

Embaucher son premier salarié : les formalités à jour en 2026

Embaucher votre premier salarié déclenche une série de formalités encadrées par la loi. Certaines prennent quelques minutes, comme la déclaration préalable à l'embauche. D'autres sont récentes et souvent oubliées, comme l'information écrite du salarié. Voici les règles en vigueur au 25 septembre 2026.

À qui s'adresse cette fiche ?

Dirigeants de TPE, artisans, commerçants, professions libérales et associations qui recrutent pour la première fois. Elle sert aussi aux conseillers numériques, agents France services et secrétaires de mairie qui les accompagnent.

Au sommaire

1. La déclaration préalable à l'embauche
2. Le contrat de travail et l'information écrite
3. Registre du personnel, DUERP et affichage
4. Mutuelle, prévoyance et retraite complémentaire
5. Paie, DSN et santé au travail
6. Aides à l'embauche et services de simplification

1. La déclaration préalable à l'embauche

- **DPAE** : elle est adressée à l'Urssaf avant la prise de fonction ou le début de la période d'essai, au plus tôt 8 jours avant l'embauche (article L1221-10 du code du travail). Pour un salarié agricole, c'est la MSA.
- **En ligne** : la déclaration se fait sur net-entreprises.fr. Conservez l'accusé de réception : c'est votre preuve.
- **Formalités groupées** : la DPAE vaut demande d'immatriculation à la sécurité sociale, affiliation à l'assurance chômage et demande de visite d'information et de prévention.
- **Oubli** : la pénalité administrative atteint 1 305 € par salarié, soit 300 fois le minimum garanti. Une omission intentionnelle relève du travail dissimulé : jusqu'à 45 000 € d'amende et 3 ans de prison.

Version du 25 septembre 2026 · Licence Etalab 2.0 : réutilisation et diffusion libres, avec mention de la source.

Fiche rédigée par l'équipe Certyne (certyne.com), éditeur français de signature électronique. Document informatif : [Légifrance](https://legifrance.gouv.fr) et service-public.gouv.fr font foi.

2. Le contrat de travail et l'information écrite

- **CDI** : la loi n'impose pas d'écrit pour un CDI à temps plein. Votre convention collective l'exige presque toujours, et un écrit évite les contestations.

- **CDD et temps partiel** : l'écrit est obligatoire. Le CDD est transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (article L1242-13), sous peine d'une indemnité pouvant atteindre un mois de salaire.
- **Information écrite** : remettez à chaque salarié les éléments essentiels de la relation de travail, dont l'identité des parties, le lieu de travail, l'intitulé du poste, la rémunération et la durée du travail (décret n° 2023-1004, articles R1221-34 et suivants, directive UE 2019/1152).
- **Délais** : une première série d'informations est due sous 7 jours calendaires, le reste sous un mois. Le support est libre. Cette obligation vaut aussi sans contrat écrit.
- **Signature électronique** : elle est admise. L'écrit électronique a la même force probante que le papier si l'auteur est identifié et l'intégrité garantie (articles 1366 et 1367 du code civil).

3. Registre du personnel, DUERP et affichage

- **Registre unique du personnel** : obligatoire dès le premier salarié. Les noms sont inscrits dans l'ordre des embauches, de façon indélébile (article L1221-13). Son absence expose à une amende pouvant atteindre 750 € par salarié.
- **Mentions** : nom, nationalité, date de naissance, sexe, emploi, qualification, dates d'entrée et de sortie, type de contrat. Elles se conservent 5 ans après le départ. Aucun format n'est imposé : le numérique est admis.
- **DUERP** : le document unique d'évaluation des risques est obligatoire dès le premier salarié, mis à jour à chaque aménagement modifiant les conditions de travail et conservé au moins 40 ans.
- **Affichage** : affichez les coordonnées de l'inspection du travail, du service de santé au travail et des secours, les consignes d'incendie, l'interdiction de fumer et devapoter, et l'accès au DUERP.

4. Mutuelle, prévoyance et retraite complémentaire

- **Complémentaire santé** : tout employeur du secteur privé doit proposer une couverture santé collective et en financer au moins la moitié (article L911-7 du code de la sécurité sociale).
- **Panier de soins** : le contrat couvre au minimum le ticket modérateur sur les actes remboursables, le forfait journalier hospitalier, les prothèses dentaires à 125 % des tarifs de la sécurité sociale et l'optique, de 100 à 200 € selon la correction.
- **Dispenses** : certains salariés peuvent refuser d'adhérer, notamment en contrat très court ou à temps très partiel, les bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire et ceux déjà couverts comme ayants droit.
- **Cadres et retraite** : pour un cadre, l'employeur verse en plus 1,50 % de la tranche 1 en prévoyance, dont 0,76 % au moins pour le décès. L'entreprise adhère aussi à une institution Agirc-Arrco.

5. Paie, DSN et santé au travail

- **DSN** : la déclaration sociale nominative est mensuelle et se dépose par établissement sur net-entreprises.fr, depuis un logiciel de paie compatible.
- **Échéances** : au plus tard le 15 du mois suivant en dessous de 50 salariés, le 5 au-delà. Les signalements d'événement, comme un arrêt de travail, partent sous 5 jours ouvrés.

- **Retard** : une DSN hors délai expose à une pénalité calculée par salarié et par mois de retard. Une omission de salarié est aussi sanctionnée.
- **Visite d'information et de prévention** : elle a remplacé l'examen médical d'embauche et doit avoir lieu dans les trois mois suivant la prise effective du poste (article R4624-10).

6. Aides à l'embauche et services de simplification

- **Apprentissage** : l'aide unique atteint 5 000 € au maximum, pour les entreprises de moins de 250 salariés recrutant un apprenti préparant un diplôme jusqu'au niveau bac. Elle ne porte que sur la première année.
- **Aide exceptionnelle** : le décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 a rétabli une aide aux employeurs d'apprentis, ouverte à toutes les tailles d'entreprise, pour les contrats conclus depuis le 8 mars 2026.
- **Handicap** : le montant passe à 6 000 € si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé. L'Agefiph propose ses propres aides à l'embauche.
- **Dispositifs supprimés** : vérifiez chaque aide avant de bâtir votre budget. Les emplois francs ne sont plus mobilisables pour les embauches depuis le 1er janvier 2025.
- **Tese** : ce service gratuit de l'Urssaf réalise la DPAE, le bulletin de paie et les déclarations à votre place. Depuis le 1er janvier 2026, vous pouvez n'y déclarer qu'une partie de vos salariés.

Liste de contrôle

- ☐ J'ai envoyé la DPAE à l'Urssaf avant la prise de fonction et gardé l'accusé de réception.
- ☐ J'ai établi le contrat écrit quand il est obligatoire et je l'ai remis dans les délais.
- ☐ J'ai remis les informations essentielles sur la relation de travail sous 7 jours puis sous un mois.
- ☐ J'ai ouvert le registre unique du personnel et rédigé mon document unique d'évaluation des risques.
- ☐ J'ai souscrit la complémentaire santé collective et je finance au moins la moitié de la cotisation.
- ☐ J'ai programmé ma DSN mensuelle et demandé la visite d'information et de prévention.

Sources et pour aller plus loin

- Service-public Entreprendre, procédure et formalités d'embauche d'un salarié : F23107 : entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23107
- Service-public Entreprendre, registres obligatoires dans l'entreprise : F1784 : entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F1784
- Service-public Entreprendre, obligation de l'employeur en matière de complémentaire santé : F33754 : entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F33754
- Service-public Entreprendre, déclaration sociale nominative (DSN) : F34059 : entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34059
- Service-public Entreprendre, obligations d'affichage dans une entreprise : F23106 : entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23106

- Code du travail numérique, informations principales sur la relation de travail à l'embauche : code.travail.gouv.fr/information/informations-principales-sur-la-relation-de-travail-a-partir-du-1er-novembre-2023-quels-elements-doit-fournir-lemployeur-au-salarie-lors-de-son-embauche
- Légifrance, décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 relatif à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis : legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053634597
- Autres fiches pratiques : certyneo.com/fr/ressources/fiches-pratiques-gratuites

Fiche pratique « Embaucher son premier salarié : les formalités à jour en 2026 » — version du 25/09/2026 — rédigée par l'équipe Certyneo (certyneo.com). Licence Etalab 2.0. Document informatif. Signaler une erreur : contact@certyneo.com.