

ENTREPRISES DU VAL-D'OISE

GUIDE DE #L'EMBAUCHE FACILE

FRANCHIR LE CAP DE MON PREMIER RECRUTEMENT

Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi
Unité départementale du Val-d'Oise



Un outil pour l'accompagnement des TPE et PME du Val-d'Oise en matière de gestion des ressources humaines

► Un guide pratique pour vous

Votre activité commence à bien se développer et vous vous interrogez sur le recrutement d'un salarié ? Comment passer du statut d'entrepreneur à celui d'employeur ? Quelles sont les démarches à accomplir ? Qui peut vous accompagner dans cette nouvelle étape ? Quelles sont les aides dont votre entreprise peut bénéficier ?

La première embauche constitue un cap. C'est une décision importante qui nécessite de définir précisément le besoin, de rechercher le bon profil, d'accomplir les formalités indispensables.

Vous pouvez bénéficier gratuitement de nombreux services et conseils grâce à l'administration, à des partenaires experts ou bien à des services en ligne. Ce document, à visée pratique et très opérationnelle, répondra à vos questions, vous guidera dans les étapes nécessaires à la réussite de votre premier recrutement. Il vous indiquera des contacts locaux et les outils à votre disposition pour vous accompagner dans votre projet.

Ce guide est le fruit du travail de l'Unité départementale du Val-d'Oise de la Direccte qui a mobilisé les acteurs du territoire, au sein du réseau « Agir ensemble pour un partenariat d'expertises RH public-privé » pour proposer une offre de service en matière d'appui à la gestion des ressources humaines coordonnée et accessible.

Il s'inscrit dans le cadre du plan « Tout pour l'emploi dans les TPE-PME » destiné à soutenir les petites et moyennes entreprises, dont on connaît le dynamisme économique et l'importance en termes de création d'emploi, dans leurs projets de développement.

Le réseau

« Agir ensemble pour un partenariat d'expertises RH public-privé »



Sommaire

Identifier mon besoin, rechercher et recruter le bon candidat

[p.3](#)

- 1 - Anticiper vos perspectives de développement
- 2 - Identifier votre besoin et définir le poste à pourvoir
- 3 - Rédiger votre offre d'emploi
- 4 - Diffuser votre offre d'emploi
- 5 - Choisir votre candidat

Accomplir les principales formalités administratives pour embaucher

[p.7](#)

- 6 - Déclarer votre salarié auprès des organismes de protection sociale
- 7 - Affilier votre salarié aux institutions de retraite et de prévoyance
- 8 - Tenir un registre unique du personnel
- 9 - Organiser la visite médicale
- 10 - Informer et former le salarié à la santé et sécurité
- 11 - Communiquer plusieurs informations au nouvel embauché

Mobiliser les aides et exonérations pour développer mon entreprise

[p.10](#)

- 12 - Bénéficier de l'aide à l'embauche TPE-PME
- 13 - Bénéficier d'aides pour le recrutement de personnes handicapées
- 14 - Jouer la carte de l'alternance
- 15 - Bénéficier de l'aide TPE jeunes apprentis
- 16 - Bénéficier de l'aide pour l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage
- 17 - Bénéficier du CICE
- 18 - Payer « zéro cotisation Urssaf »
- 19 - Bénéficier d'exonérations ou aides à caractère géographique

En savoir +

[p.12](#)



► Identifier mon besoin, rechercher et recruter le bon candidat

Des repères pour l'action

1 - Anticiper vos perspectives de développement

Bien anticiper vos besoins en emploi et en compétences, vous permet de consolider vos perspectives économiques à court et moyen terme, ainsi que l'organisation du travail pour votre entreprise. Vous pouvez être accompagné pour toute question en matière de ressources humaines, notamment sur la question du recrutement.

3 - Rédiger votre offre d'emploi

Elle doit permettre d'attirer des candidats tout en restant objective afin de cibler le profil souhaité. Elle doit notamment préciser la nature du contrat, les qualifications et l'expérience requises pour le poste...

4 - Diffuser votre offre d'emploi

De nombreux supports diffusent des offres d'emploi : sites internet, réseaux sociaux, annonces presse, salons professionnels. La diffusion est proposée gratuitement par un grand nombre d'acteurs. Pour certaines professions, il existe des sites spécialisés développés par les fédérations professionnelles.

2 - Identifier votre besoin et définir le poste à pourvoir

Trouver le bon candidat nécessite d'avoir défini préalablement votre besoin. Au regard de votre stratégie d'entreprise, quelles sont les compétences dont vous avez besoin ? Quel est le profil que vous recherchez ? Sur la base de cette réflexion, vous pouvez définir le poste à pourvoir : il s'agit notamment de préciser les compétences, le niveau de responsabilité, les points forts ou les contraintes éventuelles du poste...

Si votre activité est encore insuffisamment développée pour recruter une personne à temps plein, ou si vous n'êtes pas encore sûr de votre capacité à endosser pleinement seul le rôle d'employeur, vous pouvez rejoindre un groupement d'employeurs ou recruter un salarié à temps partiel.



5 - Choisir votre candidat

Le choix du candidat est important. Pour vous accompagner, des services existent, comme des bibliothèques de CV ou des fiches pratiques. Par ailleurs, le diplôme ou l'expérience professionnelle ne sont pas toujours les critères les plus pertinents pour recruter. La méthode de recrutement par simulation (MRS) s'appuie par exemple sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail.





Des acteurs et des services gratuits pour agir

- **L'Agglomération Plaine-Vallée** accompagne ses entreprises dans leurs démarches de recrutement. Elle communique sur les besoins des entreprises via son site internet et ses partenaires et propose des candidatures présélectionnées.

Contact : sbeineix@agglo-plainevallee.fr
www.plainevallee-commerce.fr

- **L'Apec** développe pour les entreprises un ensemble de services pour optimiser et faciliter les recrutements de cadres, développer et fidéliser les compétences internes, inciter à la mobilité interne.

Contact : elisabeth.bratti@apec.fr
www.apec.fr

- **L'Association Avec** intervient auprès des dirigeants de TPE-PME et d'associations de moins de 50 salariés et situées sur le territoire de l'agglomération de Cergy-Pontoise et du Vexin. Elle propose un appui RH de proximité dans le cadre de sa plateforme de services en ressources humaines.

Contact : j.bouillere@associationavec.fr
www.plateformeservicesrh.com

Service + : un accompagnement intégré pour répondre à vos besoins de recrutement.

- **La Capeb Grande Couronne Ile-de-France** est l'organisation professionnelle représentative des artisans et des petites entreprises du bâtiment, membre de l'U2P (ex UPA). Elle informe les employeurs, notamment ses adhérents, sur leurs obligations législatives et conventionnelles à travers l'envoi régulier de documentation. Elle les conseille et les assiste pour tous les domaines de la gestion du personnel.

Contact : capeb.gc@capeb-grandecouronne.fr
www.capeb-grandecouronne.fr

Services + : le guide de l'artisan (réservé aux adhérents) sur son site internet www.capeb-grandecouronne.fr et sa démarche de gestion des compétences.

- **La CCI du Val-d'Oise** vous propose un accompagnement personnalisé pour vous aider à choisir la solution la plus adaptée à votre entreprise.

Contact : rh95@cci-paris-idf.fr
www.entreprises.cci-paris-idf.fr

Service + : son accompagnement dans le choix d'une solution de mutualisation des compétences pour des fonctions supports dans le cadre du dispositif Mutualiz'Emploi.

*Diversifier vos recrutements :
des profils variés peuvent
constituer une richesse
pour votre entreprise....*



Des infos et des outils en ligne

Rédiger une annonce

www.pole-emploi.fr propose des conseils pour bien rédiger votre offre d'emploi.

L'espace recruteur de www.apec.fr partage des bonnes pratiques en matière de rédaction d'offre pour attirer les bons candidats.

Trouver le bon profil

L'espace employeur de www.pole-emploi.fr donne accès à une large base de CV et à des guides pour mener à bien vos entretiens de recrutement.

Il présente la méthode de recrutement par simulation (MRS) qui se centre sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail.

Calculer le coût d'une embauche

Le simulateur de coût d'embauche vous permet, à partir du salaire brut ou net et du temps de travail d'un futur collaborateur, d'estimer le coût salarial de son embauche. Il s'agit d'un outil permettant à l'entreprise d'affiner son plan de développement.

www.travail-emploi.gouv.fr

Être accompagné dans votre développement

Les collectivités territoriales offrent tout un ensemble de services pour accompagner les entreprises dans leur développement.

www.argenteuil.fr

www.entreprendre-cergy-pontoise.fr

www.plainevallee-commerce.fr

www.valparisis.fr



- **La CPME (ex CGPME)** est l'organisation patronale interprofessionnelle représentant les TPE- PME.

Contact : contact@cpme95.fr
www.cpme95.fr

Service + : son Pack Recrut offre un appui au sourcing, à l'organisation et la définition du poste, ainsi qu'un accompagnement au recrutement.

- **La Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Val-d'Oise** offre aux dirigeants d'entreprise artisanale des conseils et un accompagnement personnalisé en recrutement, management et formation continue tout au long de la vie.

Contact : domingues@cma95.fr
www.cma95.fr

Service + : des permanences d'accueil dédiées.

- **La Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise** accompagne les entreprises dans leurs recrutements : forums emploi, diffusion des offres localement...

Contacts : aldjia.bitam@cergyponoise.fr
www.entreprendre-cergyponoise.fr

- **La Communauté d'agglomération Val-Paris** accompagne les entreprises dans la diffusion de leurs offres d'emploi, l'organisation et la coordination logistique des recrutements, avec la possibilité de mise à disposition de locaux et organise des forums emploi.

Contact : jszitzow@valparisis.fr
www.valparisis.fr

- **La Direccte-Service de renseignements** vous informe sur le droit au travail.

Contact : idf-ut95.renseignements@direccte.gouv.fr
www.idf.direccte.gouv.fr

Service + : la garantie d'une information précise et actualisée.

- **Geyvo Ile-de-France** est un groupement d'employeurs qui s'adresse aux entreprises n'ayant pas les moyens ou besoin de recruter un salarié à temps plein. Il permet à ses membres de recruter un ou plusieurs salariés qui sont mis à disposition des entreprises membres. Il offre un conseil ou un appui en matière de ressources humaines. Le contrat de travail, le recrutement, la gestion administrative sont assurés par le groupement. Pour des raisons de confidentialité, un même salarié ne travaille pas chez deux sociétés concurrentes. Chaque entreprise membre partage et supporte les coûts liés aux frais salariaux. Les frais de gestion RH sont ainsi mutualisés et donc réduits au minimum pour chaque membre.

Contact : contact@geyvo.fr
www.geyvo.fr

- **Le Hub Entreprises Roissy Pôle** propose aux TPE - PME du Grand Roissy-Le Bourget un diagnostic en développement de projets d'entreprise et en ressources humaines et une orientation vers les structures partenaires.

Contact : laurence.morel@giproissycdg.fr
gipemploiroissy.fr

- **Initiative 95** développe l'entrepreneuriat dans le Val-d'Oise pour favoriser la création d'emplois. L'association accompagne les porteurs de l'idée au projet, finance les créations, les reprises et le développement des entreprises grâce à des garanties bancaires et des prêts à taux 0%.

Contact : accueil@initiative95.fr
www.initiative95.fr

Service + : son diagnostic pour évaluer le coût d'un recrutement dédié aux entreprises et aux associations.

- **La Maison de l'emploi et de l'entreprise de Roissy – Pays-de-France** développe des actions et des solutions innovantes en matière RH. Elle accompagne les entreprises dans leur développement et soutient le développement de la formation des salariés afin de les préparer aux mutations économiques et à l'évolution des besoins de l'entreprise.

Contact : smartins@asso-m2e95.fr
plateformerh@asso-m2e95.fr
www.emploi-m2e95.fr

Service + : sa plateforme RH pour définir vos besoins et rédiger une fiche de poste.

*Entreprises,
prenez appui sur le réseau
pour ne plus être seules.*



- **La Mission emploi formation insertion de la ville d'Argenteuil**, est un outil d'accompagnement et de placement dédié aux publics en recherche d'emploi et aux entreprises en recherche de candidats. Elle gère une candidathèque.

Contact : missionemploi@argenteuil.fr
www.argenteuil.fr

- **Le Mouvement des entreprises du Val-d'Oise (Medef)** est une association d'entrepreneurs qui regroupe interprofessionnellement 500 entreprises de toutes tailles.

Contact : freger@groupe-heloise.com
www.mevo95.fr

Service + : son aide au sourcing grâce à sa bourse de l'emploi et sa CVtèque.

- **Le Mlavo**, réseau des Missions locales du Val-d'Oise pour l'emploi des jeunes, est constitué de sept structures regroupées autour d'une association départementale. Le réseau constitue un interlocuteur unique pour prendre en compte les besoins de l'entreprise, l'épauler dans ses recrutements, la conseiller sur les mesures d'aide à l'embauche et l'accompagner dans leur mise en œuvre.

Contact : v.leleu@missions-locales-95.fr

Service + : son offre de services en matière d'appui à la rédaction de la fiche de poste, de pré-sélection des candidats, d'accompagnement individualisé dans l'entreprise et de suivi dans l'emploi des recrues.

- **Pôle emploi** offre aux entreprises un accompagnement dans leurs démarches de recrutement par des conseillers dédiés (conseils, aides à l'embauche, pré-sélection...)

Contact : votre agence Pôle emploi ou au téléphone au 3995
www.pole-emploi.fr

- **L'association Reflexe** du Haut Val-d'Oise, accompagne le dirigeant sur des questions de ressources humaines (recrutement, entretien annuel et professionnel,...), le management (coaching), les aides publiques pour favoriser l'emploi (emplois aidés, alternance), la formation professionnelle, le droit social (information de premier niveau, qualité de vie au travail...).

Contact : h.hadji@reflexes-95.fr
t.fillieux@reflexes-95.fr
www.reflexes-95.fr

Service + : sa plateforme RH pour définir vos besoins et rédiger une fiche de poste.

- **Unirh 95 / Cap emploi 95** facilite l'embauche et l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, des personnes en situation de handicap. Il aide les entreprises à répondre à leur obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés via un accompagnement personnalisé.

Contact : a.legois@capemploi95.org
www.capemploi95.org

Services + : un appui au recrutement de salariés handicapés, une candidathèque, un simulateur de coût.

- **L'Urssaf**, intervenant majeur du financement de la protection sociale, a pour mission principale de collecter les cotisations et contributions sociales.

Contact : via la rubrique dédiée du site web www.urssaf.fr ou par téléphone au 39 57

Services + : son [estimateur de cotisations](#) et son [guide des exonérations de cotisations](#) sur www.urssaf.fr
 Vous pouvez également évaluer par courriel ou téléphone le coût d'une embauche.



► Principales formalités administratives pour recruter



Des repères pour l'action

6 - Déclarer votre salarié auprès des organismes de protection sociale

Cette formalité doit être accomplie par l'employeur dans les 8 jours précédant la date d'embauche, que votre activité relève du régime général (URSSAF) ou du régime agricole (MSA).



Via la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

La DPAE vous permet d'établir :

- en cas de première embauche, votre immatriculation en tant qu'employeur au régime général de sécurité sociale ;
- la déclaration nominative préalable à l'embauche ;
- l'immatriculation du salarié à la CPAM (ou à la MSA si salarié agricole) ;
- votre affiliation à l'assurance chômage ;
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail ;
- la déclaration d'embauche du salarié auprès de la médecine du travail pour le suivi médical ;
- la liste des salariés embauchés en vue de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Certaines catégories de personnel sont exonérées de DPAE : stagiaires, bénévoles, volontaires du service civique...

Via les titres simplifiés pour l'embauche.

Les titres simplifiés (TESE, TESA, CEA, GUSO) permettent d'accomplir gratuitement et en ligne les principales formalités liées à l'embauche. Ils permettent notamment de s'acquitter des formalités liées à la DPAE, d'établir le contrat de travail et le bulletin de salaire et le décompte des cotisations sociales.

- **Le Titre emploi-services entreprise (TESE)** s'adresse aux entreprises situées en France métropolitaine et qui relèvent du régime général de la sécurité sociale et emploient moins de 20 salariés en CDD, CDI ou contrat d'apprentissage. Il permet de satisfaire une grande partie des obligations de l'employeur. Pour s'informer, s'affilier et réaliser les démarches en ligne, rendez-vous sur www.letese.urssaf.fr

- **Le Titre emploi simplifié agricole (TESA)** s'adresse à toutes les entreprises agricoles quel que soit leur effectif salarié et permet d'effectuer 11 formalités en une seule démarche. Pour en savoir plus et s'affilier, consulter le site web www.msa.fr

- **Le Chèque emploi associatif (CEA)**. Mobilisable par les associations loi 1901 à but non lucratif ou par les fondations dotées de la personnalité morale employant au maximum 9 salariés en équivalent temps plein, il permet de s'acquitter des principales obligations liées à la déclaration d'embauche d'un salarié (salaire, cotisations sociales...).

Pour en savoir + : www.cea.urssaf.fr
Numéro vert : 0800 1901 00

- **Via le guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO)**. Conçu pour les organisateurs non professionnels de spectacle vivant, ce guichet permet d'accomplir les principales formalités administratives pour l'embauche de salariés du spectacle vivant.

Pour en savoir + : www.guso.fr



7 - Affilier votre salarié aux institutions de retraite et de prévoyance

- Les caisses de retraites

Lors de son embauche, le salarié est affilié à l'institution relevant de l'Arcco (pour tous les salariés) ou de l'Agirc (pour cadres). Les entreprises n'ont aucune démarche particulière à effectuer auprès des caisses de retraite Arrco et Agirc lors du recrutement. Les nouveaux salariés doivent simplement être signalés au moment des déclarations sociales.

Pour en savoir + : www.agirc-arrco.fr

Pour les salariés agricoles la demande d'affiliation à la Camarca et Agricola retraite Agirc s'effectue via le formulaire de DPAA sans démarche particulière supplémentaire.

- La mutuelle et complémentaire santé

Depuis 1^{er} janvier 2016, une couverture complémentaire santé collective (mutuelle d'entreprise) doit être proposée par l'employeur (y compris associatifs) à tous les salariés qui n'en ont pas.

Pour en savoir + : www.service-public.fr

8 - Tenir un registre unique du personnel

Dès la première embauche et quel que soit l'effectif de l'établissement, l'employeur doit obligatoirement inscrire sur un registre unique les informations suivantes concernant chaque salarié, dans l'ordre de leur embauche :

- Identification du salarié : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité.
- Carrière : emplois, qualifications, date d'entrée et de sortie de l'entreprise, type de contrat (par exemple, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat d'insertion professionnelle, contrat à durée déterminée, travail à temps partiel, mise à disposition par un groupement d'employeurs, mise à disposition par une entreprise de travail temporaire - intérim).
- Pour les travailleurs étrangers : type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.
- Pour les stagiaires (à indiquer dans une partie spécifique, pour ne pas les confondre avec les salariés) : nom et prénoms, dates de début et de fin du stage, nom et prénom du tuteur, lieu de présence du stagiaire.

9 - Organiser la visite de prévention

Le salarié doit passer une visite d'information et de prévention au plus tard 3 mois après son arrivée dans l'entreprise, afin de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel il est affecté.

Cette visite s'effectue auprès d'un service de santé au travail (SST) agréé par la Direccte.

Les personnes recrutées sur un poste à risque doivent passer un examen médical d'aptitude dans un SST.

10 - Informer et former le salarié à la santé et sécurité

L'employeur a l'obligation d'assurer l'information et la formation du salarié sur les risques pour la santé et la sécurité. Cette formation doit être pratique et compréhensible. Elle permet d'informer le nouveau salarié sur les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celle des autres sur son lieu de travail.

11 - Communiquer plusieurs informations au nouvel embauché

Il faut remettre au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAA) et/ou de son contrat de travail, l'informer de la convention collective dont il dépend (contactez votre Unité départementale de la Direccte ou votre organisation professionnelle) et les coordonnées de l'inspection du travail.



Des infos et des outils en ligne

Déclarer une embauche

Si votre activité relève du régime général (Urssaf) : la déclaration peut se faire gratuitement par voie électronique à partir du site www.net-entreprises.fr ou via le site www.urssaf.fr ou en renvoyant le formulaire [Cerfa 14738*1](#) par courrier recommandé avec accusé de réception au « service déclaration d'embauche » de l'Urssaf dont relève votre établissement.

Si votre activité relève du régime agricole (MSA), les formalités liées à la déclaration préalable à l'embauche peuvent être effectuées en ligne sur le site www.net-entreprises.fr, www.msa.fr où vous trouverez aussi le formulaire à télécharger et remplir à votre MSA par télécopie ou par lettre recommandée avec accusé de réception.





Des acteurs et des services pour agir

• **L'ACMS**, service interentreprises de santé au travail, met ses compétences médicales, sociales et techniques à la disposition des entreprises et des salariés d'Ile-de-France. Elle propose une offre complète de prévention en santé au travail sous forme d'actions individuelles (suivi médical, entretiens sociaux,...) ou collectives (actions sur le milieu de travail réalisées par une équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail : assistante technique, ergonomiste, infirmière, psychologue, technicien hygiène sécurité environnement...).

Contact : ceryg@acms.asso.fr ermont@acms.asso.fr
centre-charcot@acms.asso.fr
www.acms.asso.fr

Service + : des rendez-vous par téléphone ou par mail pour le suivi médical, des informations sur la prévention des risques liés au poste de travail, sur la réglementation de la santé au travail, plaquettes de prévention...

• **L'Ametif**, service interentreprises de santé au travail du Val-d'Oise, assure le suivi et la prévention de la santé au travail des salariés des entreprises adhérentes : suivi médico-professionnel, conseil et formation en prévention des risques professionnels.

Contact : contact@ametif.org
www.ametif.com

Service + : le suivi médical de vos salariés avec sensibilisation aux risques professionnels, des sessions d'information, des conseils (document unique, outil pénibilité, information et documentation santé sécurité).

• Le Val-d'Oise compte d'autres services de santé au travail. Liste complète sur :
www.idf.directe.gouv.fr

• **L'Université de Cergy Pontoise** propose des solutions de formation continue adaptées aux besoins des entreprises. Elle les accompagne dans la co-construction de formations sur mesure.

Contact : formation.continue@ml.u-cergy.fr
www.u-cergy.fr

• **L'Urssaf**, propose une page dédiée aux formalités liées à l'emploi via son site internet www.urssaf.fr et la possibilité de s'inscrire en ligne pour effectuer la déclaration préalable à l'embauche. Vous pouvez également y effectuer vos déclarations sociales, trouver les informations sur les taux de cotisations...

Contact : via la rubrique dédiée du site web www.urssaf.fr ou par téléphone au 39 57

Services + : son estimateur de cotisations et le guide des exonérations de cotisations sur www.urssaf.fr Vous pouvez également évaluer par courriel ou téléphone le coût d'une embauche.

• **Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc)** sont chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de financer la formation des salariés. L'Opc conseille les employeurs et les salariés et finance des formations nécessaires à l'accomplissement des missions des entreprises et au maintien ou à l'évolution des compétences des salariés. Si vous ne connaissez pas votre Opc, contactez votre expert-comptable ou consultez le site internet du fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels www.fpspp.org. Sa table de correspondance NAF/CCN/IDCC/OPCA/OPACIF permet de trouver l'Opc et l'Opacif compétents selon la convention collective applicable à votre entreprise ou son code NAF.

+ SIMPLE

Déclaration sociale nominative mode d'emploi

La DSN (Déclaration sociale nominative), applicable dès janvier 2017, remplace 24 déclarations sociales. La DSN est une démarche de simplification pour les employeurs vis-à-vis de la protection sociale et de l'administration. Elle vise à remplacer l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, Urssaf, Pôle emploi, Centre des impôts, Caisses régimes spéciaux, etc.). La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et sur des signalements d'événements.

La DSN remplace :

- la déclaration mensuelle de mouvements de main d'œuvre (DMMO),
- la déclaration de radiation d'un salarié pour les contrats

groupes complémentaires ou supplémentaires (institutions de prévoyance, assurances, mutuelles), qui est remplacée par le signalement «Fin de contrat de travail» dès l'envoi de la 1^e DSN,

- l'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières maladie, maternité et paternité pour la CNAM et la MSA,
- l'attestation employeur pour Pôle emploi (AE),
- la déclaration unifiée de cotisations sociales (DUCS) destinée à l'Urssaf (dont le bordereau récapitulatif des cotisations),
- le relevé mensuel de mission des employeurs de travail temporaire (RMM).

Comment procéder ?

Inscrivez-vous à la DSN sur le site net-entreprises.fr (ou sur le site msa.fr si les salariés relèvent du régime agricole).

À noter : ne sont pas concernés par ce nouveau dispositif : les particuliers employeurs, qui emploient des salariés à domicile (personnel de maison, garde d'enfant, aide à domicile...); les employeurs ayant recours aux titres d'embauche simplifiés (Tese, Tesa...).



► Mobiliser les aides et exonérations pour développer mon entreprise



Des repères pour l'action

12 - Bénéficiaire de l'aide à l'embauche TPE-PME

- Pour toute TPE - PME de moins de 250 salariés qui embauche ;
- En contrat de travail en CDI ou CDD de plus de 6 mois qui démarre entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017, avec une rémunération comprise entre 1 et 1.3 SMIC
- Une aide d'un montant de 4 000€ sur 2 ans pour un salarié.

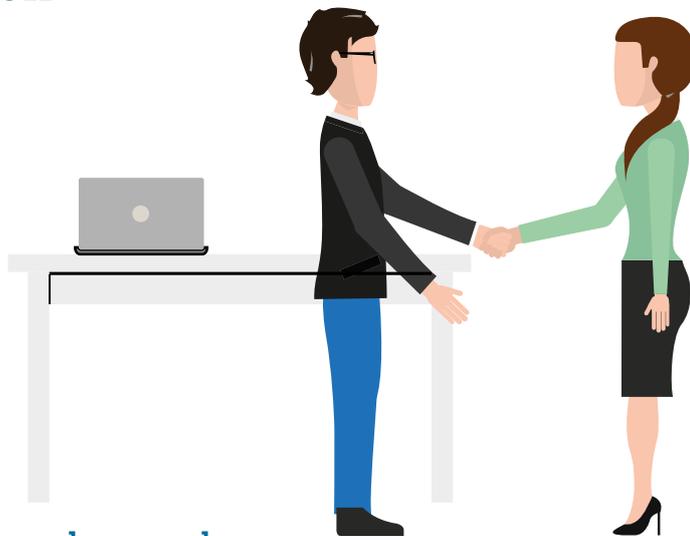
Pour en savoir + :

www.travail-emploi.gouv.fr

13 - Bénéficiaire d'aides pour le recrutement de personnes handicapées

L'Agefiph propose, en complément des aides de droit commun, des aides au recrutement et à l'insertion de personnes handicapées (au-delà même des obligations légales) : aide à l'insertion professionnelle, aide au contrat de professionnalisation, aide au contrat d'apprentissage, aide au suivi post-insertion d'une personne handicapée sortant d'Esat... Détails sur le site internet :

[www.agefiph.fr/Ouvrir l'emploi aux personnes handicapées](http://www.agefiph.fr/Ouvrir_l'emploi_aux_personnes_handicapées)



14 - Jouer la carte de l'alternance

L'alternance est un dispositif de formation qui est fondé sur la pratique et la théorie. Elle recouvre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

- **Le contrat d'apprentissage** prépare à un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Il concerne les jeunes de 16 à 25 ans. L'accueil d'un apprenti ouvre droit à des déductions fiscales et des exonérations de cotisations sociales.

- **Le contrat de professionnalisation** a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans ;

aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ; aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), ou de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), ou de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou d'un contrat unique d'insertion (CUI). La conclusion d'un contrat de professionnalisation avec une personne de 26 ans et plus ouvre droit à une aide forfaitaire de Pôle emploi, pouvant représenter jusqu'à 2 000 €.

15 - Bénéficiaire de l'aide TPE jeunes apprentis

- Pour toute TPE (moins de 11 salariées) qui embauche en contrat d'apprentissage avec un jeune de moins de 18 ans à la date de la conclusion du contrat ;
- Une aide d'un montant de 4 400€ sur 12 mois.

Pour en savoir + :

www.alternance.emploi.gouv.fr



16 - Bénéficiaire de l'aide pour l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage

L'entreprise qui conclut un contrat d'apprentissage d'au moins 6 mois, ou qui pérennise un tel contrat, avec un salarié reconnu handicapé peut obtenir une aide financière.



17 - Bénéficiaire du CICE

Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) est ouvert à de nombreuses entreprises employant des salariés. Le taux du crédit d'impôt est fixé à 7 % pour 2017 et s'applique sous certaines conditions, aux rémunérations n'excédant pas 2,5 Smic.

18 - Payer « zéro cotisation Urssaf »

La réduction générale « zéro cotisation Urssaf » porte sur les cotisations patronales d'assurances maladie, invalidité-décès, vieillesse, d'allocations familiales, d'accidents du travail, le Fnal et la contribution solidarité autonomie. Elle concerne les salaires n'excédant pas 1,6 Smic.



19 - Bénéficiaire d'exonérations ou aides à caractère géographique

- **Les entreprises implantées en zones de revitalisation rurale (ZRR)**, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour l'embauche du premier au cinquantième salarié.

Cette exonération d'une durée maximale d'un an (à compter de la date d'embauche du salarié) est totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale à 150 % du Smic puis décroît et s'annule pour une rémunération horaire égale ou supérieure à 240 % du Smic.

- Votre entreprise s'est créée ou implantée dans une ZFU au plus tard le 31 décembre 2014 ?

Vous pouvez sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, de Fonds national d'aide au logement (Fnal) et le cas échéant de versement transport.

L'exonération est totale lorsque la rémunération horaire est inférieure ou égale à 1,4 Smic. Elle décroît et s'annule lorsque la rémunération horaire est à 2 Smic.

Elle est applicable à taux plein pendant 5 ans. Elle devient dégressive pendant 3 ou 9 ans en fonction de l'effectif de l'entreprise



Des infos et des outils en ligne



Se renseigner sur l'alternance

Le site du ministère de travail www.alternance.emploi.gouv.fr propose une série de services pour préparer et gérer ses contrats en alternance, calculer leur coût et les aides, publier une offre d'emploi, faire sa demande d'aide TPE jeunes apprentis.

L'alternance permet de former des salariés qui seront très vite opérationnels



Des acteurs et des services gratuits pour agir



- L'Urssaf, voir [page 6](#)
- La Direccte, direction régionale de l'Etat accompagne chaque année un millier d'entreprises franciliennes dans leur développement, ou les soutient face à leurs difficultés en facilitant leurs démarches et mobilisant les dispositifs

d'aides publiques. Son intervention est gratuite et obéit aux règles de neutralité et de confidentialité.

Contact : idf.correspondant-pme95@direccte.gouv.fr
www.idf.direccte.gouv.fr



+ SIMPLE

www.idf.direccte.gouv.fr

L'@nnuaire web RH - aide et conseil PME de la Direccte d'Ile-de-France vous aidera à trouver le bon interlocuteur pour répondre à vos questions sur les ressources humaines et pour bénéficier d'un accompagnement sur le sujet.

www.service-public.fr

La rubrique « Pro » du site officiel de l'administration publique française présente des fiches pratiques pour aider les entreprises dans leurs démarches ainsi que des services en ligne et une sélection d'actualités intéressant les entreprises.

www.travail-emploi.gouv.fr

La rubrique « Outils pour les TPE-PME » sur le site internet du Ministère du travail présente de façon synthétique et simple vos droits et obligations en tant qu'employeur. Vous y trouverez un simulateur de coûts pour une embauche, toutes les aides publiques à l'embauche, des conseils pour réussir un recrutement, gérer les compétences de vos salariés et les former etc.

