

- 1 Qu'est-ce que la DPAE ?
- 2 Quelle est la procédure ?
- 3 Que se passe-t-il en cas d'absence de DPAE ?



Code du travail
Articles Lp. 1211-7 à 10
Articles A. 1211-2 à 8
Article Lp. 5611-1

1 Qu'est-ce que la DPAE ?

La DPAE est la déclaration, via un **formulaire CPS**, que doit faire un employeur avant d'embaucher un salarié : cette déclaration est nominative.

La DPAE comporte les informations permettant d'identifier l'employeur, le salarié, les caractéristiques du contrat de travail, le métier exercé.

2 Quelle est la procédure ?

Avant l'embauche

Pour effectuer la DPAE vous devez remplir le **formulaire CPS pour chaque contrat de travail** et le transmettre à la CPS **au plus tôt 8 jours avant la date de début de travail.**

Quoi ?

- Télédéclaration, via le site internet de la CPS : <https://employeurs.cps.pf>
- Mail : dpae@cps.pf
- Fax : 40 54 57 38
- Lettre datée et signée par l'employeur, postée en recommandé, le cachet de la poste faisant foi
- Dépôt au siège de la CPS ou l'une de ses antennes

Comment ?



. Tous les salariés sont concernés sauf les marins relevant de l'ENIM. Les particulier employeurs utilisant le dispositif « Titeti ohipa » sont dispensés de DPAE.

. Pour les contrats d'extra et les contrats de missions des intérimaires, 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

☞ Dans les cinq jours ouvrables suivant celui de la réception de la DPAE, la CPS adresse à l'employeur un accusé réception comportant un volet 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.

☞ L'employeur doit en remettre une copie de cet avis de réception à tout salarié qui en fait la demande.

L'obligation de remise de cet avis de réception 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.

En cas de contrôle

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

- 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.

3 Que se passe-t-il en cas d'absence de DPAE ?



La direction du travail peut sanctionner l'absence de DPAE par une amende administrative de **178 997 XPF maximum** (appliquée autant de fois qu'il y a d'embauches sans déclaration préalable). L'absence de DPAE peut également donner lieu à des poursuites pénales et donner lieu à des peines de prison et amende de 5 000 000 XPF par déclaration manquante, portée à 8 000 000 XPF en cas d'emploi clandestin d'un mineur soumis à l'obligation scolaire.

En effet, le code du travail prévoit qu'est **réputé travail clandestin** le fait pour un employeur :

1. de ne pas avoir procédé aux formalités obligatoires d'enregistrement de cette activité ou aux déclarations fiscales, parafiscales ou sociales inhérentes à sa création ou à sa poursuite (DMO) ;
2. de ne pas avoir fait la déclaration nominative préalable à l'embauche de chaque travailleur qu'elle emploie (DPAE) ;
3. de ne pas avoir remis un bulletin de salaire à chacun des travailleurs qu'elle emploie, lors du paiement de sa rémunération ;

4. d'avoir délivré, même avec l'accord du travailleur, un bulletin de salaire mentionnant un nombre d'heures de travail inférieur au nombre d'heures réellement effectuées.

En outre, lorsqu'un inspecteur ou un contrôleur du travail, ou un agent de contrôle de la caisse de prévoyance sociale, ou un officier ou agent de police judiciaire, a constaté par procès-verbal l'existence d'une infraction de travail clandestin, le Président de la Polynésie française, eu égard à la gravité des faits constatés, à la nature des aides sollicitées et à l'avantage qu'elles procurent à l'employeur, peut, pendant une durée maximale de cinq ans, refuser d'accorder les aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle à la personne physique ou morale ayant fait l'objet de cette verbalisation, sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourront être engagées.

Les fiches pratiques mises en ligne par la Direction du travail sont destinées à présenter des informations synthétiques qui n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Il est nécessaire de se reporter aux textes officiels mentionnés.

La Direction du travail met à votre disposition l'application **Ti'arama** pour une consultation en ligne du code du travail polynésien : www.tiarama.gov.pf