

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Obligation

La DPAE doit obligatoirement être effectuée auprès de l'Urssaf, au plus tôt 8 jours avant l'embauche (et avant la mise au travail effective du salarié), sauf utilisation de dispositifs simplifiant les formalités d'embauche des petites entreprises. Le non-respect de cette obligation constitue une infraction de travail dissimulé.

La DPAE permet d'effectuer en une seule démarche les formalités suivantes :

- Immatriculation de l'employeur au régime général de sécurité sociale et au régime d'assurance chômage, en cas d'embauche d'un premier salarié
- Demande d'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie
- Adhésion de l'employeur à un service de santé au travail
- Demande d'examen médical d'embauche du salarié
- Préétablissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

L'Urssaf adresse un récépissé accusant réception de la déclaration mentionnant les informations enregistrées dans les 5 jours suivant la réception de la DPAE.

Une copie de la DPAE ou de l'accusé de réception doit être remise au salarié. Cette obligation est considérée comme satisfaite si le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, mentionnant l'organisme destinataire de la déclaration.

Mentions obligatoires

La DPAE doit comprendre les mentions suivantes :

- Dénomination sociale (ou nom et prénoms) et adresse de l'employeur
- Code APE et numéro de Siren de l'entreprise
- Coordonnées du service de santé au travail dont l'employeur dépend, s'il relève du régime général de la sécurité sociale
- Noms, prénoms, adresse, date et lieu de naissance, numéro de sécurité sociale du salarié (s'il est déjà immatriculé)
- Date et heure d'embauche prévisibles
- Nature, durée du contrat et de la période d'essai pour les CDI et les CDD supérieurs à 6 mois.

Les formalités d'embauche obligatoires

Dispositifs simplifiés

Sous certaines conditions, les petites entreprises (TPE-PME) peuvent utiliser l'un des titres de paiement simplifiés incluant un volet de cotisations sociales, qui valent accomplissement de la DPAE :

- Titre emploi-service entreprise (Tese)
- Titre emploi simplifié agricole (Tesa) pour un salarié agricole en contrat à durée déterminée (CDD) de moins de 3 mois
- Titre emploi forains (TEF)

Autre déclaration préalable

En plus de la DPAE, une déclaration préalable doit être effectuée par l'employeur, par lettre recommandée adressée à l'inspection du travail :

- Lors d'une nouvelle embauche dans un établissement qui a cessé d'employer du personnel pendant 6 mois au moins
- Lors du changement d'exploitant d'un établissement employant du personnel (par le nouvel employeur)
- Lors du transfert d'un établissement employant du personnel dans un autre emplacement
- Lors d'une extension ou d'une transformation de l'établissement entraînant une modification dans les activités industrielles et commerciales.

Le récépissé de la lettre doit être présenté par l'employeur sur demande de l'inspection du travail à la première visite de celle-ci.

Registre unique du personnel

Le salarié nouvellement embauché doit être inscrit sur le registre unique du personnel.

Affiliation auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire

Lors de l'embauche de chaque salarié, l'employeur doit accomplir les formalités d'affiliation du salarié concerné à l'institution relevant de l'Arrco (pour tous les salariés) ou de l'Agirc (pour le personnel cadre).

Les formalités d'embauche obligatoires

Visite médicale d'embauche

Elle est obligatoire et engage la responsabilité de l'employeur. Elle doit permettre notamment de s'assurer que le salarié est médicalement apte à son poste de travail. La visite médicale doit être réalisée avant la fin de la période d'essai (ou dans les 2 mois s'il s'agit d'un apprenti).

La visite médicale doit être réalisée avant l'embauche pour les salariées sous surveillance médicale renforcée :

- Jeune âgé de moins de 18 ans
- Travailleur handicapé
- Travailleur de nuit
- Femme enceinte
- Travailleur exposé à certains risques : amiante, plomb, rayonnements ionisants, bruit, vibrations, agents biologiques ou toxiques...

La DPAE vaut demande, auprès du service de santé au travail dont relève l'employeur, de visite médicale pour le salarié embauché.

En savoir plus

Le site du Code du Travail Numérique [ici](#)

Le site du Service Public [ici](#)