu le plus important de la convention collective de 2018.

! [D'ailleurs : dans la convention collective, nous avons convenu d'autres avantages pour les entreprises liées par des conventions collectives. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans les pages suivantes.](#)

Recevez l'expression de mes sentiments respectueux

**Dr. Rainer Dulger**  
Président

# RÉTROSPECTIVE

Pour comprendre ce qui est nouveau, voici un bref résumé de ce qui s'appliquait auparavant

## Quelles sont les conventions collectives et les dispositions légales en vigueur jusqu'à présent ?

### Dispositions tarifaires :

- ▶ La semaine de 35 heures (Allemagne de l'Ouest) et la semaine de 38 heures (Allemagne de l'Est) s'appliquent aux salariés des entreprises de l'industrie métallurgique et électrique couvertes par des conventions collectives. Selon la zone tarifaire, jusqu'à 13 et 18 pour cent des effectifs peuvent signer un contrat de travail individuel allant jusqu'à 40 heures de travail hebdomadaires, rapportant des salaires proportionnellement plus élevés, appelé quota de 40 heures. Le comité d'entreprise a le droit à l'information, mais n'a aucun droit de regard.
- ▶ Les entreprises ayant conclu une convention d'entreprise sur le recours aux travailleurs intérimaires peuvent, en même temps, permettre la conclusion de « contrats de 40 heures » couvrant jusqu'à 25 ou 30 pour cent de l'effectif, qui doivent cependant tenir compte des souhaits de réduction d'horaires des employés.
- ▶ Dans les entreprises où plus de la moitié des employés est classée dans un groupe à salaire fixe et relativement élevé, jusqu'à 45 ou 50 pour cent de la main-d'œuvre peut conclure des « contrats de 40 heures ». En principe, cependant, seuls les sites de recherche et de développement à proprement dire satisfont à cette exigence.

### Dispositions légales :

- ▶ En vertu de la Loi sur les contrats à temps partiel et à durée déterminée, chaque employé a déjà le droit de réduire ses heures de travail à n'importe quel nombre d'heures (avec un salaire inférieur correspondant). L'employeur peut rejeter cette demande en présence de raisons opérationnelles contraires. Le droit de d'employé de recouvrer le nombre d'heures dont il bénéficiait auparavant n'est pas garanti. Toutefois, il doit bénéficier d'un traitement préférentiel lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste vacant approprié.
- ▶ De plus, le nouveau gouvernement fédéral a annoncé dans son accord de coalition une loi pour une période limitée à temps partiel qui combine un droit à une réduction des heures hebdomadaires à un droit au retour aux heures de travail précédentes.
- ▶ Dans les deux cas, il n'y a pas de limitation du volume des réductions.

# AUGMENTATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Fini la rigueur inflexible de la semaine de 35 heures – une combinaison de possibilités d'augmenter et de réduire les horaires de travail sera faisable

## Possibilités d'augmenter les horaires de travail

Dans le prolongement du système existant, les quotas n'ont pas été modifiés, mais de nouvelles méthodes de calcul et les conditions d'accès plus faciles ont entraîné une augmentation significative des volumes.

## Trois nouvelles options pour augmenter le volume d'heures de travail :

**1** Conditions d'accès facilitées pour le quota de **25/30 pour cent** : le quota précédent de 25 ou 30 pour cent peut maintenant être utilisé indépendamment du travail temporaire. En cas de pénurie avérée de main-d'œuvre qualifiée, un accord d'entreprise correspondant à ce quota est possible et peut même être appliqué dans des situations d'urgence particulières.

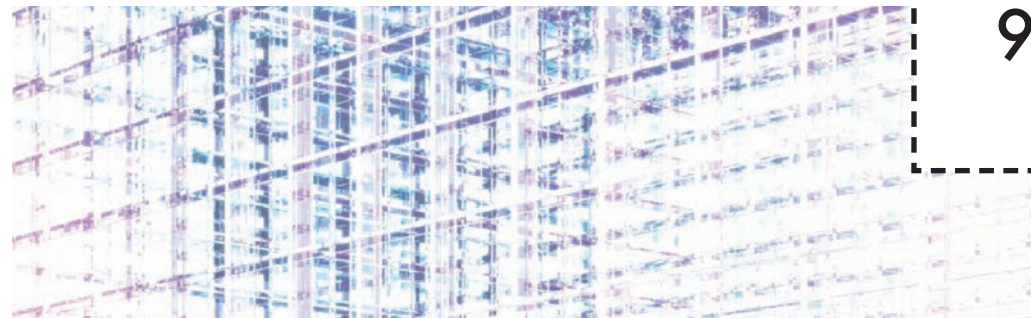
**2** L'ancien **quota** de 45/50 pour cent peut déjà être accepté pour une majorité d'employés d'un groupe de salaires nettement plus bas qu'auparavant (c'est-à-dire des « maîtres artisans » et des « contremaîtres supérieurs »). Cette option est maintenant disponible pour beaucoup plus d'entreprises qu'auparavant.

**3** Par une annonce au comité d'entreprise et, le cas échéant, une discussion avec celui-ci, un employeur peut passer d'un quota par employé à une **contemplation du volume de temps de travail**. Prenons l'exemple d'une entreprise n'appliquant pas les conditions d'admission spéciales pour un quota augmenté et ayant un quota précédent de 18 pour cent, cela signifie qu'en moyenne, tous les employés de l'entreprise sont autorisés à travailler 35,9 heures par semaine (18 pour cent 40 heures, 82 pour cent 35 heures). En pratique, cela signifie que : pour un employé qui ne travaille que 20 heures au lieu de 35, trois employés peuvent passer de 35 à 40 heures ; les autres moyennes s'appliquent mutatis mutandis aux entreprises couvertes par le taux de 13 pour cent ou par les régimes 25/30 ou 45/50 pour cent.

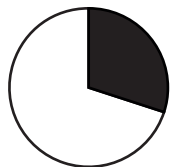
Dans le nouveau système offrant de meilleures possibilités d'augmenter le volume d'heures de travail, le comité d'entreprise a toutefois le droit de s'opposer à d'autres « contrats de 40 heures » si le quota est dépassé. La procédure est similaire à celle d'une embauche ou d'une mutation. Toutefois, si le quota – non élargi – de 13 pour cent ou 18 pour cent est concerné, le droit d'opposition ne s'applique que si le quota est dépassé de 4 points de pourcentage (ou 3 dans les districts du centre et de Thuringe) et après consultation du comité d'entreprise sur les mesures visant à assurer le respect du quota.

# POSSIBILITÉS ACCRUES

Options pour augmenter le quota de 40 heures à partir du 01.01.2019



## Possibilités d'accès facilitées



### Quota de 25/30 %

- En cas de pénurie de spécialistes
- N'est plus lié à la convention collective salariale pour le travail temporaire
- Par convention d'entreprise



### Quota de 45/50 %

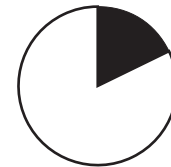
- Pour sites technologiques, par exemple
- Peu de conditions préalables
- Par convention d'entreprise



### Analyse globale

- 35,9 heures hebdomadaires travaillées en collectif, par exemple

## Réglementation inchangée



### Quota de 13/18 %

- Peut être conservé sous sa forme actuelle

possible à partir du  
**01.01. 2019**



**Que se passe-t-il si une entreprise est en dépassement de quota au moment où la convention collective entre en vigueur ?**

Dans ce cas, si une des parties le demande, des délibérations sur la façon de respecter le ou les quotas seront menées. Si ces négociations n'aboutissent pas, le comité d'entreprise a le droit de s'opposer à d'autres « contrats de 40 heures » dépassant le quota atteint à ce moment-là après 24 mois.

**Que faire si l'employeur a été satisfait jusqu'à présent ou si la nouvelle réglementation semble trop compliquée ?**

L'employeur peut déclarer à son comité d'entreprise avant le 31 octobre 2018 qu'il souhaite rester dans l'ancien système. Dans ce cas-là, rien ne change pour lui. S'il souhaite toujours passer au nouveau système à une date ultérieure, il peut le faire à tout moment avec un préavis de six mois.

Les comptes de temps de travail constituent aussi une novation, car il sera possible de créer un volume supplémentaire de temps de travail temporaire dans la vie quotidienne des entreprises rapidement et sans formalités : à l'avenir donc, on pourra convenir avec le comité d'entreprise que jusqu'à 50 heures par salarié et par an seront payées sur un compte de temps de travail en espèces et sans prime d'heures supplémentaires.

## FINI LA RIGUEUR INFLEXIBLE DE LA SEMAINE DE 35 HEURES

- **Nouvelles régulations concernant le quota**
- **Option de décaissement des comptes de la durée du travail**



**Plein temps réduit •**

**Option « exemption » de T-ZUG (A) •**

## TEMPS DE TRAVAIL RÉDUIT

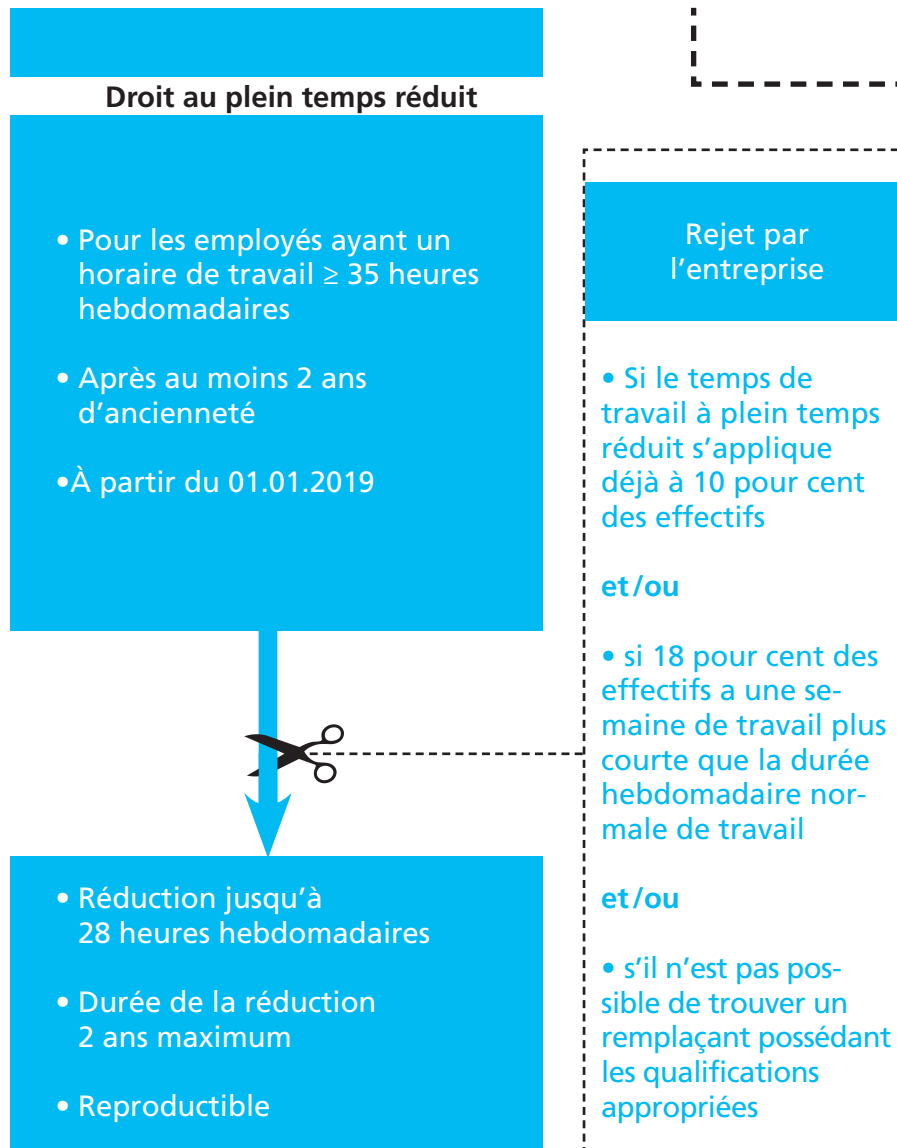
**Le plein temps réduit : la convention collective va restreindre les prétentions légales futures**

Les employés ont le droit de réduire leur temps de travail jusqu'à 28 heures pendant deux ans. Passé ce délai, ils reprennent un emploi à temps plein. Il faut s'attendre à ce que les nouvelles lois prévues par le gouvernement fédéral permettent ce droit. Il faut donc également considérer la convention collective M+E dans ce contexte.

**!** La convention collective limite le droit légal prévu, réduisant ainsi la perte imminente du volume des heures travaillées. En outre, l'employeur peut rejeter une demande de plein temps réduit – contrairement à l'emploi à temps partiel à durée limitée, prévu par la nouvelle loi – si il n'est pas en mesure de remplacer l'équivalent de travail perdu.

De plus, la convention collective permet à un maximum de 10 pour cent des effectifs de travailler à plein temps réduit.

**!** En outre, le travail à temps partiel légal a été également limité à un maximum de 10 pour cent et la proportion d'employés travaillant moins que la durée hebdomadaire normale de travail limitée à un total de 18 pour cent.





# PRIMES EXCEPTIONNELLES

## Prendre des jours de congé au lieu d'une prime

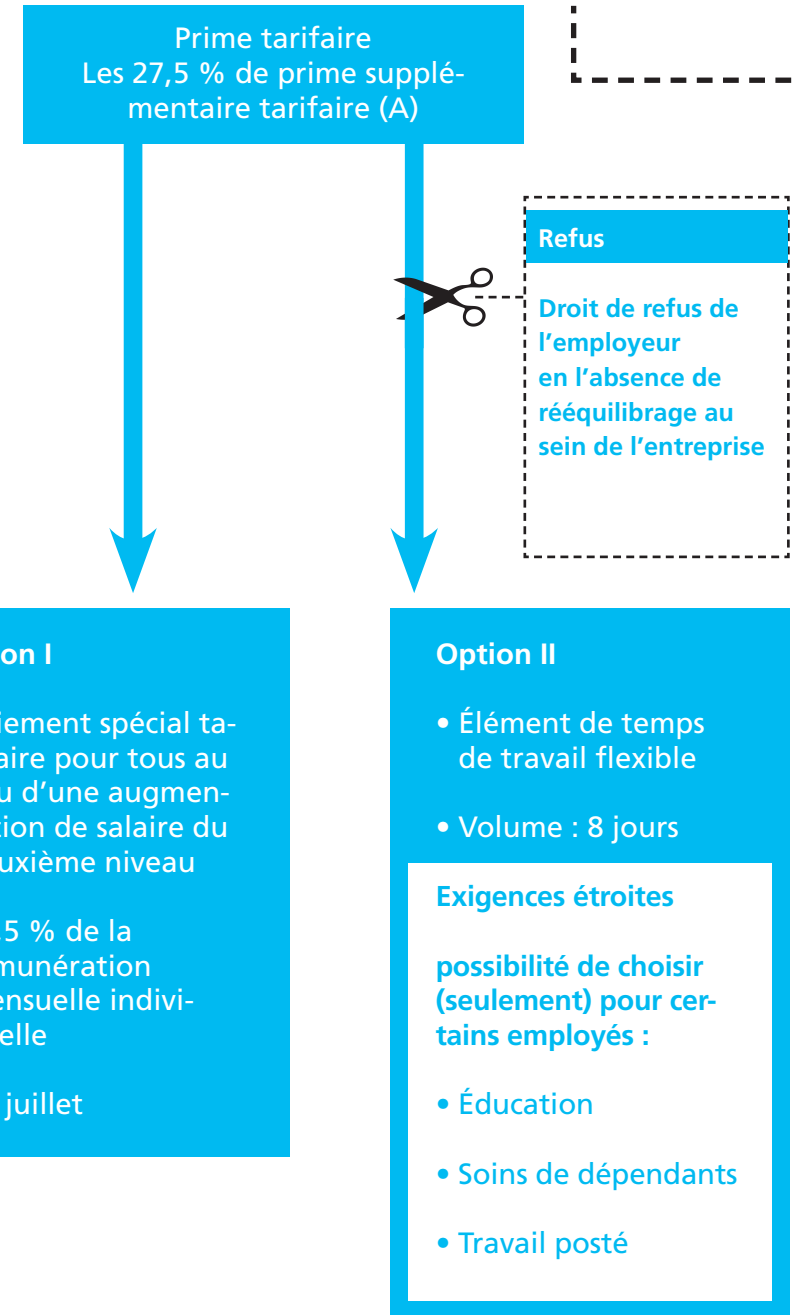
À partir de 2019, au lieu d'une augmentation programmée des salaires, il y aura, en vertu des conventions collectives, deux primes tarifaires exceptionnelles, qui seront versées aux employés tous les 31 juillet – au plus tard le 30 septembre en cas de décalage admissible. La prime tarifaire supplémentaire T-ZUG (A) s'élève à 27,5 pour cent du salaire de base mensuel individuel. La deuxième prime tarifaire supplémentaire T-ZUG (B) est un montant uniforme et dynamique de barème identique pour tous les salariés, s'élevant à 400 euros en 2019.

**Les 27,5 pour cent de prime supplémentaire tarifaire (A) sont ordinairement versés aux employés. Toutefois, trois groupes d'employés peuvent choisir s'ils souhaitent avoir huit jours de congé supplémentaires au lieu du paiement :**

- ▶ Les employés ayant des enfants d'âgés allant jusqu'à 8 ans et qui les élèvent et éduquent eux-mêmes ;
- ▶ Les employés s'occupant de parents âgés, d'enfants, d'un conjoint ou d'un beau-parent avec au moins un niveau 1 de dépendance et soins à domicile ;
- ▶ Les travailleurs en travail posté.

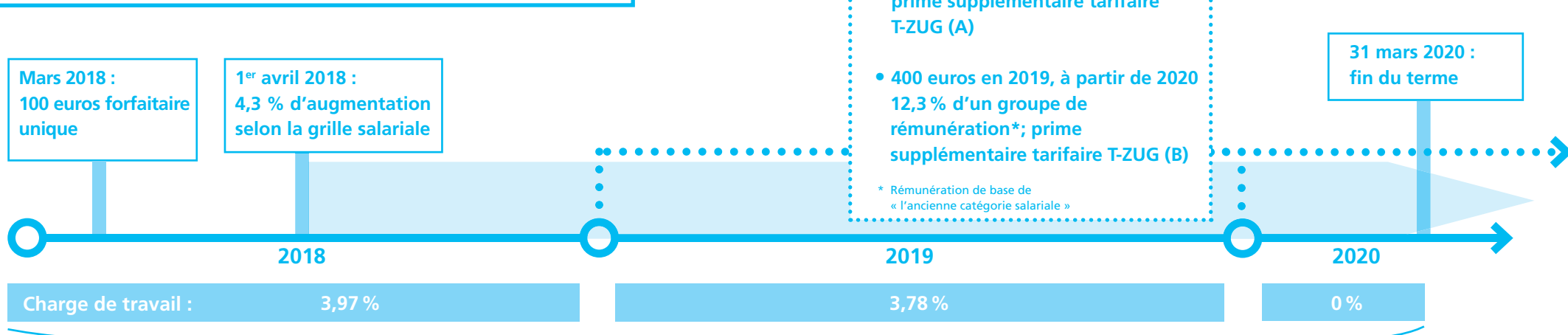
Selon le cas, il existe différentes conditions, telles que l'ancienneté. De plus, l'employeur peut insister pour la solution selon laquelle, il paierait l'employé s'il ne peut pas trouver de remplaçant ayant les qualifications appropriées pour le volume de travail nécessaire dans l'entreprise. Les employeurs et les comités d'entreprise doivent en discuter. Un autre employé qui travaille plus longtemps pendant cette période n'est pas inclus dans le « quota de 40 heures ».

**Dans certaines zones tarifaires, les nouveaux paiements spéciaux sont appelés différemment ; la prime supplémentaire tarifaire T-ZUG (A) correspond là-bas à la prime supplémentaire tarifaire T-ZUG et T-ZUG (B) correspond au montant supplémentaire ou au montant. Afin d'améliorer la lisibilité, dans ce qui suit, seuls T-ZUG (A) et T-ZUG (B) sont mentionnés.**



# RÉMUNÉRATION

Coûts plus élevés – compensés par la longue durée de validité et des options de flexibilité valables à long terme



**Charge moyenne (durée totale) : 3,47 %**

La convention collective commence le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et se termine le 31 mars 2020 et prévoit un total de quatre éléments constitutifs pour la rémunération :

- ▶ Pour mars 2018, un montant forfaitaire de 100 euros est convenu pour tous les employés ;
- ▶ Le 1<sup>er</sup> avril 2018 les salaires et les allocations de formation augmentent d'environ 4,3 pour cent ;
- ▶ À partir de 2019, il y aura deux versements spéciaux chaque année en juillet, la prime tarifaire supplémentaire T-ZUG (A) de 27,5 pour cent du salaire mensuel individuel et la prime tarifaire supplémentaire T-ZUG (B) de 400 euros supplémentaires pour 2019, et, les années suivantes 12,3 pour cent du salaire de base d'un groupe de rémunération défini (« ancien groupe de salaire de base »).

- ▶ La prime supplémentaire appelée T-ZUG (B) (400 euros/12,3 pour cent) peut être annulée, réduite ou reportée avec l'accord préalable des parties à la convention collective. Cette option de différenciation est valable au-delà de la durée de la convention collective portant sur la rémunération !

Cela signifie que la charge financière pour l'Allemagne en 2018 sera de 3,97 pour cent (y compris la précharge de 0,45 pour cent) et de 3,78 pour cent en 2019. La charge moyenne sur la durée totale s'élève à 3,47 pour cent. Si l'option de différenciation est pleinement exploitée, la charge pour 2019 peut être réduite à 3,06 pour cent et la charge globale à 3,14 pour cent.

## AUTRES CONTENUS

### Succès dans le travail mobile et les régimes de retraite d'entreprise

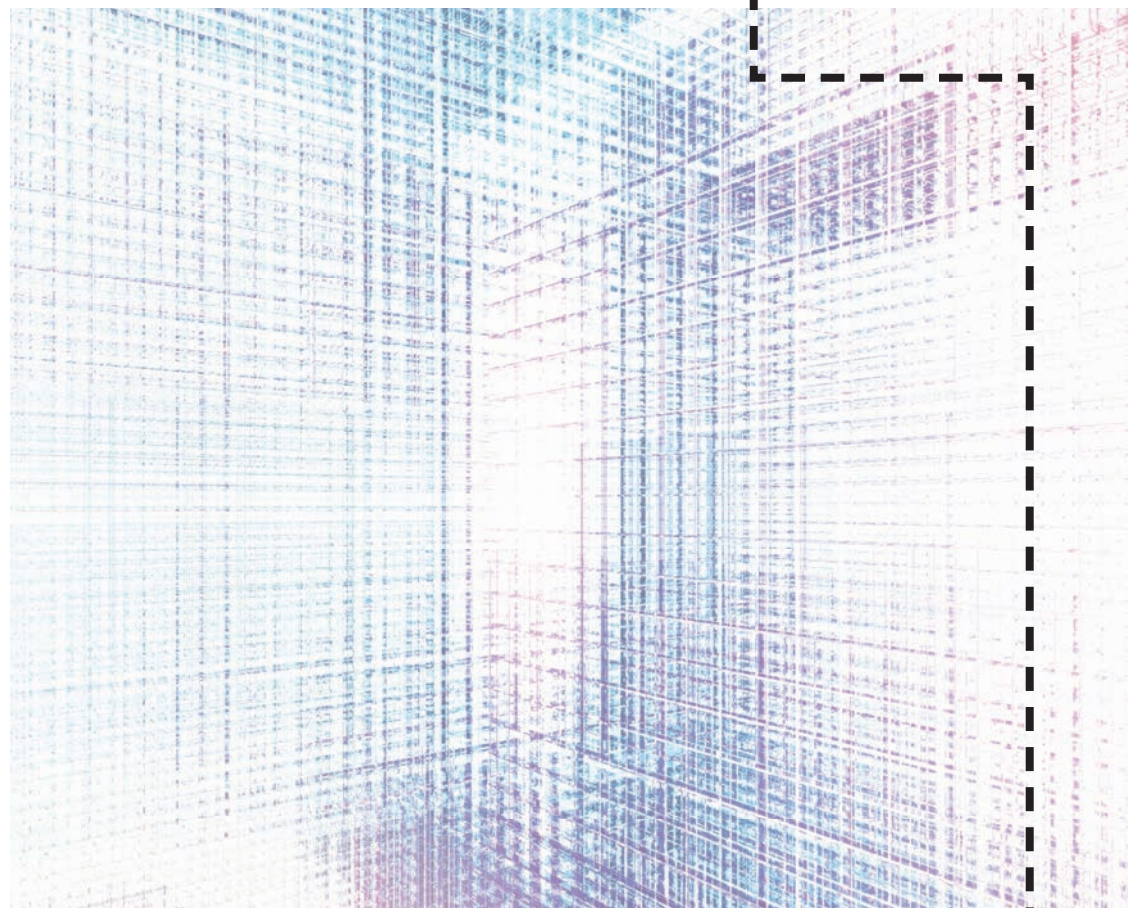
Un certain nombre d'autres accords ont également été conclus. Les conditions cadres pour le travail mobile sont probablement les plus importantes pour la pratique de l'entreprise. Il n'y a aucune obligation de régler le travail mobile au sein de l'entreprise et aucun droit des employés au travail mobile. Toutefois, si la convention collective est appliquée, les détenteurs d'un contrat de travail mobile décidant de travailler tard ou la nuit ne toucheront pas de prime de travail tardif ou de nuit.

! [En outre, les périodes de repos légales sont ramenées de onze à neuf heures si le salarié peut choisir lui-même le début ou la fin du temps de travail et s'il reçoit une compensation.](#)

C'étaient aussi des exigences d'employeurs pendant de nombreuses années. La possibilité de s'écarter de la période de repos légale place également les entreprises soumises aux conventions collectives dans une meilleure position que les entreprises qui n'y sont pas soumises.

! Dans le cas du régime de retraite professionnelle, des frais administratifs et des coûts considérables ont été épargnés aux entreprises. [Les parties à la convention collective avaient convenu, dès 2001, que les cotisations de sécurité sociale économisées dans l'industrie métallurgique et électrique ne seraient pas répercutées sur les salaires en cas de rémunération différée en raison des options administratives des salariés. Cet aspect de la convention a été reconduit – et ce, malgré la nouvelle réglementation de la loi sur le renforcement des retraites d'entreprise et l'obligation de répercuter jusqu'à 15 pour cent de la rémunération convertie.](#) Il s'agit, là aussi, d'un avantage pour les entreprises soumises aux conventions collectives.

En outre, à partir de 2019, les apprentis pourront bénéficier d'une journée supplémentaire rémunérée pour préparer leurs examens. Il est à espérer que cette mesure profitera également aux entreprises qui forment des apprentis.



# MENTIONS LÉGALES

## **Gesamtmetall | Confédération nationale des organisations patronales de l'industrie métallurgique et électronique**

Vossstrasse 16

10117 Berlin

Allemagne

Téléphone : +49 (0)30 55150-0

Télécopie : +49 (0)30 55150-400

[info@gesamtmetall.de](mailto:info@gesamtmetall.de)

[www.gesamtmetall.de](http://www.gesamtmetall.de)

[www.facebook.com/MEArbeitgeber](https://www.facebook.com/MEArbeitgeber)

[www.twitter.com/MEArbeitgeber](https://www.twitter.com/MEArbeitgeber)

Conception et production :

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Crédits photos et iconographiques :

Gesamtmetall (page 3),

Getty Images (titre, côté intérieur)

Impression :

Warlich Druck Meckenheim GmbH,

Meckenheim

© Gesamtmetall 2018

