

# Service juridique

## Août 2011

### **Simplification administrative**

#### **Une seule déclaration d'embauche à partir du 1<sup>er</sup> août**

La déclaration préalable à l'embauche et la déclaration unique d'embauche fusionnent à partir du 1<sup>er</sup> août 2011. Un décret du 16 juin apporte des précisions sur cette déclaration unique qui permet d'accomplir les déclarations et demandes suivantes :

- L'immatriculation de l'employeur au régime général de sécurité sociale ;
- L'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie ;
- L'affiliation de l'employeur au régime d'assurance maladie ;
- La demande d'adhésion à un service de santé au travail ;
- La demande d'examen médical d'embauche.

La déclaration préalable d'embauche contiendra les informations suivantes :

- dénomination sociale ou nom et prénoms de l'employeur, code APE, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ainsi que le service de santé au travail dont l'employeur dépend s'il relève du régime général de sécurité sociale ;
- nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance du salarié, ainsi que son numéro national d'identification, s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale ;
- date et heure d'embauche ;
- nature, durée du contrat ainsi que la durée de la période d'essai éventuelles pour les CDI et les CDD dont le terme ou la durée minimale excède 6 mois.

La déclaration doit être adressée à l'Urssaf dans le ressort territorial duquel est situé l'établissement devant employer le salarié, au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche.

#### **L'envoi électronique est privilégié**

Le décret privilégie la voie électronique pour adresser la déclaration préalable d'embauche. Concrètement, lorsque l'employeur relève du régime général de sécurité sociale et qu'il a été préalablement inscrit à un service d'authentification, la formalité est réputée accomplie au moyen de la fourniture d'un 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 fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche dans un délai qui doit être fixé par arrêté, ainsi que des mentions prévues aux 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> de l'article R.1221-1 (date et heure d'embauche ; pour les employeurs dont les salariés relèvent du régime agricole, nature et durée du contrat). Ce n'est qu'à défaut que l'employeur peut utiliser le formulaire dont le modèle sera fixé par arrêté. Ce formulaire peut être adressé par télécopie ou par lettre recommandée avec avis de réception. Dans ce dernier cas, la lettre doit être envoyée au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche. L'Urssaf adresse à l'employeur un document accusant réception de la déclaration et mentionnant les informations enregistrées dans les 5 jours ouvrables suivant celui de la réception du formulaire de déclaration, ce qui est déjà le cas. L'employeur doit conserver l'avis de réception jusqu'à l'accomplissement de la déclaration

prévue à l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale (déclaration des rémunérations aux organismes chargés du recouvrement des cotisations] et non plus jusqu'à la délivrance du premier bulletin de paie, comme cela était le cas jusqu'à présent.

### **L'information du salarié est modifiée**

Le décret supprime l'obligation pour l'employeur de remettre au salarié le volet détachable de l'avis de réception qui mentionne les informations contenues dans la déclaration préalable d'embauche. En revanche, il doit remettre au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception. Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration.

**Source** : articles R. 1221-2 et suivants du Code du travail modifié par le décret du 16 juin 2011, .n°2011-681, 16 juin 2011 : JO, 18 juin.