

# Le point de vue de l'expert-comptable

---

## Les 10 commandements à l'embauche du premier salarié

Pour un employeur, la décision d'embaucher un premier salarié est lourde de conséquences, tant sur un plan pécuniaire qu'administratif. Elle entraîne en effet un certain nombre d'obligations, récapitulées ci-dessous sous forme de « 10 commandements ».

### 1. Choix du contrat

L'employeur doit d'abord s'interroger sur la nature du contrat sous lequel il va embaucher le salarié : CDD (si les conditions légales sont remplies), CDI « classique » ou contrat « nouvelles embauches », le CNE étant possible compte tenu de l'effectif de l'entreprise.

En fonction des caractéristiques du contrat et du salarié, l'employeur pourra éventuellement bénéficier d'aides à l'emploi ou d'exonérations de charges sociales.

### 2. Choix de la convention collective

L'employeur doit rechercher s'il est assujéti à titre obligatoire à une convention collective. Il peut se référer à son code NAF pour l'identifier mais il ne s'agit que d'une simple présomption, ce qui prévaut est l'activité réelle de l'entreprise.

### 3. Déclaration d'embauche

Toute embauche ne peut valablement intervenir qu'après une déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès de l'organisme de sécurité sociale dont il dépend (art. L 320 C.tr.). Cette déclaration regroupe plusieurs formalités obligatoires en une seule, dont l'immatriculation employeur et salarié aux URSSAF et ASSEDIC.

### 4. Déclaration à l'inspection du travail

L'entreprise embauchant pour la première fois doit faire une déclaration préalable à l'inspection du travail (art. L. 620-1 C.tr.).

### 5. Affiliation à la caisse de retraite et de prévoyance

Il faut procéder à l'affiliation du nouvel employé auprès de la caisse de retraite dont il relève ainsi qu'à un organisme de prévoyance s'il y a lieu.

### 6. Rédaction d'un contrat écrit

L'embauche en CNE nécessite la rédaction d'un contrat écrit. Bien que cette rédaction ne soit pas obligatoire, elle est fortement conseillée.

Si l'employeur embauche en CDI (non CNE), la loi n'impose pas de contrat écrit, mais il faut donner un certain nombre d'informations au salarié (Directive 14/10/1991). Notons que les conventions collectives imposent généralement la rédaction d'un écrit, il faut donc s'y référer. Il faudra fixer dans le contrat la rémunération, la classification, la durée du travail...

Le recours au CDD ou au temps partiel nécessite absolument la rédaction d'un contrat.

### 7. Visite médicale d'embauche

Tout salarié nouvellement embauché doit passer une visite médicale d'embauche avant celle-ci ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (art. R 241-48 C.tr.).

### 8. Registre du personnel

Il faut indiquer l'embauche (nom, prénom... du salarié) sur le registre du personnel (art. L. 620-3 C.tr.).

### 9. Information du salarié

L'employeur doit remettre au salarié, à l'embauche, une notice d'information sur les accords collectifs existant dans l'entreprise (art. L. 135-7 C.tr.) ainsi que, le cas échéant, sur la prévoyance.

### **10. Affichages obligatoires**

L'employeur doit aussi procéder à un certain nombre d'affichages obligatoires (inspection du travail, médecine du travail, accords collectifs, égalité entre les hommes et les femmes, interdiction de fumer, consignes d'incendie...).

**Un parcours à maîtriser pour éviter les ennuis ; n'hésitez pas à vous faire accompagner.**

Le Comité de la Création d'Entreprise  
du Conseil Supérieur de l'Ordre des experts-comptables