

INFORMATIONS PRINCIPALES RELATIVES À LA RELATION DE TRAVAIL DELIVRÉES AU SALARIÉ (*document unique*)

Le présent document vous est remis pour vous informer des règles et conditions essentielles d'exercice de vos fonctions, en application de l'[article R. 1221-34 du Code du travail](#).

I. - Identités des parties

« Nom et Prénom du salarié »
« Nom ou raison sociale de l'employeur »
« Numéro SIRET ou numéro de cotisant de l'employeur »

II. - Lieu de travail

« Adresse du lieu de travail »
« Autres adresses du lieu de travail éventuelles »
« Adresse de l'employeur »

III. - Fonctions occupées

« Intitulé du poste, des fonctions, de la catégorie socioprofessionnelle ou de la catégorie d'emploi »

IV. - Embauche

« Date d'embauche »

[Option – Si le contrat de travail est à durée déterminée]

V. - Relation à durée déterminée

« Date de la fin du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission »
OU
« Durée du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission »

[Option – S'il s'agit d'un contrat de travail temporaire]

VI. - Travail temporaire

« Nom ou raison sociale de l'entreprise utilisatrice »
« Numéro SIRET de l'entreprise utilisatrice ou toutes autres références équivalentes »

VII. - Période d'essai

Durée de la période d'essai :

[Option 1 – S'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée]

« XX » conformément aux articles L. 1221-19 et L. 1221-21 OU à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

[Option 2 – S'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée]

« XX » conformément aux articles L. 1242-10 et L. 1242-11 OU à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

[Option 3 – S'il s'agit d'un contrat de travail temporaire]

« XX » conformément à l'[article L. 1251-14 du Code du travail](#) OU à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

Délai de prévenance en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié :

« XX » conformément à l'[article L. 1221-26 du Code du travail](#) OU à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

Délai de prévenance en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur :
« XX » conformément à l'[article L. 1221-25 du Code du travail](#) (pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine) OU à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

VIII. - Formation professionnelle

Actions mises en œuvre ou prévues par l'employeur au titre de son obligation en matière de formation, conformément à l'[article L. 6321-1 du Code du travail](#) : « XX ».

IX. - Congé payé

Durée du congé payé : « XX », conformément aux [articles L. 3141-3](#) , [L.3141-5-1](#) et [L. 3141-6](#) à [L. 3141-11](#) et [L. 3141-21](#) à [L. 3141-23 du Code du travail](#) OU à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

Modalités de calcul de la durée du congé payé :
« XX », conformément aux [articles L. 3141-4](#) et [L. 3141-5 du Code du travail](#) et à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

X. - Rupture du contrat

[Option 1 – Si le salarié est en contrat à durée indéterminée]

En cas de licenciement pour motif personnel et de licenciement dans le cadre d'un accord de performance collective, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux [articles L. 1232-2](#), [L. 1232-3](#), [L. 1232-4](#), [R. 1232-1](#), [R. 1232-2](#), [R. 1232-3 du Code du travail](#), aux [articles L. 1232-6](#), [L. 1235-2](#) et [R. 1232-13 du Code du travail](#) et à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

En cas de licenciement individuel pour motif économique et de licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours pour motif économique, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux [articles L. 1233-11](#), [L. 1233-12](#), [L. 1233-13](#), [L. 1233-15](#), [L. 1233-16](#), [L. 1233-17](#), [L. 1235-2](#) et [R. 1233-2-2 du Code du travail](#) et le cas échéant à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

En cas de licenciement collectif de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours pour motif économique, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux [articles L. 1233-38](#), [L. 1233-39](#), [L. 1233-42](#), [L. 1233-43](#), [L. 1235-2](#) et [R. 1233-2-2 du Code du travail](#) et le cas échéant à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

En cas de démission, la procédure à observer par le salarié est fixée conformément à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

En cas de mise à la retraite, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux [articles L. 1237-5](#) et [L. 1237-7](#) et à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

En cas de départ volontaire à la retraite, la procédure à observer par le salarié est fixée conformément à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

En cas de rupture conventionnelle individuelle, la procédure à observer par le salarié et l'employeur est fixée conformément aux [articles L. 1237-11](#), [L. 1237-12](#), [L. 1237-13](#), [L. 1237-14](#) et [L. 1237-15 du Code du travail](#).

En cas de rupture dans le cadre d'un congé de mobilité, la procédure à observer par le salarié et l'employeur est fixée conformément aux [articles L. 1237-18](#), [L. 1237-18-1](#), [L. 1237-18-2](#), [L. 1237-18-3](#), [L. 1237-18-4](#).

En cas de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, la procédure à observer par l'employeur et le salarié

est fixée conformément aux [articles L. 1237-19-1, L. 1237-19-2, L. 1237-19-3 et L. 1237-19-4 du Code du travail](#) et lorsque la rupture intervient dans le cadre d'un congé de mobilité, aux articles L. 1237-18, L. 1237-18-1, L. 1237-18-2, L. 1237-18-3, L. 1237-18-4.

La rupture du contrat de travail d'un salarié bénéficiant du statut protecteur au titre des mandats internes mentionnés aux articles L. 2411-2 à L. 2411-14 et L. 2411-17 du Code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Dès lors que l'employeur a connaissance qu'un salarié bénéficie du statut protecteur au titre d'au moins un de ces mandats, il lui transmet la procédure adéquate.

La rupture du contrat de travail d'un salarié bénéficiant du statut protecteur au titre des mandats externes mentionnés aux articles L. 2411-15 et L. 2411-16, L. 2411-18 à L. 2411-25, ainsi qu'à l'article L. 2234-3 du Code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Dès lors que le salarié détenteur d'au moins un de ces mandats en informe son employeur, ce dernier lui transmet la procédure adéquate.

Ces modalités relatives à la communication de la procédure adéquate s'appliquent si le salarié bénéficie du statut protecteur au titre d'un mandat non visé dans le Code du travail.

Durée du préavis éventuel : « XX », conformément aux [articles L. 1234-1, L. 1234-15, L. 1234-16, L. 1234-17, L. 1234-17-1 du Code du travail](#) ou à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

Documents de fin de contrat que doit remettre l'employeur au salarié lors de la rupture du contrat : certificat de travail conformément à l'[article L. 1234-19 du Code du travail](#), reçu pour solde de tout compte conformément aux [articles L. 1234-20 et D. 1234-7 du Code du travail](#) et attestation d'assurance chômage conformément à l'[article R. 1234-9 du Code du travail](#).

Recours du salarié : le salarié voulant contester devant la juridiction prud'homale la rupture du contrat de travail dispose d'un délai de douze mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail conformément à l'[article L. 1471-1 du Code du travail](#).

[Option 2 – Si le salarié est en contrat à durée déterminée]

La rupture du contrat de travail d'un salarié bénéficiant du statut protecteur au titre des mandats internes mentionnés aux articles L. 2412-2 à L. 2412-8, L. 2412-10, aux 1° à 8° et au 10° de l'article L. 2413-1 du Code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Dès lors que l'employeur a connaissance qu'un salarié bénéficie du statut protecteur au titre d'au moins un de ces mandats, il lui transmet la procédure adéquate.

La rupture du contrat de travail d'un salarié bénéficiant du statut protecteur au titre des mandats externes mentionnés aux articles L. 2412-9, L. 2412-11 à L. 2412-16, au 9° et au 11° à 15° de l'article L. 2413-1 du Code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Dès lors que le salarié détenteur d'au moins un de ces mandats en informe son employeur, ce dernier lui transmet la procédure adéquate.

Ces modalités relatives à la communication de la procédure adéquate s'appliquent si le salarié bénéficie du statut protecteur au titre d'un mandat non visé dans le Code du travail.

Documents de fin de contrat que doit remettre l'employeur au salarié lors de la rupture du contrat : certificat de travail conformément à l'[article L. 1234-19 du Code du travail](#), reçu pour solde de tout compte conformément aux [articles L. 1234-20 et D. 1234-7 du Code du travail](#) et attestation d'assurance chômage conformément à l'[article R. 1234-9 du Code du travail](#).

[Option 3 – Si le salarié est en contrat d'apprentissage]

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la procédure à suivre par l'employeur et le salarié est fixée conformément aux [articles L. 6222-18, L. 6222-18-1, L. 6222-19, R. 6222-21, D. 6222-21-1 et R. 6222-23 du Code du travail](#).

Documents de fin de contrat que doit remettre l'employeur au salarié lors de la rupture du contrat : certificat de travail conformément à l'article L. 1234-19 du Code du travail, reçu pour solde de tout compte conformément aux articles L. 1234-20 et D. 1234-7 du Code du travail et attestation d'assurance chômage conformément à l'article R. 1234-9 du Code du travail.

XI. - Rémunération

Éléments constitutifs de la rémunération à indiquer séparément :

- Salaire de base ou minimum : « XX » fixé conformément à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».
- [Option] Avantages en nature : « XX » fixés conformément à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».
- [Option] Prime ou accessoire du salaire : « XX » fixé conformément à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».
- [Option] Autre(s) élément(s) de rémunération : « XX ».

[Option 1 – Le contrat de travail est à temps plein et le salarié n'est pas soumis à un forfait jour]

Majoration des heures supplémentaires : « XX » conformément aux articles L. 3121-28, L. 3121-33 et L. 3121-36 du Code du travail ou à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

[Option 2 – Le contrat de travail est à temps partiel]

Majoration des heures complémentaires : « XX » conformément aux articles L. 3123-8, L. 3123-21, L. 3123-22 et L. 3123-29 du Code du travail ou à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

Périodicité du versement de la rémunération :

[Option 1 – Le salarié est mensualisé]

« XX » conformément aux articles L. 3242-1 du Code du travail et à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

[Option 2 – Le salarié est non-mensualisé]

« XX » conformément aux articles L. 3242-3 du Code du travail et à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

[Option 3 – Le salarié est en contrat de travail intermittent]

« XX » conformément aux articles L. 3123-38 du Code du travail et à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

Modalités de paiement de la rémunération : « XX » conformément à l'article L. 3241-1 du Code du travail.

XII. - Durée du travail

La durée de travail « quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence » : « XX », conformément aux articles L. 3121-18 à L. 3121-26 et L. 3121-

41 à L. 3121-47 ainsi qu'aux articles L. 3123-6 à L. 3123-11 et L. 3123-27 du Code du travail, ou à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

[Option 1 – Le contrat de travail est à temps plein et le salarié n'est pas soumis à un forfait jour]

Heures supplémentaires : « XX », conformément aux articles L. 3121-27 à L. 3121-40 du Code du travail ou à l'article XX de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

[Option 2 – Le contrat de travail est à temps partiel]

Heures complémentaires : « XX », conformément aux articles L. 3123-6 à L. 3123-10, L. 3123-20 et L. 3123-28 du Code du travail ou à l'article « XX » de la convention ou de l'accord collectif « XX ».

[Option - En cas de travail en équipes successives]

Modalités concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes : « XX » conformément aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du Code du travail.

XIII. - Conventions et accords collectifs

Liste des conventions et accords collectifs applicables au salarié : « XX ».

XIV. - Protection sociale

Régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié :

- Régime général OU Régime agricole OU Régime spécial pour tous les risques de base (maladie, maternité, paternité, accidents du travail, invalidité, autonomie, vieillesse) : « XX ».

- Chômage : « XX ».

- Régime de retraite complémentaire : « XX ».

- Contrats de protection sociale complémentaire (notamment prestations destinées à couvrir des frais de santé, prestations destinées à couvrir les risques d'incapacité, d'invalidité, d'inaptitude, de perte de revenu en cas de maternité, ou encore prestations de retraite supplémentaire) : « XX ».

Date de remise du document : « XX ».