

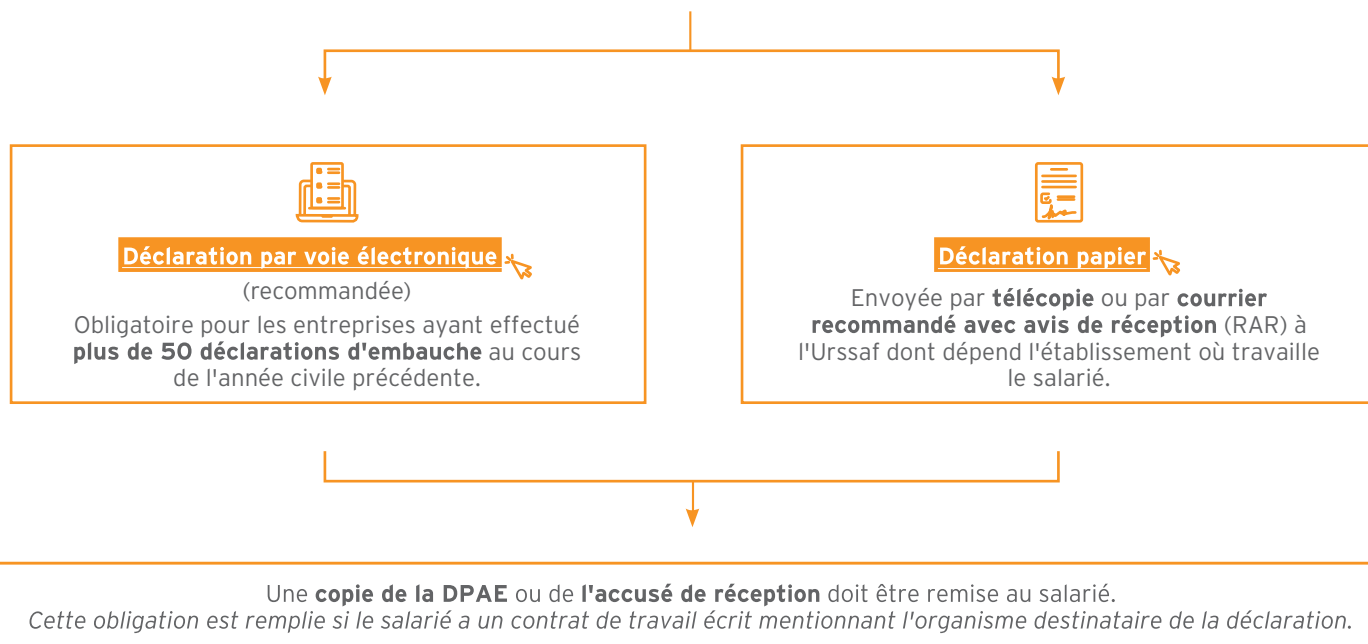
LA DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (DPAE)

UNE FORMALITÉ D'EMBAUCHE OBLIGATOIRE


Avant d'embaucher un salarié, quel que soit le type ou la durée du contrat, l'employeur doit respecter diverses formalités dont la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Cette procédure regroupe les démarches administratives essentielles pour assurer la protection sociale du salarié dès son premier jour et éviter les sanctions liées au travail dissimulé. La CAPEB vous accompagne et vous fournit les informations nécessaires pour vous conformer à cette obligation légale.

OÙ ET QUAND ENVOYER LA DPAE ?

La DPAE doit être transmise à l'Urssaf **avant l'embauche**, et au plus tôt 8 jours avant celle-ci :



- ⚠ L'employeur doit pouvoir présenter aux agents de contrôle, sur simple demande :
- **L'accusé de réception** de la déclaration adressée à l'Urssaf, à conserver jusqu'à l'établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).
 - À défaut de l'accusé de réception, tout document prouvant que la déclaration a bien été effectuée, tels que **l'avis de bonne réception** de la télécopie ou le **double de la lettre d'envoi** accompagné du **récépissé postal**.

 Découvrez toutes les **formalités d'embauche** sur notre [guide pratique des entreprises employeurs du bâtiment](#)

QUELLES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT ?

- ⚠ **Ne pas effectuer la DPAE expose l'employeur à des sanctions :**
- Sanction civile : Régularisation par l'Urssaf des cotisations de Sécurité sociale non payées du fait de l'absence de déclaration.
 - Sanction administrative : Pénalité de 1 266 € par salarié concerné (soit 300 fois le taux horaire du minimum garanti).
 - Sanctions pénales : L'absence intentionnelle de DPAE constitue un délit de travail dissimulé, pouvant entraîner une amende de 45 000 € et 3 ans d'emprisonnement pour une personne physique, 225 000 € d'amende et un placement sous surveillance judiciaire pour une personne morale.

Les sanctions pour non-présentation de documents sont passibles de **contraventions de la 4^e classe**. Cela inclut l'absence de présentation de l'avis de réception de l'Urssaf ou des preuves de la DPAE lors d'une réquisition par les agents de contrôle. Il en va de même pour le défaut de remise rapide au salarié d'une copie de la DPAE ou de l'accusé de réception, ou à défaut, d'un contrat écrit mentionnant l'organisme destinataire de la DPAE.

QUELS SONT LES RENSEIGNEMENTS OBLIGATOIRES ?

La DPAE doit inclure les informations 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

de l'établissement.



Coordonnées du service de santé

au travail dont l'employeur dépend.



Identité du salarié

Nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, numéro de sécurité sociale.



Nature et durée du contrat

et de la période d'essai éventuelle (pour les CDI et les CDD supérieurs à 6 mois).



Date et heure

de l'embauche.



La DPAE doit être établie même si le salarié n'est pas encore immatriculé. Dans ce cas, le salarié devra effectuer les démarches auprès de la CPAM pour obtenir son numéro de sécurité sociale.

A QUOI SERT LA DPAE ?

En effectuant la DPAE d'un salarié lors de son embauche, l'employeur effectue les déclarations et demandes suivantes :

- **Immatriculer l'employeur** au régime général de sécurité sociale.
- **Immatriculer le salarié** à la CPAM s'il possède déjà un numéro de sécurité sociale.
- **Affilier l'employeur** au régime d'assurance chômage.
- **Demander l'adhésion** à un service de santé au travail.
- **Demander une visite d'information et de prévention** ou un examen médical d'aptitude à l'embauche.
- **Pré-établir la déclaration annuelle** des données sociales (DADS).



Dès lors qu'un salarié est amené à travailler sur chantier, l'employeur est tenu de demander **la carte BTP** pour le salarié concerné. Les demandes s'effectuent exclusivement en ligne sur carte.btp.fr



L'ACTION DE LA CAPEB

La CAPEB EST À VOS CÔTÉS POUR VOUS GUIDER DANS CES DÉMARCHES.

La DPAE est une étape essentielle pour assurer la conformité de votre entreprise en matière d'embauche.

Ensemble, assurons la protection sociale des salariés en respectant nos obligations légales.

POUR EN SAVOIR +



VOUS AVEZ UNE QUESTION ?
CONTACTEZ VOTRE CAPEB !



PLUS FORTS. ENSEMBLE.