

Référence : fiche n° 264 • Mai 2011

FORMALITÉS À L'EMBAUCHE : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'embauche d'un salarié déclenche un certain nombre d'obligations à la charge de l'employeur et il faut mettre en place des procédures pour vérifier qu'elles sont respectées, faute de quoi l'employeur s'expose à certaines sanctions.

Déclaration d'embauche

L'employeur doit faire une déclaration d'embauche auprès de l'URSSAF ou de la MSA, avant l'embauche et au plus tôt dans les 8 jours la précédant. Il y est indiqué les références de l'employeur et du salarié, la date et l'heure de l'embauche, la nature et la durée du contrat, etc.

Inscription sur le registre du personnel

Il faut mentionner sur le registre unique du personnel, les nom et prénom du salarié, sa nationalité, sa date de naissance, son emploi, sa date d'entrée, etc.

Inscription à la caisse de retraite et de prévoyance

Il faut affilier le salarié auprès de la caisse de retraite compétente et organismes de prévoyance et de mutuelle le cas échéant.

Organiser la visite médicale d'embauche

Il s'agit de veiller à ce que la visite d'embauche soit effectuée avant l'embauche ou au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Remise d'un contrat de travail

Si le CDI ne fait pas l'objet d'un écrit obligatoire, il est très fréquent que la convention collective impose un écrit, avec certaines mentions obligatoires.

Quant aux CDD et aux contrats à temps partiel, ils sont obligatoirement passés par écrit.

Information du salarié

Il faut remettre au salarié une notice d'information sur les accords collectifs applicables, un document récapitulatif des informations contenues dans la déclaration préalable d'embauche, un livret sur les dispositifs d'épargne salariale existant dans l'entreprise et, s'il existe une prévoyance dans l'entreprise, une notice d'information, établie par l'organisme assureur.

Information du salarié

Si l'employeur ne respecte pas ces différentes formalités, il encourt un certain nombre de sanctions dont notamment :

- infraction de travail dissimulé, en cas d'absence de déclaration d'embauche,
- amendes en cas de verbalisation par l'inspection du travail,
- inopposabilité au salarié des limitations de garanties fixées par l'accord sur la prévoyance,
- etc.

Il est indispensable de veiller à ce que l'ensemble des formalités d'embauche soit respecté dans l'entreprise.

D'autres formalités s'ajoutent à celles-ci en cas d'emploi de salariés étrangers.

Votre expert-comptable peut vous accompagner.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !