

La Déclaration Préalable à l'Embauche

un indicateur macro-économique au service de la lutte contre le travail illégal

Rencontre du CRIES d'Ile-de-France

"L'emploi en Ile-de-France - Concepts, mesure et analyse du marché du travail"

31 janvier 2017

I - Quelques éléments historiques

II – Le rôle et le principe de la DPAAE

III - Une variable macro-économique labellisée

IV - Limites d'interprétation

V – Les perspectives avec la généralisation de la DSN

I – Quelques éléments historiques

- 1982 : Jean-Jacques Dupeyroux, professeur de droit imaginait un tel dispositif.
- 1991 : expérimentation de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) qui s'intègre dans un dispositif volontariste de lutte contre la fraude et le travail illégal.
- 1993 : généralisation du dispositif à tous les départements, avec suppression de l'attestation d'embauche.
- 1995 : création de la DUE (déclaration unique d'embauche) qui embarque la DPAE, dans un souci d'allègement des formalités d'embauche.
- 2011 : fusion DUE/DPAE, qui donne naissance à une DPAE rénovée, avec de nouvelles mentions obligatoires : nature et durée du contrat de travail et de la période d'essai pour les CDI et les CDD de plus de 6 mois.

Dans un avenir proche, la généralisation de la DSN impactera la DPAE.

II – Le rôle et le principe de la DPAE

La déclaration préalable à l'embauche permet de réaliser 6 formalités liées à l'embauche (article R1221-2 du code du travail) : les immatriculations Urssaf et assurance chômage, l'immatriculation du salarié à la CPAM, la demande d'adhésion à un service de santé au travail, la demande d'examen médical d'embauche et le pré-établissement de la liste des salariés embauchés qui servira à la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

II – Le rôle et le principe de la DPAE

Un exemplaire de formulaire DPAE :



Formulaire DPAE
2017

II – Le rôle et le principe de la DPAE

- Construction juridique peu compliquée sur le plan juridique,
- Mise en œuvre simple,
- Efficacité garantie (lors du contrôle, l'employeur ne peut plus argumenter que le salarié vient de prendre son poste...),
- Procédure systématique et nominative dès lors qu'il y a une intention d'embauche, et ce, quelle que soit la durée du contrat,
- Concerne tous les salariés.

III - Une variable macro-économique labellisée

Le suivi des DPAE constitue dans un second temps une variable macro-économique, qui peut être mobilisée pour enrichir la connaissance du suivi du travail.

L'avis n°2013-05 du 18 décembre 2013 de l'Autorité de la statistique publique (paru au JO le 28 décembre 2013) labellise les séries mensuelles et trimestrielles des déclarations d'embauches des affiliés au régime général au niveau national.

Création des bases de données

➤ Les Urssaf saisissent les DPAE qui sont envoyées par fax et par courrier (1,1 % des flux).

➤ Les DPAE déclarées par format dématérialisé (EDI, Internet, Portail dédié) sont intégrées automatiquement dans les bases de données des Urssaf.

→ Les DPAE sont alors immédiatement disponibles en « gestion ».

Pour les extrapolations d'ordre économique, les données définitives sont disponibles à M+3 ou M+4, de façon à pouvoir intégrer les DPAE retardataires notamment dans le cas des supports non dématérialisés (1,5 % du total).

➤ Des retraitements sont automatisés pour les types de contrats manquants.

Les principaux chiffres 2015

(extraits du bilan annuel de l'Urssaf Ile-de-France)

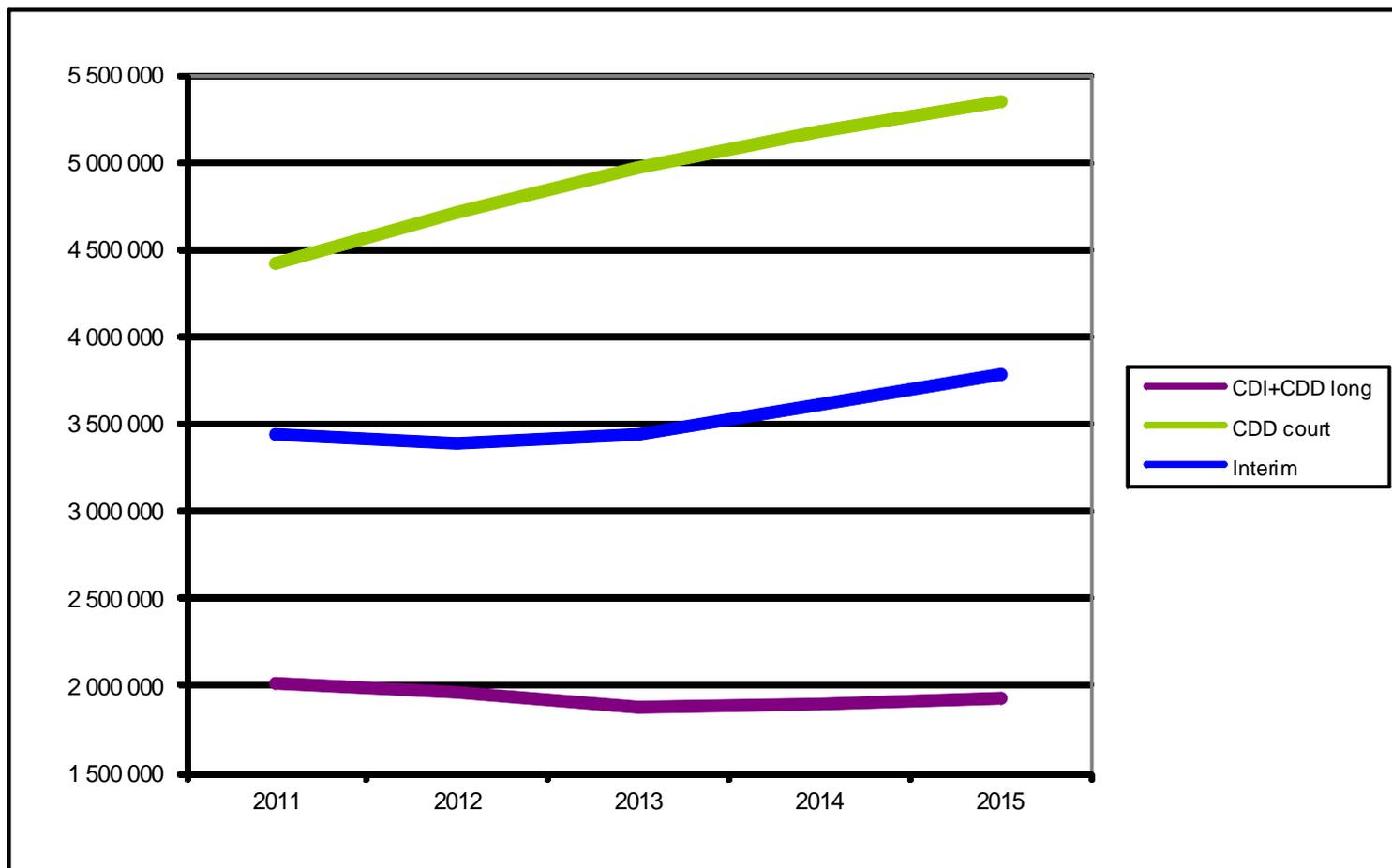
	Nombre de DPAE en 2015	Évolution 2015/2014
Total des intentions d'embauche	11 057 590	+ 3,5 %
CDI	1 062 430	+ 3,3 %
CDD de plus de 6 mois	306 444	+ 1,2 %
CDD entre 1 et 6 mois	560 807	+ 0,9 %
CDD de moins d'un mois	5 338 485	+ 3,0 %
Intérim	3 789 424	+ 4,7 %

-> Près de 11,1 millions de DPAE ont été émises en 2015.

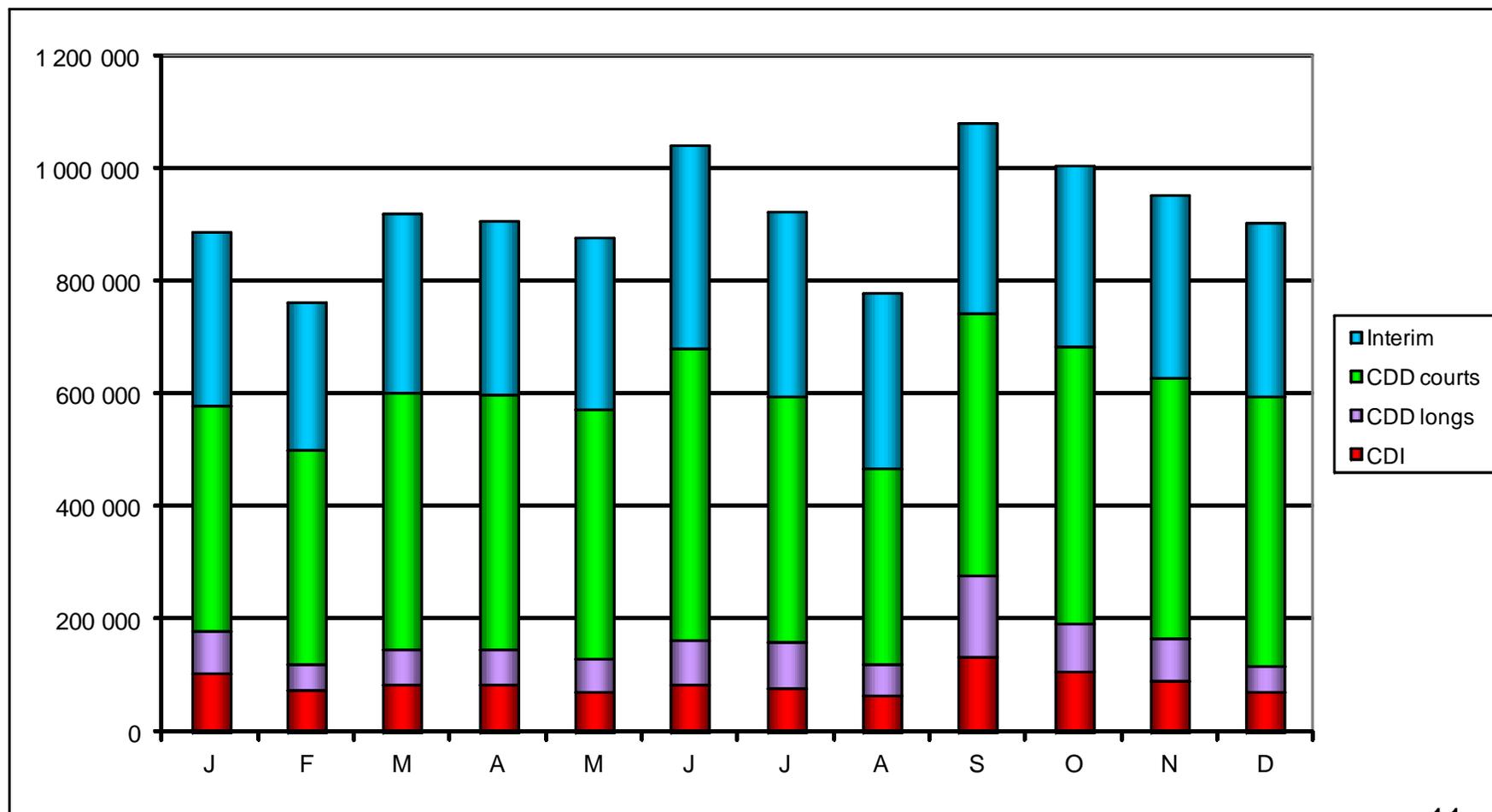
-> Le nombre de DPAE est en hausse de 3,5 % en 2015 par rapport à 2014.

-> Les CDD de moins d'un mois représentent 48,3 % de l'ensemble des contrats (intérim inclus).

Évolution des DPAE sur cinq ans



Répartition mensuelle des DPAE par types de contrats au cours de l'année 2015



Évolution des DPAE

➤ L'ensemble des contrats est en hausse par rapport à 2014, notamment les contrats en intérim et les contrats CDI.

Septembre reste le mois où le nombre de DPAE est le plus élevé, notamment pour les contrats les plus stables.

Évolution des DPAE

Nombre de DPAE en 2015 par taille d'entreprises

Taille	année	CDI	CDD + 6 mois	CDD de 1 à 6 mois	CDD < à 1 mois	TOTAL
Inconnue	2015	71 837	18 601	30 760	245 434	366 632
entre 0 et 9	2015	318 311	58 633	113 617	888 978	1 379 539
entre 10 et 49	2015	263 939	58 180	116 517	1 258 062	1 696 698
entre 50 et 249	2015	141 818	44 487	86 256	1 169 446	1 442 007
plus de 250	2015	266 525	126 543	213 657	1 776 565	2 383 290
TOTAL	2015	1 062 430	306 444	560 807	5 338 485	7 268 166

- Les TPE (entre 0 et 9 salariés) sont les principales émettrices de CDI devant les GE-TGE (plus de 250 salariés).
- Les CDD de plus d'un mois sont majoritairement le fait des GE-TGE (plus de 250 salariés) puisqu'ils représentent 41 % des CDD de plus de 6 mois et 38 % de ceux entre 1 et 6 mois.
- La part des TPE dans les CDD de moins d'un mois est faible. Les PME (45 %) et les GE-TGE (33 %) émettent l'essentiel de ces contrats.

Évolution des DPAE

Évolution du nombre de DPAE entre 2014 et 2015

Taille	évolut.	CDI	CDD + 6 mois	CDD de 1 à 6 mois	CDD < à 1 mois	TOTAL
Inconnue	15/14	- 3,9 %	- 9,5 %	- 7,4 %	- 27,3 %	- 21,4 %
entre 0 et 9	15/14	+ 1,6 %	+ 0,7 %	+ 1,7 %	+ 1,2 %	+ 1,3 %
entre 10 et 49	15/14	+ 4,0 %	+ 3,4 %	+ 6,1 %	+ 9,3 %	+ 8,0 %
entre 50 et 249	15/14	+ 3,1 %	+ 4,5 %	- 2,4 %	- 0,8 %	- 0,3 %
plus de 250	15/14	+ 7,1 %	+ 1,1 %	+ 0,6 %	+ 8,6 %	+ 7,3 %
TOTAL	15/14	+ 3,3 %	+ 1,2 %	+ 0,9 %	+ 3,0 %	+ 2,8 %

- Le nombre de CDI est en augmentation, et ce, quelle que soit la taille d'entreprises ; elle s'avère particulièrement importante pour les GE-TGE.
- Les CDD de plus de 6 mois progressent surtout dans les PME (10 à 249 salariés).
- Le volume des CDD de moins d'un mois est en augmentation soutenue pour les PE (entre 10 et 49 salariés) et les GE-TGE (plus de 250 salariés).

Évolution des DPAE

Ces chiffres sont à relativiser car les données inconnues représentent une part importante des déclarations d'embauche.

En outre, un certain nombre d'entreprises effectuent des déclarations erronées (type de contrat mal renseigné, durée du CDD absente...). Ces données sont parfois redressées pour les erreurs les plus flagrantes.

IV – Quelques limites d'interprétation

IV – 1. Une interprétation prudente des variations des DPAE en CDI

L'interprétation d'une nouvelle DPAE en CDI nécessite toujours de la prudence. La création d'un nouvel emploi en CDI peut n'engendrer aucune DPAE tout comme elle peut en générer plusieurs.

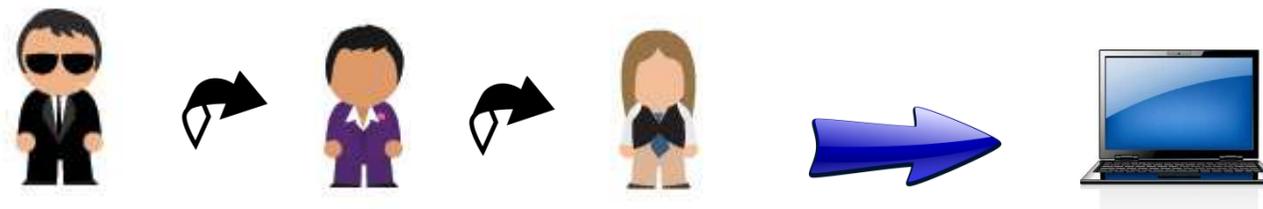
Exemple 1 : À l'intérieur d'une même entreprise et d'un même établissement, un poste est pourvu et l'ancien poste n'est pas remplacé : il n'y a pas de DPAE à produire.

0 DPAE en CDI

L'augmentation des DPAE en CDI peut donc être plutôt révélatrice d'une augmentation de la mobilité professionnelle.

Exemple 2 : À l'intérieur d'un cabinet d'audit, un poste senior est promu par une personne d'un autre cabinet d'audit. Cette personne est elle-même remplacée par une personne d'un troisième cabinet d'audit. Qui elle-même est remplacée par un jeune diplômé.

3 DPAE en CDI mais 1 seul poste réellement créé



De plus, aucun lien économétrique n'a été mis en évidence entre l'augmentation des DPAE en CDI (ou de l'ensemble des contrats longs) et l'augmentation du nombre de salariés du secteur privé.

La matière étant la même, il peut y avoir des corrélations entre les deux sujets, notamment dans les phases de fortes reprises.



IV – 2. Suivi de l'augmentation des contrats précaires

Le suivi régulier des contrats les plus précaires CDD de moins d'un mois et intérim permet de mesurer l'ampleur des changements intervenus sur le marché du travail depuis la crise économique de 2008.

IV – 3. Une information qui n'est pas exhaustive

- Les DPAE fournissent diverses informations sur le salarié (sexe, âge) mais ne fournissent aucune indication quant au métier exercé.
- Les transferts à l'intérieur d'une même entreprise mais d'établissement différents doivent faire l'objet d'une nouvelle DPAE si le salarié était dans son établissement depuis 14 mois au moins. **Mais cette règle n'est pas forcément respectée.**
- Les DPAE ne sont que des intentions d'embauche qui ne conduisent pas nécessairement à une embauche effective (même si cette proportion est très largement majoritaire).

IV – 4. Pourquoi la DPAE ne peut pas être utile dans les études micro-économiques ?

Les problèmes de déclaration rendent caduques la plupart des comparaisons au niveau micro-économique mais également à des échelons supérieurs : quand il n'y a pas assez d'établissements sur un territoire (ville, communauté d'agglomération), sur des NACE trop fines, etc.

Problèmes rencontrés au niveau des déclarations

- Saisie de types de contrat erronés : par exemple, certains logiciels peuvent rentrer par défaut des types de contrat en CDI ;
- Déclaration à nouveau de tout ou une partie de l'effectif (cas des fusions) ;
- Des entreprises déclarent toutes les DPAE de ses établissements sur un unique Siret ou sur un ancien Siret. Ces différences de Siret peuvent en outre poser des difficultés dans la détermination de la taille des entreprises ou de la localisation des DPAE ;
- Des entreprises peuvent minorer parfois des déclarations pour les contrats les plus courts.

V – Les perspectives avec la généralisation de la DSN

- Les Urssaf positionnées en tant qu'opérateur du point de dépôt de la DSN seront en capacité de contrôler l'ensemble des dispositifs intégrés / se positionner en « certificateur » de la donnée,
- La base « DSN cible » à 2018 reconstituera l'effectif à partir des données individuelles, et elle sera mise à disposition des inspecteurs LCTI, cette exploitation du Big Data étant un véritable outil efficace en matière de lutte contre la fraude,
- L'exploitation des données individuelles de la DSN constitue un gisement de valeur pour la branche Recouvrement, et plus spécifiquement pour la connaissance des nouvelles formes d'emploi et des trajectoires professionnelles.

En conclusion, la DPAE se révèle un outil simplificateur dans la procédure d'embauche, une arme simple et efficace contre le travail illégal et en tant que variable économique labélisée, elle participe à l'appréhension du suivi de l'emploi, sur un mode nécessairement macro.

Merci de votre attention