

**Les
terrasses**

Respect du Règlement général d'occupation du domaine public.

Les documents sont à déposer en mairie ou à envoyer au service Commerce par mail à commerce@palavaslesflots.com.

**Les mobiliers et éléments divers de la
terrasse**

Respect du Règlement général d'occupation du domaine public.

Les documents sont à déposer en mairie ou à envoyer au service Commerce par mail à commerce@palavaslesflots.com.

**Vente
d'alcool**

Pour toute information complémentaire, merci de contacter le Service des Licences et Débits de boissons au 04 67 07 73 35 ou à envoyer au service Commerce par mail à commerce@palavaslesflots.com.

**Cerfas selon les types de
travaux**

Modifications (intérieur, façades, devantures, travaux de peinture, pose de baie vitrée, de rideau, de store...)

Respect du Règlement général d'occupation du domaine public.

Les documents sont à déposer en mairie ou à envoyer au service Commerce par mail à commerce@palavaslesflots.com.

**Pose ou remplacement d'enseigne perpendiculaire ou à
plat**

Respect du Règlement général d'occupation du domaine public.

Les documents sont à déposer en mairie ou à envoyer au service Commerce par mail à commerce@palavaslesflots.com.

**Plus
d'infos**



Commerces de proximité: Commerces de proximité

Adresse : Hôtel de Ville

16, Boulevard du Maréchal Joffre

BP 106 34250 Palavas-Les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi, de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

[Site ville](#)

[Site tourisme](#)

[Téléphone 04 67 07 73 35](#)

[Mail](#)

Le Pays de l'Or vous propose geosphere :

L'Agglomération du Pays de l'Or vous propose **geosphere**, un service en ligne gratuit et accessible 7j/7 et 24h/24 pour vos démarches d'urbanisme.

L'Agglomération du Pays de l'Or propose pour toutes les communes du territoire un nouveau service en ligne qui permet de réaliser toutes vos démarches d'urbanisme de chez vous.

Simple, sécurisée, la dématérialisation facilite l'instruction des demandes d'autorisations d'urbanisme. Plus besoin de se déplacer en mairie ou de poster vos dossiers, il suffit de se connecter et de créer un compte sur **geosphere**.

Et toujours sur Servicepublic.fr :

Afin d'avoir des documents à jour, voici les informations consultables sur le site servicepublic.fr :

Portage salarial

Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite. Le salarié porté conclut un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial et effectue une prestation pour le compte d'une entreprise cliente.

Quelles sont les conditions d'emploi du salarié porté ? Quelle est la rémunération du salarié porté ? Quelles sont les obligations de l'entreprise de portage et celles de l'entreprise cliente ?

Nous faisons un point sur la réglementation.

Les informations diffèrent selon les situations propres aux entreprises ou au salarié porté.

Contrats de travail, stages en entreprise

Toute personne ayant l'expertise, la qualification et l'autonomie lui permettant de rechercher ses clients peut être un salarié porté.

Le salarié porté doit avoir au minimum une qualification professionnelle de niveau 5 (Bac +2) ou une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité.

Le salarié porté doit négocier les conditions d'exécution de sa prestation et en fixer le prix avec l'entreprise cliente.

Le choix de l'entreprise de portage salarial lui appartient.

Il fournit une prestation de service à l'entreprise cliente et rend compte de son activité à la société de portage au moins 1 fois par mois.

Quels sont les types de contrat de travail entre l'entreprise de portage et le salarié porté ?

Les informations diffèrent en fonction du type de contrat :

Informations concernant le CDD

Le contrat est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.

Les dispositions du code du travail concernant la période d'essai, l'indemnité compensatrice de congés payés, les conditions de rupture anticipée et l'indemnité de fin de contrat s'appliquent.

Le contrat peut être à terme précis. Il peut être renouvelé 2 fois.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le contrat peut aussi être à terme imprécis lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu.

Dans ce cas, il doit prévoir une durée minimale et avoir pour terme la réalisation de l'objet.

La durée maximale totale du contrat ne peut pas excéder 18 mois, renouvellement compris.

Le terme du contrat peut être reporté, par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté, pour une durée maximale de 3 mois.

Le contrat doit être transmis au salarié porté au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa conclusion.

En plus de la mention « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée », le contrat doit comporter les

clauses sur la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté

Clauses sur la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté

Date du terme (et clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis)

Mode de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, éventuellement, des frais professionnels

Mode de déduction des frais professionnels

Descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté

Durée de la période d'essai

Mode d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés

Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial

Périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité

Identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial

Clauses sur la réalisation de la prestation de service de portage salarial

Identité et l'adresse de l'entreprise cliente

Descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté

Durée de la prestation

Durée minimale de la prestation et la nature de l'événement (ou du résultat déterminant la fin du contrat)

Prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente (rémunération, indemnité d'apport d'affaire, prélèvements sociaux et fiscaux, frais de gestion et frais professionnels)

Responsabilité de l'entreprise cliente concernant les conditions d'exécution du travail du salarié porté (santé, sécurité, durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation)

Nature des équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise cliente

Identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le salarié porté en cas de dommages provoqués dans l'entreprise cliente

Il est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une ou plusieurs entreprises clientes.

L'essentiel des règles du CDI s'appliquent, sous réserve de certaines spécificités.

En plus de la mention « contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée », le contrat écrit doit comporter les informations suivantes :

Mode de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, éventuellement, des frais professionnels (mode appliqué au prix de chaque prestation)

Mode de déduction des frais professionnels

Descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté

Mode d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés

Durée de la période d'essai

Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial

Périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité

Identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial

Les périodes sans prestation auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

Attention

le portage salarial ne doit pas être confondu avec le prêt de main d'œuvre entre entreprises, ni avec un contrat de travail temporaire (intérimaire).

Quelle est la classification du salarié porté ?

La classification du salarié diffère selon son ancienneté ou son statut.

Le salarié relève de la classification des techniciens, des agents de maîtrise (ou assimilés) ou des cadres.

Le salarié relève de la classification cadre.

Le salarié relève de la classification cadre, quelle que soit l'ancienneté dans l'activité en portage salarial.

Quelle rémunération minimale touche un salarié porté ?

La rémunération mensuelle minimale brute totale ne peut pas être inférieure à 2 517,13 € .

Ce revenu brut minimal est défini en journée ou en demi-journée si la durée du travail du salarié porté est exprimée en jours.

Il se calcule par rapport au plafond horaire de la sécurité sociale si la durée du travail du salarié porté se calcule en heures.

Il se décompose comme suit :

Un salaire mensuel garanti versé pendant les périodes travaillées égal à :

70 % de ce plafond pour un salarié porté junior hors forfait jours, soit 2 288,30 €

75 % de ce plafond pour un salarié porté senior hors forfait jours, soit 2 451,75 €

85 % de ce plafond pour un salarié porté en forfait jours, soit 2 778,65 €

Ce salaire minimum intègre le salaire de base, les indemnités de congés payés et la prime d'apport d'affaires de 5 %

Une réserve financière pour financer les périodes d'inter-missions égale à :

10 % du salaire de base de la dernière mission pour les salariés en contrat à durée indéterminée versée sur le compte d'activité

ou une indemnité de précarité pour les salariés en contrat à durée déterminée versée à la fin du contrat

À savoir

les périodes sans prestation réalisée auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

Comment est calculée l'ancienneté du salarié porté ?

Dans l'entreprise de portage salarial, l'ancienneté du salarié porté se calcule en totalisant les périodes pendant lesquelles il a effectué des prestations.

Pour les élections professionnelles, l'ancienneté requise est de 3 mois pour être électeur et 6 mois pour être éligible.

Elle est déterminée par rapport aux prestations effectuées au cours des 12 mois précédant l'élection pour l'électorat et des 18 mois pour l'éligibilité.

Quels sont les éléments communiqués par l'employeur au salarié sur le compte d'activité ?

Chaque mois, l'entreprise de portage salarial doit informer le salarié des éléments figurant sur le compte :

Versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage pour la réalisation de sa prestation

Détail des frais de gestion

Frais professionnels

Prélèvements sociaux et fiscaux

Rémunération nette

Montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Quels sont les différents dispositifs de formation professionnelle dont bénéficie le salarié porté ?

Un salarié porté peut bénéficier de différents dispositifs de formation professionnelle.

Il s'agit notamment des dispositifs suivants :

Formation hors temps de travail dans la limite de 240 heures

Validation des acquis des expériences (VAE)

Bilan de compétences

Compte personnel de formation

Quels sont les obligations de l'entreprise de portage salarial en matière de santé au travail ?

L'entreprise de portage salarial est responsable des obligations concernant la médecine du travail (visite d'information et de prévention, visites périodiques, etc.).

Quels sont les droits au chômage du salarié porté ?

Les salariés portés bénéficient de l'assurance chômage.

Par ailleurs, il est possible de cumuler l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) avec des revenus issus d'une activité portée.

L'entreprise de portage doit exercer cette activité à titre exclusif.

Seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial.

Elle est rémunérée par les frais de gestion (mise en place de la convention de portage, du contrat de prestation, facturation par exemple).

Elle doit établir un contrat de travail avec le salarié porté et accomplir les formalités qui y sont liées embauche, rémunération, versement des cotisations sociales.

Elle doit ouvrir et gérer un compte d'activité pour le salarié porté.

Elle assure l'adaptation au poste de travail du salarié et vérifie ses compétences pour développer son projet professionnel.

Elle souscrit pour le compte du salarié porté une assurance de responsabilité civile professionnelle.

Attention

l'entreprise de portage ayant conclu un contrat de travail avec le salarié porté ne doit pas lui fournir de travail.

Quelle est le contenu de la déclaration préalable d'activité et son destinataire ?

L'entreprise de portage doit au préalable avoir effectué une déclaration d'activité auprès de l'inspection du travail.

Cette déclaration comporte les mentions suivantes :

Opération envisagée (création d'une entreprise de portage salarial, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité)

Nom, siège et caractère juridique de l'entreprise

Si nécessaire, localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe

Date d'effet de l'opération envisagée

Nom, prénoms, domicile et nationalité des dirigeants de l'entreprise (de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe)

Désignation de l'organisme auquel l'entreprise de portage salarial verse les cotisations de sécurité sociale + son numéro d'employeur

Domaines géographiques et professionnels dans lesquels l'entreprise entend porter ses salariés

Nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie, ou envisage d'employer, pour assurer le fonctionnement de ses propres services

La déclaration préalable s'effectue en 2 exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle est adressée à l'inspection du travail dont relève le siège de l'entreprise, la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

Toute modification doit être notifiée selon les mêmes conditions.

Attention

L'entreprise de portage salarial ne peut pas exercer son activité tant qu'elle n'a pas reçu le visa de l'inspection du travail, ou après un délai de 15 jours en cas d'absence de visa.

Quelle est la garantie financière à justifier par l'entreprise de portage salarial ?

L'entreprise de portage doit aussi justifier d'une garantie financière pour le paiement du salaire du salarié porté et le versement des cotisations sociales, en cas de défaillance de sa part.

Le montant de cette garantie doit être au minimum égal à 10 % de la masse salariale de l'année précédente, sans pouvoir être inférieur à 2 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale.

Quels sont les éléments du compte d'activité communiqués par l'entreprise de portage salarial au salarié ?

Chaque mois, l'entreprise de portage salarial doit informer le salarié des éléments figurant sur le compte :

Versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage pour la réalisation de sa prestation

Détail des frais de gestion

Frais professionnels

Prélèvements sociaux et fiscaux

Rémunération nette

Montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Quels types de contrat une entreprise de portage salarial peut-elle conclure ?

Les informations diffèrent en fonction du type de contrat :

Informations concernant le CDD

Le contrat est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.

Les dispositions du code du travail concernant la période d'essai, l'indemnité compensatrice de congés payés, les conditions de rupture anticipée et l'indemnité de fin de contrat s'appliquent.

Le contrat peut être à terme précis. Il peut être renouvelé 2 fois.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le contrat peut aussi être à terme imprécis lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu.

Dans ce cas, il doit prévoir une durée minimale et avoir pour terme la réalisation de l'objet.

La durée maximale totale du contrat ne peut pas excéder 18 mois, renouvellement compris.

Le terme du contrat peut être reporté, par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté, pour une durée maximale de 3 mois.

Le contrat doit être transmis au salarié porté au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa conclusion.

En plus de la mention « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée », le contrat doit comporter les

clauses sur la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté

Clauses sur la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté

Date du terme (et clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis)

Mode de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, éventuellement, des frais professionnels

Mode de déduction des frais professionnels

Descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté

Durée de la période d'essai

Mode d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés

Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial

Périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité

Identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial

Clauses sur la réalisation de la prestation de service de portage salarial

Identité et l'adresse de l'entreprise cliente

Descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté

Durée de la prestation

Durée minimale de la prestation et la nature de l'événement (ou du résultat déterminant la fin du contrat)

Prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente (rémunération, indemnité d'apport d'affaire, prélèvements sociaux et fiscaux, frais de gestion et frais professionnels)

Responsabilité de l'entreprise cliente concernant les conditions d'exécution du travail du salarié porté (santé, sécurité, durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation)

Nature des équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise cliente

Identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le salarié porté en cas de dommages provoqués dans l'entreprise cliente

Il est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une ou plusieurs entreprises clientes.

L'essentiel des règles du CDI s'appliquent, sous réserve de certaines spécificités.

En plus de la mention « contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée », le contrat écrit doit comporter les informations suivantes :

Mode de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, éventuellement, des frais professionnels (mode appliqué au prix de chaque prestation)

Mode de déduction des frais professionnels

Descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté

Mode d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés

Durée de la période d'essai

Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial

Périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité

Identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial

Les périodes sans prestation auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

Attention

le portage salarial ne doit pas être confondu avec le prêt de main d'œuvre entre entreprises, ni avec un contrat de travail temporaire (intérimaire).

Quel est le contenu du contrat commercial entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente ?

Un contrat commercial de prestation de service doit être conclu par écrit entre la société de portage et l'entreprise cliente, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation.

Le contrat reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente.

Une copie de ce contrat est adressée par l'entreprise de portage au salarié porté dans le même délai.

Le contrat doit indiquer les mentions suivantes :

Identité, compétences, qualifications et domaines d'expertise du salarié porté
 Descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté
 Date du terme de la prestation et, éventuellement, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation
 Prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente
 Responsabilité de l'entreprise cliente sur les conditions d'exécution du travail du salarié porté (santé, sécurité, durée du travail par exemple)
 Nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente
 Identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial
 Identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile pour le compte du salarié porté en cas de dommages pendant l'exécution de la prestation
 La rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié.

À savoir

l'employeur doit mettre à disposition du comité social et économique (CSE) les informations portant notamment sur le recours aux contrats avec une entreprise de portage salarial.

Quelles sont les sanctions applicables à l'entreprise de portage salarial en cas de non respect de ses obligations ?

Non-respect des règles du portage salarial par l'entreprise de portage salarial

Faits

Sanctions

Exercice de l'activité de portage salarial :

Non-respect des conditions d'exercice de l'activité de portage salarial Absence de déclaration préalable de l'activité ou de garantie financière Pour une entreprise autre qu'une entreprise de portage salarial, conclusion d'un contrat de travail en portage salarial sans remplir les conditions pour exercer cette activité	3 750 € d'amende
--	------------------

Obligations à l'égard du salarié porté :

Absence de contrat de travail Ne pas transmettre le contrat de travail au salarié porté dans les 2 jours ouvrables suivant sa conclusion Conclure un contrat de travail en portage salarial pour une activité de service à la personne ou sans les mentions obligatoires Conclure un contrat de travail en portage salarial à durée déterminée sans terme précis ou sans durée minimale pour les termes imprécis Non-respect des durées maximales des contrats à durée déterminée Absence de mise en place et de gestion du compte d'activités Non-respect des obligations relatives à la médecine du travail	3 750 € d'amende
---	------------------

Relations avec l'entreprise cliente :

Absence de conclusion d'un contrat commercial dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation ou non transmission au salarié porté d'une copie dans le même délai Non-respect des mentions obligatoires du contrat commercial	3 750 € d'amende
---	------------------

La récidive est punie de 6 mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.

Le juge peut prononcer une interdiction d'exercer l'activité de portage salarial pour une durée de 2 à 10 ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni de 6 mois d'emprisonnement et de 6 000 € d'amende.

L'entreprise cliente peut recourir au portage salarial pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de son activité normale et permanente.

Elle peut aussi recourir au portage salarial pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne bénéficie pas.

La prestation ne peut pas avoir pour objet de remplacer un salarié gréviste ou de faire effectuer certains travaux particulièrement dangereux.

L'entreprise cliente négocie le prix et la nature de la prestation avec le salarié porté.

Elle verse à l'entreprise de portage le prix de la prestation de service.

La durée de la prestation est limitée à 3 ans (soit 36 mois).

Attention

il est interdit d'effectuer en portage salarial des prestations de services à la personne (garde d'enfant, travaux ménagers, soutien scolaire, jardinage chez un particulier...).

Quel est le contenu du contrat commercial entre l'entreprise de portage et l'entreprise cliente ?

Un contrat commercial de prestation de service doit être conclu par écrit entre la société de portage et l'entreprise cliente, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation.

Le contrat reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente.

Une copie de ce contrat est adressée par l'entreprise de portage au salarié porté dans le même délai.

Le contrat doit indiquer les mentions suivantes :

Identité, compétences, qualifications et domaines d'expertise du salarié porté

Descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté

Date du terme de la prestation et, éventuellement, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation

Prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente

Responsabilité de l'entreprise cliente sur les conditions d'exécution du travail du salarié porté (santé, sécurité, durée du travail par exemple)

Nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente

Identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial

Identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile pour le compte du salarié porté en cas de dommages pendant l'exécution de la prestation

La rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié.

À savoir

l'employeur doit mettre à disposition du comité social et économique (CSE) les informations portant notamment sur le recours aux contrats avec une entreprise de portage salarial.

Quelles sont les sanctions applicables à l'entreprise cliente en cas de non respect de ses obligations ?

3 750 € d'amende sont à payer dans les cas suivants :

Recours à un salarié porté en dehors des cas et conditions autorisés

Absence de conclusion avec l'entreprise de portage salarial d'un contrat commercial de prestation de portage salarial dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation

Non-respect des mentions obligatoires du contrat commercial

La récidive est punie de 6 mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.

Le fait de méconnaître cette interdiction est puni de 6 mois d'emprisonnement et de 6 000 € d'amende.

Pour en savoir plus

- Norme AFNOR XP X50-123 – Juillet 2020 (payant)
Source : Association française de normalisation (Afnor)

Services en ligne

- Créer votre espace (compte) Urssaf en ligne
Téléservice
- France Travail : services en ligne pour les employeurs (attestations employeur, etc.)
Téléservice

Et aussi...

Textes de référence

- Code du travail : articles L1254-1 à L1254-31
Conditions du portage salarial
- Code du travail : articles L1255-14 à L1255-18
Sanctions pénales
- Code du travail : articles D1254-1 à R1254-5
Décrets portage salarial
- Code du travail : articles L2312-26 à L2312-35
Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Code du travail : article L2314-21
Électorat et éligibilité portage salarial
- Convention collective de branche – Salariés en portage salarial
Convention collective de branche des salariés en portage salarial
- Arrêté du 5 décembre 2016 fixant le plafond de la sécurité sociale pour 2017
Plafond de la sécurité sociale pour 2017



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00