

# **PURPAN**

**HUMAN CAREER CENTER**

**“PROMESSE D’EMBAUCHE”**

**“CONTRAT DE TRAVAIL”**

**“REMUNERATION”**



# Cadre juridique d'une « promesse d'embauche »

2

## « OFFRE DE CONTRAT DE TRAVAIL »

Acte par lequel un employeur propose un engagement à un candidat et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation constitue une offre de contrat de travail. **Il s'agit d'une simple offre de contrat.**

### L'engagement de l'employeur doit préciser les éléments suivants ( à minima)

- Emploi proposé au candidat retenu (définition du poste)
- Date d'entrée en fonction envisagée
- Rémunération
- Lieu de travail.

### L'offre de contrat de travail peut être remise par écrit ou par courrier électronique

Le candidat peut accepter dans le délai fixé par l'employeur.  
Le candidat peut librement refuser avant l'expiration du délai fixé par l'employeur.

L'employeur peut retirer son offre de contrat de travail pendant le délai laissé au candidat pour accepter l'offre.

## « PROMESSE UNILATERALE DE CONTRAT DE TRAVAIL »

L'acte par lequel un employeur promet un engagement à un candidat constitue une promesse unilatérale de contrat de travail. **Elle vaut contrat de travail.**

L'employeur peut retirer sa promesse unilatérale de contrat de travail pendant le délai laissé au candidat pour l'accepter.

**Toutefois, le non-respect d'une promesse unilatérale de contrat par l'employeur est assimilé à un licenciement injustifié** (sans cause réelle et sérieuse).

Idem si le salarié n'honore pas une promesse unilatérale de contrat de travail, risque de « dommages et intérêts »





# Contrat de travail

---

- ❑ A signer au plus tard le jour de l'embauche, ou bien avant si l'étape « promesse d'embauche » n'est pas réalisée !
- ❑ Prendre le temps de bien lire le contrat et de poser des questions éventuelles. Même si on vous demande de le signer en très peu de temps, vous pouvez demander à vous isoler dans une salle et prendre le temps de la réflexion. Idéalement, demandez 24H minimum de réflexion.



# Elément 1/ Poste , Emploi & statut etc....

---

4

- POSTE = le plus souvent à la fonction que vous exercerez dans l'entreprise ( ex : Chef de secteur ).
- EMPLOI = le plus souvent lié à la classification présente dans la convention collective a laquelle est rattachée l'entreprise ( ex : Commercial 1)
- STATUT = NON CADRE / CADRE
- NATURE DU CONTRAT : CDI / CDD
- PERIODE D'ESSAI : peut être enlevée si stage/alternance en continuité du contrat Proposé . Et si fonctions occupées sont les mêmes.



# Elément 2 / Rémunération

5

- ❑ REMUNERATION FIXE EST SOUVENT/SYSTEMATIQUEMENT EXPRIMEE EN « BRUT »
  - Avant charges sociales ( moyenne 23%)
  - Avant Impôt à la source (selon barème individuel)
  
- ❑ SI BRUT « ANNUEL »
  - Vérifier que la fréquence de versement soit écrite ( 12 voir 13 mois)
  - Vérifier qu'une partie variable ne soit pas intégrée dans le chiffre indiqué pour ne pas avoir de surprise
  
- ❑ SI REMUNERATION VARIABLE
  - Le type de rémunération variable doit être précisée (variable individuel, intéressement, participation ....)
  - Les règles de versement peuvent faire l'objet d'un renvoi vers un autre document (annuel ou pluri annuel)



## Elément 2 / Rémunération ( suite)

6

### ❑ QUELQUES REFERENCES RECENTES DE PURPANAIS (2023) :

- Le minimum se situe autour de 32k€ Brut annuel (variable inclus)  
(Sur 12 mois, correspond à un 2000€ Net avant impôt retenu à la source )
- Un salaire brut de 40k€ Brut annuel (variable inclus), ramené Sur 12 mois ,  
correspond à un 2500€ Net avant impôt retenu à la source )
- Les rémunérations variables cibles éventuelles sont en moyennes autour de 10%  
du salaire brut annuel

### ❑ QU'EST CE QUI PEUT JUSTIFIER CES ECARTS

- Le type de secteur, le poste, le management, la localisation, les tensions  
marchés, la disponibilité demandée, le temps de travail lié au poste... etc...



## Elément 2 / Rémunération ( suite)

7

### ❑ POSTURE RECOMMANDÉE

- Ne pas parler rémunération dès le début d'un entretien... mais n'oubliez pas pas d'en parler à la fin si le sujet n'est pas abordé (« Quel budget salarial pensez vous attribuer pour ce poste ? »)
- Anticipez la question « Quelles sont vos prétentions? »  
Identifier une « fourchette » ( élément bas= en dessous duquel vous aurez clairement de la frustration). Une fourchette doit être étroite (max 5k€ d'écart)  
La fourchette permet de mettre un cadre à la négociation.  
La discussion se fera plus aisément et le processus sera facilité
- Se renseigner avant sur le marché, via des salariés si possible, et sur l'entreprise
- Valoriser votre expérience si c'est dans la continuité de votre stage ou alternance
- Restez ouvert. Le sujet ne doit absolument pas être tabou. Mais il n'est pas recommandé d'avoir une posture fermée. Une proposition de réévaluation en fin de période d'essai , voir un point de RDV à un an ou 18 mois sur ce sujet.





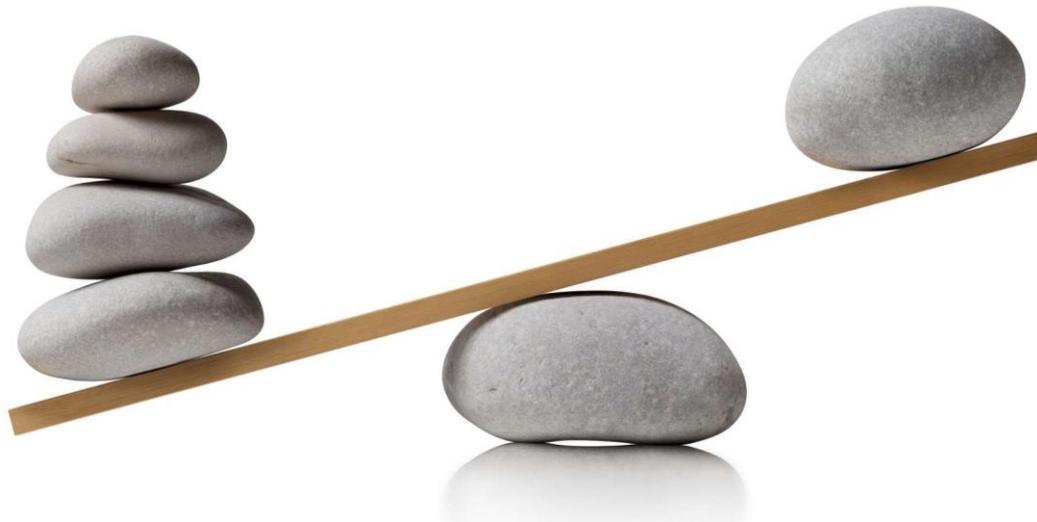
## Elément 2 / Rémunération (fin)

8

### ❑ AU FINAL, UNE QUESTION TRES PERSONNELLE !!!

- Besoins individuels...
- Equilibre vie pro / perso
- Intérêt pour la mission, pour l'entreprise...
- Poste d'apprentissage et poste « tremplin »....

**Soyez aligné avec vous-même !**





## Elément 3 / Temps de travail

9

- Base légale : 35H hebdo, 151,67H mensuel , 1607H par an  
Les jours de travail doivent être précisés ( du Lundi au Vendredi , ou du lundi au dimanche etc...). Ou renvoi à un accord d'entreprise.
- Cependant, des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.
- Les heures effectuées au-delà de la durée légale (ou conventionnelle) sont considérées comme des heures supplémentaires.
- Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.
- Salariés à l'horaire dit « collectif » ou « individualisé » : décompte à l'heure (avec notamment déclenchement heure supplémentaire)
- Salariés au « forfait jours » :
  - Qui ? Salariés autonomes dans leur organisation et/ou absence de prédétermination de la répartition de leur temps de travail
  - Pas de décompte à l'heure mais un nombre de jours travaillés maximum ( max 218) et génération de jours de repos ( en général 11/ an). Convention à signer en plus du contrat de travail .



## Elément 3 / Lieu de travail

---

10

- Doit être impérativement précisé
- Même si c'est du 100% télétravail ( l'entreprise peut vous imposer une zone géographique pour votre habitation, notamment dans le cas des commerciaux)
- Une clause de mobilité est souvent intégrée mais cette dernière doit être précise ( départements, régions, nationale, internationale...) et un délai de préavis fixé
- Télétravail ponctuel : un document séparé du contrat (fixant le cadre de l'exercice du télétravail) peut vous être soumis à signature mais en général , en fonction des entreprises, un report est fait à un accord d'entreprise signé avec les partenaires sociaux.



## Elément 4 / Divers

---

12

- Complémentaire santé (mutuelle) : obligatoire
- Retraite complémentaire ( partie obligatoire et partie « optionnelle» )
- Tickets restaurant pas obligatoirement indiqué dans le contrat
- Attribution d'un véhicule
  - Véhicule de service : reste sur le parking de l'entreprise
  - Véhicule de fonction : peut, selon les cas, donner lieu à un usage personnel ( intégré dans ce cas dans votre net imposable en avantage en nature) carburant compris (illimité ou avec plafond)
  - Avantage qui n'est, en général, pas un élément constitutif du contrat de travail ( lié au poste, à la fonction ) et qui peut être retiré en cas de changements ultérieurs

MERCI DE  
VOTRE  
ATTENTION !



**PURPAN**  
ÉCOLE D'INGÉNIEURS

Sciences du vivant | Agriculture  
Agroalimentaire | Marketing | Management