



Les formalités liées à l'embauche

L'immatriculation en tant qu'employeur

En tant que particulier, vous devez vous immatriculer obligatoirement comme employeur dès lors que vous souhaitez employer un salarié :

- Soit auprès de l'URSSAF de votre département ou www.urssaf.fr
- Soit auprès du CESU directement par internet www.cesu.urssaf.fr, l'immatriculation est effectuée au moment de la première déclaration de salaires, ou par le biais de votre banque ou de votre URSSAF (Tél. CNCESU : 0820 00 23 78 ; n° Indigo 0,12 € TTC/min).

L'identité et l'immatriculation du salarié

Avant toute embauche, vous devez vous assurer de l'identité de votre futur salarié en lui demandant sa carte d'identité ou son passeport en cours de validité. Si le salarié est de nationalité étrangère (hors Union européenne), il doit disposer d'une carte de résident ou de séjour et d'une autorisation de travail.

Vous devez vérifier auprès des administrations, telles que préfecture ou Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), l'existence du titre autorisant la personne étrangère à exercer une activité salariée en France.

Si le salarié n'a pas de numéro de Sécurité sociale :

- dans le cas d'une déclaration d'embauche auprès de l'URSSAF, vous devez demander son rattachement dans les huit jours suivant l'embauche auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont vous dépendez,
- dans le cas d'une déclaration d'embauche auprès du CESU, il revient à votre salarié de demander directement son immatriculation auprès de la CPAM de son lieu de résidence et de présenter une attestation d'emploi du Centre national du chèque emploi service universel (CNCESU).

La surveillance médicale

En pratique, en tant que particulier employeur vous devez adhérer au service de santé au travail dont dépend son domicile, moyennant le paiement d'une cotisation annuelle. La liste de ces services est disponible auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ou sur les pages jaunes.

Votre salarié doit passer une visite médicale d'embauche ayant lieu au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Vous êtes dispensé d'organiser cette visite médicale d'embauche si les 3 conditions suivantes sont réunies (article R 4624-12 du Code du Travail) : Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition, Le médecin du travail est en possession de la fiche d'aptitude du salarié, Aucune inaptitude n'a été reconnue au cours des 24 mois précédents (en cas d'embauche par le même employeur) ou des 12 mois précédents



Nous vous conseillons également :

-
- de vérifier l'expérience et la qualification du salarié en lui demandant copie des certificats de travail, diplôme(s) ou de tout document susceptible d'avoir une influence sur le montant du salaire,
- de vérifier que votre salarié est bien détenteur d'un permis de conduire s'il doit effectuer des trajets pour vous ou avec vous,

Enfin, bon à savoir :

Vous pouvez souscrire une extension d'assurance couvrant les dommages causés par votre salarié à votre domicile (casse d'un objet, par exemple). En aucun cas, l'assurance responsabilité civile du salarié ne peut être engagée.