

Travailler en Allemagne

Vous avez trouvé le job de vos rêves en Allemagne mais vous ne savez pas comment cela se passe en termes de salaires, contrats et impôts ? Nous allons vous présenter les aspects les plus importants à retenir pour simplifier vos démarches.

1. Salaire : Quels secteurs sont bien payés en Allemagne ?
2. Les différents types de contrat de travail
3. Horaires de travail et congés
4. Brut et net : le système fiscal en Allemagne
5. Le système d'assurance maladie

1. Salaire : Quels secteurs sont bien payés en Allemagne ?

Le niveau de salaire est influencé par différents facteurs tels que : le secteur, l'expérience professionnelle, la taille de l'entreprise et la région.

Les secteurs les mieux payés en Allemagne sont l'industrie, la santé, la finance, l'informatique et le droit. Pour les ingénieurs par exemple, les métiers les plus recherchés se trouvent dans l'automobile, la mécanique et l'électrique. Les jeunes diplômés gagnent entre 30.000 € et 35.000 €, les salariés plus expérimentés entre 50.000 et 64.000 €.

Les régions qui rapportent le plus sont le Bade-Wurtemberg, la Bavière et la Hesse. Ce sont les « Bundesländer » où le salaire dépasse la moyenne de 3 à 10 %. En général, les villes les plus lucratives se trouvent dans le sud et dans le centre de l'Allemagne (Munich, Stuttgart, Francfort, etc.), contrairement aux villes du nord et de l'est (Brême, Berlin, Leipzig, Dresde). En revanche, les loyers et les coûts de la vie sont souvent moins élevés dans ces derniers.

Si vous n'êtes pas sûr que la rémunération qui vous a été proposée soit convenable, vous pouvez consulter le site www.gehalt.de pour évaluer votre salaire.

2. Les différents types de contrat de travail

Tout comme le contrat de travail français, le contrat de travail allemand (Arbeitsvertrag) fixe les droits et obligations dans le cadre du travail. Il indique entre autres les conditions d'exécution, de rémunération et de temps de travail.

La grande majorité des contrats sont à durée indéterminée (unbefristeter Vertrag). Cependant, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (befristeter Vertrag) est possible dans certains cas :

- besoin temporaire à cause de l'absence d'un autre employé
- besoin provisoire de l'entreprise
- raison temporaire : durée maximale de deux ans

Comme en France, une période d'essai n'est pas obligatoire. Pour les deux types de contrat, il est néanmoins assez fréquent de fixer une période d'essai dans le contrat pouvant aller jusqu'à 6 mois.

A part le CDD et le CDI, il existe d'autres types de contrats tels que : le contrat à temps partiel (Teilzeitarbeitsvertrag), le contrat freelance (Vertrag mit freien Mitarbeitern).

Pour les jeunes diplômés de 18 à 28 ans, il est aussi possible de faire un volontariat international (VIE) dans une entreprise allemande qui est rémunéré. Pour y participer, une convention doit être conclue entre l'entreprise et BUSINESS FRANCE qui détermine les missions et les conditions du travail du volontaire. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

3. Horaires de travail et congés

La durée de travail est réglée par la loi dite « Arbeitszeitgesetz » et s'applique à toute personne salariée sauf aux cadres dirigeants (leitende Angestellte). Le temps de travail quotidien est de 8 heures par jour ouvré maximum (48 heures hebdomadaires maximum) et peut être exceptionnellement augmenté à 10 heures par jour (60 heures hebdomadaires). Généralement, le temps de travail hebdomadaire se situe entre 38 et 40 heures. Les Allemands arrivent plus tôt au bureau que les Français - la majorité commence à huit heures ou même avant. La pause de midi dure habituellement 1 heure maximum. Désormais, les Allemands rentrent plus tôt du travail à la maison.

Selon la loi appelée « Bundesurlaubsgesetz », tout employé a droit à des congés payés pour une durée minimum de 20 jours par an sur une base de 5 jours travaillés par semaine. Il est tout de même assez fréquent que le contrat de travail prévoie plus de jours de congés pour les employés. Généralement entre 25 et 30 jours par an.

Comme en France, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur sur le moment et la durée de ses congés. L'accès illimité à la totalité des congés payés est atteint après 6 mois de présence dans l'entreprise. La période de prise de congés est plus traditionnelle qu'en France : elle commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre d'une année. Après cette période, seulement en cas des circonstances exceptionnelles, les jours de congés payés peuvent être transmis à l'année suivante. Dans ce cas-là, le salarié dispose d'un délai de 3 mois pour utiliser les congés qu'il n'a pas pu poser auparavant.

4. Brut et net : le système fiscal en Allemagne

Grâce à la convention fiscale franco-allemande, les salariés d'origine française sont imposables qu'en Allemagne car c'est là-bas que se trouve leur source de revenus. Cependant, il y a quelques exceptions à ce principe qui sont mentionnées [ici](#).

Contrairement au système actuel en France, les impôts en Allemagne sont prélevés directement sur le salaire tous les mois (impôt à la source), ce qui vient en plus des charges sociales. Le salaire net reçu en fin de mois est donc inférieur à celui en France. Les différents impôts allemands se composent de l'imposition salariale, l'impôt de solidarité et de la taxe d'église (si le salarié déclare sa religion au moment de son inscription en Allemagne). Quant aux cotisations sociales, elles incluent une part salariale et une part patronale et représentent environ 40 % du salaire brut. La sécurité sociale, l'assurance-dépendance et l'assurance vieillesse sont inclus dans les cotisations salariales. Par ailleurs, il n'existe pas de taxe d'habitation comme en France.

Pour consulter nos informations concernant l'équivalence entre les salaires en France et en Allemagne, cliquez [ici](#).

5. Le système d'assurance maladie

Le système d'assurance maladie en Allemagne est considéré comme très performant. Tous les salariés sont obligés de s'assurer auprès d'une caisse publique ou une caisse privée. Si le salaire annuel brut est inférieur au plafond (« Beitragsbemessungsgrenze ») de 59.400 € brut en 2018, les employés doivent choisir une assurance maladie publique.

Si le revenu de l'employé dépasse le plafond, il est libre de choisir entre une assurance publique et une assurance privée. Dans ce dernier cas, il faut que le salarié remplisse un questionnaire médical qui est basé sur son état de santé et qui est primordial pour le montant de sa prime. Au-delà, l'âge de l'employé joue un rôle important car la prime augmente avec ce dernier. Quant aux indépendants, ils ont le choix entre les deux caisses quel que soit le montant de leur revenu.