

F I C H E S P R A T I Q U E S

Les obligations de l'employeur (1)

Lorsqu'il recrute un salarié, l'employeur a plusieurs formalités à remplir vis-à-vis de l'administration, notamment celle relative à la déclaration unique à l'embauche comprenant la Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE).

■ La déclaration unique d'embauche

Il s'agit d'un support unique où sont effectuées les formalités obligatoires liées à l'embauche. Elle doit être remplie par l'employeur et adressée à l'URSSAF.

Cette DUE permet d'effectuer plusieurs formalités en une seule :

- l'immatriculation du salarié à la Sécurité Sociale, s'il ne l'est pas,
- l'immatriculation de l'employeur à la Sécurité Sociale, s'il s'agit d'une première embauche,
- l'affiliation à l'assurance chômage pour un premier salarié,
- la Déclaration nominative Préalable A l'Embauche (DPAE),
- l'adhésion à un service de santé au travail,
- la déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé du travail en vue de la visite médicale obligatoire,
- Le pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) sur support papier.

La DUE contient donc une DPAE qui doit être adressée à l'URSSAF et ce, quelque soit la durée et la nature du contrat de travail envisagé. A défaut de déclaration, l'employeur encourt diverses sanctions (pénales et administratives).

L'envoi de la DUE peut se faire soit

par courrier, soit par internet (www.due.fr) soit par minitel (3614 embauche + le numéro de département sur deux chiffres).

La DPAE doit être réalisée avant la mise au travail effective du salarié. Par voie postale, elle s'effectue **au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard dans l'instant qui précède cette embauche**. Par télé déclaration, elle peut être effectuée jusqu'au dernier jour précédant l'embauche.

L'employeur a également des obligations à l'égard du salarié.

■ Les obligations envers le salarié

Procéder à la visite médicale d'embauche.

Certains affichages obligatoires destinés à informer les salariés dans l'établissement :

- les horaires de travail et la durée des repos (transmis à l'inspection du travail),
- l'intitulé et les références de la convention collective applicable (CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT), ainsi que le lieu où elle peut être affichée,
- le règlement intérieur, les consignes en cas d'incendie et les textes relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.