



COMMENT EFFECTUER LA DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE AUPRÈS DE LA MSA ?

par internet : www.msa.fr
OU
www.net-entreprises.fr

ou à défaut

par télécopie :

OU

**par courrier en recommandé avec demande d'avis
de réception,**
en retournant le formulaire DPAE à la MSA de

N'oubliez pas de joindre les pièces justificatives demandées et signalées par



Si vous ne disposez pas de certains justificatifs au moment de votre déclaration, vous devrez nous les faire parvenir dès que possible accompagnés de la photocopie de votre DPAE (ou du volet original à adresser à la MSA lorsque votre déclaration a été faxée ou effectuée en ligne).

Si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires, contactez votre MSA au



DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE - DPAE Notice explicative

À quoi sert la DPAE ?

Cette déclaration vous permet de réaliser plusieurs formalités en une seule fois, auprès de la MSA du lieu de travail de votre salarié :

- la demande d'immatriculation du salarié
- la déclaration au service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire*
- la demande d'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage
- la demande d'affiliation des salariés auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire pour les entreprises adhérentes à la CAMARCA et à AGRICA Retraite AGIRC
- la demande de bénéfice de certaines mesures pour l'emploi, détaillées dans la notice complémentaire « Mesures pour l'emploi »

La DPAE est obligatoire (articles R.1221-1 et suivants du code du travail).

Quand devez-vous adresser votre déclaration à la MSA ?

- au plus tôt** → 8 jours avant la date d'embauche
- au plus tard** → - par courrier en recommandé avec demande d'avis de réception le dernier jour ouvrable précédant l'embauche
OU
- par Internet ou par télécopie, dans les instants qui précèdent l'embauche.

Alors simplifiez-vous la vie !

Tous vos services en ligne

Votre espace Internet privé !

Comme vous le voulez,
quand vous le voulez



*La visite d'embauche n'est pas obligatoire pour les travailleurs saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours de travail effectif. Pour ces derniers, le médecin du travail organise des actions collectives de prévention.

COMMENT REMPLIR VOTRE DPAE ?

1 CODE NAF (APE) :

Pour les entreprises, veuillez indiquer le code APE qui vous a été attribué par l'INSEE correspondant à votre activité principale exercée.

2 IMMATRICULATION DU SALARIÉ :

■ Si le salarié est déjà immatriculé au régime agricole, il n'est pas nécessaire de nous adresser un document d'état civil.

■ Si le salarié n'a jamais été immatriculé au régime agricole, vous devez obligatoirement joindre à cette déclaration :

* Pour les salariés nés en France Métropolitaine, dans un DOM ou une COM 97 (Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy) : un document d'identité (carte d'identité, passeport, ...).

* Pour les salariés nés à l'étranger, dans un TOM ou une COM 98 (Polynésie Française, Wallis et Futuna et la Nouvelle-Calédonie) :

- une pièce d'état civil : copie d'acte de naissance, extrait d'acte de naissance, pièce établie par un consulat.

- un document d'identité : carte d'identité, passeport, titre de séjour (incluant notamment la carte de séjour, la carte de séjour temporaire, la carte de résident, le certificat de résidence de ressortissant algérien), le visa long séjour valant titre de séjour (vignette OFII). À défaut, sont également recevables : la carte du combattant avec photo, le livret de circulation pour les gens du voyage, la carte de ressortissant d'un état membre de l'UE et de l'EEE.

Les documents présentés relatifs à la régularité de séjour peuvent être vérifiés par accès direct au fichier national des étrangers (FNE).

* Les pays de l'E.E.E concernés sont la France, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, Chypre, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la Grande-Bretagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Lettonie, le Liechtenstein, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Norvège, les Pays Bas, la Pologne, le Portugal, la République Tchèque, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

3 À COMPLÉTER OBLIGATOIREMENT MÊME S'IL S'AGIT D'UN TRAVAILLEUR SAISONNIER.

4 SECTEUR D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE :

■ Indiquez le secteur d'activité de l'établissement dans lequel le salarié est embauché.

Exemples : cultures spécialisées, travaux agricoles, viticulture, centre équestre, élevage, secteur bancaire, etc.

5 NIVEAU OU COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE :

■ Il s'agit de la position d'emploi du salarié prévue dans la convention collective applicable dans votre secteur d'activité. (ex : pour niveau indiquer N, P pour position ou G pour groupe, E pour échelon, CL pour classe, etc.).

Ces informations sont indispensables pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire obligatoire.

6 EMPLOI OCCUPÉ :

■ Indiquez l'emploi occupé par le salarié (exemples : ouvrier spécialisé, employé de bureau, gérant salarié, conducteur de tracteur, vacher, informaticien, agent technico-commercial, attaché de presse, etc.). Pour les chambres d'agriculture, ajoutez la qualité de votre salarié : "statutaire", "non statutaire".

■ Ou indiquez s'il s'agit d'un élève/étudiant stagiaire (joindre la convention de stage).

7 TEMPS PARTIEL :

Exemple de calcul :
30h (durée contractuelle du salarié) X 100
35h (durée appliquée dans l'entreprise)

8 MOTIF DE RECOURS AU CDD

■ Précisez le motif de recours au CDD

Exemple : accroissement temporaire d'activité, CDD d'usage...

9 CDD À OBJET DÉFINI :

■ Le CDD à objet défini est un CDD spécifique ouvert, à titre expérimental, aux cadres et ingénieurs. Ce contrat doit être prévu par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise.

10 DURÉE DU CDD :

■ Précisez la durée du CDD ou la durée minimale en présence d'un CDD à terme incertain.

11 DATE DU PRECEDENT CDD :

■ Précisez la date de fin du précédent CDD pour ce salarié.

12 PÉRIODE D'ESSAI :

■ Précisez la durée de la période d'essai en nombre de jours, quel que soit le contrat et sa durée.

13 CONTRAT PARTICULIER :

■ Veuillez indiquer s'il s'agit d'un :

- ♦ contrat d'apprentissage
- ♦ contrat vendanges
- ♦ contrat emploi-jeune
- ♦ contrat de professionnalisation
- ♦ contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI - CAE)
- ♦ CAE - emploi d'avenir

et joindre le justificatif, visé par l'organisme compétent (volet spécifique ou photocopie du contrat). Ce justificatif est indispensable pour vous permettre de bénéficier d'une exonération de cotisations à l'exception du contrat vendanges.

En cas de nouveau contrat d'apprentissage, joindre également le contrat précédent.

14 CADRE OU ASSIMILÉ :

■ Ce statut est déterminé par la différence à la convention collective applicable dans votre secteur d'activité.

Ces informations sont indispensables pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire obligatoire.



santé
famille
retraite
services



14467*02

Volet à adresser à la MSA

DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE - DPAE

L'EMPLOYEUR

N° SIRET OU MSA

Nom Prénom ou Raison sociale

Adresse

Téléphone

E-mail

1 Code NAF (APE)

Adresse d'expédition de l'accusé de réception différente

LE SALARIÉ

Nom de naissance

Nom d'usage

Prénoms

2 N° de Sécurité Sociale

Clé Sexe : M F

Date de naissance

3 Adresse

L'EMBAUCHE ET L'EMPLOI

DATE ET HEURE PRÉVISIBLES DE L'EMBAUCHE

Secteur d'activité professionnelle

Convention collective applicable au salarié

6 Emploi occupé

Durée de travail

Nature du contrat

11 Date de fin du précédent CDD

Type de contrat particulier Lequel

12 Durée de la période d'essai (en jours)

10

13 Salaire mensuel brut à l'embauche €

Si lieu de travail différent de l'établissement

15

17

16 DEMANDE DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS PATRONALES :

18 SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

19

20

21 Conditions de travail prévues à l'embauche

Signature

15 AGRICA RETRAITE AGIRC :

■ AGRICA Retraite AGIRC est la Caisse de Retraite Complémentaire des Cadres de l'Agriculture. Si vous cochez oui, votre salarié sera déclaré à AGRICA Retraite AGIRC, qui validera son affiliation.

Ces informations sont indispensables pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire obligatoire.

16 CATÉGORIES article 4 ou 4 bis et article 36 :

■ article 4 ou 4 bis : ce sont les cadres de plein droit du fait de leur fonction et de leur classification (ex : cadre dirigeant, gérant de société, médecin, ingénieur...).

■ article 36 : il s'agit des agents de maîtrise et techniciens reconnus cadres par leur employeur (ex : chef d'équipe...).

ATTENTION !

Pour les entreprises du secteur de la production agricole les groupes 1 et 2 sont classés dans les articles 4 ou 4 bis, le groupe 3 correspond à l'article 36.

17 TRAVAILLEUR SAISONNIER :

■ Salarié occupé à un emploi qui se caractérise par une répétition périodique de travaux à un rythme régulier et indépendant de la volonté de l'employeur tout en étant subordonné à des contraintes extérieures, naturelles, techniques ou socio-économiques.

18 EXONÉRATION TRAVAILLEUR OCCASIONNEL (TO) :

■ Cochez cette case si vous remplissez les conditions de bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi (cf. notice complémentaire "Mesures pour l'emploi").

ATTENTION !

Pour bénéficier de la mesure, la demande doit intervenir au plus tard, dans les instants qui précèdent l'embauche (délai de la DPAE).

19 SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL :

■ Le pavé "Service de santé au travail" doit impérativement être renseigné, quelle que soit la qualité du salarié.

20 HANDICAP RECONNU :

■ Il s'agit d'un handicap reconnu soit par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), soit à la suite d'un accident de travail ayant entraîné une IPP (incapacité permanente partielle) d'au moins 10 %.

21 CONDITIONS DE TRAVAIL À L'EMBAUCHE :

■ Il s'agit des travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux auxquels le salarié sera affecté de façon habituelle.

■ Autre risque : si le salarié doit être soumis à un autre risque non listé, veuillez indiquer ce risque.

Exemples :

- ♦ travaux comportant des gestes répétitifs à cadence élevée,
- ♦ travaux exposant à des agents biologiques,
- ♦ travaux exposant les membres supérieurs aux vibrations (trancheuse, sécheur...)
- ♦ travaux en hauteur,
- ♦ travaux en milieu hyperbare,
- ♦ travaux exposant à l'amiante.

Le médecin du travail de votre entreprise est à votre disposition pour vous aider à préciser les risques pour lesquels l'information est souhaitée au moment de l'embauche.

Les indications relatives aux conditions de travail conditionnent le délai de convocation pour l'examen d'embauche.

Utilisez la DPAE sur Internet et gagnez "encore plus" de temps !



MESURES POUR L'EMPLOI Notice complémentaire DPAE

Si vous remplissez les conditions, la Déclaration Préalable à l'Embauche vous permet de demander à bénéficier des avantages liés à certaines mesures pour l'emploi.

Les "+" de la DPAE en ligne

- **la souplesse** : 24 heures sur 24 vous pouvez saisir, envoyer et conserver votre déclaration.
- **la rapidité** : le remplissage du formulaire est optimisé pour vous faire gagner du temps.
- **la facilité** : des aides en ligne vous accompagnent à toutes les étapes de votre saisie, prévenant ainsi les risques d'oubli et d'erreur.
- **la gratuité** : il n'y a ni frais d'inscription, ni frais d'utilisation.

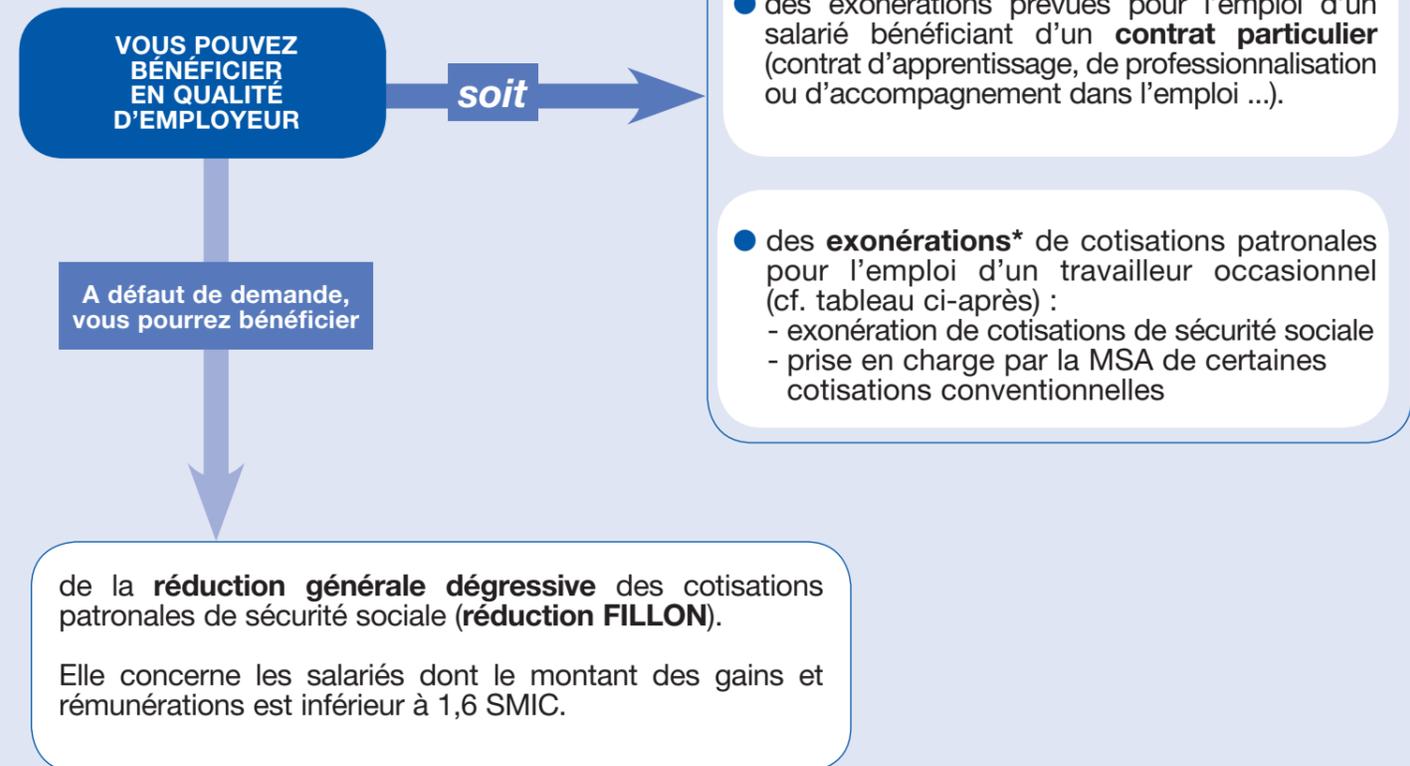
Alors simplifiez-vous la vie !

Tous vos services en ligne

Votre espace Internet privé !

Comme vous le voulez,
quand vous le voulez

www.msa.fr



* Vous pouvez renoncer à ces **exonérations** de cotisations patronales en faveur de la réduction Fillon, au plus tard le 10 janvier de l'année suivant celle de leur application.
Des plaquettes d'information (réduction Fillon et exonérations TO) sont disponibles sur www.msa.fr

Si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires, contactez votre MSA au



La DPAE permet de demander à bénéficier des avantages liés à l'emploi de travailleurs occasionnels (TO) dans les conditions décrites ci-dessous :

	EXONÉRATIONS DE COTISATIONS PATRONALES	EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SALARIALES	
	EXONERATION DE COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE	PRISE EN CHARGE PAR LA MSA DE CERTAINES COTISATIONS CONVENTIONNELLES	CONTRAT VENDANGES
EMPLOYEURS	Les employeurs relevant du régime de protection sociale agricole à l'exception notamment des CUMA, des entreprises paysagistes pour leurs travaux de création, de restauration et d'entretien des parcs et jardins, des structures d'accueil touristique, des ETTI ¹ et des coopératives de commercialisation, de conditionnement et de transformation.		
SALARIÉS	Ils doivent être TO et être recrutés pour exercer les activités liées : <ul style="list-style-type: none"> ◆ au cycle de la production animale et végétale, ◆ aux travaux forestiers, ◆ à la transformation, au conditionnement et à la commercialisation de produits agricoles lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production, ◆ au dressage, à l'entraînement et aux haras, ◆ aux travaux agricoles (sauf travaux paysagistes), ◆ à la pêche à pied. 		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ils doivent être TO et être embauchés pour la réalisation des vendanges (ex.: cueillette du raisin de cuve, portage des hottes et paniers) et/ou de travaux accessoires (ex.: préparatifs des vendanges, travaux de rangement, ou de mise en état et de nettoyage des matériels spécifiques aux vendanges). ◆ Sont exclus, les autres travaux viticoles ou vinicoles (ex.: taille, traitement ou effeuillage de la vigne, cueillette du raisin de table), ainsi que les autres catégories de travaux (ex.: préparation des repas, tâches administratives). <p>A noter : les salariés en congés payés et les agents publics peuvent bénéficier de ce contrat.</p>
CONTRATS	Le contrat de travail doit être un : <ul style="list-style-type: none"> ◆ CDD saisonnier (y compris contrat vendanges), CDD d'usage, CDD d'insertion ou CDD initiative emploi (CUI-CIE), ◆ CDI (y compris CTI² et CIE) conclu par un groupement d'employeurs composé exclusivement de membres exerçant les activités visées ci-dessus avec un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi depuis au moins 4 mois ou depuis 1 mois si l'inscription est consécutive à un licenciement (joindre le justificatif). 		CDD saisonnier de type particulier conclu pour une durée maximale de 1 mois (renouvellement compris le cas échéant). En outre, le cumul de contrats successifs pour un même salarié ne peut excéder 2 mois sur une période de 12 mois.
COTISATIONS EXONÉRÉES	Cotisations patronales ASA ³ , AF ⁴ .	Cotisations patronales conventionnelles suivantes : retraite complémentaire (dont CET ⁵ et GMP ⁶) et AGFF ⁷ , formation professionnelle, AFNCA/ANEFA/PROVEA ⁸ et SST ⁹ .	Cotisations salariales ASA ³ .
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ exonérations totales des cotisations patronales pour une rémunération inférieure ou égale à 1,25 SMIC mensuel, ◆ exonérations dégressives pour une rémunération mensuelle supérieure à 1,25 SMIC et inférieure ou égale à 1,5 SMIC. 		Attention : la rémunération nette du salarié augmente à hauteur du montant de l'exonération.
DURÉE D'EXONÉRATION	La durée maximum d'application des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un TO est de 119 jours consécutifs ou non de travail effectif par année civile, par salarié auprès du même employeur (tous contrats confondus) ou du même membre utilisateur pour les groupements d'employeurs.		Le salarié bénéficie d'une exonération des cotisations salariales ASA ³ pendant la durée du contrat.
RÈGLES DE CUMUL	Ces exonérations ne sont pas cumulables avec d'autres exonérations/ réductions patronales à l'exception de la déduction relative aux heures supplémentaires. Attention : possibilité de renoncer par écrit aux exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un TO en faveur de la réduction Fillon au plus tard le 10 janvier de l'année suivant celle d'application de ces exonérations.		L'exonération des cotisations salariales attachée au contrat vendanges est cumulable avec toutes autres mesures d'exonération salariale dès lors que cette dernière l'autorise.
FORMALITÉS PRÉALABLES	Demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un TO à formuler sur la DPAE au plus tard dans les instants qui précèdent l'embauche (délai de la DPAE).		
	Pour les embauches sous CDI, renouvellement annuel de cette demande, dès la 2 ^{ème} année civile d'emploi, dans le délai de retour de la déclaration trimestrielle des salaires du 1 ^{er} trimestre civil de l'année considérée (10 avril).		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Contrat vendanges à mentionner sur la DPAE dans la zone "Type de contrat particulier" ◆ Durée (en jours) du contrat à mentionner sur la DPAE. ◆ À défaut le contrat est réputé conclu jusqu'à la fin des vendanges (article L.718-5 du code rural et de la pêche maritime), sans dépasser la durée maximale d'un mois.

¹ Entreprise de travail temporaire d'insertion

² Contrat de travail intermittent

³ ASA : Assurances Sociales Agricoles (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse)

⁴ AF : Allocations Familiales

⁵ CET : Contribution Exceptionnelle temporaire

⁶ GMP : Garantie Minimale de Points de retraite

⁷ AGFF : Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARCCO

⁸ AFNCA/ANEFA/PROVEA : Association nationale paritaire pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture / Association Nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle en Agriculture / Conseil des études, recherches et prospectives pour la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture

⁹ SST : Santé Sécurité au Travail