



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités
Auvergne-Rhône-Alpes**

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AUX ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYÉS PAR DES PARTICULIERS

PLAN

Introduction

Nouvelle architecture conventionnelle

Principales nouveautés résultant de la nouvelle convention dans les relations de travail entre particulier employeur et assistant maternel

1. Introduction

ETSPP

Haute-Loire

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE - 1

La nouvelle convention est destinée à se substituer aux 2 CCN actuelles :

- Convention collective nationale des **salariés du particulier employeur** du 24 novembre 1999 (*IDCC 2111*) ;
- Convention collective nationale des **assistants maternels du particulier employeur** du 1er juillet 2004 (*IDCC 2395*) ;

ainsi qu'à leurs annexes et avenants.

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE - 2

Champ d'application de la nouvelle CCN :

- Assistants maternels employés par des particuliers
- Salariés employés par des particuliers selon L 7221-1 CT :
 - travaux à caractère ménager ou familial effectués au domicile privé du particulier employeur, ou à proximité de ce domicile, pour les besoins de sa vie personnelle (*et non pas professionnelle*)
 - employés directement ou recrutés via un organisme mandataire, (*placement et formalités administratives pour l'employeur*)

Entrée en vigueur de la nouvelle CCN :

- 1^{er} janvier 2022 (publication de l'arrêté d'extension au 16/10/2021)

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE - 3

➤ **Nom de la nouvelle CCN :**

Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

➤ **Date de signature :** 26 mars 2021

➤ **Organisations signataires**

- employeurs : FEPEM
- salariés : CGT, CGT-FO, UNSA, CFDT, SPAFMAF

(toutes les OS représentatives des 2 branches sauf CSAFAM)

DROIT APPLICABLE AUX ASSISTANTS MATERNELS

Lois et règlements

Code de l'action sociale et des familles (*CASF*)

Seules parties du Code du travail (*CT*) auxquelles renvoie L423-2 du *CASF*

Autres textes visant explicitement les assistants maternels

Convention collective nationale

CCN assistants maternels du 26/03/2021 étendue par arrêté du 06/10/2021

+ certains accords actuels maintenus, communs aux 2 branches

Contrat de travail

APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL

Pour les salariés du particulier visés par L7221-1 CT, s'appliquent :

- les dispositions du CT citées par un texte, principalement L7221-2 CT
- mais aussi de nombreuses dispositions du CT rendues applicables par la jurisprudence, selon laquelle L7221-2 CT n'est pas limitatif

Au contraire, pour les assistants maternels,

- la jurisprudence considère que L423-2 CASF est limitatif
- seule disposition rendue applicable par la jurisprudence : L3171-4 CT, sur le régime de la preuve des horaires de travail

2. Architecture de la nouvelle CCN

DETSPP

Haute-Loire

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

**DISPOSITIONS SPECIFIQUES
AUX ASSISTANTS MATERNELS
DES PARTICULIERS**

SOCLE COMMUN

**DISPOSITIONS SPECIFIQUES
AUX SALAIRES DES
PARTICULIERS L7221-1 CT**

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

SOCLE ASSISTANTS MATERNELS

Partie IV

Assistants maternels
(art 89 à 126)

annexe 5

documents indicatifs

SOCLE COMMUN :

parties I à V de la CCN
(art. 1 à 88)

annexes communes :
1 à 4

accords maintenus

documents indicatifs

SOCLE SALARIES DU PARTICULIER L72 CT :

Partie IV

Salariés du particulier
(art. 127 à 168)

annexes 6 et 7

documents indicatifs

SOCLE COMMUN

Parties de la CCN

- I** : dispositions générales (*champ d'application, modalités d'application CCN*)
- II** : égalité professionnelle, non discrimination, libertés individuelles, emploi des travailleurs handicapés
- III** : dialogue social et relations collectives du travail au niveau de la branche
- IV** : dispositions relatives au contrat de travail
- V** : droits sociaux attachés aux salariés

Signataires

Annexes

- 1** : prévention des risques et santé au travail
 - 2** : professionnalisation
 - 3** : prévoyance
 - 4** : indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite
-

DISPOSITIONS SPECIFIQUES

➤ Assistants maternels :

Partie IV : dispositions relatives au contrat de travail – socle assistants maternels

Annexe 5 : salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels

➤ Salariés du particulier selon L72 CT :

Partie IV : dispositions relatives au contrat de travail – socle salarié du particulier employeur

Annexe 6 : salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur

Annexe 7 : classification des emplois applicables aux salariés du particulier employeur

APPLICABLES AUX ASSISTANTS MATERNELS

- **partie I** : dispositions générales - socle commun
- **partie II** : égalité professionnelle, non discrimination, libertés individuelles, emploi des travailleurs handicapés - socle commun
- **partie III** : dialogue social et relations collectives du travail au niveau de la branche - socle commun
- **partie IV** : dispositions relatives au contrat de travail - socle commun
- **partie V** : droits sociaux attachés aux salariés - socle commun
- **partie IV** : dispositions relatives au contrat de travail - assistants maternels
- **annexe 1** : prévention des risques et santé au travail - socle commun
- **annexe 2** : professionnalisation - socle commun
- **annexe 3** : prévoyance - socle commun
- **annexe 4** : Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite - socle commun
- **annexe 5** : salaires minima conventionnels - assistants maternels

ACCORDS MAINTENUS, COMMUNS AUX 2 BRANCHES

➤ Sont temporairement maintenus :

- accord cadre du 24/11/2016 : organisation et choix du service de santé au travail, suivi individuel et collectif et prévention de l'altération de la santé des travailleurs
- accord du 19/12/2018 : création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés
- accord du 05/03/19 : désignation d'un opérateur de compétences
- accord du 17/11/2020 : mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

TEXTES A VALEUR INDICATIVE

- **Fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle :**
 - modèles pouvant servir de trame sur laquelle les parties à la relation de travail pourront s'appuyer
 - notes explicatives destinées sur une thématique donnée à expliciter les dispositions de la présente convention collective
 - glossaire

3. Principales nouveautés dans les relations de travail entre particulier et assistant maternel

THEMES PRESENTES

- Période d'essai
- Temps de travail
- Rémunération
- Congés payés
- Autres congés et absences
- Rupture du contrat de travail
- Départ en retraite

Thème:

Période d'essai

PERIODE D'ESSAI

➤ **Durée de la période d'essai pour un nouvel enfant**

- Inchangé : un contrat de travail par enfant confié
- Lorsque le particulier confie un enfant à l'assistant maternel, avec qui un contrat de travail pour un autre enfant de la même famille :
 - est encore en cours,
 - comportait une période d'essai,
 - et que la période d'essai a été concluante,

la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil du nouvel enfant est de 30 jours calendaires

(au lieu de 2 ou 3 mois selon le nombre de jours d'accueil par semaine)

(art. 44-1-2, 95-1 ASS MAT)

Thème:

Temps de travail

MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL - 1

➤ La CCN distingue 3 types d'accueil de l'enfant confié :

- **Accueil régulier :**
 - **52 semaines par période de 12 mois consécutifs**
(dont congés payés)
 - **46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs**
(hors congés payés)
- **Accueil occasionnel** *(courte durée, non régulier)*

*(au lieu d'accueil régulier, sur année complète ou année incomplète,
ou d'accueil occasionnel)*

(97-1, 97-2 ASS MAT)

REPARTITION DES HORAIRES - 1

➤ En cas d'accueil occasionnel

- Conditions déterminées dans le contrat de travail
(*art. 45, 98-2 ASS MAT*)

REPARTITION DES HORAIRES - 2

En cas d'accueil régulier

Mentions dans le contrat de travail

a) Dans tous les cas :

- nombre de semaines travaillées sur 12 mois
- nombre de jours travaillés par semaine
- nombre d'heures travaillées par semaine

b) En outre, si la répartition peut être déterminée à la signature du contrat :

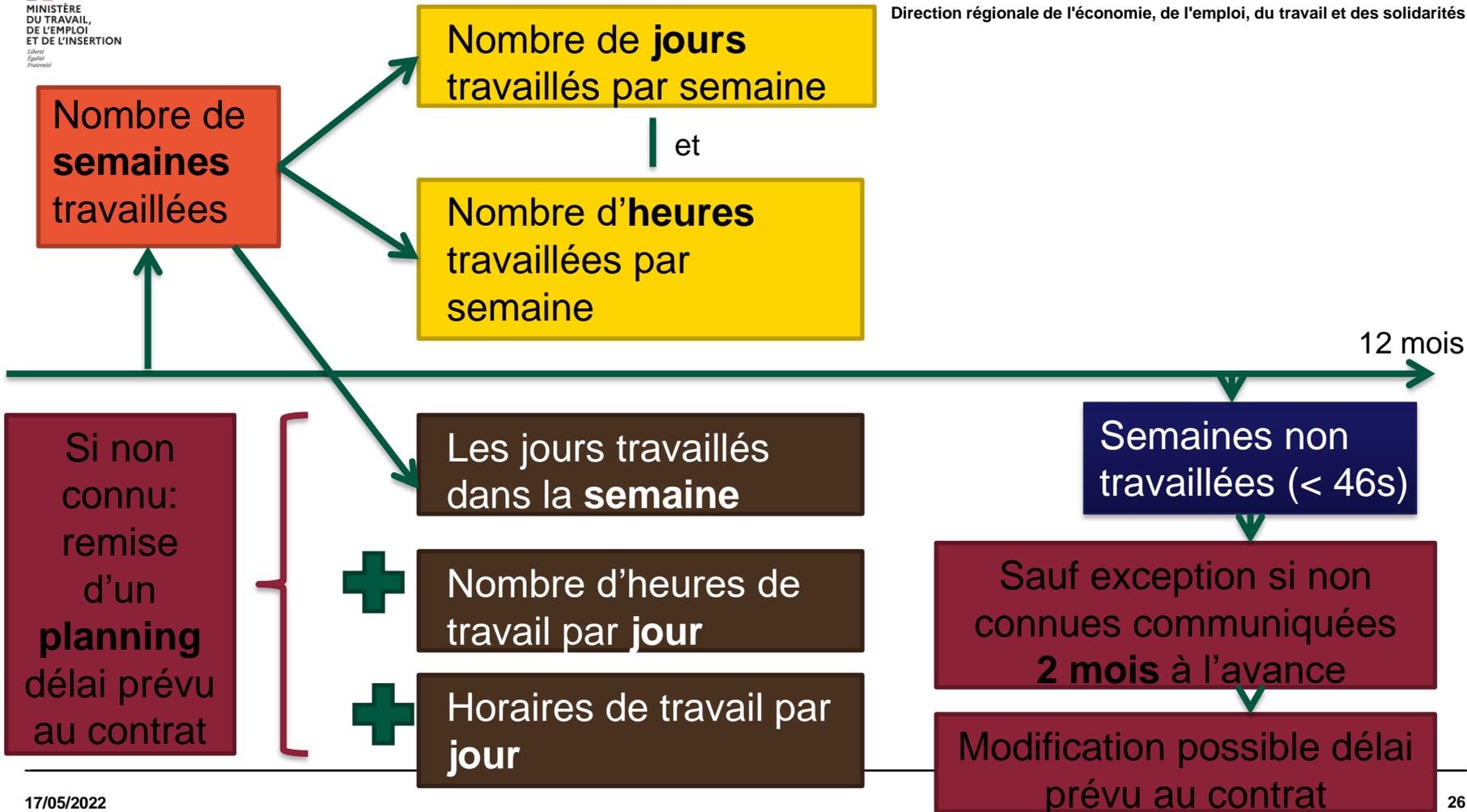
- jours travaillés dans la semaine
- horaires de travail par jour
- si accueil \leq 46 semaines/an, semaines non travaillées (90-1 ASS MAT)
- éventuellement, clause prévoyant la possibilité de modifier ces éléments sous réserve d'un délai de prévenance convenu au contrat

(art. 41-1, 90-1 ASS MAT, 45, 98-1-1 ASS MAT)

REPARTITION DES HORAIRES - 3

- ou b) Si la répartition **ne peut pas** être déterminée à la signature du contrat :
 - accord sur :
 - la remise par l'employeur d'un **planning de travail** écrit
 - dans un délai de prévenance prévu par le contrat de travail
 - si accueil ≤ 46 semaine/an et que périodes non travaillées non prévisibles à la signature du contrat,
 - **communication des périodes non travaillées** 2 mois à l'avance ;
 - éventuellement, possibilité de modifier ces périodes non travaillées avec délai de prévenance prévu au contrat

(art. 45, 98-1-2 ASS MAT)



REPARTITION DES HORAIRES - 4

Hors contrat ou hors planning, selon le cas

- En cas de circonstances exceptionnelles ou imprévisibles, des heures non prévues peuvent être travaillées par **commun accord** entre employeur et salarié,
 - au-delà du contrat de travail (*art. 45, 98-1-1 ASS MAT*)
 - ou au-delà du planning (*art. 45, 98-1-2 ASS MAT*)

HEURES COMPLEMENTAIRES

- **Révision des modalités d'organisation du travail**
- Lorsque le nombre d'heures complémentaires (*entre la durée hebdomadaire du travail prévue au contrat de travail et 45 heures*), effectuées à la demande de l'employeur
 - excède 1/3 de la durée *des heures complémentaires* prévues au contrat de travail
 - pendant 16 semaines consécutives,
- les parties doivent se *rencontrer* afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail.

(art. 45, 96-4 ASS MAT)

Thème:

Rémunération

SALAIRE HORAIRE BRUT

➤ Deux niveaux de classification :

- Assistant maternel
- Assistant maternel-garde d'enfant (*AM-GE*)

➤ Salaire horaire brut minimal :

- Assistant maternel : 2,97 €
- Après obtention du titre Assistant maternel-garde d'enfant : 3,06 €

(*art. 51, 107 ASS MAT, annexe 5*)

MENSUALISATION SI ACCUEIL \leq 46 SEMAINES / AN

➤ Inchangé : Salaire mensuel brut de base, versé chaque mois :

Salaire mensualisé brut de base, selon contrat de travail

$$= \text{salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures de travail par semaine} \\ \times \text{nombre de semaines de travail par an} / 12 \text{ mois}$$

Selon les circonstances du mois, le salaire mensualisé :

- est majoré des heures complémentaires et des heures majorées
- est minoré des heures d'absence non rémunérées.

Le nombre de semaines n'inclut pas les congés payés.

L'indemnité de congés payés est versée en plus du salaire mensualisé.

(art. 53, 109 ASS MAT, 109-2 ASS MAT)

REGULARISATION SI ACCUEIL \leq 46 SEMAINES / AN

➤ Régularisation annuelle prévisionnelle :

- Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la **date anniversaire** du contrat de travail, en comparant :
 - les salaires mensualisés versés pendant les 12 derniers mois écoulés,
 - aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées.
- Cette régularisation est établie par un **écrit, signé par les parties**.
- **Les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.**
- **A la fin du contrat de travail, les sommes restant dues** au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un **règlement**.

(art. 53, 109 ASS MAT, 109-2 ASS MAT)

HEURES MAJOREES

- **Taux de majoration :**
 - Heures effectuées **au-delà de 45 h par semaine** :
le taux de majoration prévu au contrat doit être **d'au moins 10 %**
(art. 54, 110 ASS MAT, 110-1 ASS MAT)

(*au lieu de taux fixé par accord entre les parties, sans minimum*)

ABSENCES DE L'ENFANT POUR MALADIE

- **Si enfant non confié pour cause de maladie**, justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation remis au salarié au plus tard au retour de l'enfant, absence de rémunération :
- en cas de courtes absences, pas nécessairement consécutives, dans la limite de **5 jours d'absence par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire (au lieu de 10 jours)**
 - en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs par période de 12 mois définie de même (*inchangé*).

(art. 49,105 ASS MAT)

RETENUE POUR ABSENCE NON PAYEE - 1

- **Calcul de la retenue pour absence ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération**
 - Si accueil 52 semaines par période de 12 mois consécutifs :
retenue = salaire mensualisé x nombre d'**heures** non travaillées dans le mois / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent
 - Si accueil ≤ 46 semaines par période de 12 mois consécutifs :
retenue = salaire mensualisé x nombre de **jours** non travaillés dans le mois / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

RETENUE POUR ABSENCE NON PAYEE - 2

- **Calcul de la retenue pour absence ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération (*suite*)**

Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent au contrat de travail ou au planning.

Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les **heures et les jours qui auraient été travaillés** par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

(art. 55, 111 ASS MAT)

JOURS FERIES ORDINAIRES

- **Jour férié ordinaire (*autre que le 1^{er} mai*)**
 - si chôme : maintien de la rémunération si le salarié travaille (*ou se trouve en absence autorisée*) le jour précédent et le jour suivant (*au lieu de maintien de la rémunération sous condition de 3 mois d'ancienneté et d'un nombre minimal d'heures de travail dans les 2 mois précédents*)
 - si travaillé : salaire majoré de 10 % (*au lieu de sans majoration*)

(art. 47-2)

INDEMNITES POUR FRAIS - 1

➤ **Augmentation du montant de l'indemnité d'entretien**

Le minimum de l'indemnité d'entretien est désormais de 90 % du minimum garanti pour une journée de 9 heures.

(art. 58, 114 ASS MAT, 114-1 ASS MAT)

(au lieu de 85 %)

➤ **Création d'un remboursement des déplacements domicile habituel - lieu de travail**

Remboursement de la moitié de l'abonnement aux transports publics collectifs ou aux services publics de location de vélos

(art. 59, 115 ASS MAT)

INDEMNITES POUR FRAIS -2

➤ Partage de l'indemnité kilométrique

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements effectués avec le véhicule personnel du salarié, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

(art. 57, 113 ASS MAT)

Thème:

Congés payés

CONGES PAYES ET MALADIE

- **Arrêt maladie commençant avant ou pendant les congés**
 - Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur.
 - L'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie.
 - Ces jours sont posés comme congés payés à un autre moment.

(art. 48-1-1-3)

CONGES COMPLEMENTAIRES NON PAYES

- **Droit à congé non payé en cas d'accueil sur 52 semaines**
- Tout salarié en accueil régulier a droit à un congé complémentaire non payé si son droit à congé payé est inférieur à 30 jours ouvrables, dans la limite de 30 jours ouvrables de congés en tout.

(au lieu que ce droit soit prévu seulement pour les salariés en accueil régulier sur une année incomplète)

(art. 48, 102 ASS MAT, 102-2 ASS MAT)

INDEMNITE DE CONGES PAYES -1

➤ **Date de versement de l'indemnité en cas d'accueil sur 46 semaines ou moins**

- L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :
 - soit en une seule fois au mois de juin ;
 - soit lors de la prise principale des congés payés ;
 - soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

(Il n'est donc plus possible de la verser à raison d'1/12 chaque mois)

(art. 48-1-1-5, 102-1-2-2 ASS MAT)

INDEMNITE DE CONGES PAYES -2

➤ **Montant de l'indemnité en cas d'accueil occasionnel**

Le montant de l'indemnité de congés payés est le plus favorable entre :

- 1/10 de la rémunération totale brute, hors indemnité pour frais, perçue au cours de la période de référence ;
- la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé.

(au lieu de 1/10 de la rémunération totale brute, hors indemnité pour frais, perçue au cours de la période de référence, sans comparaison)

(art. 48-1-1-5, 102-1-2-3 ASS MAT)

Thème:

Autres congés et absences

AUTRES CONGES - 1

- **Nouveaux droits à congés pour événements familiaux :**
- Conclusion d'un pacte civil de solidarité par un enfant du salarié : 1 jour ouvrable (*au lieu de 0*)
 - Décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié, ou d'un enfant qui était lui-même parent : 9 jours ouvrables (*si plus favorable que 7 jours ouvrés*)
 - Décès d'un petit-enfant, arrière-petit-enfant, arrière-grand-parent : 1 jour ouvrable (*au lieu de 0*)

(art. 48-1-3-1-1)

Thème:

Rupture du contrat de travail

RUPTURE DU CDD

Rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur ou par le salarié :

- selon les règles de rupture du CDD prévues dans le CT
(*art. 62, 118 ASS MAT*)

RUPTURE DU CDI PAR L'EMPLOYEUR OU LE SALARIE -1

Possibilités de suspension ou de confusion du préavis :

- En principe, la période de préavis est un délai préfix, qui ne peut pas être interrompu ni suspendu.
- Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :
 - d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
 - de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
 - de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties pour que les périodes de préavis et de congés payés se cumulent.

(art. 64-1)

RUPTURE DU CDI PAR L'EMPLOYEUR - 1

Durée du préavis, lorsqu'il est dû :

- si accueil de l'enfant depuis **moins de 3 mois : 8 jours calendaires**
(au lieu de 15 jours pour moins de 3 mois d'ancienneté avec l'employeur)
- si accueil de l'enfant depuis **3 mois à moins d'1 an : 15 jours calendaires**
(au lieu de moins d'1 an d'ancienneté avec l'employeur)
- si accueil de l'enfant depuis **1 an ou plus : 1 mois**
(au lieu d'1 an d'ancienneté avec l'employeur)

(art. 64, 120 ASS MAT)

RUPTURE DU CDI PAR L'EMPLOYEUR - 2

Indemnité de rupture, lorsqu'elle est due

- Durée minimale d'accueil de l'enfant :
 - **accueil de l'enfant depuis au moins 9 mois**
(au lieu d'ancienneté avec l'employeur d'au moins 1 an)
- Montant :
 - **1/80 du total de la rémunération brute** versée depuis le début du contrat, hors indemnités pour frais

(au lieu de 1/120 de la rémunération nette versée depuis le début du contrat, hors indemnités pour frais)

(art. 65-1, 121-1 ASS MAT)

RUPTURE DU CDI PAR LE SALARIE

Départ volontaire à la retraite :

- Application des règles prévues par le CT pour la rupture du contrat, dès lors que le salarié atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, même sans bénéficier d'une pension à taux plein
(art. 63-2-2, 119-2-2 ASS MAT)
- A compter du 1^{er} janvier 2023: droit à une indemnité de départ dont le financement est mutualisé entre employeurs, dans les conditions prévues par l'annexe 4 de la CCN
(art. 65-2, 121-2 ASS MAT, 86 à 88, annexe 4)

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE - 1

Indemnité de départ volontaire à la retraite :

- Dispositions communes à la branche des salariés du particulier et à celle des assistants maternels
- L'APNI reçoit les contributions des employeurs et verse les indemnités aux salariés
- Prise en compte de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein du secteur, continues ou non, à temps plein ou à temps partiel, et non de l'ancienneté auprès d'un même particulier employeur
- Indemnité versée par l'APNI une seule fois par salarié, rien par l'employeur
- Contributions des employeurs dès l'entrée en vigueur de l'annexe 4 en 2022
- Versements aux salariés - 2023

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE - 2

Conditions cumulatives de versement de l'indemnité :

- 10 ans d'emploi dans le secteur, dont 5 ans lors des 7 dernières années
- avoir rompu pour départ en retraite tous ses contrats de travail dans le secteur ou, si cumul emploi-retraite, liquidé ses droits à pension de retraite
- demander l'indemnité dans les 180 jours suivants

Salaire brut de référence : moyenne mensuelle des 5 dernières années

Montant de l'indemnité :

- 1 mois de salaire brut de référence à compter de 10 ans d'emploi
- 1,5 mois de salaire brut de référence à compter de 15 ans d'emploi
- 2 mois de salaire brut de référence à compter de 20 ans d'emploi
- 2,5 mois de salaire brut de référence à compter de 30 ans d'emploi

APRES TOUTE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - 1

Mentions portées sur le certificat de travail :

- nom, prénom et adresse de l'employeur
- nom et prénom du salarié
- date d'effet de l'embauche
- date de fin du contrat de travail
- nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, emplois successivement occupés et périodes correspondantes
- **portabilité de la prévoyance**
- le cas échéant, mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur.

(au lieu de date de début et date de fin du contrat, et nature de l'emploi)

APRES TOUTE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - 2

Reçu pour solde de tout compte :

- Rédaction par l'employeur d'un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées à la date de la rupture du contrat
- Possibilité pour le salarié de le signer, sans obligation pour lui
- Si le salarié l'a signé :
 - possibilité pour lui de le dénoncer dans les 6 mois après signature
 - en absence de dénonciation, effet libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées

(au lieu d'une absence de disposition sur un tel reçu)

(art. 69, 125 ASS MAT)

Pour joindre la DDETSPP:

Adresse postale :

3 chemin du fieu

CS 40 348

43 009 LE PUY EN VELAY

**Renseignements téléphoniques en
droit du travail:**

9h00 à 11h30 et de 14h00 à 16h00

numéro unique non surtaxé:

0 806 000 126

Pour joindre la DDETSPP:

Pour obtenir un rendez-vous avec le service renseignements de la Haute-Loire, vous devez prendre un rendez-vous en ligne :

<https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/>

Cliquer sur le département de Haute-Loire sur la carte

Puis sur l'icône



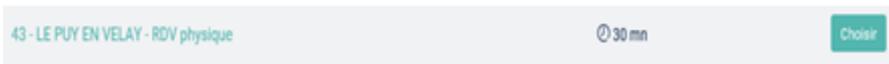
Puis



Ensuite

[+ VOIR LES 11 AUTRES](#)

Et



Choisir le créneau souhaité, compléter les coordonnées et l'objet du rendez-vous

MERCI

POUR VOTRE ATTENTION