



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

Procédure et formalités d'embauche d'un salarié

Vérfifié le 01 janvier 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Lors de l'embauche d'un salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat, l'employeur doit respecter différentes formalités obligatoires dont la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Des formalités spécifiques supplémentaires sont prévues pour le recrutement de certaines catégories de salariés.

Recherche du futur salarié

Le contenu d'une offre d'emploi doit respecter certaines règles. Elle doit être rédigée en français (sauf exceptions) et être datée. L'annonce ne doit pas mentionner de critères discriminatoires (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>) sous peine de poursuites.

Les motifs de discrimination relatifs à l'offre d'emploi s'appliquent également lors des entretiens.

Pôle emploi propose des outils d'aides au recrutement :

- **Rédaction d'une offre d'emploi** [↗](http://www.pole-emploi.fr/employeur/un-guide-de-redaction-des-offres-@/article.jspz?id=60651) (<http://www.pole-emploi.fr/employeur/un-guide-de-redaction-des-offres-@/article.jspz?id=60651>)
- **Publication d'une offre d'emploi en ligne** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R44379>)
- **Préparation et conduite des entretiens d'embauche** [↗](https://entretien-embauche.pole-emploi.fr/) (<https://entretien-embauche.pole-emploi.fr/>)

L'employeur n'a pas l'obligation d'informer Pôle emploi des offres de recrutement. Il peut utiliser d'autres sources, par exemple : annonces dans la presse, réseaux sociaux professionnels, supports en ligne, cabinets de recrutement, agences de travail temporaire, salons ou forums.

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Formalité obligatoire

La DPAE doit obligatoirement être établie pour l'embauche de tout salarié, quelle que soit la nature et la durée du contrat de travail. Cette formalité est obligatoire sauf pour les petites entreprises (TPE-PME) ou les associations et fondations employeurs qui peuvent utiliser les dispositifs simplifiés.

Elle doit être transmise à l'Urssaf (ou à la MSA pour le régime agricole) dont dépend l'établissement où travaille le salarié **avant l'embauche et au plus tôt 8 jours avant**.

L'employeur n'a pas à effectuer de DPAE lors de la signature d'une convention de stage.

La déclaration par voie électronique est obligatoire pour les entreprises qui ont adressé plus de 50 déclarations d'embauche au cours de l'année civile précédente.

Pour les autres entreprises, la déclaration en ligne est à privilégier, mais les employeurs ont encore la possibilité de remplir une déclaration papier (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R57098>). Elle peut être envoyée par télécopie ou par courrier RAR.

L'Urssaf ou la MSA n'adresse plus d'accusé de réception aux employeurs qui transmettent leur DPAE par voie postale ou par télécopie.

Salarié du régime général

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) en ligne

Urssaf

Accéder au
service en ligne [↗](http://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/dpae/#lessentiel)
(<http://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/dpae/#lessentiel>)

Salarié agricole

Déclaration préalable à l'embauche en ligne pour les salariés agricoles (DPAE-MSA)

Urssaf

Accéder au
service en ligne

(<http://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/declarations-msa-embauche/#dpae-msa>)

➡ **A savoir** : l'employeur doit établir la DPAE même si le salarié n'est pas encore immatriculé. Il doit demander ensuite au salarié d'effectuer les démarches auprès de la CPAM (ou la MSA pour un salarié agricole) de son lieu de résidence pour obtenir son numéro de sécurité sociale (ou NIR).

Sous certaines conditions, les petites entreprises (TPE-PME) ou les associations et fondations employeurs peuvent utiliser l'un des **titres de paiement simplifiés**. Ces titres incluent un volet de cotisations sociales, qui valent accomplissement de la DPAE :

- Titre emploi-service entreprise (**Tese** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R17919>))
- Titre emploi simplifié agricole (**Tesa** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R17842>)) pour un salarié agricole en CDD de moins de 3 mois
- Titre emploi forains (**TEF** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R18899>))
- Guichet unique du spectacle occasionnel (**Guso**) (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1928>)
- Chèque emploi associatif (**CEA**) (<https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/R14534>)

Le particulier employeur d'un salarié employé à domicile dans le cadre des services à la personne peut utiliser le chèque emploi service universel **Cesu** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R18364>).

Mentions obligatoires

La DPAE doit comprendre les mentions suivantes :

- Dénomination sociale de l'entreprise (ou nom et prénoms de l'employeur) et adresse de l'établissement
- Code APE de l'entreprise
- **Numéro de Siret** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32135>) de l'établissement (ou le numéro de liasse délivré par le centre de formalités des entreprises, si l'immatriculation est en cours)
- Coordonnées du service de santé au travail dont l'employeur dépend, s'il relève du régime général de la sécurité sociale
- Nom, prénoms, sexe, 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

Autre déclaration préalable

En plus de la DPAE, l'employeur effectue une déclaration préalable des personnes recrutées, 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 de la déclaration de modification de l'entreprise (changement d'exploitant, d'industrie ou de commerce, ou transfert géographique)

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

Document à remettre au salarié

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

Sanctions en cas de non déclaration d'embauche

Si l'employeur n'effectue pas de DPAE, il s'expose à :

- La régularisation par l'Urssaf des cotisations de Sécurité sociale non payées du fait de l'absence de déclaration (sanction civile)
- Une pénalité de 1 095 € par salarié concerné (sanction administrative)
- Des sanctions pénales, car l'absence intentionnelle de DPAE constitue un délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié

En cas de dissimulation d'emploi salarié, l'employeur peut être condamné par le tribunal correctionnel. Dans ce cas, la peine cumulative est de :

- 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement pour une personne physique,
- 225 000 € d'amende et un placement sous surveillance judiciaire pour une **personne morale** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R40703>).

Informations ou documents complémentaires à transmettre au salarié

L'employeur remet un contrat de travail écrit en fonction de la nature du contrat et informe du statut collectif en vigueur dans l'entreprise **convention et/ou accords collectifs** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F78>) applicables.

il affiche le **règlement intérieur** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1905>) dans les lieux où les entretiens d'embauche se déroulent,

il informe des dispositifs collectifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise et remet au salarié un livret d'épargne salariale,

il informe le salarié de la **mutuelle d'entreprise complémentaire santé** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33754>) obligatoire pour tous les salariés,

si un régime de prévoyance est en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié une notice complète sur les garanties ouvertes, il informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32040>), il remet les éventuels équipements de protection et forme le salarié à leur utilisation, il donne une information particulière sur les risques professionnels et leur prévention (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2210>).

Salarié étranger, mineur, intérimaire ou en alternance

Des procédures particulières supplémentaires doivent être réalisées pour certaines catégories de salariés.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Travailleur étranger non européen

L'employeur qui souhaite embaucher un étranger non européen (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22782>) doit, en plus des obligations exigées pour toute embauche, vérifier qu'il a le droit de travailler en France.

⚠ Attention : les ressortissants algériens (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2733>) et les ressortissants de certains pays ayant conclu des accords bilatéraux  (<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Les-accords-bilatéraux/Les-accords-bilatéraux-relatifs-a-la-mobilite-professionnelle>) avec la France sont soumis à des dispositions particulières.

Salarié mineur

L'embauche d'un jeune salarié comporte un certain nombre de particularités relatives à l'âge (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1649>) minimum requis. Certains travaux sont strictement interdits aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans en raison de leur dangerosité. Certains travaux en principe interdits (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>) sont susceptibles de dérogation temporaire ou permanente et sont dits "réglementés".

Tout mineur doit être autorisé à travailler par son représentant légal (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R10398>), sauf s'il est émancipé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1194>).

Salarié en mission d'intérim

Un contrat de mise à disposition (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F11215>) doit être conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission.


Salarié en alternance

Salarié en contrat d'apprentissage

L'employeur doit établir un contrat à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée qui, dans ce cas, débute par une période d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2918>) est conclu au moyen du cerfa n°10103 (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R1319>). Si l'apprenti est mineur, le contrat est également signé son représentant légal (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R10398>).

Une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R10398>), fixant la durée du contrat, est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouvrables (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R17508>) qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétences  (<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>).

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

Salarié en contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F15478>) doit être écrit et peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Il est établi au moyen du formulaire cerfa n°12434 (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R10338>).

Le contrat doit désigner un tuteur. Un descriptif détaillé de la formation associée et de l'organisme de formation concerné est annexé au contrat.

Registre unique du personnel

Le salarié nouvellement embauché doit être inscrit sur le registre unique du personnel. (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1784>)

La tenue de ce registre est obligatoire dès le 1^{er} salarié embauché (ou dès l'arrivée d'un stagiaire).

Déclaration des mouvements de main d'œuvre (DMMO)

L'entreprise qui emploie 50 salariés ou plus est tenue d'informer l'administration des recrutements effectués par le moyen du relevé mensuel des mouvements du personnel.

Il s'agit d'un relevé des contrats conclus ou rompus au cours du mois précédent. Cette déclaration est considérée accomplie par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN).

Affiliation auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire

L'employeur a l'obligation d'affilier ses salariés aux institutions des retraites complémentaires de l'Agirc-Arrco.

Cette affiliation s'effectue par la transmission unique et dématérialisée de la **déclaration sociale nominative (DSN)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F34059>) à l'ensemble des organismes qui gèrent la protection sociale des salariés.

Visite d'information et de prévention (VIP)

Visite d'information et de prévention (VIP) obligatoire

L'employeur doit organiser une visite d'information et de prévention (VIP), qui a remplacé la visite médicale d'embauche.

La Vip est réalisée par un professionnel de santé du travail (par exemple, un collaborateur médecin du travail, un interne en médecine du travail, un infirmier) si le salarié ne présente pas de risques particuliers.

À la fin de la Vip, le professionnel de santé peut, s'il l'estime nécessaire, orienter le travailleur vers le médecin du travail.

Si le salarié est reconnu travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité ou travailleur de nuit, la Vip est réalisée par le médecin du travail dans un **service de santé au travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>).

La Vip est réalisée **dans un délai maximum de 3 mois** à partir de la prise effective du poste de travail.

Pour un travailleur de nuit ou un salarié de moins de 18 ans, la visite est réalisée **avant son affectation**. Le médecin du travail peut demander des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.


Étapes obligatoires lors du déroulement de la visite :

- Interrogation du salarié sur son état de santé
- Information sur les risques liés au poste de travail
- Sensibilisation sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- Information du salarié de son droit de bénéficier, **à tout moment**, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail

Un dossier médical en santé au travail est ouvert.

À la fin de chaque Vip, le médecin du travail ou le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travail au salarié et à l'employeur.

Le médecin du travail n'a pas le droit de transmettre à l'employeur des informations médicales concernant le salarié.

 **A noter** : sous certaines conditions, un salarié nouvellement recruté peut être **dispensé de la Vip**. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16493>)

Sanctions en l'absence de VIP

L'employeur qui ne respecte pas ses obligations médicales encourt :

- une amende de 1 500 €,
- une peine de prison de 4 mois et une amende de 3 750 € en cas de récidive.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L5331-1 à L5331-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178156) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178156)
Diffusion et publicité des offres et demandes d'emploi - Interdictions
- Code du travail : article L5332-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903799) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903799)
Conditions de publication et de diffusion des offres d'emploi. Offre d'emploi datée
- Code du travail : articles L1221-10 à L1221-12-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195587) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195587>)
Déclaration préalable à l'embauche
- Code du travail : article L8223-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029236631) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029236631)
Droit des salariés concernant la déclaration préalable à l'embauche
- Code du travail : articles R1221-1 et R1221-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018482813) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018482813)
Conditions de la déclaration préalable à l'embauche
- Code du travail : article R1221-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039809055) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039809055)
Organismes destinataires de la déclaration préalable à l'embauche
- Code du travail : article R1221-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000024214323) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000024214323)
Délai de transmission de la déclaration préalable à l'embauche
- Code du travail : article R1221-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000024214318) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000024214318)
Transmission déclaration préalable à l'embauche
- Code du travail : article R1221-9 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018482837) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018482837)
Documents à remettre au salarié
- Code du travail : article R1227-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018483004) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018483004)
Dispositions pénales non-respect des formalités liées au contrat de travail
- Code du travail : articles L8224-1 à L8224-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006904833/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006904833/>)
Dispositions pénales travail dissimulé
- Code pénal : article 131-38 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006417334) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006417334)
Peines applicables aux personnes morales

- Code du travail : article L1221-17 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900857) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900857)
Autres formalités à l'embauche et à l'emploi
- Code du travail : articles R4624-10 à R4624-15 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033738881/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033738881/)
Visite d'information et de prévention (Vip)
- Code du travail : article L4745-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033024930) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033024930)
Infractions aux règles relatives à la médecine du travail
- Code du travail : article R4745-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029237358) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029237358)
Infractions aux règles relatives à la médecine du travail

Services en ligne et formulaires

- **Simulateur du coût d'embauche** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R45531>)
Simulateur
- **Publication d'une offre d'emploi en ligne** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R44379>)
Service en ligne
- **Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) en ligne** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R14530>)
Service en ligne
- **Déclaration préalable à l'embauche en ligne pour les salariés agricoles (DPAE-MSA)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R17835>)
Service en ligne
- **Compte Urssaf en ligne** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R14267>)
Service en ligne
- **Calcul des cotisations sociales pour l'embauche d'un premier salarié** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R43860>)
Simulateur
- **Déclaration mensuelle obligatoire des mouvements de main-d'œuvre en ligne (DMMO)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R17037>)
Service en ligne
- **Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R57098>)
Formulaire
- **Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour un salarié agricole** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R23592>)
Formulaire
- **Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour un salarié agricole en contrat à durée déterminée (CDD) à temps plein** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R17159>)
Formulaire
- **Simulateur du coût d'embauche d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R56912>)
Simulateur

Pour en savoir plus

- **Guide d'aide à la rédaction des offres d'emploi** [↗](http://www.pole-emploi.fr/employeur/un-guide-de-redaction-des-offres-@/article.jspz?id=60651) (http://www.pole-emploi.fr/employeur/un-guide-de-redaction-des-offres-@/article.jspz?id=60651)
Pôle emploi
- **Outil d'aide à l'entretien d'embauche** [↗](https://entretien-emploi.pole-emploi.fr/) (https://entretien-emploi.pole-emploi.fr/)
Pôle emploi

??TRANSLATE.COMMENT.FAIRE.POUR_FR??...

- **Déclarer vos salariés** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23697>)

Tous les comment faire pour... (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/comment-faire-si>)