

// le dossier pratique

Les modalités de la déclaration préalable à l'embauche

Préalablement à toute embauche, l'employeur doit déclarer chacun de ses salariés aux organismes de protection sociale compétents.

Il remplit à cet effet et adresse à l'Urssaf une déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Le non-respect par l'employeur de son obligation l'expose à diverses sanctions, notamment pénales et administratives, pour dissimulation d'emploi salarié.

Pour éviter de se retrouver dans cette situation, mieux vaut donc bien connaître les formalités déclaratives à accomplir, lesquelles sont présentées dans ce dossier.

1 À qui s'applique l'obligation de DPAE ?

QUELS SONT LES EMPLOYEURS SOUMIS À L'OBLIGATION DE DPAE ?

Tout employeur, personne physique ou morale, qui recrute un salarié est soumis à l'obligation d'effectuer une DPAE auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet (*C. trav., art. L. 1221-10; Circ. min. du 16 septembre 1993, JO 23 octobre*).

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 (Épic), pour l'ensemble de leurs salariés, quels que soient leur statut ou le contrat de ces derniers (*Lettre-circ. Acoss n° 93-79 du 6 octobre 1993*) ;
- les associations ;
- les associations de service à la personne pour le placement et la mise à disposition de travailleurs auprès de personnes physiques ;
- les associations intermédiaires ;
- les groupements d'employeurs, la DPAE étant dans ce cas effectuée par le groupement lui-même ;
- les employeurs de marins.

À NOTER Un employeur qui embauche plusieurs fois un même salarié doit procéder chaque fois à une DPAE auprès de

l'organisme de protection sociale concerné. De même, les différents employeurs d'un même salarié qui occupe simultanément plusieurs emplois doivent chacun procéder à la DPAE auprès des organismes de protection sociale concernés. Dans l'hypothèse de contrats successifs avec le même salarié pour un même employeur, ce dernier devra effectuer une DPAE par contrat, sauf si l'exécution des contrats s'effectue sans interruption, ou qu'un contrat à durée indéterminée est immédiatement conclu après un contrat temporaire.

POUR QUELS SALARIÉS ?

L'obligation de DPAE vise tous les salariés au sens du **droit du travail**, quels que soient la nature, la durée ou le lieu d'exécution du contrat de travail, indépendamment de leur situation vis-à-vis de la sécurité sociale, embauchés sur le territoire français (*Circ. min. du 16 septembre 1993, JO 23 octobre*).

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 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.

À CLASSER SOUS

CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSION ET ESSAI

01 / 17

En revanche, la **DPAE** n'est **pas exigée** pour les personnes suivantes (*Circ. min. du 16 septembre 1993 préc.*):

- 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 (TFE) – entreprises ayant leurs sièges 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 DPAE. Il en va de même des particuliers employeurs qui ont recours au **chèque emploi-service universel** (Cesu).

2 Quelles sont les formalités que la DPAE permet d'accomplir ?

La déclaration préalable à l'embauche regroupe de multiples formalités liées à l'embauche à la charge de l'employeur. En effet, au moyen de cette déclaration, l'employeur accomplit les déclarations et demandes suivantes (*C. trav., art. R. 1221-2, modifié par le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail*):

- l'**immatriculation** de l'**employeur** au **régime général**, s'il s'agit d'un salarié non agricole (prévue à l'article R. 243-2 du Code de la sécurité sociale);

- l'**immatriculation** du **salarié** à la **Cpam** (prévue à l'article R. 312-4 du Code de la sécurité sociale) ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à la caisse de Mutualité sociale agricole (prévue à l'article R. 722-34 du Code rural et de la pêche maritime);

- l'**affiliation** de l'**employeur** au régime d'**assurance chômage** destinée à Pôle emploi (prévue à l'article R. 5422-5 du Code du travail);

- la **demande d'adhésion** à un **service de santé au travail** interentreprises (prévu à l'article L. 4622-7 du Code du travail), s'il s'agit d'un salarié non agricole;

- la **demande de visite d'information et de prévention** (prévue à l'article L. 4624-1 du Code du travail) ou la demande d'**examen médical d'aptitude à l'embauche** (prévu à l'article L. 4624-2 du Code du travail, ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à l'article R. 717-14 du Code rural et de la pêche maritime) destinée au centre de médecine du travail. Attention, l'employeur n'en est pas pour autant dispensé de s'assurer de la réalisation de cette visite (*Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-15.454*);
- la déclaration destinée à l'**affiliation** des **salariés agricoles** aux institutions de **retraite complémentaire et de prévoyance**.

À NOTER La DSN n'a pas vocation à remplacer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Toutefois, des réflexions sont en cours pour déterminer l'opportunité d'intégrer la DPAE dans la DSN.

3 Que doit contenir la déclaration ?

La déclaration préalable à l'embauche doit obligatoirement comporter certaines mentions, qui concernent tant l'employeur que le salarié (*C. trav., art. R. 1221-1*).

CONCERNANT L'EMPLOYEUR

La DPAE doit comprendre :

- la dénomination sociale, ou les 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

La DPAE doit inclure les informations suivantes :

- le nom, le(s) prénom(s) et 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 la visite d'information et de prévention ou de l'examen médical d'aptitude à l'embauche.

À NOTER Le formulaire type de DPAE (Cerfa n° 14738*01) est disponible sur le site http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa_14738_01.pdf.

4 Comment et à qui la transmettre ?

À QUEL ORGANISME ?

La DPAE est adressée (*C. trav., art. R. 1221-3*):

- pour les emplois relevant du régime général, à l'**Urssaf** dans le **ressort territorial** duquel est situé l'établissement devant employer le salarié. Ainsi, une entreprise à établissements multiples enverra la DPAE à l'Urssaf dans le ressort géographique duquel a été réalisée l'embauche (*Circ. intermin. n° 93-13 du 16 septembre 1993*). Dans le cas particulier des entreprises autorisées à verser leurs cotisations de sécurité sociale en un lieu unique,

l'Urssaf de liaison est compétente pour décider d'aménagements dans les modalités de versement des cotisations (*Lettre-circ. Acoss n° 93-79 du 6 octobre 1993*). Elle est également envoyée au **service de santé** au travail dont dépend l'employeur;

– pour les emplois relevant du **régime agricole**, à la caisse de **Mutualité sociale agricole** du lieu de travail du salarié.

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

DANS QUEL DÉLAI ?

La déclaration de chaque salarié est adressée avant la prise de fonction effective du salarié (*C. trav., art. R. 1221-4 et R. 1221-5*):

– **au plus tôt huit 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.

PAR QUEL MOYEN ?

La déclaration préalable à l'embauche est, en principe, effectuée par voie électronique. Toutefois, pour certains employeurs, elle peut être réalisée à défaut par d'autres moyens. Ainsi, deux cas de figure peuvent se présenter.

► Employeurs accomplissant un certain nombre de DPAE

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les employeurs relevant du régime général sont tenus d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par **voie électronique** (sur le site www.net-entreprises.fr), dès lors qu'ils accomplissent un certain nombre de DPAE (un chiffre plusieurs fois modifié en vue de sa réduction) (*C. trav., art. L. 1221-12-1*). Depuis le 1^{er} octobre 2014, les employeurs, dont le personnel relève du régime général, autre que les particuliers employant un salarié à leur service, qui ont effectué **plus de 50 DPAE** au cours de l'**année civile précédente** sont tenus d'adresser ces déclarations par voie électronique (*D. n° 2014-628 du 17 juin 2014; CSS, art. D. 1221-18*).

À NOTER L'obligation de dématérialisation de la DPAE a été étendue aux employeurs relevant du régime agricole par la LFSS pour 2014 (*CSS, art. L. 1221-12-1*). Le seuil de cette dématérialisation obligatoire est fixé à 50 DPAE depuis le 1^{er} janvier 2015 (*CSS, art. D. 1221-18*).

► Autres employeurs

Pour les employeurs qui ne sont pas tenus d'utiliser la voie électronique, la DPAE peut être adressée :

– **par télécopie ou lettre recommandée** avec demande d'avis de réception, au moyen du formulaire Cerfa précité complété, daté et signé par l'employeur, au plus tard le dernier jour ouvrable qui précède l'embauche (*C. trav., art. R. 1221-5*);

– **par voie électronique**, grâce au site www.net-entreprises.fr (ou le site 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 (*C. trav., art. R. 1221-6; Arr. min. du 19 juillet 2011, JO 27 juillet*).

L'**indisponibilité** d'un des moyens de transmission cités ne dispense pas l'employeur de son obligation de déclaration par l'un des autres moyens (*C. trav., art. R. 1221-5*).

UN DOCUMENT DOIT-IL ÊTRE REMIS AU SALARIÉ ?

► Cas général

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

– soit une **copie** de la **DPAE**;

– **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** (*C. trav., art. R. 1221-9*).

► 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 (*C. trav., art. R. 1221-34*):

– 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 (*C. trav., art. R. 1221-35*).

LE SALARIÉ BÉNÉFICIE-T-IL D'UN DROIT D'INFORMATION AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION ?

Un salarié peut demander aux **services en charge du contrôle** de l'entreprise des **informations** relatives à l'accomplissement de la déclaration préalable, sur demande écrite, ou verbalement (avec consignation dans un PV de cette demande et de la réponse). La **réponse** devra être faite dans les **30 jours** qui suivent sa demande et indiquer :

– l'existence ou non d'une DPAE;

– s'il y a effectivement eu déclaration, la date et l'heure de celle-ci, ainsi que la date et l'heure prévisible d'embauche indiquées par l'employeur;

– la dénomination sociale, les nom et prénoms, adresse professionnelle et numéro de Siret de l'employeur qui a procédé à la déclaration (*C. trav., art. D. 8223-1 à D. 8223-3*).

COMMENT PROUVER AVOIR ACCOMPLI SA DÉCLARATION ?

Lorsque la DPAE est transmise par **télécopie**, l'employeur conserve l'**avis de réception** émis par l'appareil

et le document qu'il a transmis et, en cas de recours à une **lettre recommandée**, un double de la lettre et le **récépissé** postal, **jusqu'à** ce qu'il reçoive de la part de l'Urssaf un **document accusant réception** et mentionnant les informations enregistrées. Ce document doit être envoyé par l'Urssaf dans les **cinq jours** ouvrables qui suivent la réception de la DPAE. Si, dans les deux jours ouvrables qui suivent la réception par l'employeur du document envoyé par l'Urssaf, il n'a pas contesté son contenu, ledit document vaut preuve de la déclaration (*C. trav., art. R. 1221-7*).

À NOTER Depuis le 7 février 2015, l'Urssaf n'adresse plus d'**accusés de réception** « papier » aux employeurs qui transmettent leurs déclarations par voie postale ou télécopie.

5 Quel sont les contrôles et sanction(s) applicables ?

QUI PEUT CONTRÔLER ET DANS QUEL CADRE ?

Les **agents** des services de contrôle habilités à vérifier le respect par l'employeur de la déclaration préalable sont les mêmes que ceux **habilités** à verbaliser en matière de **travail dissimulé** (*C. trav., art. L. 8271-7*). Il s'agit notamment des inspecteurs et contrôleurs du travail, des officiers et agents de police judiciaire, des agents de la Direction générale des impôts et de la Direction générale des douanes, des agents agréés et assermentés des organismes de sécurité sociale, de Pôle emploi et des caisses de Mutualité sociale agricole.

Si des agents de contrôle se présentent, l'employeur doit leur **fournir l'accusé de réception de la déclaration**, ou s'il ne l'a pas encore reçu, les éléments permettant de prouver qu'il l'a bien effectuée (*C. trav., art. R. 1221-12*). L'accusé de réception doit être conservé par l'employeur jusqu'à l'accomplissement de la déclaration annuelle des données sociales (ou de la DSN désormais) (*C. trav., art. R. 1221-8*).

QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES ?

L'employeur qui ne respecte pas ses obligations relatives à la DPAE encourt différentes sanctions.

▣ Le paiement d'une pénalité ou d'une amende

Sanctions administratives

Pour non-respect de l'obligation de dématérialisation

Le non-respect de l'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 16,35 € en 2017). 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 (*C. trav., art. L. 1221-12-1 et D. 1221-19*).

Pour défaut de déclaration

Le non-respect de l'obligation de déclaration entraîne une **pénalité** d'un montant égal à 300 fois le minimum garanti, soit **1 062 €** en 2017 (*C. trav., art. L. 1221-11*). Cette pénalité est recouvrée par l'Urssaf dont relève l'employeur.

Sanctions pénales

L'employeur est redevable d'une amende pénale dans les deux cas suivants (*C. pén., art. 131-13*).

Pour défaut de déclaration

L'employeur qui ne procède pas à la DPAE est puni d'une **amende** de 5^e classe, soit **1 500 €** au maximum (3 000 € en cas de récidive) (*C. trav., art. R. 1227-1*).

Pour méconnaissance de certaines règles

L'employeur risque par ailleurs une **amende** de 4^e classe, soit **750 €** au maximum (*C. trav., art. R. 1227-2*):

- s'il ne remet pas au salarié une copie de la DPAE ou de l'avis de réception de l'Urssaf, ou s'il ne lui délivre pas de contrat de travail écrit avec mention de l'organisme de recouvrement destinataire de la déclaration ;
- s'il ne présente pas, lors d'un contrôle, l'accusé de réception de la déclaration de l'Urssaf, s'il est encore tenu de le conserver, ou, tant qu'il n'a pas reçu cet accusé, les éléments permettant de vérifier qu'il a procédé à la déclaration.

▣ Une condamnation pour travail dissimulé

Si le **caractère intentionnel** de la volonté de l'employeur à se **soustraire** à l'accomplissement des formalités de la DPAE est démontré (*C. trav., art. L. 8221-5*; *Cass. crim., 5 février 2013, n° 12-81.383*), l'employeur (personne physique et/ou personne morale) peut aussi être sanctionné au titre du travail dissimulé par **dissimulation d'emploi salarié**. Il s'expose ainsi à des **sanctions pénales** (45 000 € d'amende et trois ans de prison pour les personnes physiques et 225 000 € d'amende pour les personnes morales, *C. trav., art. L. 8224-1 et L. 8224-5*), à des sanctions **administratives**, telles que l'annulation du bénéfice des réductions et des exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale (*CSS, art. L. 133-4-2*) ou le refus et le remboursement des aides publiques (*C. trav., art. D. 8272-6*) et à des **peines complémentaires**, telles que l'exclusion des marchés publics pour cinq ans (*C. trav., art. L. 8224-3*).