

€ € € € € € € € €

€ € € € € € € € €

€ € € € € € € € €

Guide des salaires en Allemagne

2012

€ € € € € € € € €

€ € € € € € € € €

€ € € € € € € € €



01 /// Salaire brut/ salaire net en France et en Allemagne : les différences	03
02 /// L'impôt sur le salaire en Allemagne (Lohnsteuer)	05
03 /// Les Vermögenswirksame Leistungen : VWL en Allemagne	07
04 /// 10 conseils pour augmenter son salaire net en Allemagne	08
05 /// Les assurances comprises dans le contrat de travail en Allemagne	09
06 /// Quels avantages peut-on négocier en plus de son salaire en Allemagne ?	10
07 /// Quels sont les salaires des jeunes diplômés et débutants en Allemagne ?	12
08 /// Le salaire des cadres en Allemagne	14
09 /// Quels sont les salaires et rémunérations des commerciaux en Allemagne ?	16
10 /// Comment réaliser votre négociation salariale en Allemagne ?	18
11 /// Comprendre une feuille de paie en Allemagne	20



« Les salaires sont plus élevés en Allemagne qu'en France. », entend-on dire au sujet de la rémunération entre les deux pays. Réalité ou mythe ? Qu'en est-il exactement ?

Du brut au net en France

En France, l'imposition est **annuelle** (l'imposition mensuelle étant une option). **Les salaires nets ne prennent pas en compte les impôts que le contribuable paie chaque année**, aux alentours du mois de septembre. Les salaires nets annoncés ne tiennent ainsi pas compte des impôts qu'il s'agira de payer en fin d'année.

Les **cotisations salariales** (en France) sont les suivantes : **assurance maladie, vieillesse, chômage et retraite**.

Le brut fiscal et le net imposable : les différences ?

Le salaire brut fiscal est le salaire brut, à savoir le salaire de base, auquel sont ajoutées les heures supplémentaires, les primes et les avantages.

Le salaire net imposable est le salaire net, c'est-à-dire après déduction des cotisations sociales obligatoires (sécurité sociale, vieillesse et retraite complémentaire). Il correspond à l'ensemble des rémunérations perçues au cours de l'année d'imposition, auxquelles sont ajoutés les avantages (en nature) dont le salarié a bénéficié pendant cette même année (ex : voiture ou logement de fonction).

Du brut au net en Allemagne

Contrairement au système français, l'imposition en Allemagne se fait tout au long de l'année. Ainsi, **tous les salaires nets annoncés sont aussi nets d'impôts**.

Les différents **impôts allemands** sont **l'imposition salariale**, mais aussi **l'impôt de solidarité** et **la taxe d'église**.

Quant aux **cotisations salariales**, elles concernent la **sécurité sociale, l'assurance-dépendance, l'assurance vieillesse** et **l'assurance chômage**.

en savoir plus :

Les impôts en Allemagne

Des spécificités allemandes

Récupérer ses impôts sur les 2 années précédentes avec la Steuererklärung.

Certains frais liés à l'activité professionnelle ainsi que de nombreux autres frais sont déductibles et peuvent conduire à un remboursement conséquent d'impôts.

en savoir plus :

+ Récupérer ses impôts avec la Steuererklärung

Vermögenswirksame Leistungen (VWL)

Il s'agit d'un complément au salaire versé par l'employeur que l'on peut obtenir sur simple demande ! La démarche est très simple : il suffit d'ouvrir un compte épargne spécial permettant la réception de cette somme d'argent.

en savoir plus :

+ gagner 40 € de + sans effort avec les Vermögenswirksame Leistungen

Enfin, en Allemagne, le salarié choisit sa sécurité sociale :

en plus des sécurités sociales privées, on compte plus de 200 Krankenkasse publiques. Certaines caisses permettent par l'intermédiaire de primes versées en fin d'année de réduire leur coût. S'assurer dans le privé peut également être un moyen d'augmenter son revenu net.

en savoir plus :

+

- Changer de Krankenkasse : mode d'emploi
- Bien choisir sa Krankenkasse (sécurité sociale)
- Gesetzlich ou pflicht, freiwillig, privat versichert : qu'est ce que ça veut dire ?

Des exemples concrets

En France, il est difficile, voire impossible, de trouver une information générale pour calculer son salaire net d'impôts. Tout dépend en effet de la situation familiale de l'employé, de son statut (agent de maîtrise, cadre, chef d'entreprise...), etc. Mais pour le cas particulier de l'individu célibataire vivant seul, sans enfant à charge - et qui, en Allemagne, n'appartient à aucune église et souscrit à un taux de 15% à une caisse d'assurance santé, **Krankenkasse** - voici quelques exemples :

Un **salaire français de 2.046,55 €** correspond à un **salaire de 2.537,84 € en Allemagne**.

En effet, pour ces deux salaires bruts, le net sera de **1.500 € après impôts**.

Prenons maintenant l'exemple d'un employé travaillant à temps pleincélibataire et sans enfant :

En France, cet employé devra avoir un **salaire mensuel brut de 1.317,83 €** pour un salaire net de **1000 € déduction d'impôts**.

En Allemagne, il lui faudra un **salaire brut de 1.426,48€** pour le même montant net (s'il se déclare non rattaché à une église ; s'il se déclare rattaché, il lui faudra 1.449,52 € en brut pour le même salaire net)

Ainsi, Français établi en Allemagne et qui souhaite **retourner travailler en France**, peut consentir à une **baisse d'environ 20% de son salaire brut** tout en restant au même niveau de salaire net après impôts.

NB : en **France**, les **impôts représentent 1 à 3 mois de salaire net par an**.

Vous êtes CANDIDAT : comment calculer votre salaire ?

Pour plus d'informations et pour une estimation de salaire personnalisée, notre Conseil partenaire EUROJOB CONSULTING, Cabinet de recrutement franco-allemand, se propose:

- d'évaluer gratuitement la fourchette de rémunération de votre poste
- d'estimer le montant de votre augmentation en 2011

N'hésitez pas à prendre contact avec notre conseil en envoyant un mail à salaire@eurojob-consulting.com



Comment l'impôt est-il prélevé et à quel moment ?

L'**impôt sur le salaire** est un **impôt prélevé à la source** sur la **feuille de paie (Gehaltsabrechnung)**. Un **Français est assujéti** à l'impôt en Allemagne s'il y **travaille plus de 183 jours par an**. NB : un régime spécial s'applique aux travailleurs transfrontaliers.

Quelle est la base de l'impôt ?

La **déclaration d'impôt** se fait sur la **base du salaire imposable (zu versteuernde Einkommen)**.

Quel est le le taux d'imposition ?

Celui-ci **dépend du montant du salaire** (impôt progressif). Un barème selon la situation familiale permet un classement en **six catégories d'imposition (Steuersklasse: de I à VI)**. Elles prennent en considération :

- le statut familial,
- célibataire ou marié,
- le nombre d'enfants,
- le revenu représente une deuxième rentrée d'argent (**Zweitverdiener**).

Lorsque dans un ménage, les deux conjoints ont des revenus imposables, certaines combinaisons de catégories d'imposition peuvent s'avérer particulièrement avantageuses.

Comment obtenir une carte d'imposition (Lohnsteuerkarte) ?

Les indications concernant la **catégorie d'imposition** et le **nombre d'enfants** sont inscrites sur la **carte fiscale officielle du contribuable, délivrée par l'administration municipale de votre lieu de résidence**.

Cette carte est à **remettre à votre employeur**, sur laquelle il notera votre **revenu annuel** et le **montant de vos cotisations sociales**.

Tous les mois, les impôts sont déduits automatiquement de votre salaire brut.

Comment est effectuée la déclaration annuelle d'imposition (Lohnsteuererklärung) ?

Le montant exact de l'impôt est établi après l'expiration de l'année civile, sur le revenu perçu par le contribuable au cours de cette période. En principe, **tout contribuable doit faire une déclaration annuelle de ses revenus de l'année précédente (Einkommenssteuererklärung)** avant le **31 mai** auprès de l'Hôtel des Impôts (**Finanzamt**).

NB : toute personne ayant des **enfants à charge** et **bénéficiaire de l'allocation familiale (Kindergeld)** doit également **remplir une déclaration**.

Lorsque vous faites votre régularisation des retenues mensuelles en fin d'année (**Lohnsteuerjahresausgleich**) au service fiscal, vous devez **joindre la carte fiscale de l'année** en question et déclarer tous les revenus que vous avez perçus au cours de cette année (intérêts, loyers etc.) : ceux-ci seront pris en compte avec les impôts payés.

A-t-on droit à des abattements fiscaux ?

Dans certains cas d'abattement à la base (**Freibeträge**), de tranches exonérées d'impôts et de dépenses déductibles de l'impôt (**von der Steuer absetzbar**), le service fiscal devra vous rembourser de l'argent.

Quelques conseils pour ne pas se perdre dans la jungle fiscale....

Le système fiscal allemand est compliqué, mais il peut être avantageux de s'informer auprès d'une **association de conseil fiscal (Lohnsteuerverein)** ou d'un **conseiller fiscal (Steuerberater)**. Les services fiscaux sont tenus de vous renseigner.

Pour plus d'informations, consultez le service fiscal local ou un conseiller fiscal renseignez-vous sur le site : www.finanzamt.de.

Le Ministère fédéral des Finances met la brochure « **L'Abécédaire des impôts** » (**Steuern von A bis Z**) à votre disposition sur le site : www.bundesfinanzministerium.de

Quelques particularités des retenues fiscales sur votre feuille de salaire (Gehaltsabrechnung) :

L'impôt au bénéfice des Eglises

En Allemagne, toute personne déclarée appartenant au **culte catholique ou protestant** doit s'acquitter d'un impôt au bénéfice de l'Église. Les membres de la **communauté juive** paient un **denier du culte juif**, qui correspond à l'impôt au bénéfice de l'église. Les autres communautés religieuses n'ont pas d'impôt à payer. **Son taux varie entre 8 et 10 % de l'impôt sur le revenu.**

L'impôt de solidarité

Depuis 1991, une contribution additionnelle de solidarité est prélevée en Allemagne l'Ouest et de l'Est. Cet impôt direct a été créé afin de **financer la réunification** et revient à l'État fédéral.

Son taux s'élève actuellement à **5,5% de l'impôt sur le revenu**. La base d'imposition pour le calcul de cette contribution additionnelle de solidarité est l'impôt sur le revenu pour l'établissement duquel les abattements pour enfants à charge sont pris en compte.

Vous êtes CANDIDAT : comment calculer votre salaire ?

Pour plus d'informations et pour une estimation de salaire personnalisée, notre Conseil partenaire EUROJOB CONSULTING, Cabinet de recrutement franco-allemand, se propose:

- d'évaluer gratuitement la fourchette de rémunération de votre poste
- d'estimer le montant de votre augmentation en 2011

N'hésitez pas à prendre contact avec notre conseil en envoyant un mail à salaire@eurojob-consulting.com

Les **VWL** sont une **somme mensuelle qui peut être versée par l'employeur et qui peut varier de 3 à 40 € par mois**. L'employeur n'est pas obligé de les verser mais les personnes éligibles doivent en général être employées en CDI ou au moins avoir passé leur période d'essai de 6 mois pour y avoir droit.

Les VWL ne peuvent être versées sur le compte courant du salarié. Elles doivent être **versées sur un compte spécial**. Le montant alloué par l'employeur est toujours **versé sur le salaire brut**. Ensuite, le placement de cette somme sur le compte VWL peut se faire de deux façons :

Prélèvement sur le brut :

cette formule consiste à ouvrir un **plan d'épargne entreprise** de type **complémentaire retraite**.

avantage

ne pas avoir de prélèvements d'impôts ou de charges sociales sur le montant alloué par l'employeur.

inconvénient

le manque de flexibilité en cas de changement d'employeur et le blocage de l'argent jusqu'à l'âge minimum de 60 ans.

Prélèvement sur le net :

cette formule consiste à laisser prélever le montant des VWL sur le salaire net de l'employé.

avantage

la flexibilité et la disponibilité de l'argent.

inconvénient

le salaire net disponible diminue par rapport à l'état initial avant VWL, le montant des impôts et charges sociales correspondant à l'augmentation de revenu engendrée par ce montant étant à financer par l'employé.

Cette formule de prélèvement sur le net peut se faire sous deux formes :

Le plan d'épargne logement allemand :

avantage

le rendement garanti et stable, et le droit à un futur crédit immobilier à un taux d'emprunt très bas.

inconvénient

la non-corrélation avec les marchés boursiers en période économique florissante.

La SICAV actions :

avantage

le rendement élevé en cas de période haussière sur les marchés boursiers, la possibilité d'utiliser l'effet du coût moyen grâce à l'investissement mensuel et la flexibilité du placement.

inconvénient

le risque pris en investissant sur les marchés boursiers.

Enfin, pour les salaires peu élevés, la formule de prélèvement sur le net permet de bénéficier des primes de l'Etat qui peuvent atteindre 20% des sommes placées. L'inconvénient de toucher les primes est de devoir conserver le plan VWL pendant 7 ans sans prélever d'argent.

Vous êtes CANDIDAT : comment calculer votre salaire ?

Pour plus d'informations et pour une estimation de salaire personnalisée, notre Conseil partenaire EUROJOB CONSULTING, Cabinet de recrutement franco-allemand, se propose:

- d'évaluer gratuitement la fourchette de rémunération de votre poste
- d'estimer le montant de votre augmentation en 2011

N'hésitez pas à prendre contact avec notre conseil en envoyant un mail à salaire@eurojob-consulting.com



En Allemagne, les impôts étant prélevés à la source, faire sa déclaration permet d'en récupérer une partie. Contrairement à la France, la couverture en cas d'incapacité de travail et les complémentaires retraite ne sont pas automatiquement prélevées sur le salaire brut en Allemagne.

La somme des prélèvements sociaux et impôts en Allemagne étant proche de 42% du salaire brut, voici quelques astuces permettant d'optimiser votre ratio net/brut.

Ces quelques indications ne remplacent pas les conseils d'un spécialiste.

- 1** Faire inscrire un «**Freibetrag**» sur votre **Lohnsteuerkarte** pour une **déduction immédiate des frais de trajet domicile-travail** : la distance séparant votre lieu de travail à votre domicile peut être déduite de vos revenus à hauteur de 0,30€/ km.
- 2** **Souscrire à une assurance santé privée** : pour un célibataire en bonne santé, le système de santé privé offre une meilleure couverture que le système publique, tout en restant moins cher.
- 3** **Investir dans l'immobilier locatif classé monument historique** en Allemagne : acheter un appartement peut se faire avec un apport de quelques milliers d'Euros. Les frais de rénovation sont alors déductibles des revenus imposables pour une période de 12 ans.
- 4** Pour les **cadres dirigeants**, il est avantageux de se faire **libérer de l'obligation de cotiser au système de retraite publique** : cela est possible si vous êtes responsable d'une entité ayant une grande indépendance au sein d'une entreprise
- 5** **Changer de catégorie d'impôts** : le fait de se marier avec une personne n'ayant pas ou peu de revenus permet d'augmenter sensiblement le salaire net
- 6** Prendre le **statut de travailleur frontalier** en habitant à l'étranger tout en travaillant en Allemagne : le taux d'imposition des pays frontaliers est en général plus faible que celui de l'Allemagne
- 7** Négocier un **contrat de détaché en Allemagne** où le salaire net cible est fixé et où les impôts sont pris en charge en partie par l'employeur
- 8** **Devenir actionnaire de votre société**, réduire le salaire brut imposable soumis aux charges sociales et vous faire rémunérer sous forme d'actions ou de dividendes
- 9** **Passer plus de la moitié de l'année à l'étranger** en habitant dans un paradis fiscal : certaines activités le permettent, telles que travailler dans le cinéma, la musique ...
- 10** Enfin, pour les pros : **rénover un immeuble par tranches** en amortissant les rénovations correspondant à une augmentation de valeur du bien, rénovations financées par un crédit in fine payé par l'augmentation fondée des loyers, tout en profitant des subventions de l'Etat. Montage privé et revente après plus de 10 ans pour une exonération fiscale totale.

Vous êtes CANDIDAT : comment calculer votre salaire ?

Pour plus d'informations et pour une estimation de salaire personnalisée, notre Conseil partenaire EUROJOB CONSULTING, Cabinet de recrutement franco-allemand, se propose:

- d'évaluer gratuitement la fourchette de rémunération de votre poste
- d'estimer le montant de votre augmentation en 2011

N'hésitez pas à prendre contact avec notre conseil en envoyant un mail à salaire@eurojob-consulting.com

Le contrat de travail en Allemagne comprend certaines assurances. Ces avantages supplémentaires peuvent améliorer l'attractivité du contrat proposé.

L'assurance garantie des accidents de la vie (Unfallversicherung)

Un salarié profite déjà **automatiquement d'une couverture de base** en cas d'accident ou de maladie du travail. Cette assurance accident-invalidité publique est appelée « **Berufsgenossenschaft** » et donne droit à une rente. Elle est payée par l'employeur. Les cadres salariés dans les grandes entreprises allemandes profitent souvent d'une **couverture complémentaire** versant un capital : en cas de décès ou d'invalidité, un capital est versé à l'employé. Attention, **cette couverture est individuelle** et ne couvre pas les membres de la famille du salarié.

L'assurance indemnités journalières en cas de maladie longue durée (Krankentagegeldversicherung)

Allemagne, en cas de maladie, le **salaire est payé pendant les 6 premières semaines par l'employeur**. Ensuite, la caisse d'assurance santé (publique) prend le relais en versant environ les **2/3 du salaire net**. Ceux qui sont assurés dans le privé bénéficient du montant indiqué dans leur contrat, sur lequel sont prélevées les charges sociales. Certaines entreprises offrent à leurs salariés une assurance complémentaire permettant de prolonger la période pendant laquelle les revenus sont maintenus en cas de maladie. Mais attention : bien que prolongée, cette période ne va pas au-delà d'un an d'arrêt maladie. Une assurance « incapacité de travail individuelle » peut alors prendre le relais. Dans le cas contraire la chute sociale est quasi garantie si le patrimoine personnel ne permet pas de vivre des revenus engendrés par ce dernier.

L'assurance décès

De nombreux cadres des grandes entreprises allemandes profitent d'une couverture décès versant un capital en cas de décès dans un contexte privé ou professionnel. Attention à bien réfléchir aux bénéficiaires (cf : enfants, ex-épouses/époux, impôts de succession...)

Les complémentaires retraite

Les seuls contrats de retraite entreprise réellement avantageux sont ceux payés par l'entreprise. Cette complémentaire retraite est **versée directement sur le contrat d'assurance sans être soumise aux impôts ou aux charges sociales**. Les prélèvements sociaux et impôts ne seront à payer qu'au début de la retraite. Attention, la plupart de ces contrats comprennent en général la clause suivante : il faut avoir **plus de 30 ans d'âge** et **plus de 5 ans d'ancienneté** dans l'entreprise pour pouvoir conserver les montants versés par l'entreprise sur le plan retraite en cas de départ de l'entreprise («**Unverfallbarkeit**»).

En conclusion, les avantages complémentaires proposés par les contrats de travail remplacent rarement un salaire plus élevé. Même pour les complémentaires retraite, la durée moyenne de travail dans une entreprise étant inférieure à 5 ans, cet avantage apparent ne fait que rassurer les salariés n'ayant pas encore mis en place leur retraite complémentaire privée et qui un jour, après avoir travaillé dans plusieurs entreprises en Allemagne ou ailleurs (cf thèmes «pension schemes» en Angleterre ou «401K» aux USA) s'aperçoivent que seule une approche personnalisée et volontaire du thème préparation de la retraite permet de mettre en place une démarche de capitalisation solide et rentable.

Pour toute question ou remarque :

Thomas Desray

Entrevue gratuite et sans engagement

+49 (0)174 696 11 69

thdesray@yahoo.com

<http://www.connexion-emploi.com/partners/thomas-desray>



Votre négociation de salaire avec votre chef s'avère difficile & peu fructueuse ?

Droit à la formation « *weiterbildung* », carte de transport « *Bahncard* », aides pour la crèche « *Kindergeldzuschuss* » : voici une petite liste non exhaustive pour **améliorer votre fiche de salaire de quelques centaines d'euros par mois...**

Pour votre entreprise, l'avantage de vous accorder ces prestations réside dans **l'absence de charges sociales** et les **réductions fiscales** qu'elles entraînent.

Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations pour négocier les éléments ci-dessous avec votre employeur, n'hésitez pas à **prendre contact avec nos experts** en matière de salaire

La carte de transport « *Bahncard* », bons d'essence « *Tankgutschein* »

Pour votre trajet du bureau à votre domicile, votre employeur peut participer à hauteur maximale de 44 € par mois, sans intégrer ce montant dans votre fiche de paie.

Divers bons d'achats, « *Gutscheine* » en allemand, tels que fleurs, tickets de cinéma, fitness, coiffeur peuvent être également offerts par votre employeur sans être imposables, toujours dans la limite de 44 € par mois.

La pension complémentaire d'entreprise « *Altersvorsorge* » :

tout employeur peut verser **jusqu'à 2.592 € / an** à son salarié. Suivant le type de contrat, il est possible d'obtenir **1.800 € supplémentaires**. La soumission à l'imposition et aux cotisations sociales n'intervient qu'à partir de la retraite.

La voiture de fonction

L'utilisation personnelle du véhicule d'entreprise est réintégrée dans votre fiche de salaire. Cependant **l'entretien et les réparations sont pris en charge par votre employeur**. Elles rendent le traitement fiscal tout à fait avantageux. **L'utilisation du véhicule de société pour votre usage privé est considérée comme un avantage en nature** : un forfait de **1% du prix brut** du véhicule ainsi qu'un forfait de **0,03% du prix brut** du véhicule par km parcourus entre bureau et domicile sont **réintégrés dans la fiche de salaire** et **soumis à l'imposition sur le revenu et aux cotisations sociales**.

Téléphone portable « Handy », ordinateur portable et connexion internet

Toute utilisation privée de ces éléments mis à disposition par l'entreprise n'est pas imposée. Les factures téléphoniques sont réglées dans le cadre des règles d'utilisation fixées par votre entreprise.

Crèche et garde d'enfant « Kitta-Krippe / Tagesmutter » :

L'entreprise peut **contribuer à la garde de votre enfant sans limitation**. L'enfant doit avoir **moins de 6 ans ou être non scolarisable**.

Produits d'entreprise

Dans la **limite de 1.080 €** pour votre employeur sans être réintégrés dans la fiche de salaire.

Le droit à la formation « Weiterbildung » :

Si celui-ci est lié à l'exercice de votre emploi, vous pouvez demander à votre employeur d'en bénéficier.

Des miles de vol « Reisemeilen »

Le salarié peut profiter à titre privé des miles accumulés lors de déplacements professionnels. L'entreprise peut offrir jusqu'à 1.080 € par an.



Vous venez de réaliser un stage en Allemagne, ou vous avez eu l'occasion de répondre à une offre d'emploi en Allemagne et reçu une proposition d'embauche ?

Saisir une opportunité d'emploi grâce au tremplin du stage

« *Je me suis trouvé au bon endroit, au bon moment* », nous raconte Julien Coudray. Après des études dans une Ecole de Commerce en France, il a débuté un **stage de 6 mois** au sein d'une PME allemande, dans le secteur industriel. Finalement le stage s'est révélé être un **tremplin pour un poste de Responsable Export pour la France** car il a su démontrer ses compétences « *Mes missions me passionnaient, il n'a donc pas été difficile de donner le meilleur de moi-même.* » Julien Coudray est également satisfait de son salaire de départ de 45 K€ annuels.

Les salaires des jeunes diplômés selon les secteurs d'activités

C'est dans l'Industrie que l'on retrouve les salaires les plus élevés :

- Conseil stratégie (45 K€/an en moyenne),
- Pharmaceutique, Médical, bancaire (43 K€/an),
- Aéronautique (44 K€/an),
- Automobile (40 K€/an).

Dans d'autres branches les **salaires sont moins élevés :**

- Médias (33 K€/an),
- Construction (35 K€/an),
- Tourisme (32 K€/an),
- IT (35 K€/an).

Les salaires des jeunes diplômés selon la taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise influe aussi sur le salaire de départ : **les grandes entreprises offrent en général des salaires plus élevés.**

- pour une entreprise de 1 à 10 salariés un salaire de débutant avoisine 35 K€ en moyenne,
- de 10 à 99 salariés 37 K€/an,
- de 100 à 999 salariés 39 K€/an,
- plus de 1000 salariés 42 K€/an.

L'influence régionale sur les salaires

Depuis la chute du mur de Berlin, on assiste en Allemagne à la **traditionnelle distinction entre les salaires à l'Ouest et à l'Est** : les Länder de Berlin, Brandebourg, Mecklembourg-Poméranie occidentale, Saxe, Saxe-Anhalt et Thuringe sont au plus bas de l'échelle.

Quant à la Basse-Saxe, Hesse, Brême, Hambourg, le Bade-Wurtemberg et la Bavière, on y retrouve les plus hauts salaires.

Négocier son salaire

« **Quelles sont vos prétentions salariales ?** »

Cette question est redoutée par les jeunes diplômés. Une réponse en-dessous de la moyenne sous-entendra que le candidat n'est pas sûr de lui et/ou est mal informé. En revanche, une réponse trop élevée peut aussi remettre en cause la crédibilité du candidat.

Nous vous invitons à consulter nos articles sur la négociation de salaire :

[Comment vous préparer à la négociation de salaire en Allemagne ? \(partie 1\)](#)

[Comment vous préparer à la négociation de salaire en Allemagne ?\(partie 2\)](#)

Dès que le salaire est fixé verbalement, il convient de le fixer par écrit, et éventuellement de prévoir à la fin de la période d'essai de 6 mois une révision de celui-ci, lorsque vous aurez fait vos preuves.

Attention : ces données sont présentées à titre indicatif, elles correspondent à des salaires déclarés et n'ont en conséquence aucune valeur légale. CONNEXION-EMPLOI décline toute responsabilité quant à l'utilisation de ces informations par l'internaute.

Afin de tenir compte des réalités du marché de l'emploi et de la conjoncture économique actuelle, notre partenaire EUROJOB CONSULTING a utilisé les éléments suivants : **bilans comptables d'entreprise, offres/demandes d'emploi, statistiques fournies par l'Arbeitsamt.**



Les cadres connaissent-ils la crise en Allemagne ?

Les études de salaires réalisées par l'APEC en France et Alma Mater en Allemagne fin d'année 2010 montrent que les **cadres dirigeants ont connu une embellie salariale**, même s'ils progressent moins vite qu'en 2008 et 2009.

Le **marché du travail allemand** connaît des **tensions** dues aux **départs en retraite** des très nombreux salariés issus du baby-boom. Les cadres sont donc soignés par les Services Ressources Humaines des entreprises allemandes malgré la crise.

Qu'est-ce qu'un cadre en Allemagne ?

Pour établir une comparaison nous nous sommes concentrés non pas sur le **statut cadre** suivant la définition généraliste française, mais sur **les cadres-dirigeants** qui perçoivent une rémunération élevée parmi les systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise. Ces personnes encadrent pour la plupart un certain nombre d'employés.

On se rapproche de la définition allemande de **Führungskraft** ou **Leitender Angestellter**.

Quels sont les salaires des cadres en Allemagne ?

Les **salaires des cadres** en Allemagne sont **différents selon les branches d'activité**. Cela tient à l'état actuel du marché touché par la crise et au développement de chaque branche ces dernières années. Le cabinet allemand de conseil en ressources Humaines Personalmarkt recense dans 5 secteurs en particulier en 2010.

Salaires moyen des Cadres Dirigeants Ingénieurs dans les secteurs les mieux rémunérés

secteur	salaire
Conseil	114.562€
Biens d'équipement	110.735€
Chimie	109.098€

Salaires moyens des Cadres Dirigeants en IT & Télécommunication dans les secteurs les mieux rémunérés

secteur	salaire
Chimie	113.260€
Pharmaceutique	112.245€
Conseil	101.061€
Biens de consommation	99.658€

Salaires moyens des Cadres Dirigeants dans la Finance dans les secteurs les mieux rémunérés

secteur	salaire
Pharmaceutique	118.520€
Biens de consommation	111.765€
Industrie automobile	103.605€
Luftfahrt	94.662€

Salaires moyens des Cadres Dirigeants dans la Vente dans les secteurs les mieux rémunérés

secteur	salaire
Finanzdienstleistung	122.520€
Software	119.860€
Immobilier	114.420€

Salaires moyens des Cadres Dirigeants en Marketing dans les secteurs les mieux rémunérés

secteur	salaire
Pharmaceutique	117.616€
Biens de consommation	107.707€
Aéronautique	102.232€

Vous êtes CANDIDAT : comment calculer votre salaire ?

Pour plus d'informations et pour une estimation de salaire personnalisée, notre Conseil partenaire EUROJOB CONSULTING, Cabinet de recrutement franco-allemand, se propose:

- d'évaluer gratuitement la fourchette de rémunération de votre poste
- d'estimer le montant de votre augmentation en 2011

N'hésitez pas à prendre contact avec notre conseil en envoyant un mail à salaire@eurojob-consulting.com



En tant que candidat, négocier son salaire avec une entreprise allemande n'est pas chose évidente - surtout quand on fait ses premiers pas sur le marché du travail allemand. Voici une liste d'informations non-exhaustive qui vous permettra de négocier le bon salaire devant un employeur allemand.

En tant qu'entreprise s'implantant en Allemagne, adopter un système salarial bien ajusté pour fidéliser ses employés dans un marché du travail tendu est nécessaire.

Le salaire des commerciaux itinérants en Allemagne (Außendienstmitarbeiter, Verkaufsberater ou encore Gebietsverkaufsleiter...)

Le métier de commercial permet de se confronter à la réalité du terrain en Allemagne. Loin du cliché du « voyageur-représentant-placier », le **commercial itinérant est chargé de développer le chiffre d'affaires d'un secteur géographique et/ou d'une catégorie de produits.**

Il possède également un **rôle de relation clientèle** : prospecter de nouveaux clients, développer un portefeuille de clients, leur proposer une gamme de produits, négocier des marchés (références, quantités, tarifs) et **assurer le suivi des contrats** : commandes, réclamations, améliorations souhaitées...

Cette fonction requiert des compétences et des qualités très diverses : **sens des affaires, maîtrise des rouages de la négociation, goût du challenge, aisance relationnelle, excellente présentation, ambition et résistance au stress.**

Pour être crédible, le **commercial doit connaître le produit** qu'il propose sur le bout des doigts. La négociation commerciale en Allemagne doit tout d'abord passer par une phase préparatoire importante afin de **fournir à l'acheteur une information exhaustive** sur les caractéristiques techniques des produits. Il est donc nécessaire de **parler couramment allemand** et de connaître les différences culturelles et/ou de mode de fonctionnement de son client allemand.

Un commercial est sans cesse évalué sur ses résultats. Il doit atteindre les objectifs qui lui ont été fixés, et cela implique une pression constante. Son **salaire**, souvent constitué d'**une part variable (commissions)**, en dépend. Actuellement plus de 55% des commerciaux en Allemagne reçoivent leurs commissions payées à la signature du contrat.

Le montant de leur salaire varie énormément et dépend le plus souvent de la branche d'activité.

Voici une comparaison des salaires bruts moyens annuels selon les différents secteurs :

Les commerciaux itinérants les **mieux rémunérés** sont ceux qui travaillent dans les branches **IT** (46k€/an) et **industrielles** (44k€/an). Les moins bien rémunérés travaillent dans la Distribution (35k€/an) et les Services (34,5k€/an) (2010).

La meilleure progression a été enregistrée dans la branche IT : de 45k€ en 2008 à 46k€ en 2010. Les salaires dans la Distribution ont eux aussi légèrement augmenté : de 34k€ en 2007 à 35k€ en 2010. A l'inverse, les salaires dans l'industrielle sont en déclin : de 47,5k€ en 2007 à 46k€ en 2010. Il en est de même dans les services : de 36,5k€ en 2007 à 34,5k€ en 2009.

Les commerciaux sédentaires (Vertriebsinnendienst)

Les commerciaux sédentaires sont chargés du service vente ou achat au sein d'une entreprise :

ils planifient, dirigent, mettent en place et suivent l'activité commerciale.

Ils sont **impliqués tout au long du déroulement du contrat**, engagés dans **l'amélioration du/des produit(s) ou du/des service(s)**, et sont **responsables de la communication** avec les clients.

En d'autres termes, ils **sont garants de la relation clientèle** et créent le **back office** nécessaire au travail des commerciaux itinérants. Bien des compétences sont requises pour ce poste : **sens relationnel, sens de la communication, sens de l'organisation, sens de la persuasion.**

Les commerciaux itinérants et sédentaires travaillent en étroite collaboration. Pourtant les salaires des commerciaux sédentaires tendent à être inférieurs à ceux des commerciaux itinérants. En effet seulement 23% des sédentaires perçoivent une commission à la signature d'un contrat (contre 55% pour les itinérants).

On remarque une **baisse du niveau des salaires des commerciaux sédentaires depuis 2010**, et ce, quelle que soit la branche d'activité concernée.

Le **salairé moyen d'un commercial sédentaire** dans l'industrie est d'environ **32k€** par an (contre 34k€ en 2010). Dans le secteur IT, il est de 31,3k€ (contre 33,2k€ en 2010). Dans la Distribution il est passé de 28,1k€ en 2009 à 27,2k€ en 2010. Dans les services, le salaire moyen s'est maintenu à 30k€ par an.

Vous êtes CANDIDAT : comment calculer votre salaire ?

Pour plus d'informations et pour une estimation de salaire personnalisée, notre Conseil partenaire EUROJOB CONSULTING, Cabinet de recrutement franco-allemand, se propose:

- d'évaluer gratuitement la fourchette de rémunération de votre poste
- d'estimer le montant de votre augmentation en 2011

N'hésitez pas à prendre contact avec notre conseil en envoyant un mail à salaire@eurojob-consulting.com



En matière d'augmentation de salaire, l'adage « *Qui n'ose rien, n'a rien* » prévaut. Malgré la crise, de nombreux salariés en Allemagne n'hésitent plus à évoquer auprès de leur employeur une augmentation de salaire «*Gehaltsverhandlungen*».

Autrefois de nombreux salariés se reposaient sur les **négociations collectives par branche «Tarifverhandlungen»**.

Aujourd'hui les **négociations salariales interviennent lors des entretiens d'évaluation annuels « Jahresgespräche »** et **de la fixation des objectifs « Ziel-Bonusvereinbarungen »**.

Ces entretiens permettent à un salarié de **démontrer à son employeur la valeur ajoutée** qu'il a apportée à l'entreprise et de **prouver sa valeur sur le marché** quand il a atteint ses objectifs.

Bien sûr la négociation ne peut reposer que sur des objectifs pleinement réalisés, voire dépassés : un projet réalisé avec succès, l'acquisition de nouveaux clients, une idée ayant conduit à la réduction de coûts... En temps de crise, les salariés qui affichent un bilan positif seront privilégiés pour bénéficier d'une augmentation salariale.

Quels sont les signes qui permettent d'identifier que l'entreprise a un budget prévu pour l'augmentation des salaires et surtout **comment construire une argumentation** dans la langue de Goethe **pour convaincre votre supérieur de votre valeur ajoutée** ?

Analysez Tout d'abord votre situation au sein de l'entreprise

Possédez-vous un pouvoir de décision sur des clients influents ou sur un budget ?

Participez-vous à la réalisation de projets stratégiques ?

Comment est perçu votre travail autour de vous et parmi les décideurs ?

Si vous pouvez définir à partir de ces questions des éléments déterminants, alors vous possédez de bonnes cartes en main. Autrement mieux vaut vous en tenir à une augmentation suivant l'inflation de 2 à 3% et prétendre travailler à une « meilleure réalisation de vos objectifs ».

NB : certains métiers du back office ou avec un facteur potentiel d'évolution faible permettent plus difficilement de se mettre en valeur contrairement à un commercial itinérant dont les réalisations sont plus facilement quantifiables.

Quelle est la situation économique de votre entreprise ?

Il faut naviguer actuellement entre les différentes branches d'activité : même si les secteurs automobile et bancaire en pleine crise laissent peu de place en pleine crise à des augmentations de salaire...

Le secteur visé, la taille de l'entreprise et la localisation géographique sont des critères déterminants.

Après avoir analysé votre situation au sein de l'entreprise et de la **situation économique de celle-ci**, il est temps de lancer la joute salariale.

Celle-ci peut prendre la forme d'une partie de ping-pong.

Après avoir effectué votre **Bilan de compétences** et les spécificités de vos missions, vous devez adapter votre argumentation en fonction de votre situation dans l'entreprise et de la santé financière de celle-ci pour parer à tout contre-argument.

- Si lors de votre entretien d'évaluation le thème des salaires est abordé, annoncez clairement un chiffre précis dépendant des tâches à accomplir : « *ich möchte 60.000 € verdienen, wobei ich diesen Betrag von Aufgabenumfeld abhängig mache* »

- Si la question du salaire n'est pas abordée lors de l'entretien, évoquez-la en demandant si l'entreprise prévoit prochainement de discuter d'une possible augmentation, tout en énonçant clairement vos prétentions.

- Annoncez un chiffre légèrement au-dessus des vos intentions, sans pour autant perdre en crédibilité.

- Discutez clairement du **package salarial** : bonus, 13ème mois (incluant « Weihnachtsgeld » et « Urlaubsgeld »), partie fixe et variable du salaire (quels sont les paramètres de fixation et réalisation des objectifs ?), négociez éventuellement une formation.

- Évitez de comparer votre salaire à celui de votre collègue si vous le connaissez... et concentrez-vous sur vos résultats.

- Plusieurs entretiens peuvent être nécessaires pour se voir accorder une augmentation. N'épuisez pas tout votre argumentaire et adaptez-le à chaque interlocuteur. Ne discutez pas dans le couloir de ces points qui nécessitent une réflexion posée. Sachez enfin vous montrer diplomate pour ne pas ternir votre image vis-à-vis de votre chef par des discussions marquées par l'âpreté.

Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge

Okt/2004

Blatt: 1

1 Pers.-Nr.	2 Abteilungs-Nr.	3 Geb.dat.	4 Eintritt	5 Austritt	6 St.Kl.	7 Kinder-freibetr.	St.Tg.	Freibetr. jährl.	Freibetr. mtl.	PGRS	Konfession				
00001	1	170742	010104		3	10	30			101	RK/EV				
9 Versicherungs-Nr.		10 Krankenkassenname						11 KK %	AN-Typ	GV	UM	GZ	BGRS	SV.Tg.	Anz.U.
13170742R013		AOK Bayern						1450	1		2	0	1211	30	

CADRE 1

- 1 - Pers. Nr. : Personal Nummer = numéro du collaborateur
- 2 - Abteilungs-Nr. : numéro du service dans lequel travaille ce collaborateur
- 3 - Geb. dat. : Geburtsdatum = date de naissance
- 4 - Eintritt : date d'embauche dans la société
- 5 - Austritt : date de fin de travail dans la société. L'employé en question étant toujours en place, la date est mise simplement à la fin du mois de mai par défaut
- 6 - St.Kl : Steuerklasse = Classe d'impôts : 1 pour les célibataires
- 7 - Kinderfreibetr. : Kinderfreibetrag = abattement dont on peut profiter si on a des enfants
- 8 - Konfession : ici rien n'a été noté. Dans le cas où l'employé déclare être d'une religion particulière lors de son inscription à la mairie, alors cette religion est rappelée sur la feuille de paie et cet employé paye en plus 9% (8% en Baden-Württemberg et Bayern) du montant de ses impôts sur le revenu pour l'église
- 9 - Versicherungs-Nr. : numéro de caisse de retraite. Ce numéro n'a rien à voir avec le numéro de sécurité sociale Français et n'a rien à voir avec la couverture santé
- 10 - Krankenkassenname : nom de la caisse d'assurance santé
- 11 - KK% : Pourcentage du brut que coûte la caisse d'assurance santé publique.

Statistische Werte:

Anw. Tg.	Anw. Std.	12 SV-AG-Anteil mtl.	
2167	17336	12 72476-	
Krh. Tg.	Url.Ansp.	14 SV-AG-Anteil kum.	
	13 3000	14 7.31915-	
Fehl.Tg.	Über.Std.	Url.Vorj.	
		1000	
Std.lohn 1	Std.lohn 2	Std.lohn 3	gen.Url.ges.
15 1500			4100
Durchschnitt 1	Durchschnitt 2	Durchschnitt 3	Resturl.
1788	1788		100+

CADRE 2

- 12 - SV-AG-Anteil mtl. : part des charges sociales payées par l'employeur ce mois-ci
- 13 - Url.Ansp. : Urlaub-Anspruch : nombre de jours de vacances restants à prendre
- 14 - SV-AG-Anteil kum. : somme des charges sociales payées par l'employeur depuis le début de l'année
- 15 - St.lohn1 : Stunden Lohn = salaire horaire

00055115
0184DirV mtl. zusätzl. p/AG
0173Dienstw. Wohn./Arb.pausch
0172Dienstw. Wohn./Arb. 21
0170VWL Arbeitgeberzuschuss 22

4 Gesamt-Brutto 23
3.746,38

Steuer/Sozialversicherung:

*)	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ	Steuerrechtl. Abzüge		
L	24 3.43488	25 39733	2437	26 1489	27 436,59		
*)	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	PV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	SV-rechtl. Abzüge
L	28 3.43488	29 3.43488	24903	2920	30 33490	31 11163	32 724,76

Netto-Verdienst
2.585,03

Verdienstbescheinigung	
33 Gesamt-Brutto	34 Steuer-Brutto
38.82040	35.70540
35 Lohnsteuer	36 Kirchensteuer
2.60865-	17511-
37 SolZ	Steuerfreie Bezüge
10701-	
38 SV-Brutto	39 RV-Beitrag
35.36452	3.44803-
40 KV-Beitrag	41 PV-Beitrag
2.43528-	28649-
42 AV-Beitrag	43 VWL-ges.
1.14935-	19940-
	44 Direktvers.
	244000-

Nr.	Netto-Bezüge/Netto-Abzüge	
0254	Dienstwagen Abzug	362,50-
0263	DirV Überweisungsbetrag	244,00-
0251	VWL 1 Überweisungsbetrag	39,88-
		7
Auszahlungsbetrag		45 1.938,65

Erstellt am 02.11.2004 um 19:46 Uhr von huberonline mit AGENDA LOHN 32 V5.0 R6: Simon & Partner

*) A = Abfindung, E = Einmalbezug, F = frei, J = Gesamt-Brutto, K = Korrektur, O = außerordentliche Einkünfte (1/5), L = laufender Betrag, M = mehrjährige Versteuerung, N = Nachberechnung, P = pauschale Versteuerung, S = sonstiger Bezug, St = Stück, Std = Stunden, T = Tage, V = Vorjahr.

Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge

Okt./2004

Blatt: 1

1	2	3	4	5	6	7	8												
Pers.-Nr.	Abteilungs-Nr.	Geb.dat.	Eintritt	Austritt	St.Kl.	Kinder-freibetr.	St.Tg.	Freibetr. jährl.	Freibetr. mtl.	PGRS	Konfession								
00001	1	170742	010104		3	10	30			101	RK/EV								
Versicherungs-Nr.		Krankenkassenname					KK %	AN-Typ	GV	UM	GZ	BGRS	SV.Tg.	Anz.U.					
13170742R013		AOK Bayern					1450	1		2	0	1211	30						

CADRE 3

- 16 - Gehalt : salaire brut
- 17 - Fahrgeld St-/SV-pfl. : indemnités kilométriques imposables et soumises aux charges sociales
- 18 - Fahrgeld pauschalverst. : indemnités kilométriques imposées de manière forfaitaire
- 19 - AG-Anteil VWL : Arbeitgeberanteil VWL = part des VWL payée par l'employeur. On remarque que les VWL sont versées sur le brut. Il faut donc payer des impôts et charges sociales sur les VWL
- 20 - BAV-AG lfd. St. pauschal : Betriebliche Altersvorsorge = épargne entreprise cotisée de manière mensuelle et imposée de manière forfaitaire : il s'agit d'un contrat d'épargne entreprise (Direktversicherung) souscrit avant fin 2004. Les cotisations sont prélevées directement sur le brut après avoir été imposées à un taux forfaitaire de 20%, ce qui est inférieur au taux moyen d'imposition de notre employé servant ici d'exemple. Celui-ci paye environ 26,6%.

Statistische Werte:

Anw. Tg.	Anw. Std.					SV-AG-Anteil mtl.
2167	17336					72476-
Krh. Tg.				Url.Ansp.		SV-AG-Anteil kum.
				13 3000		14 7.31915-
Fehl.Tg.		Über.Std.	Url.Vorj.			
			1000			
Std.lohn 1	Std.lohn 2	Std.lohn 3	gen.Url.ges.			
15 1500			4100			
Durchschnitt 1	Durchschnitt 2	Durchschnitt 3	Resturl.			
1788	1788		100+			

Lehnart	Bezeichnung	bezahlte Menge	Faktor	%/€-Zuschlag	St *)	SV *)	GB *)	Betrag
0005	Gehalt				L	L	J	3.100,00
0171	Dienstwagen 1%				L	L	J	250,00
0184	DirV mtl. zusätzl. p/AG				P	F	J	244,00
0173	Dienstw. Wohn./Arb. pausch				P	F	J	67,50
0172	Dienstw. Wohn./Arb.				L	L	J	45,00
0170	VWL Arbeitgeberzuschuss				L	L	J	39,88

							Gesamt-Brutto	23
							3.746,38	
Steuer/Sozialversicherung:								
CADRE 4								
23 - Gesamt-Brutto : salaire brut global a imposer								
*)	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	K				Steuerrechtl. Abzüge	
	24 3.43488	25 39733	2437		26 1489		27 436,59	
*)	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	PV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	SV-rechtl. Abzüge	
	28 3.43488	29 3.43488	24903	2920	30 33490	31 11163	32 724,76	
							Netto-Verdienst	
							2.585,03	

Verdient	CADRE 5	Nr.	Netto-Bezüge/Netto-Abzüge	Betrag
33	24 - Steuerbrutto : salaire brut a imposer	0254	Dienstwagen Abzug	362,50-
35	25 - Lohnsteuer : impôt sur le revenu	0263	DirV Überweisungsbetrag	244,00-
37	26 - Solz : Solidaritätszuschlag : impôts de solidarité pour l'Allemagne de l'Est datant de la réunification. Sa pertinence est remise en cause actuellement du fait de la bonne conjoncture économique en Allemagne			39,88-
38	27 - Steuerrechtlich. Abzüge : somme des impôts prélevés			
39	28 - KV/PV Brutto : Krankenversicherung/Pflegeversicherung Brutto : salaire brut qui est pris en compte pour le calcul des cotisations santé			
40	29 - RV/AV Brutto : Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung Brutto : salaire brut qui est pris en compte pour le calcul des cotisations retraite et chômage			
41	30 - RV-Beitrag : Rentenversicherungsbeitrag : cotisation retraite : 19,9% du brut jusqu'au plafond de 66 000 Euro brut par an			
42	31 - AV-Beitrag : Arbeitslosenversicherungsbeitrag : cotisation assurance chômage : 2,8% du brut jusqu'au plafond de 66 000 Euro brut par an			
43	32 - SV-rechtl. Abzüge : somme des charges sociales			
				Auszahlungsbetrag
				45 1.938,65

Erstellt am 02.11.2004 um 19:46 Uhr von huberonline mit AGENDA LOHN 32 V5.0 R6: Simon & Partner

*) A = Abfindung, E = Einmalbezug, F = frei, J = Gesamt-Brutto, K = Korrektur, O = außerordentliche Einkünfte (1/5), L = laufender Betrag, M = mehrjährige Versteuerung, N = Nachberechnung, P = pauschale Versteuerung, S = sonstiger Bezug, St = Stück, Std = Stunden, T = Tage, V = Vorjahr.

Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge

Okt/2004

Blatt: 1

1 Pers.-Nr.	2 Abteilungs-Nr.	3 Geb.dat.	4 Eintritt	5 Austritt	6 St.Kl.	7 Kinder-freibetr.	St.Tg.	Freibetr. jährl.	Freibetr. mtl.	PGRS	Konfession				
00001	1	170742	010104		3	10	30			101	RK/EV				
9 Versicherungs-Nr.		10 Krankenkassenname						11 KK %	AN-Typ	GV	UM	GZ	BGRS	SV.Tg.	Anz.U.
13170742R013		AOK Bayern						1450	1		2	0	1211	30	



Herrn/Frau



80335 München

Statistische Werte:

Anw. Tg.	Anw. Std.	12 SV-AG-Anteil mtl.	
2167	17336	72476-	
Krh. Tg.	13 3000		14 SV-AG-Anteil kum.
			7.31915-
Fehl.Tg.	Über.Std.	Url.Vorj.	
		1000	
Std.lohn 1	Std.lohn 2	Std.lohn 3	gen.Url.ges.
15 1500			4100
Durchschnitt 1	Durchschnitt 2	Durchschnitt 3	Resturl.
1788	1788		100+

Lohnart	Bezeichnung	bezahlte Menge *)	Faktor	%/€-Zuschlag	St *)	SV *)	GB *)	Betrag
0005	Gehalt 16				L	L	J	3.100,00
0171	Dienstwagen 1% 18				L	L	J	250,00
0184	DirV mtl. zusätzl. p/AG 19				P	F	J	244,00
0173	Dienstw. Wohn./Arb.pausch 20				P	F	J	67,50
0172	Dienstw. Wohn./Arb. 21				L	L	J	45,00
0170	VWL Arbeitgeberzuschuss 22				L	L	J	39,88

CADRE 6

- 33 - Gesamt-Brutto : salaire brut total de janvier à mai
- 34 - Steuerbrutto : salaire brut total imposable de janvier à mai
- 35 - Lohnsteuer : impôt sur le revenu de janvier à mai
- 36 - Kirchensteuer : impôt au bénéfice des églises
- 37 - Solz : impôt de solidarité de janvier à mai
- 38 - SV-Brutto : montant soumis aux charges sociales de janvier à mai
- 39 - RV-Beitrag : montant soumis aux cotisations retraites de janvier à mai
- 40 - KV-Beitrag : montant soumis aux caisses d'assurance maladie de janvier à mai
- 41 - PV-Beitrag : montant soumis aux cotisations d'assurance invalidité de janvier à mai
- 42 - AV-Beitrag : cotisation assurance chômage de janvier à mai
- 43 - VWL-ges : somme des VWL versées de janvier à mai
- 44 - Direktvers. : somme de la retraite complémentaire d'entreprise versées de janvier à mai

4 Gesamt-Brutto 23								3.746,38
5 SolZ 26								1489
6 Steuerrechtl. Abzüge 27								436,59
7 PV-Beitrag 30				RV-Beitrag 31		AV-Beitrag 32		724,76
8 Netto-Verdienst								2.585,03

Verdienstbescheinigung	
33 Gesamt-Brutto	34 Steuer-Brutto
38.82040	35.70540
35 Lohnsteuer	36 Kirchensteuer
2.60865-	17511-
37 SolZ	Steuerfreie Bezüge
10701-	
38 SV-Brutto	39 RV-Beitrag
35.36452	3.44803-
40 KV-Beitrag	41 PV-Beitrag
2.43528-	28649-
42 AV-Beitrag	43 VWL-ges.
1.14935-	19940-
	44 Direktvers.
	244000-

Nr.	Netto-Bezüge/Netto-Abzüge	
0254	Dienstwagen Abzug	362,50-
0263	DirV Überweisungsbetrag	244,00-
0251	VWL 1 Überweisungsbetrag	39,88-
Auszahlungsbetrag		8 45 1.938,65

Erstellt am 02.11.2004 um 19:46 Uhr von huberonline mit AGENDA LOHN 32 V5.0 R6: Simon & Partner

*) A = Abfindung, E = Einmalbezug, F = frei, J = Gesamt-Brutto, K = Korrektur, O = außerordentliche Einkünfte (1/5), L = laufender Betrag, M = mehrjährige Versteuerung, N = Nachberechnung, P = pauschale Versteuerung, S = sonstiger Bezug, St = Stück, Std = Stunden, T = Tag, V = Vorjahr

CADRE 8

45- Auszahlungsbetrag : montant versé sur le compte de l'employé

Guide des salaires en Allemagne 2012



www.connexion-emploi.com