

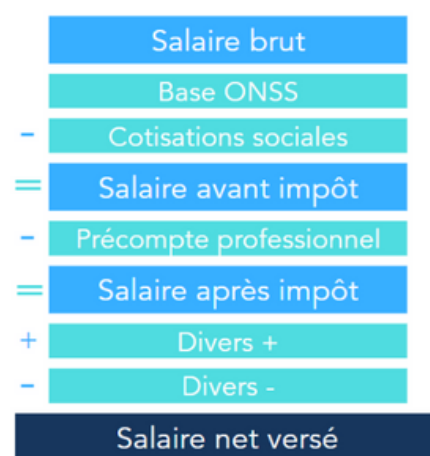
*Vous rentrez sur le marché de l'emploi et vous êtes un peu perdu sur tout ce qui concerne le salaire ?
Comment estimer son salaire ? Pouvez-vous en parler et essayer de négocier à l'entretien ?*

1. Salaire brut et net : quelle est la différence ?

Le **salaire brut** est le montant total avant déductions fiscales. Il inclut le salaire de base, les éventuelles primes, les heures supplémentaires prestées, les charges salariales, ...

Le **salaire net** est ce qui arrive réellement dans la poche de l'employé, après déduction des cotisations sociales (pension, soins de santé, ...) et du précompte professionnel (déterminé par l'état civil, la composition du ménage, ...).

Les **commissions paritaires (CP)** rassemblent des représentants du corps patronal et syndical par secteur. Ce sont elles qui fixent les conditions de travail (salaire minimum, congés, horaires, ...) par secteur (exemple : la CP 329 regroupe le secteur socio-culturel).



2. Package salarial, de quoi parle-t-on ?

Conditions contractuelles	Avantages extra-légaux
La législation sociale offre aux travailleurs des droits. En fonction du type d'organisation et de la commission paritaire à laquelle vous appartenez, il peut y avoir des variations, mais on y retrouve généralement les congés maladies, les congés de maternité/paternité, les heures supplémentaires, des formations professionnelles, le 13ème mois, ...	Ils sont plus variables d'une entreprise ou d'un secteur à un autre, ils ont pour but d'attirer et de motiver les employés. En fonction du type d'organisation et, surtout, de la taille de l'entreprise, ces avantages peuvent différer. Parmi les plus courants, on peut citer les chèques-repas, les assurances hospitalisation, la voiture de société, le forfait mobilité, les eco-chèques, ... Ces avantages sont à prendre en compte dans le calcul de votre rémunération. L'un des intérêts majeurs étant que les avantages sont souvent moins taxés que le salaire. Parfois, il est donc plus intéressant de recevoir un avantage extra-légal plutôt qu'une augmentation de 100€ de salaire brut, par exemple.

3. Je peux négocier ?

Dans le secteur public : les barèmes sont accessibles en toute transparence. Le salaire sera calculé sur base de votre diplôme ainsi que de votre ancienneté dans des fonctions similaires.

Dans le secteur privé : le salaire dépendra de la fonction et des responsabilités visées. L'expérience est aussi souvent valorisée. S'il s'agit d'une fonction spécialisée particulièrement recherchée, cela peut également avoir un impact sur le salaire (l'offre et la demande).

Dans le privé, une marge de négociation est donc possible, contrairement au public qui est contraint de respecter des règles équitables pour toutes et tous.

			
La négociation peut ne pas uniquement jouer sur le montant du salaire ! D'autres avantages sont parfois plus intéressants à négocier...	Votre ancienneté n'est pas la seule variable sur laquelle vous pouvez négocier ! Vos compétences ainsi que votre bagage linguistique sont également des éléments valorisables dans le cadre d'une négociation.	Certains milieux professionnels valorisent également les objectifs pour des augmentations salariales (primes ou commissions en fonction de l'atteinte de certains objectifs).	On entend souvent parler des écarts de salaire entre les hommes et les femmes dans le secteur privé. L'une des raisons pour expliquer cette différence est que, contrairement aux hommes, les femmes osent moins négocier leur rémunération lors des entretiens d'embauche.

4. Comment parler du salaire à l'entretien ?

Lors du processus de recrutement, il est possible que le recruteur vous interroge sur les attentes salariales. Comment y répondre lorsque l'on n'a pas ou peu d'expérience en la matière ?

3 choses à savoir pour vous préparer à cette question :

- **Parlez toujours en brut** : le net ne parlera pas au recruteur car un même net peut avoir différents bruts en fonction de votre situation.
- **Renseignez-vous** pour avoir une idée concrète des salaires pratiqués dans le secteur visé.
- **Ne vous sous ou sur estimez pas** : l'employeur connaît, lui, votre valeur sur le marché

L'idéal est de répondre en donnant **une fourchette salariale** au recruteur. Cela démontre une flexibilité qui est appréciée. Ce type de réponse vous permettra aussi d'adapter le montant en fonction des tâches discutées lors de l'entretien. Si, par exemple, des responsabilités s'ajoutent.



5. Des ressources utiles pour aller plus loin et estimer son salaire

Consulte les fiches conseils du CIO



Prends rdv avec un conseiller



Compare et estime ton salaire



Simulateur de salaire brut-net

