



Déclaration préalable à l'embauche : formalités, droits et obligations

Fiche pratique publié le 17/06/2024, vu 846 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

La DPAE : démarche essentielle en embauche, détaillant formalités, droits et obligations pour employeurs et employés.

La **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** est une démarche essentielle dans le processus d'embauche d'un salarié. Elle concerne toutes les entreprises qui recrutent, que ce soit pour un emploi permanent ou temporaire. Conformément aux dispositions du **droit du travail**, cette formalité doit être effectuée avant la prise de fonction du futur employé. Cet article détaillera les différentes étapes de la DPAE, ses objectifs ainsi que les obligations légales tant pour l'employeur que pour le salarié.

Qu'est-ce que la déclaration préalable à l'embauche ?

La **déclaration préalable à l'embauche**, communément appelée **DPAE**, est une obligation légale pour tout employeur souhaitant recruter un salarié. Cette procédure permet de signaler aux administrations compétentes l'embauche d'un nouveau collaborateur. Elle remplace plusieurs démarches auparavant distinctes, facilitant ainsi le processus pour les entreprises.

Les entreprises peuvent se tourner vers un [avocat droit du travail pour société](#) afin de s'assurer que toutes les formalités sont correctement remplies.

Obligations liées à la DPAE

Qui doit effectuer la déclaration ?

Toute personne physique ou morale qui embauche un salarié doit réaliser la **DPAE**. Cela inclut aussi bien les grandes entreprises que les petites structures, voire même des particuliers employeurs ayant recours à des services à domicile. L'employeur doit s'assurer de remplir cette formalité au plus tard le jour qui précède le début effectif du travailleur.

Comment effectuer la DPAE ?

L'employeur doit transmettre la **DPAE** à l'URSSAF dont il dépend via Internet, courrier postal ou fax. Généralement, les employeurs privilégient la voie électronique pour sa rapidité et son efficacité. Voici quelques informations nécessaires pour compléter la déclaration :

- Les coordonnées complètes de l'entreprise
- Le numéro SIRET
- Les informations personnelles du futur salarié (nom, prénom, date de naissance, adresse)
- La date et heure de l'embauche
- La nature du contrat (CDI, CDD, etc.)

Simplification des démarches administratives

Avant, recruter un salarié impliquait diverses démarches éparpillées entre différents organismes publics. La **DPAE** centralise désormais ces procédures en une seule déclaration. Ainsi, elle remplit simultanément plusieurs fonctions :

- Immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale
- Affiliation de nouveaux salariés à la caisse primaire d'assurance maladie
- Demande d'adhésion aux services médicaux de la santé au travail
- Réalisation des attestations destinées aux caisses de chômage
- Inscription automatique des salariés sur le registre unique du personnel

Les droits du salarié liés à la DPAE

Information et transparence

Le salarié a le droit d'être informé de l'accomplissement de la **DPAE** par l'employeur. Cette transparence aide à garantir que tous ses droits sociaux seront respectés dès le début de son contrat. Par exemple, l'inscription à la sécurité sociale assure la couverture médicale du salarié. De plus, cette déclaration participe également à sa protection contre le travail dissimulé.

Droits en matière de protection sociale

Grâce à la **DPAE**, le salarié bénéficie immédiatement de plusieurs droits sociaux :

- Protection sociale (assurance maladie, maternité, invalidité, décès)
- Accès aux prestations familiales et allocations chômage
- Couverture en cas d'accidents du travail ou maladies professionnelles

Mise à jour du registre du personnel

Aussi, suite à la **DPAE**, le registre du personnel de l'entreprise est mis à jour pour inclure le nouveau salarié. Ce document officiel répertorie l'ensemble des travailleurs présents dans une structure et doit pouvoir être consulté lors de contrôles par les inspecteurs du travail ou autres autorités compétentes.

Objectifs principaux de la DPAE

Lutte contre le travail dissimulé

Élaborée pour moderniser et simplifier les formalités administratives, la **DPAE** vise surtout à lutter efficacement contre le travail dissimulé. En obligeant les employeurs à déclarer officiellement leurs salariés avant la prise de poste, notamment pour vérifier les titres de séjour authentiques lorsqu'il y a lieu, elle favorise une meilleure traçabilité des emplois.

Sécurisation des droits sociaux

En second lieu, avec cette centralisation des informations, la **DPAE** renforce la sécurisation des droits des salariés nouvellement embauchés et leur garantit un accès prompt aux régimes de protection sociale. Les employés jouissent alors rapidement de leur couverture sociale et des avantages qui en découlent.

Simplification administrative

Pour finir, cette procédure allège considérablement la charge administrative incombant aux entreprises puisqu'elle regroupe plusieurs déclarations en une seule étape. Le gain de temps résultant de cet ajustement permet aux employeurs de se concentrer davantage sur les aspects opérationnels de leur activité plutôt que sur les démarches administratives chronophages.

Sanctions en cas de non-respect de la DPAE

Sanctions financières

Si un employeur omet sciemment ou non d'effectuer la **DPAE** dans les délais impartis, il s'expose à divers types de sanctions. Des pénalités financières s'appliquent, équivalentes à 300 fois le taux horaire minimum légal par salarié concerné. Cette amende a pour vocation de pallier le préjudice causé et de dissuader toute récidive future.

Conséquences pénales

En outre, pour des infractions répétées ou mises volontairement en place pour contourner le droit du travail comme des dissimulations d'activités, des poursuites judiciaires et peines d'emprisonnement, conformément aux articles du Code pénal et du Code du travail, peuvent être engagées contre l'employeur fautif. Les condamnations visent avant tout à protéger les intérêts des travailleurs et à assurer le respect des normes sociales.

Contrôles et inspections

Pour valider la conformité des **DPAE**, les agents de contrôle du ministère du Travail procèdent à des audits réguliers auprès des entreprises. Il importe donc aux dirigeants d'intégrer des vérifications internes systématiques prenant soin de veiller à ce point crucial. Ces contrôles permettent aussi de repérer les erreurs purement administratives susceptibles de correction rapide évitant une sanction coûteuse.