

LA DECLARATION NOMINATIVE PREALABLE A L'EMBAUCHE (DPAE)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La DPAE est un **formulaire** que l'employeur doit obligatoirement remplir avant d'embaucher un salarié. Cette déclaration est nominative. Elle est adressée à la caisse de prévoyance sociale (CPS) au plus tôt dans les huit jours qui précèdent la date de l'embauche. Ce document constitue l'unique moyen de déclaration de l'embauche. Elle comporte les informations permettant d'identifier l'employeur, le salarié ainsi que les caractéristiques du contrat de travail.

QUI CONCERNE -T-ELLE ?

Tous les salariés sauf les marins relevant de l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM) qui ne bénéficient d'aucune prestation de la CPS.

QUELLES SONT LES MODALITES DE DECLARATION DU SALARIE ?

a) Transmission à la CPS

La DPAE doit être transmise à la CPS par l'un des moyens suivants :

- **télédéclaration : sur le site www.cps.pf**
- **courrier électronique à : dpae@cps.pf** (voir formulaire)
- **fax/télécopie ;**
- **lettre datée et signée** de l'employeur, postée en recommandé, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, le cachet de la poste faisant foi ;
- **dépôt** au siège ou dans l'une des agences de la CPS, contre remise d'un reçu.

Une copie de la transmission doit être conservée par l'employeur jusqu'à réception de l'accusé de réception de la CPS.

b) Traitement par la CPS

Dans les cinq jours ouvrables suivant celui de la réception de la DPAE, la CPS adresse à l'employeur un accusé réception mentionnant les informations enregistrées.

Si l'employeur ne conteste pas ces informations dans le délai de deux jours ouvrables suivant la réception, ce document vaut preuve de la déclaration.

COMMENT LE SALARIE PEUT-IL SAVOIR QU'IL EST DECLARE ?

L'accusé de réception comporte un volet mentionnant les informations contenues dans la déclaration que l'employeur doit remettre rapidement au salarié. Mais, cette obligation de remise est considérée comme satisfaite si le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, mentionnant qu'une DPAE a été effectuée auprès de la CPS, avec indication de la date et du moyen de transmission de cette déclaration.

Pour les contrats d'extra de l'hôtellerie et les contrats de missions des travailleurs temporaires, la déclaration peut être effectuée une seule fois dans le mois civil, même en cas de conclusion de plusieurs contrats de travail dans la même période.

QUELLES SONT LES MODALITES DE CONTROLE DE LA DECLARATION ?

L'employeur doit présenter l'accusé de réception aux agents de contrôle de la CPS et aux inspecteurs et contrôleurs du travail.

Cet accusé réception doit être conservé jusqu'à la délivrance au salarié de son premier bulletin de paie. S'il n'a pas encore reçu l'accusé de réception, l'employeur doit communiquer aux mêmes agents, les éléments permettant de vérifier qu'il a procédé à la déclaration préalable du salarié.

QUELLES SONT LES SANCTIONS PREVUES POUR NON DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE ?

Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable peut donner lieu à :

- une **amende** administrative d'un montant maximum de 178997 XPF (amende appliquée autant de fois qu'il y a d'embauches réalisées sans déclaration préalable),
- des **poursuites pénales** relatives au délit de **travail clandestin** : peines d'emprisonnement et amende de 5.000.000 XPF par déclaration manquante (amende portée à 8.000.000 XPF en cas d'emploi clandestin d'un mineur soumis à l'obligation scolaire).

En cas de récidive, l'amende est de 10.000.000 XPF (amende portée à 16.000.000 XPF en cas d'emploi clandestin d'un mineur soumis à l'obligation scolaire),

- **refus d'octroi des aides publiques** à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une durée maximale de cinq ans.

Texte de référence : Parties I et V du code du travail