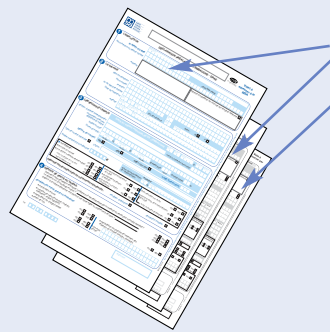




COMMENT UTILISER LA DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE ?

La DPAE est composée de 3 volets :



- Vous adressez le **volet blanc** à la MSA
- Vous conservez le **volet rose**
- Le **volet vert** peut être remis au salarié, afin d'attester de l'accomplissement de la déclaration.

Vous devez transmettre le volet DPAE destiné à la MSA (blanc)

par internet : www.msa.fr ou www.net-entreprises.fr
ou
par télécopie au
ou
par courrier en recommandé avec accusé de réception
adressé 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 destiné à la MSA si votre déclaration a été faxée ou transmise par internet).

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



DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE - DPAE

Notice explicative

**ATTENTION
LA DPAE SE SUBSTITUE À LA DUE !**

**NOTICE À
CONSERVER AVEC VOS
IMPRIMÉS DPAE**

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 (ex CRCCA)
- ⇒ 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 ?

ATTENTION - Pour respecter l'obligation liée à la DPAE, vous devez réaliser votre déclaration :

au plus tôt ⇒ 8 jours avant la date d'embauche

au plus tard ⇒ - par télécopie ou par Internet, dans les instants qui précèdent l'embauche,
ou - par courrier en recommandé avec accusé de réception le dernier jour ouvrable précédant l'embauche

**L'intérêt de la DPAE, c'est de tout
déclarer en une seule fois**

Le non respect de la DPAE est passible de sanctions (articles L.1221-11 et R.1227-1 et suivants du code du travail) et de pénalités (article R.1221-13 du code du travail).

*La visite d'embauche n'est pas obligatoire pour les 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 ?

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...

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)

Contrat particulier : veuillez indiquer s'il s'agit d'un

- ◆ contrat d'apprentissage
- ◆ contrat de professionnalisation
- ◆ contrat vendanges
- ◆ contrat d'accompagnement dans l'emploi
- ◆ contrat emploi-jeune

et joindre le justificatif, visé par l'administration compétente (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.

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.

Cadre ou assimilé : ce statut est déterminé par référence à la convention collective applicable dans votre secteur d'activité.

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.

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.

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).

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 %.

À compléter obligatoirement même s'il s'agit d'un travailleur saisonnier**.

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.

m santé famille retraite services **Volet à adresser à la MSA** **cerfa** n° en cours

DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE - DPAE

1 L'EMPLOYEUR
 Téléphone _____ E-mail _____
 N° SIRET ou MSA _____ Code NAF (APE) _____
 Nom Prénom ou Raison sociale _____
 Adresse _____ Adresse d'expédition de l'accusé de réception différente

2 LE SALARIÉ
 Nom de naissance _____
 Nom marital _____
 Prénoms _____
 N° de Sécurité Sociale _____ Sexe : M F
 Date de naissance _____
 Jour _____ Mois _____ Année _____
 Lieu de naissance _____
 Numéro _____ Bis _____ Nat. Voie _____ Nom de voie _____
 code postal _____ Ville _____

3 L'EMBAUCHE ET L'EMPLOI
 DATE ET HEURE PRÉVUES DE L'EMBAUCHE : Jour _____ Mois _____ Année _____ à _____ Heures _____ Minutes _____
 Secteur d'activité professionnelle _____ niveau ou coefficient hiérarchique _____
 Convention collective applicable au salarié _____
 Emploi occupé _____
 Durée du travail _____
 Nature du contrat : CDD CDD à objet défini si CDD, durée (en jours) _____
 Type de contrat particulier Lequel _____
 Salaire mensuel brut à l'embauche _____ €
 Si lieu de travail différent de l'établissement : A préciser Dept _____ et commune _____

Le salarié (f) :
 • est cadre ou assimilé Oui Non
 • je le déclare à AGRICA Retraite AGIRC Oui Non
 - dans la catégorie art 4 ou 4 bis Oui Non
 - dans la catégorie art 36 Oui Non
 • est rémunéré exclusivement en nature Oui Non
 • est domicilié fiscalement à l'étranger Oui Non
 • est soumis à un horaire d'équivalence Oui Non si oui, en qualité de saisonnier Oui Non
 • est rémunéré à la tâche Oui Non
 • est hors champ de la mensualisation de la paie Oui Non

DEMANDE DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS PATRONALES : travailleur occasionnel demandeur d'emploi

4 SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL
 Dans les 6 mois précédant l'embauche, le salarié a-t-il été déclaré apte par un médecin du travail pour un emploi identique ? Oui Non
 Le salarié a-t-il un handicap reconnu ? Oui Non
 S'agit-il d'un salarié saisonnier recruté pour une durée égale ou supérieure à 45 jours ? Oui Non

Conditions de travail prévues à l'embauche
 • travail dans le bruit Oui Non
 • conduite de véhicules lourds, chariots élévateurs, engins agricoles Oui Non
 • manipulation de charges lourdes Oui Non
 • travail de nuit Oui Non
 • manipulation de produits de traitement des végétaux ou d'autres produits chimiques Oui Non
 Autre risque précisez _____

Le _____ Signature _____

Immatriculation du salarié :

☞ Si le salarié est déjà immatriculé au régime agricole il possède une carte d'assuré social agricole avec un numéro d'immatriculation commençant par 1 pour un homme ou 2 pour une femme, il n'est pas nécessaire de nous adresser une pièce 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 ou dans les DOM : une copie lisible d'un document d'état civil (carte nationale d'identité en cours de validité ou permis de conduire ou livret de famille à jour).

* pour les salariés nés dans les TOM ou à l'étranger : une copie intégrale d'acte de naissance ou un extrait d'acte de naissance ou une pièce établie par un Consulat.

Titre de séjour :

☞ Si le salarié est de nationalité étrangère (hors Suisse et pays membres de l'Espace Economique Européen visés ci-dessous)* veuillez joindre la photocopie du titre de séjour ou (et) de travail en cours de validité dont est titulaire le salarié (principalement : carte de résident, carte de séjour temporaire portant la mention «salarié», certificat de résidence de ressortissant algérien - portant la mention «salarié» lorsque sa durée n'est pas supérieure à un an - autorisation provisoire de travail).

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.

Salarié rémunéré à la tâche : salarié dont la rémunération est déterminée par référence à la tâche effectuée (unités produites, récoltées, façonnées, etc.).

Salarié hors champ de la mensualisation de la paie
 Il s'agit du salarié : - saisonnier**
 - intermittent
 - temporaire
 - et le travailleur à domicile au sens de l'article L.7412-1 du code du travail.

Salarié soumis à un horaire d'équivalence : salarié relevant de certaines professions au sein desquelles une durée équivalente à la durée légale a été instituée par décret dès lors que les heures d'équivalence font l'objet d'une rémunération au moins égale à celle des heures de travail effectif. Les heures déclarées sur la DPAE au titre de la durée contractuelle de travail correspondent alors à l'horaire de travail effectif du salarié, réputé équivalent à la durée légale.

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

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 (tronçonneuse, sécateur...),
- ◆ 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.

**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.

Attention ne découpez pas la déclaration.
 Si vous devez déclarer en plusieurs fois, utilisez une photocopie.

*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.

Découvrez 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.

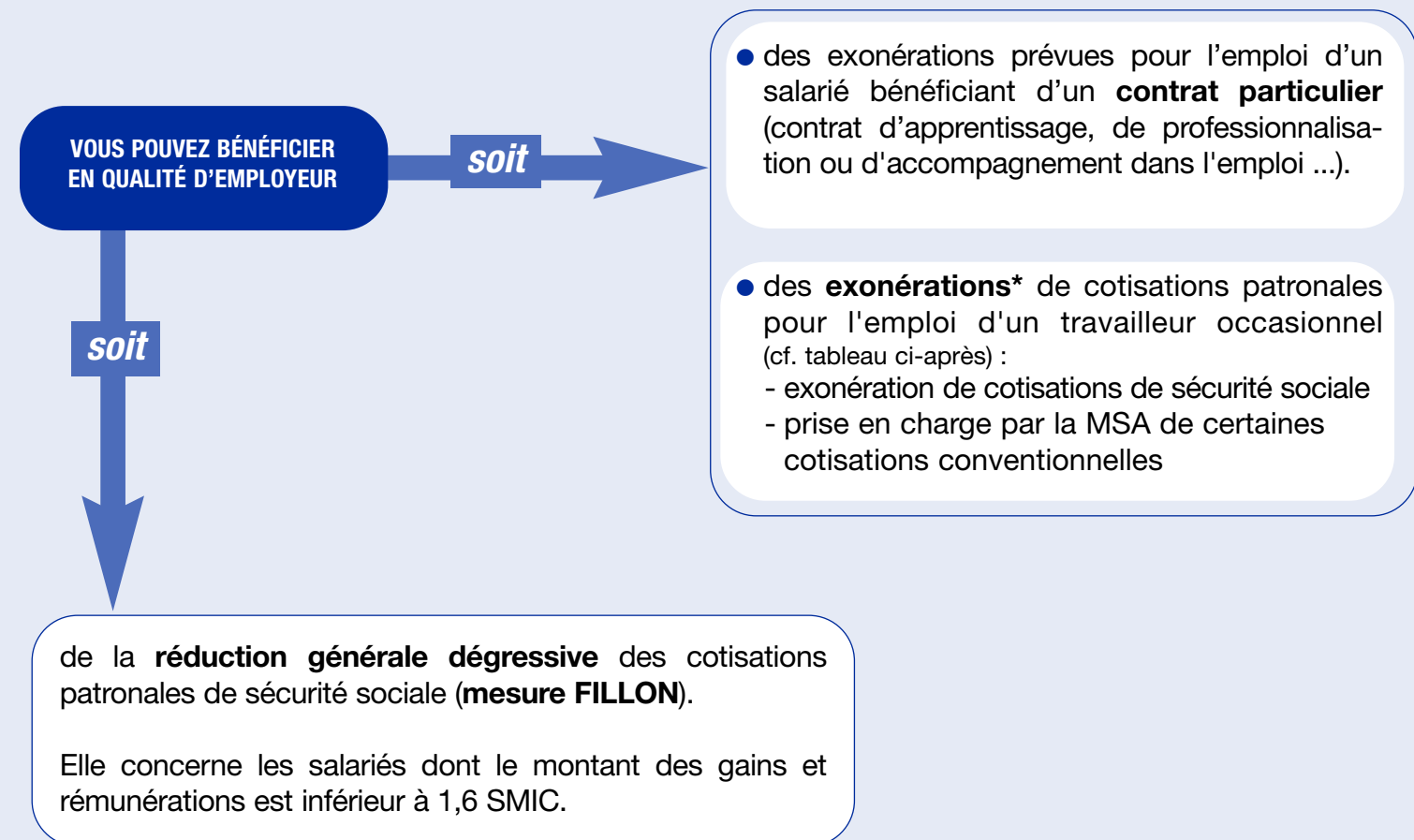
Alors simplifiez-vous la vie !

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.

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, des structures d'accueil touristique, des ETTI ¹ et des ccoopératives de commercialisation, de conditionnement et de transformation.		
SALARIÉS	<p>Ils doivent être TO et être recrutés pour exercer les activités liées :</p> <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	<p>Le contrat de travail doit être un :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ CDD saisonnier (y compris contrat vendanges), CDD d'usage, CDD d'insertion ou CDD initiative emploi (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). 		<p>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.</p>
COTISATIONS EXONÉRÉES	Cotisations patronales ASA ³ , AF ⁴ , AT ⁵ .	Cotisations patronales conventionnelles suivantes : retraite complémentaire (dont CET ⁶ et GMP ⁷) et AGFF ⁸ , formation professionnelle, AFNCA/ANEFA/PROVEA ⁹ et SST ¹⁰ .	Cotisations salariales ASA ³ .
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ exonérations totales des cotisations patronales pour une rémunération inférieure ou égale à 2,5 SMIC mensuel, ◆ exonérations dégressives pour une rémunération mensuelle supérieure à 2,5 SMIC et inférieure ou égale à 3 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 n'est pas cumulable avec la réduction liée aux heures supplémentaires / complémentaires.
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.

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 AT : Accident du Travail

⁶ CET : Contribution Exceptionnelle temporaire

⁷ GMP : Garantie Minimale de Points de retraite

⁸ AGFF : Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARCCO

⁹ 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

¹⁰ SST : Santé Sécurité au Travail