
Gestion des salariés

L'ensemble des éléments de de cette fiche de synthèse sont directement issus du site entreprendre.service-public.fr :

- [Procédure et formalités d'embauche d'un salarié du secteur privé](#)
- [Déclarer vos salariés](#)
- [Prêt de main-d'œuvre entre entreprises](#)
- [Chômage partiel ou technique](#)

Pour toute question en matière de droit du travail, vous pouvez appeler ce service gratuit du ministère du travail : **0 806 000 126**

1. Procédures et formalités d'embauche d'un salarié du secteur privé

- **L'offre d'emploi**

La rédaction d'une offre d'emploi obéit à certaines règles, notamment être rédigée en français, sauf exception, et ne pas comporter de critères discriminatoires.

France Travail, ex-Pôle Emploi vous propose un certain nombre d'outils, et notamment, le guide « Repères juridiques sur les offres d'emploi ». Téléchargez sur notre site, [ici](#).

- Pour publier une offre d'emploi sur le site de France Travail, cliquez [ici](#).
- Pour découvrir l'outil d'aide au recrutement de France Travail, cliquez [ici](#).

- **Recruter un salarié étranger**

C'est possible, mais en tant qu'employeur, vous devez vous assurer qu'il détient un titre lui permettant d'être salarié de votre entreprise.

L'étranger doit avoir une autorisation de travail ou être originaire d'un pays pour lesquels elle n'est pas obligatoire (Espace économique européen, Suisse, Monaco, Andorre, Saint-Marin).

Pour aller plus loin, rendez-vous sur le site service-public.fr, [ici](#).

- **Déclarer l'embauche d'un salarié**

En tant qu'employeur, vous devez effectuer une « déclaration préalable à l'embauche » (DPAE).

Attention ! Si vous utilisez des titres emploi service entreprise, des chèques emploi associatif ou des titres emploi simplifié agricole, la DPAE est déjà intégrée.

Pour accéder aux démarches en ligne via entreprendre.service-public.fr, cliquez [ici](#).

Les formalités peuvent varier si le salarié dépend du secteur agricole ou si le salarié est un intermittent du spectacle.

- DPAE **en ligne** pour les salariés agricoles : [ici](#) ou une déclaration via un formulaire : [ici](#).
- Déclaration pour les intermittents du spectacle via le guichet unique du spectacle occasionnel : [ici](#).

Attention ! En plus de la DPAE, l'employeur doit faire une déclaration préalable des personnes recrutées, par lettre recommandée, adressée à l'inspection du travail :

- Lors d'une nouvelle embauche dans un établissement qui a cessé d'employer du personnel pendant 6 mois au moins
- Lors de la déclaration de modification de l'entreprise (changement d'exploitant, d'industrie ou de commerce, ou transfert géographique)

Le récépissé de la lettre recommandée doit être présenté par l'employeur sur demande de l'inspection du travail à la 1^{re} visite de celle-ci.

Vous devez remettre au salarié un document attestant de la déclaration : copie du DPAE ou de l'accusé de réception ou le contrat de travail du salarié mentionne l'organisme du destinataire de la déclaration.

▪ **Informé le salarié**

- Remettre au salarié un contrat de travail écrit en fonction de la nature du contrat ; un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales concernant la relation de travail ; une notice complète sur les garanties ouvertes lorsqu'un régime de prévoyance est en place dans l'entreprise.
- Informer le salarié :
 - Des dispositifs collectifs d'épargne salariale dans l'entreprise et lui remettre un livret d'épargne salariale.
 - De la tenue d'un entretien professionnel tous les 2 ans.
 - Des risques professionnels et leur prévention.

▪ **Inscrire le salarié sur le registre unique du personnel**

Ce registre est doit être ouvert dès l'embauche de votre 1^{er} salarié.

- Retrouvez toutes les infos sur le registre unique sur le site entreprendre.service-public.fr : [ici](#)
- **Affilier son ou ses salariés auprès des organismes de retraite complémentaire**

Cette démarche obligatoire est effectuée en transmettant de façon dématérialisée la déclaration sociale nominative (cliquez ici pour accéder à toutes les infos sur la DSN : [ici](#)) à l'ensemble des organismes gérant la protection sociale des salariés.

- **Organiser les examens médicaux d'embauche**

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation d'organiser une visite d'information et de prévention (toutes les infos : [ici](#)) ou un examen médical d'aptitude à l'embauche, pour le salarié exposé à des risques particuliers (toutes les infos : [ici](#))

2. Déclarer vos salaires

- **Lors de l'embauche**
 - Déclaration préalable à l'embauche : pour déclarer à l'URSSAF ou à la MSA
 - Titre emploi-service entreprise : déclarer une embauche de façon simplifiée d'un salarié en CDD, en CDI ou en contrat d'apprentissage
 - Titre emploi service agricole : concerne l'embauche d'un salarié agricole en CDD de 3 maxi et dont la rémunération brute ne dépasse 11 592€
 - Titre emploi forains : Concerne les emplois occasionnels non qualifiés exercés à l'occasion d'une fête foraine, d'une foire non sédentaire ou dans un parc d'attractions
 - Chèque emploi-associatif : Permet à une association qui emploie un salarié de s'acquitter du paiement du salaire et des formalités obligatoires
 - Guichet unique du spectacle occasionnel : Permet à une association qui emploie un salarié de s'acquitter du paiement du salaire et des formalités obligatoires
- **Déclarations mensuelles ou trimestrielles**
 - Déclaration sociale nominative : Permet de déclarer les salaires et de payer les cotisations
 - Attestation employeur mensuelle : permet de déclarer la prestation de travail d'un intermittent du spectacle

- Taxe sur les salaires : Est calculée sur les rémunérations versées au cours de l'année par application d'un barème progressif et concerne tout employeur non soumis à la TVA
 - Contribution unique à la formation professionnelle
 - Taxe d'apprentissage
- **Déclarations annuelles**
- Déclaration annuelle des données sociales : récapitulatif des rémunérations brutes de chaque salarié. Sont concernés les employeurs hors déclaration sociale nominative et ceux n'ayant pas pu transmettre les données des organismes complémentaires dans la DSN.
 - Taxe d'apprentissage
 - Contribution sociale de solidarité des sociétés : Permet de financer la protection sociale des travailleurs non-salariés et non agricoles. Elle est versée par les entreprises réalisant un chiffre d'affaires d'au moins 19 millions d'€.
 - Participation des employeurs à l'effort de construction : Permet de déclarer les investissements directs en faveur du logement des salariés. Elle concerne les employeurs d'au moins 50 salariés.
 - Taxe sur les salaires : (cf. explication ci-dessus déclarations mensuelles ou trimestrielles)
- **Déclarations ponctuelles**
- Arrêt de travail pour maladie : L'employeur établit l'attestation de salaire du salarié le plus tôt possible via net-entreprise.fr ou par courrier en envoyant le formulaire "attestation de salaire pour paiement des indemnités journalières" à la caisse primaire d'assurance maladie
 - Déclaration d'arrêt de travail (idem pour chômage partiel) et demande de remboursement intempéries
 - Déclaration d'accident du travail

3. Prêt de main d'œuvre entre entreprises

Par principe, le prêt de main d'œuvre est à but non lucratif. Ainsi, l'entreprise prêteuse doit uniquement facturer à l'entreprise utilisatrice les salaires versés aux salariés, les charges sociales et les frais professionnels remboursés au salarié.

Les exceptions : le travail intérimaire, à temps partagé ; les agences de mannequin ; le prêt de sportifs pour jouer en équipe nationale ; mise à disposition de salariés auprès d'un syndicat.

Cas spécifiques

- **Prêt d'une grande entreprise à une jeune entreprise ou à une PME pendant une durée de 2 ans maximum.**

Le prêt peut être sous-facturé si les conditions ci-dessous sont remplies :

La grande entreprise doit employer au moins 5000 salariés ou appartient à un groupe d'au moins 5000 salariés.

Attention ! Le prêt ne peut pas être effectué au sein du même groupe.

La jeune entreprise bénéficiaire doit avoir moins de 8 ans ou être une PME de moins de 250 salariés.

- **Le mécénat de compétences**

Ce dispositif concerne là aussi les grandes entreprises prêteuses employant au moins 5 000 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 5 000 salariés.

Elles peuvent mettre gratuitement à disposition des salariés auprès d'un organisme d'intérêt général: pour mobiliser pendant un temps leurs compétences.

En contrepartie, l'entreprise prêteuse bénéficie d'une réduction fiscale équivalente aux dons en faveur d'une œuvre d'intérêt général.

- **Mise en œuvre du prêt de main d'œuvre**

Il convient :

- D'obtenir l'accord du salarié et de le formaliser dans un avenant au contrat de travail.
- De signer une convention de mise à disposition
- De consulter préalablement le comité social et économique des entreprises prêteuse et utilisatrice

Attention ! Si le prêt de main d'œuvre est illicite, il est sanctionné pénalement, jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 €, voire 150 000 € pour la personne morale.

- **Statut du salarié mis à disposition**

Le contrat de travail entre le salarié et l'entreprise prêteuse est maintenu.

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail et elle permet au salarié de bénéficier de ses installations et ses moyens de transport collectifs.

A l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent.

4. Chômage partiel ou technique

En cas de baisse d'activité, l'employeur peut diminuer la durée hebdomadaire du travail ou fermer temporairement tout ou partie de l'établissement.

- **Dans quel cas recourir à l'activité partielle ?**

L'employeur peut recourir à l'activité partielle si la baisse d'activité est due à :

- Conjoncture économique
- Difficultés d'approvisionnement
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Tout autre circonstance de caractère exceptionnel (Crise sanitaire)

- **Quels intérêts pour l'employeur ?**

Il perçoit pour ses salariés une allocation d'activité partielle limitée à :

- 1000 heures / an / salarié
- 100 heures / an / salarié, si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

- **Quels sont les salariés concernés ?**

Tous les salariés ayant un contrat de droit de travail français, en CDI ou CDD ou en intérim, en temps complet ou partiel, mais aussi le salarié de type VRP, ayant une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, employé en France par une entreprise étrangère sans établissement en France, en CDI en portage salarial, le cadre dirigeant, le travailleur à domicile payé à la tâche ou encore le pigiste.

En revanche, il n'y a pas de chômage partiel en cas de grève, pour les salariés travaillant à l'étranger avec un contrat de droit français ou les expatriés ayant un contrat de droit local.

- **Quelles formalités ?**

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur doit consulter préalablement pour avis, le comité social et économique.

L'employeur effectue une demande obligatoirement sur internet ([ici](#)) auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

La demande indique le motif, la période prévisible, les circonstances détaillées et le nombre de salariés concernés. Il propose également des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'administration a 15 jours calendaires pour répondre et doit motiver sa décision de refus.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de 3 mois. Elle peut être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de 12 mois consécutifs.

Attention ! L'employeur ayant au moins 50 établissements dans plusieurs départements peut adresser une demande unique.

- **Quelle rémunération pour le salarié ?**

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 60 % de son salaire brut par heure chômée, soit environ à 72 % du salaire net horaire.

Si cette indemnité ne peut ni être inférieure à 9,22 €, ni être supérieure à un plafond de 31,46 € par heure chômée, une convention ou un accord collectif et une décision de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

- **Montant perçu par l'employeur**

Après avoir obtenu l'autorisation administrative, il peut effectuer une demande d'indemnisation ([ici](#)). Le montant de l'allocation est fixé à 36% de la rémunération brute, soit 8,30€ au minimum, soit 18,87€ au maximum.

Pour contacter, la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités des Alpes-Maritimes : [ici](#).