grapillo

Négocier et comprendre son contrat de travail

Offre, salaire, clauses, temps de travail, départ : ce que dit la loi et comment en discuter



- Salaire brut et net, primes écrites
- Période d'essai, durée, préavis
- Clauses : mobilité, non-concurrence

Éditions Grapillo · 2026

Sommaire

Avant de commencer . . . 2
Sommaire . . . 3
Avant de signer : lire l'offre et le contrat . . . 5
Promesse d'embauche, offre, contrat : trois niveaux d'engagement . . . 5
Les informations que l'employeur doit vous remettre . . . 5
Les mentions à vérifier ligne par ligne . . . 6
La période d'essai : durées légales . . . 6
Le salaire : brut, net, primes et avantages . . . 8
Du brut au net : ce qui est retenu sur votre paie . . . 8
Les minima : Smic et salaire conventionnel . . . 8
Variable, primes et treizième mois : exiger la règle écrite . . . 9
Les avantages qui pèsent plus qu'on ne croit . . . 9
Égalité et transparence des rémunérations . . . 10
Négocier : la méthode en cinq étapes . . . 11
Étape 1 : connaître les repères . . . 11
Étape 2 : fixer trois chiffres et une liste . . . 11
Étape 3 : écrire sa demande . . . 12
Étape 4 : l'entretien . . . 12
Étape 5 : faire écrire l'accord . . . 12
Les clauses qui engagent . . . 13
Temps de travail, congés, absences . . . 15
Durée du travail et heures supplémentaires . . . 15
Temps partiel : durée minimale et heures complémentaires . . . 15
Congés payés : acquisition, prise, report . . . 16
Maladie, accident, congés familiaux . . . 16
Pendant le contrat : modifier, évoluer, se défendre . . . 17
Modification du contrat ou changement des conditions de travail ? . . . 17
Évoluer : entretiens et droits individuels . . . 17
Se défendre : harcèlement, discrimination, non-paiement . . . 18

Partir ou être quitté : démission, rupture conventionnelle, licenciement, fin de CDD 19
L'indemnité légale de licenciement . . . 20
La rupture conventionnelle pas à pas . . . 20
Les documents et les sommes de fin de contrat . . . 20
Situations particulières . . . 22
CDD et intérim . . . 22
Alternance : apprentissage et professionnalisation . . . 22
Stage . . . 22
Cadres : statut, forfait, APEC . . . 23
Temps partiel, multi-employeurs, télétravailleurs, frontaliers . . . 23
Les douze erreurs fréquentes . . . 24
Modèles et tableaux à remplir . . . 25
Modèle 1 — Contre-proposition après une offre d'emploi . . . 25
Modèle 2 — Demande de modification d'une clause avant signature . . . 26
Modèle 3 — Demande de rupture conventionnelle . . . 26
Modèle 4 — Lettre de démission . . . 27
Modèle 5 — Réclamation de sommes dues (salaire, heures, prime) . . . 27
Tableau 1 — Comparer deux offres sur la même base . . . 28
Tableau 2 — Préparer ma négociation . . . 28
FAQ . . . 29
Plan d'action sur 30 jours . . . 30
Glossaire . . . 31
Sources et textes officiels . . . 32
Vos droits de lecteur . . . 34

Chapitre 1

Avant de signer : lire l'offre et le contrat



- Salaire brut et net, primes écrites
- Période d'essai, durée, préavis
- Clauses : mobilité, non-concurrence

Un contrat de travail se lit en une heure et engage pour des années. La plupart des mauvaises surprises (prime jamais versée, mobilité imposée, essai prolongé) étaient écrites dès le départ.

Promesse d'embauche, offre, contrat : trois niveaux d'engagement

- **L'offre de contrat** précise l'emploi, la rémunération et la date d'entrée, et exprime la volonté d'être lié si vous acceptez : tant que vous n'avez pas accepté, l'employeur peut en principe la retirer pendant le délai qu'il a fixé (ou un délai raisonnable), mais sa responsabilité peut être engagée en cas de retrait abusif.
- **La promesse unilatérale de contrat** va plus loin : l'employeur s'engage, et seule votre acceptation manque. Si elle est rompue, c'est un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.103 et 16-20.104).
- **Le contrat écrit** : le CDI à temps plein peut en théorie être oral, mais tout CDD, tout contrat à temps partiel, tout contrat d'intérim et d'alternance doivent être écrits, sinon ils sont en principe requalifiés en CDI à temps plein (art. L1242-12 et L3123-6 du Code du travail).

> **Astuce**
> Demandez le projet de contrat **avant** le premier jour, par e-mail, et répondez par écrit avec vos questions. Un employeur qui refuse de transmettre le contrat avant la prise de poste vous renseigne déjà sur sa manière de gérer les relations de travail.

Les informations que l'employeur doit vous remettre

Depuis le décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 (transposition de la directive (UE) 2019/1152), l'employeur doit remettre à chaque salarié, par écrit (papier ou document électronique), les informations principales sur la relation de travail. Les modèles de documents ont été fixés par l'arrêté du 3 juin 2024.

Délai	Informations (art. R1221-34 et suivants du Code du travail)
Dans les 7 jours calendaires suivant l'embauche	Identité des parties, lieu de travail, intitulé du poste ou description sommaire, date d'embauche, durée et conditions de la période d'essai, rémunération (éléments, périodicité), durée du travail (ou son organisation) et heures supplémentaires
Dans le mois suivant l'embauche	Fin ou durée prévue du CDD, droit aux actions de développement des compétences, durée des congés payés, procédure et préavis de rupture, conventions et accords collectifs applicables, organismes de protection sociale (retraite, prévoyance, complémentaire santé)

Si une information manque, vous pouvez la demander par écrit ; après sept jours sans réponse, le conseil de prud'hommes peut être saisi (art. L1221-5-1). En pratique, un contrat complet remis avant l'embauche vaut remise de ces informations.

Les mentions à vérifier ligne par ligne

- **L'intitulé du poste et la classification** (coefficient, niveau, échelon) : c'est elle qui fixe votre salaire minimum conventionnel et vos droits (préavis, indemnités, ancienneté).
- **La convention collective** : son nom et son numéro (IDCC) doivent figurer sur le bulletin de paie ; lisez-la sur legifrance.gouv.fr (rubrique « conventions collectives »).
- **Le lieu de travail** : une simple mention d'adresse n'est qu'informative ; une clause de mobilité, elle, vous engage (chapitre 4).
- **La durée du travail** : 35 heures, temps partiel (durée et répartition obligatoires), forfait en heures ou en jours (chapitre 5).
- **La rémunération** : fixe brut mensuel ou annuel, nombre de mois (12, 13…), variable avec ses règles de calcul écrites, avantages en nature.
- **La période d'essai** : durée, possibilité de renouvellement, et la phrase « peut être renouvelée une fois » doit être présente si l'employeur veut pouvoir la renouveler.
- **Les clauses particulières** : mobilité, exclusivité, non-concurrence, confidentialité, objectifs, dédit (chapitre 4).
- **La date d'entrée et l'ancienneté reprise** éventuellement (reprise d'ancienneté après un CDD ou une mission d'intérim dans la même entreprise).

La période d'essai : durées légales

La période d'essai n'est jamais obligatoire ; elle ne s'applique que si le contrat (ou la lettre d'engagement) la prévoit expressément, avec sa durée. Elle se décompte en jours calendaires et commence le premier jour de travail (art. L1221-19 à L1221-26).

Catégorie (CDI)	Durée initiale maximale	Avec un renouvellement (une seule fois)
Employés et ouvriers	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

- Le renouvellement n'est possible que si un **accord de branche étendu** le prévoit, si le contrat le mentionne, et si vous l'acceptez **par écrit** pendant la période initiale. Un renouvellement imposé ou tacite ne vaut rien.
- En **CDD** : un jour par semaine, dans la limite de deux semaines (contrat de six mois au plus) ou d'un mois (au-delà) ; pas de renouvellement possible.
- **Délai de prévenance** si l'employeur rompt l'essai : 24 heures avant huit jours de présence, 48 heures jusqu'à un mois, deux semaines jusqu'à trois mois, un mois au-delà. Si vous rompez : 24 heures (moins de huit jours) ou 48 heures.
- La rupture de l'essai est libre, mais elle ne doit pas être discriminatoire ni étrangère à l'évaluation de vos compétences (par exemple pour un motif économique).

> **Erreur fréquente**
> Accepter un contrat dont la période d'essai est écrite « 4 mois renouvelable » alors que vous êtes employé : la durée légale est de 2 mois (4 avec renouvellement). Une durée plus longue que celle du Code est en principe inapplicable, mais l'erreur se règle plus simplement avant la signature qu'aux prud'hommes.

Fin de l'extrait

Vous venez de lire la couverture, le sommaire et le premier chapitre.
L'ebook complet (PDF, texte sélectionnable, sommaire cliquable, modèles et tableaux) est à 9,90 · sur grapillo.fr/bibliotheque/ · ou dans la Bibliothèque complète à 79 · à vie.

Information générale et pédagogique, pas un conseil personnalisé.
Éditions Grapillo · Harmonical Flavors SARL