

## DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE

---

Toute embauche d'un salarié doit être précédée d'une déclaration nominative. Cette déclaration est effectuée par l'employeur auprès des organismes de protection sociale (URSSAF, MSA). Cette mesure concerne tous les employeurs depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1993.

☞ Depuis le 6 avril 1998, la Déclaration Unique d'Embauche (DUE) constitue obligatoirement le support de la déclaration nominative préalable à l'embauche.

### EMPLOYEURS ET SALARIÉS CONCERNÉS

#### EMPLOYEURS CONCERNÉS

Tous les employeurs sont concernés par la déclaration préalable à l'embauche, quels que soient leur secteur d'activité et la taille de leur entreprise.

Sont ainsi notamment concernés :

- les entreprises de travail temporaire, pour le personnel permanent et le personnel intérimaire ;
- l'État, les collectivités territoriales, les établissements hospitaliers et les établissements publics à caractère administratif, pour l'embauche des agents recrutés sous contrat de droit privé ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial, pour l'ensemble de leurs salariés, quel que soit leur statut ou le contrat de ces derniers.

*Lettre circulaire ACOSS n° 93-79 du 6 octobre 1993*

- les associations ;
- les associations intermédiaires, la déclaration préalable à l'embauche devant être effectuée au moment de l'embauche des personnes rencontrant des difficultés d'insertion ;
- les associations de service à la personne pour le placement et la mise à disposition de travailleurs auprès de personnes physiques ;
- les groupements d'employeurs, la DPAE étant dans ce cas effectuée par le groupement lui-même ;
- les employeurs de marins.

#### SALARIÉS CONCERNÉS

La déclaration doit être effectuée pour l'embauche de tout salarié dès lors que celle-ci s'effectue sur le territoire français. Peu importe la nature du contrat de travail et la durée de celui-ci (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrats aidés, ...).

Ainsi doivent notamment faire l'objet d'une DPAE :

- les salariés titulaires de CDI ou CDD ;
- les salariés des entreprises de travail temporaire ;
- les travailleurs à domicile (sauf recours au CESU) ;
- les salariés titulaires d'un contrat de type particulier (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion, etc.) ;
- les personnes présumées comme étant salariées en raison de la nature de leur activité professionnelle, telles que les journalistes et pigistes titulaires de la carte de presse, artistes et intermittents du spectacle, mannequins, etc. ;
- les VRP à cartes multiples.

En revanche, la DPAE n'est pas exigée pour les personnes suivantes :

*Circulaire ministérielle du 16 septembre 1993*

- les salariés travaillant sur le territoire français mais dont l'embauche a été réalisée à l'étranger. Même s'il n'y a pas de déclaration préalable à effectuer pour ces personnes, leurs conditions d'emploi doivent être vérifiées. Par exemple, les salariés doivent se munir d'un certificat de détachement qui atteste que leur employeur satisfait aux dispositions de protection sociale du pays où le contrat de travail est habituellement exécuté. À défaut de ce document, l'employeur devra procéder à l'immatriculation des salariés concernés auprès des organismes de protection sociale français ;
- les stagiaires en entreprise (sous réserve qu'ils ne soient pas indûment considérés comme tel) et les stagiaires aides-familiaux (jeunes étrangers employés au pair) car ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

Par ailleurs, les employeurs qui ont recours au titre emploi-service entreprise (TESE), au titre firmes étrangères (entreprises ayant leur siège à l'étranger et n'ayant pas d'établissement en France employant du personnel salarié relevant du régime français de Sécurité sociale) et au chèque emploi associatif (associations qui emploient au plus neuf salariés en équivalent temps plein) sont réputés satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi pour leurs salariés, notamment la déclaration préalable à l'embauche. Il en va de même des particuliers employeurs qui ont recours au chèque emploi-service universel (CESU).

Lorsqu'un même salarié est embauché successivement par le même employeur, celui-ci doit procéder, chaque fois, à une déclaration préalable à l'embauche. Mais le renouvellement ne s'impose pas lorsque l'exécution des contrats successifs s'effectue sans interruption.

*Lettre-circulaire n° 93-79 du 6 octobre 1993*

En cas de mutation, une nouvelle déclaration doit être effectuée lorsqu'il y a signature d'un nouveau contrat.

Cette mesure fait l'objet d'une application plus ou moins souple selon les URSSAF.

Dans l'hypothèse où le salarié, préalablement déclaré, ne prend pas effectivement ses fonctions au jour prévu, l'employeur doit annuler sa déclaration dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception de l'accusé de réception.

Pour l'embauche d'un autre salarié à la place de celui qu'il avait d'abord recruté, l'employeur devra faire une autre déclaration.

La déclaration étant liée à la notion de salariat, celle-ci n'est pas requise pour les stagiaires accueillis dans l'entreprise, dans la mesure où ceux-ci ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

## **FORMALITES - OBLIGATIONS OU DEMANDES CONCERNEES**

La liste des formalités ou demandes au titre desquelles l'employeur doit utiliser la déclaration unique d'embauche s'établit de la façon suivante :

- immatriculation de l'employeur auprès de la Sécurité sociale.

*Article R. 243-2 du Code de la Sécurité sociale*

- immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité sociale ou au régime des salariés agricoles.

*Article R. 312-4 du Code de la Sécurité sociale - Décret n° 50-1225 du 21 septembre 1950 (article 1<sup>er</sup>)*

- affiliation au régime d'assurance-chômage.

*Article R. 5422-5 du Code du travail*

- déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

*Article L. 1221-10 du Code du travail*

- demande d'adhésion à un service de médecine du travail ;
- demande adressée au service médical du travail pour la visite d'embauche ;
- déclaration d'exonération des cotisations sociales pour l'embauche d'un premier salarié ;

*Loi DMOS n° 89-18 du 13 janvier 1989 (articles 6-2 et 6-4)*

- déclaration afin de bénéficier de la réduction de charges sociales pour l'emploi de salariés occasionnels en agriculture.

*Décret n° 95-703 du 9 mai 1995 (article 4)*

<b>7 formalités</b>	<b>Délais déclaratifs</b>
1 - la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour tout employeur qui envisage de recruter un salarié	Avant l'embauche et au plus tôt 8 jours avant l'embauche
2 - la déclaration d'une première embauche dans un établissement	Dans les 8 jours suivant l'embauche
3 - la demande d'immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité sociale	Dans les 8 jours suivant l'embauche
4 - la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage	Dans les 2 mois de l'embauche du premier salarié
5 - la demande d'adhésion à un service de santé au travail	Dès l'embauche du premier salarié
6 - la déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la médecine médicale obligatoire	Avant l'embauche (obligatoirement dans certains cas) ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai
7 - la liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la déclaration annuelle de données sociales (DADS)	Au moins une fois par an, et au plus tard début octobre



## MODALITES DE DECLARATION

### CONTENU DE LA DECLARATION

La déclaration doit contenir les éléments suivants :

#### Concernant l'employeur :

- la dénomination sociale, ou le nom et prénoms ;
- l'adresse ;
- le code NAF (nomenclature d'activités françaises), qui permet la codification de l'activité principale exercée (APE) ;
- le numéro Siret (identifiant du répertoire des entreprises et de leurs établissements), ou à défaut le numéro URSSAF (identifiant du compte Urssaf sur lequel sont versées les cotisations sociales) ;
- le service de santé au travail dont l'employeur dépend s'il relève du régime général.

#### Concernant le salarié :

- le nom et prénoms ;
- le sexe ;
- la date et le lieu de naissance ;
- le numéro national d'identification (NIR) s'il est déjà immatriculé à la Sécurité sociale ;
- la date et l'heure d'embauche ;
- la nature et la durée du contrat, ainsi que la durée de la période d'essai pour les CDI et les CDD de plus de six mois ;

☞ *Le cas échéant, les données nécessaires au calcul des cotisations dues pour l'emploi des salariés qui relèvent du régime agricole, à leur affiliation aux institutions de retraite complémentaire et de prévoyance et à l'organisation de l'examen médical d'embauche.*

### INFORMATION DES SALARIES

Sur demande écrite adressée à l'un des services dont relèvent les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 du Code du travail, le salarié obtient des informations relatives à l'accomplissement, par son employeur, de la déclaration préalable à l'embauche le concernant.

*Article R. 8223-1 du Code du travail*

La réponse est adressée au salarié dans les **30** jours qui suivent la réception de sa demande.

Elle contient, notamment, les informations relatives à :

- l'existence ou non d'une déclaration préalable à l'embauche le concernant ;
- la date et l'heure prévisibles d'embauche indiquées par l'employeur ;
- la dénomination sociale, le nom et prénoms, adresse professionnelle et numéro de Siret de l'employeur qui a procédé à la déclaration

*Articles D. 8223-1 à D. 8223-3 du Code du travail*

## Document remis au salarié

### Cas général

Lors de l'embauche, l'employeur doit fournir au salarié :

- soit une copie de la déclaration préalable à l'embauche ;
- soit une copie de l'accusé de réception reçu de l'organisme de recouvrement mentionnant les informations contenues dans la déclaration.

Toutefois, dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration, l'obligation d'information est considérée comme satisfaite.

*Article R. 1221-9 du Code du travail*

### Cas du salarié expatrié

En cas d'expatriation du salarié supérieure à un mois, le document d'information remis par l'employeur au salarié doit également mentionner (*Article R. 1221-34 du Code du travail*) :

- la durée de l'expatriation ;
- la devise servant au paiement de la rémunération ;
- les avantages en espèce et en nature liés à l'expatriation ;
- les conditions de rapatriement du salarié.

Si ces informations viennent à être modifiées, l'employeur doit renvoyer au salarié un document faisant mention du changement au plus tard un mois après sa date de prise d'effet.

*Article R. 1221-35 du Code du travail*

## ENVOI DE LA DECLARATION

☞ Depuis le 6 avril 1998, la Déclaration Unique d'Embauche (DUE) constitue le support de la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE).

La Déclaration Unique d'Embauche doit être adressée par l'employeur à l'URSSAF (ou MSA) dans le ressort duquel est situé l'établissement devant employer le futur salarié.

L'URSSAF compétente est celle où a lieu la première mise au travail.

*Lettre collective ACOSS n° 2 du 13 janvier 1994*

Une entreprise à établissements multiples procède à la déclaration préalable à l'embauche à l'organisme de protection sociale dans le ressort géographique duquel est réalisée l'embauche.

Dans le cas particulier des entreprises autorisées à verser leurs cotisations de Sécurité sociale en un lieu unique, il est possible de désigner l'URSSAF de liaison comme organisme compétent

*Lettre circulaire ACOSS n° 93-79 du 6 octobre 1993*

L'URSSAF communique les renseignements portés sur la DPAE à chaque organisme concerné.

### Délai d'envoi

La déclaration de chaque salarié est adressée avant l'embauche du salarié :

*(Article R. 1221-4 du Code du travail)*

- au plus tôt **8** jours avant la date présumée de l'embauche ;
- et au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche en cas d'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception, le cachet de la poste faisant foi.

### Moyens concernant l'envoi de la DPAE

Deux cas de figure peuvent se présenter.

#### **Employeurs accomplissant un nombre élevé de DPAE**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les employeurs relevant du régime général sont tenus d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par voie électronique dès lors qu'ils ont accompli plus de **1 500** déclarations préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente (ce seuil sera abaissé à **500** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013).

*Article R. 1221-12-1 du Code du travail*

Le non-respect de cette obligation de transmission par voie dématérialisée entraîne l'application d'une pénalité dont le montant est fixé à **0,5 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié (soit **15,43 €** en 2013).

Cette pénalité est recouvrée et contrôlée selon les règles, garanties et sanctions relatives au recouvrement des cotisations de Sécurité sociale. Les pénalités dues au titre d'une année civile sont versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations de Sécurité sociale de l'année suivante.

#### **Autres employeurs**

Pour les employeurs qui ne sont pas tenus d'utiliser la voie électronique, la DPAE peut être adressée (*Article R. 1221-5 du Code du travail*) :

- par télécopie ou lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moyen du formulaire Cerfa précité complété, daté et signé par l'employeur ;
- par voie électronique, grâce au site [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr). (ou le site [www.tfe.urssaf.fr](http://www.tfe.urssaf.fr) pour les entreprises dont le siège social est à l'étranger). L'organisme destinataire doit alors communiquer immédiatement à l'employeur un numéro de dossier. Si l'employeur (relevant du régime général) s'est préalablement inscrit à un service d'authentification, la formalité d'embauche est réputée accomplie avec la fourniture du numéro d'identification de l'établissement employeur, du numéro national d'identification du salarié s'il est déjà immatriculé à la Sécurité sociale et s'il a déjà été visé par une DPAE dans un délai de **14** mois comprenant les mentions obligatoires relatives à la date et à l'heure d'embauche ainsi qu'à la nature et à la durée du contrat et à la période d'essai.

*Article R. 1221-6 du Code du travail*

*Arrêté ministériel du 19 juillet 2011 - JO du 27 juillet*

L'indisponibilité d'un des moyens de transmission cités ne dispense pas l'employeur de son obligation.

*Article R. 1221-6 du Code du travail*

## **REPONSE DE L'URSSAF**

L'URSSAF adresse à l'employeur, dans les **5** jours ouvrables suivant la réception de la déclaration, un document accusant réception de celle-ci et mentionnant les informations enregistrées.

L'employeur dispose alors de **2** jours ouvrables pour contester les informations figurant sur ce document. À défaut, le document vaut preuve de la déclaration préalable d'embauche.

*Article R. 1221-7 du Code du travail*

## CONTROLE ET SANCTIONS

### CONTROLE

L'employeur doit présenter à toute réquisition des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7 du Code du travail (officiers et agents de police judiciaire, inspecteurs du travail, agents assermentés des organismes de Sécurité sociale, ...) soit :

- l'accusé de réception que lui a adressé l'URSSAF ;
- les éléments permettant de vérifier qu'il a bien procédé à la déclaration.

#### *Exemple*

*Avis de bonne réception de la télécopie.*

Dès lors que le salarié a reçu son premier bulletin de paie, l'employeur n'est plus tenu de présenter ces documents.

### SANCTIONS

#### Amende pénale

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1993, des sanctions pénales sont prévues en cas d'infractions aux dispositions concernant la déclaration préalable à l'embauche.

L'employeur est passible de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>e</sup> classe, lorsqu'il omet d'effectuer la déclaration.

La peine d'amende des contraventions de 4<sup>e</sup> classe est retenue pour les cas suivants :

- défaut de fourniture au salarié, lors de son embauche, d'un document sur lequel sont reproduites les informations contenues dans la déclaration préalable le concernant ;
- non remise au salarié du volet détachable de l'avis de réception ou, à défaut, du contrat de travail écrit accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration ;
- non-présentation aux agents de contrôle des éléments permettant de vérifier que la déclaration a été effectuée.

En cas de récidive, les infractions à ces dispositions sont punies de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe.

*Article R. 1227-1 du Code du travail*

### DECLARATIONS DEMATERIALISEES

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les employeurs relevant du régime général de la Sécurité sociale sont tenus d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par voie électronique dès lors qu'ils ont accompli plus de **1 500** déclarations préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente (ce seuil sera abaissé à **500** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013).

Le décret n° 2014-628 du 17 juin 2014 abaisse ce seuil de dématérialisation à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

En effet, à compter de cette date, les employeurs qui auront effectué plus de 50 DPAE l'année civile précédente devront obligatoirement procéder à une déclaration électronique l'année suivante (*Article D. 1221-18 du Code du travail*).

*Décret n° 2014-628 du 17 juin 2014 - JO du 19 juin*

Le non-respect de cette obligation de transmission par voie dématérialisée entraîne l'application d'une pénalité dont le montant est fixé à **0,5 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié (soit **15,64 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2014).

Cette pénalité est recouvrée et contrôlée selon les règles, garanties et sanctions relatives au recouvrement des cotisations de Sécurité sociale.

Les pénalités dues au titre d'une année civile sont versées au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations de Sécurité sociale de l'année suivante.

### **Amende administrative**

Le non-respect de l'obligation de déclaration entraîne une pénalité dont le montant est égal à : **300** fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du Code du travail, soit :

- **au 1<sup>er</sup> juillet 2014 : 1 053 €.**

*Décret n° 2011-1926 du 22 décembre 2011*

Cette pénalité est recouvrée par l'organisme de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale (URSSAF) dont relève l'employeur.

L'amende administrative a été substituée à l'amende pénale le 1<sup>er</sup> juillet 1998 par un décret en Conseil d'État.



## 1 SEULE DÉCLARATION POUR 6 FORMALITÉS

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) remplace la déclaration unique d'embauche (DUE).

Elle contribue à la simplification des démarches liées à l'embauche.

Au moyen de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur accomplit les déclarations et demandes suivantes auprès d'un seul interlocuteur, l'Urssaf :

- 1 L'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale ;
- 2 L'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie ;
- 3 L'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage ;
- 4 La demande d'adhésion à un service de santé au travail ;
- 5 La demande d'examen médical d'embauche ;
- 6 La liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS).

## COMMENT DÉCLARER ?

- Sur internet : [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

En effectuant votre déclaration en ligne, vous bénéficiez de facilités de remplissage (aide en ligne, pré-remplissage de vos éléments d'identification) et de la délivrance immédiate de votre accusé de réception.

- À défaut, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par télécopie : en retournant ce formulaire au « Service déclaration d'embauche » de l'Urssaf dont relève votre établissement. Conservez une copie de la déclaration, l'accusé de réception postal de la lettre envoyée par recommandée ou, si vous adressez votre DPAE par télécopie, l'accusé de réception émis par le télécopieur.

Vous devez remettre au salarié embauché soit une copie de la déclaration préalable à l'embauche, soit une copie de l'accusé de réception transmis par votre Urssaf et mentionnant les informations enregistrées.

## QUAND ÉTABLIR VOTRE DÉCLARATION ?

La déclaration est à transmettre obligatoirement avant toute embauche d'un salarié et, au plus tôt, dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche.

Le remplissage correct et clair de l'imprime, l'identification complète et lisible de l'établissement de chaque salarié, permettent :

- aux salariés, de bénéficier de leurs droits sociaux,
- aux employeurs, de ne pas être sollicités par l'administration pour fournir des informations.

Pour vous aider à remplir cette déclaration, ou pour obtenir des renseignements complémentaires, vous pouvez contacter votre Urssaf.

**Attention :** l'embauche d'un travailleur étranger nécessite (sauf exceptions) l'obtention préalable d'une demande d'autorisation de travail auprès de l'autorité compétente.

Retrouvez cette demande d'autorisation sur : [www.immigration.gouv.fr](http://www.immigration.gouv.fr) (rubrique « Ressources »/formulaires)

Revised 11/01/11 du mode d'emploi pour l'embauche d'un salarié étranger en France (pour tous les salariés embauchés de France) - de la seule déclaration