

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

03.06.2020



**PROJET DE LOI RELATIF À DIVERSES DISPOSITIONS LIÉES À LA CRISE
SANITAIRE, À D'AUTRES MESURES URGENTES AINSI QU'AU RETRAIT
DU ROYAUME-UNI DE L'UNION EUROPÉENNE**

Projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Synthèse des principales mesures sociales et notamment les mesures impactant l'Activité Partielle

Réunie au Sénat le 2 juin 2020, la commission mixte paritaire (CMP) a trouvé un accord sur le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

L'Assemblée nationale a adopté le texte de la CMP le **3 juin**, texte passant au Sénat le **10 juin prochain** pour son adoption définitive.

Projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Article 1^{er}	Adapter l'activité partielle aux caractéristiques des entreprises	<p>Afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, d'assurer le maintien des compétences et des moyens humains nécessaires à la continuité de l'exercice des missions militaires et de service public ou à la poursuite de l'activité économique, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances les mesures permettant si nécessaire à compter du 1^{er} juin 2020 et pour une durée maximum de 6 mois à compter du terme de l'état d'urgence sanitaire, fixé actuellement au 10 juillet 2020, soit jusqu'au 10 janvier 2021 maximum, l'adaptation des dispositions relatives à l'activité partielle afin de limiter la fin et les ruptures de contrats de travail, d'atténuer les effets de la baisse d'activité, de favoriser et d'accompagner la reprise d'activité notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ permettant aux salariés de démontrer leurs relations contractuelles par tous moyens écrits ;✓ adaptant les règles aux caractéristiques des entreprises en fonction de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, à leur secteur d'activité ou aux catégories de salariés concernés en tenant compte notamment de la situation particulière :<ul style="list-style-type: none">▪ des artistes à employeurs multiples,▪ des activités fermées administrativement,▪ des entreprises qui les approvisionnent les plus dépendantes de ces activités. <p>A titre dérogatoire, le Gouvernement aura 6 mois pour édicter les ordonnances relatives à ce sujet à compter de la publication de la présente loi.</p>
Article 1^{er}	Adaptation du régime des contrats sportifs	<p>Le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances, dans un délai de 3 mois à compter de la publication de la loi, les mesures permettant l'adaptation, pour les saisons 2019/2020 et 2020/2021, du régime applicable aux contrats des sportifs et entraîneurs professionnels salariés.</p>

<p>Article 1^{er} bis AB</p>	<p>Prorogation de certains mandats</p>	<p>Lorsqu'ils sont arrivés à échéance entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de la loi et qu'il n'a pas été pourvu à leur renouvellement ou à leur remplacement à cette date, ou lorsqu'ils arrivent à échéance entre la date d'entrée en vigueur de la loi et le 31 juillet 2020, sauf prorogation de ce délai jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 30 novembre 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les mandats des représentants des salariés au sein des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction des personnes morales de droit privé, lorsque ces représentants sont élus par les salariés ; ▪ Les mandats des représentants des salariés actionnaires au sein desdits organes ; <p><u>sont prorogés</u> jusqu'à la date de leur renouvellement ou de l'entrée en fonction des nouveaux membres nommés en remplacement et au plus tard le 30 septembre 2020, sauf prorogation de ce délai jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.</p> <p>Si le mandat est arrivé à échéance entre le 12 mars 2020 et la date d'entrée en vigueur de la loi, <u>aucune nullité des délibérations n'est encourue du seul fait que le titulaire de ce mandat n'a pas été convoqué ou n'a pas pris part aux délibérations</u> entre la date d'échéance du mandat et la date d'entrée en vigueur du présent article.</p>
<p>Article 1^{er} bis A, I</p>	<p>Adapter temporairement le travail temporaire</p>	<p>À compter du 12 mars 2020 et pour une durée n'excédant pas six mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, fixé actuellement au 10 juillet 2020, peuvent être conclus ou renouvelés de manière dérogatoire pour <u>une durée totale de 36 mois</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les CDD conclus en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail par les entreprises d'insertion et par les associations intermédiaires concluant avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ; ▪ Les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion ; ▪ Les contrats uniques d'insertion et le versement des aides à l'insertion professionnelle qui y sont associées (sans préjudice des durées supérieures à 36 mois) ; ▪ les contrats conclus par les entreprises adaptées, sans que la durée du renouvellement n'excède le terme de l'expérimentation prévue soit le 31 décembre 2022.
<p>Article 1^{er} bis A, II</p>	<p>Association intermédiaire – Indemnisation de l'activité partielle et travail temporaire</p>	<p>À compter du 12 mars 2020 et pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, pour la détermination de l'indemnité d'activité partielle au bénéfice des salariés des associations intermédiaires, les CDD saisonniers ou d'usage sont réputés avoir été conclus en application de contrats de mise à disposition sur la base d'un volume horaire calculé de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour les salariés nouvellement inscrits dans l'association intermédiaire en mars 2020, selon une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées ;

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selon les prévisions contractuelles quand un volume horaire était prévu dans le contrat de travail ; ▪ Selon le nombre d'heures déclarées comme réalisées du plus favorable des trois derniers mois clos avant le début de l'état d'urgence sanitaire.
<p>Article 1^{er} bis BA</p>	<p>Compensation de la diminution de revenus liée à l'activité partielle</p>	<p>Par dérogation aux stipulations légales et conventionnelles applicables, <u>par accord collectif d'entreprise ou de branche</u>, l'employeur peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>imposer</u> aux <u>salariés placés en activité partielle</u> dont la <u>rémunération est intégralement maintenue</u> sur le fondement de stipulations conventionnelles <u>d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables</u> à <u>un fonds de solidarité</u> pour être <u>monétisés pour compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie</u>, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle ; ▪ <u>autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables</u>, sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération qu'il a subie, le cas échéant. <p>Les jours de repos conventionnels et de congé annuel mentionnés ci-dessus susceptibles d'être monétisés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les <u>jours acquis et non pris</u>, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne temps, ▪ les jours prévus par un disposition de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi de 2008, d'un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, d'une convention de forfait, ▪ <u>limités à 5 jours par salarié.</u> <p>Ces dispositions sont applicables à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.</p>
<p>Article 1^{er} quater A, I</p>	<p>Prise en compte des périodes d'activité partielle pour le calcul des retraites</p>	<p>Sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension <u>les périodes comprises entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020</u> pendant lesquelles l'assuré perçoit l'indemnité horaire d'activité partielle, ceci étant pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse.</p> <p style="color: #800000;">➤ <i>Les conditions de cette prise en compte seront fixées par décret en Conseil d'État.</i></p> <p>Cette prise en compte est applicable aux périodes de <u>perception</u> de l'indemnité horaire d'activité partielle <u>à compter du 1^{er} mars 2020</u> pour <u>les pensions de retraite</u> prenant effet <u>à compter du 12 mars 2020.</u></p>

<p>Article 1^{er} quater BAA, I</p>	<p>Maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en activité partielle</p>	<p><u>Le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire pour les salariés placés en position d'activité partielle pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire est obligatoire</u> indépendamment des stipulations contraires de l'acte instituant les garanties (conventions, accords ou décisions unilatérales de l'employeur) et des clauses contraires des contrats d'assurance.</p> <p>Sont visées les garanties contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou encore les avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.</p> <p>Le non-respect de ces dispositions prive les garanties de leur caractère collectif et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (risque de perte de l'exonération de cotisations sociales pour la contribution patronale).</p> <p>L'assiette des cotisations et des primes est déterminée en substituant aux revenus d'activité l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.</p> <p>Ces dispositions s'appliquent à compter du 12 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.</p>
<p>Article 1^{er} quater BAA, III</p>	<p>Délais et reports de paiements</p>	<p>Les organismes accorderont des délais et reports de paiement des primes ou cotisations <u>sur demande des employeurs</u>. Les organismes ne pourront suspendre les garanties et résilier les contrats pour la période du 12 mars au 15 juillet 2020.</p> <p>Les reports ou délais de paiement consentis ne peuvent avoir pour effet, pour les employeurs de payer simultanément plus de deux échéances à compter du 15 juillet 2020, à condition de régler toutes les cotisations reportées au plus tard le 31 décembre 2020.</p>
<p>Article 1^{er} quater BA</p>	<p>Cumul pension de vieillesse et emploi dans le domaine médical</p>	<p>Une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle exercée dans un établissement de santé ou un établissement médico-social pendant les mois compris durant la période d'état d'urgence sanitaire soit du 24 mars au 10 juillet 2020 (date actuelle de la fin de l'état d'urgence sanitaire).</p>
<p>Article 1^{er} quater</p>	<p>Intéressement mis en place unilatéralement dans les TPE</p>	<p>De manière dérogatoire, l'employeur d'une entreprise de moins de 11 salariés dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE peut <u>mettre en place, par décision unilatérale, un régime d'intéressement pour une durée comprise entre 1 et 3 ans</u>, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de cette décision unilatérale. Il en informe les salariés par tous moyens.</p>

		<p>Le régime d'intéressement mis en place unilatéralement <u>vaut accord d'intéressement</u> avec application de l'ensemble du régime de cet accord (hormis les exceptions prévues par la loi).</p> <p>Au terme de la période de validité de l'accord susvisé, le régime d'intéressement ne peut être reconduit dans l'entreprise concernée qu'en empruntant l'une des modalités non dérogoires prévues par la loi à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Par convention ou accord collectif de travail ; ▪ Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; ▪ Par accord conclu au sein du CSE ; ▪ A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.
<p>Article 1^{er} decies, I</p>	<p>Assouplissement des règles des CDD par accord d'entreprise</p>	<p>Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19, <u>jusqu'au 31 décembre 2020</u> et par dérogation au droit commun, <u>un accord collectif d'entreprise</u>, dont les dispositions prévalent à celle d'une convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet, peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. La mesure ne vise pas les CDD conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de personnes sans emploi ni l'hypothèse où l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. ▪ Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ; ▪ Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.
<p>Article 1^{er} decies, II</p>	<p>Assouplissement des règles des missions d'intérim par accord d'entreprise</p>	<p>Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19, <u>jusqu'au 31 décembre 2020</u> et par dérogation au droit commun, <u>un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice</u>, dont les dispositions prévalent à celle d'une convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet, peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ; ▪ Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ; ▪ Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ; ▪ Autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus par le droit commun visé à l'article L. 1251-6 du Code du travail.

<p>Article 1^{er} duodecies</p>	<p>Modification de l'ordonnance n° 2020-388 du 1^{er} avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles</p>	<p>Les deux prochains scrutins visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés sont respectivement organisés au 1^{er} semestre de l'année 2021 et au 2^{ème} semestre de l'année 2024, au cours d'une période fixée par décret.</p> <p>Par dérogation à l'article L. 1441-1 du code du travail, la durée du mandat des conseillers prud'hommes nommés à l'occasion du renouvellement général mentionné à l'article 2 (soit à une date fixée par arrêté conjoint de la garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail, au plus tard le 31 décembre 2022) est réduite de la durée de la prorogation du mandat prévue ci-avant.</p> <p>La durée du mandat des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles désignés à l'occasion du renouvellement (date fixée par arrêté du ministre chargé du travail, et au plus tard le 31 décembre 2021) est réduite de la durée de la prorogation du mandat prévue.</p>
<p>Article 1^{er} septdecies</p>	<p>Prolongation des droits demandeurs d'emploi et des intermittents</p>	<p>Les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit à compter du 1^{er} mars 2020 bénéficient à titre exceptionnel d'une prolongation fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 mai 2020 de la durée pendant laquelle l'allocation leur est versée.</p> <p>Cette prolongation s'applique jusqu'à une date précisée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 août 2021 pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle.</p> <p>➤ <i>Outre un décret pour préciser les modalités d'application des dispositions susvisées, un ou plusieurs arrêtés sont également attendus.</i></p>
<p>Article 1^{er} novodecies</p>	<p>Adaptation des règles de mise à disposition de main d'œuvre</p>	<p>Jusqu'au 31 décembre 2020, les dispositions relatives au prêt de main d'œuvre sont adaptées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La convention de mise à disposition peut porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés ; ▪ L'avenant au contrat de travail peut ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il précise dans ce cas le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié ; ▪ L'information et la consultation préalables du CSE peuvent être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées, effectuée dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition ; ▪ Lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 et qu'elle relève de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la

		<p>sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale déterminés par décret, les opérations de prêt de main-d'œuvre <u>n'ont pas de but lucratif pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.</u></p>
<p>Article 1^{er} vicies</p>	<p>Création de l' « activité réduite pour le maintien de l'emploi »</p>	<p>Il s'agit d'un <u>dispositif spécifique d'activité partielle</u> dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » destiné à <u>assurer le maintien dans l'emploi</u> dans les entreprises confrontées à <u>une réduction d'activité durable</u> qui n'est <u>pas de nature à compromettre leur pérennité.</u></p> <p>L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de :</p> <p>⇒ la conclusion <u>d'un accord collectif</u> d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.</p> <p>Cet accord définit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>la durée d'application</u> de l'accord, ▪ les <u>activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique,</u> ▪ les <u>réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation</u> à ce titre, ▪ les <u>engagements spécifiquement souscrits en contrepartie,</u> notamment pour le maintien de l'emploi. <p>➤ <i>Un décret en Conseil d'État est attendu pour préciser le contenu de l'accord.</i></p> <p>L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique <u>en application d'un accord de branche</u> élabore, <u>après consultation du CSE,</u> lorsqu'il existe, <u>un document,</u> conforme aux stipulations de l'accord de branche et <u>définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.</u></p> <p>➤ <i>Les conditions d'application et de renouvellement du document seront précisées par décret.</i></p> <p>⇒ La transmission de l'accord collectif d'entreprise à l'autorité administrative (la DIRECCTE) <u>pour validation de l'accord ou homologation du document :</u></p> <p>La validation de l'accord d'entreprise est <u>motivée</u> et <u>notifiée</u> par la DIRECCTE à l'employeur et au CSE, un <u>délai de 15 jours</u> à compter de</p>

la réception de l'accord collectif (le défaut de réponse valant validation tacite), après vérification :

- Des conditions de **validité et de la régularité de la procédure de négociation** ;
- De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions susvisées.

La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

L'homologation du document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche est **motivée** et **notifiée** par la DIRECCTE à l'employeur et au CSE, dans un délai de **21 jours** à compter de la réception du document élaboré par l'employeur (le défaut de réponse valant homologation tacite), après vérification :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe ;
- La présence de l'ensemble des dispositions susvisées ;
- La conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

En cas de validation ou d'homologation tacite, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.

La **décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours** sont portés à la connaissance **des salariés** par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le **pourcentage de l'indemnité** et le **montant de l'allocation** peuvent être **majorés** notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

➤ *Un décret détermine les conditions et les cas dans lesquels la majoration peut avoir lieu.*

Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique :

- La majoration de l'indemnité d'activité partielle pour des salariés exerçant des actions de formations pendant les heures chômées au

	<p>titre de l'activité partielle (article L. 5122-2 alinéa 2 du Code du travail) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les dispositions relatives à l'individualisation de l'activité partielle (article 10 ter de l'ordonnance du 27 mars 2020) ; ▪ Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi. <p>Ce dispositif est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation, <u>au plus tard le 30 juin 2022.</u></p>
--	--

Le décret lié à l'évolution de l'allocation d'activité partielle à compter du 1^{er} juin 2020 est toujours en attente et ne sera publié que postérieurement à la publication de la présente loi. Le site du ministère du travail ainsi que celui de l'URSSAF font état des éléments qui ont été évoqués par le Premier ministre lors de son discours soit une prise en charge de l'indemnité d'activité partielle par l'État et l'Unedic à hauteur de 85% de l'indemnité versée au salarié, dans la limite de 4,5 SMIC (soit un remboursement de 60% du salaire brut au lieu de 70% précédemment).

Par ailleurs, une proposition de loi examinée en procédure dite « accélérée », adoptée le 2 juin en première lecture par l'Assemblée nationale et inscrit à l'ordre du jour du Sénat le 16 juin 2020, prévoit que les salariés du privé pourront, à leur demande et avec accord de l'employeur, donner des jours de repos acquis et non pris affectés ou non sur un compte-épargne temps (la limitation du nombre de jours sera précisée par décret), l'employeur pouvant abonder les jours donnés par le salarié (conditions à fixer par décret).

Ce dispositif est mis en place afin de financer des chèques-vacances (les modalités de monétisation seront fixées par décret) au bénéfice :

- des personnels (soignants et non-soignants) des secteurs sanitaire et médico-social en reconnaissance de leur action durant l'épidémie de Covid-19 quand bien même ils n'ont pas été directement en contact avec des patients infectés par le virus,
- aux étudiants en formation médicale et les personnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile mobilisés pendant l'épidémie de Covid-19,
- dont le revenu brut imposable n'excède pas le triple du SMIC .

CONTACTS

<p>FRÉDÉRIQUE CASSEREAU <i>Avocat associé</i> <i>Droit social</i> Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00 cassereau@hocheavocats.com</p>	<p>VINCENT MARTY <i>Avocat</i> <i>Droit social</i> Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00 marty@hocheavocats.com</p>
<p>MARIE-SOPHIE SCHLUPP <i>Avocat</i> <i>Droit social</i> Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00 schlupp@hocheavocats.com</p>	<p>CÉCILE PAYS <i>Avocat</i> <i>Droit social</i> Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00 pays@hocheavocats.com</p>

Avec près de 70 avocats et professionnels du droit, dont une quinzaine d'associés, Hoche Avocats offre à ses clients français et internationaux un accompagnement et un conseil juridique global dans les grandes pratiques du droit des affaires.

HOCHÉ
AVOCATS

106, RUE LA BOÉTIE, 75006 PARIS, FRANCE
Tél. : +33(0)1 53 93 22 00
Fax. : +33(0)1 53 93 21 00
hoche-avocats.com