

axel avocats

Actualités sociales

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE
11 février 2021



Actualités sociales – 11 février 2021

Intervenante : **Anne Leleu-Eté**
axel avocats



Avocat Associé
06 80 06 32 58
anne.leleu@axel-avocats.com
www.axel-avocats.com

axel avocats

Animatrice : **Véronique PAILLIEUX**
CCI PARIS Ile-de-France



Coordinatrice Emploi
07 70 08 99 71
vpailieux@cci-paris-idf.fr





Actualités sociales – Covid-19

Partie 1



Protocole Sanitaire

Actualisation du protocole sanitaire

- [Version du 29 janvier 2021](#)
- Maintien des règles relatives au télétravail ;
- Actualisation des règles relatives aux types de masques autorisés en entreprise :
 - Masques chirurgicaux ;
 - Masques dits de catégorie 1.
- Distanciation physique :
 - 1 mètre minimum en cas de port du masque ;
 - 2 mètres minimum lorsque le masque ne peut pas être porté.
- Aération régulière des locaux : quelques minutes au minimum toutes les heures (ou ventilation par apport d'air neuf adéquate).



Masques utilisables au travail

+ Actualisation de la note relative aux masques grand public utilisables au travail

- Le gouvernement a proscrit l'usage des masques artisanaux au travail.
- Masques désormais autorisés :
 - Masques chirurgicaux ;
 - Masques dits de catégorie 1 – lavables maximum 50 fois.
- Un seul logo au lieu de deux permettra à terme d'identifier les masques de catégorie 1 (deux logos pourront être utilisés jusqu'au 31 décembre 2021 pour les masques fabriqués ou importés avant le 1^{er} mars).

[Note du 28 janvier 2021](#)

Restaurants d'entreprise

La fiche du Gouvernement est mise à jour

- Prise en compte des nouvelles consignes relatives au port des masques grand public et à l'augmentation de la distanciation physique.
- Types de masques autorisés – salariés, convives, dans tous les lieux clos :
 - Masques de catégorie 1
 - Masques chirurgicaux.
- Distanciation physique augmentée à 2 mètres – jauge d'une personne par 8m² concernant l'accueil des convives.
- Aération plus fréquente des locaux.

[Fiche du Gouvernement – Restaurants d'entreprise](#)

Contrôle du télétravail

+ Contrôles à venir pour les salariés en télétravail

- Le télétravail doit rester la règle pour toutes les activités qui le permettent. La possibilité de revenir sur le lieu de travail reste dérogatoire, dans la limite maximum d'un jour par semaine par salarié, pour les seuls salariés qui en ressentent le besoin.
- Le Gouvernement a annoncé, dans un [communiqué de presse du 2 février 2021](#), un plan de mobilisation de l'inspection du travail pour veiller à la bonne application de ces règles.
- Dans une [instruction du 3 février 2021](#), la Direction Générale du Travail a annoncé que les contrôles seraient renforcés dans les prochaines semaines.
 - Les inspecteurs du travail sont encouragés à reprendre contact avec les entreprises pour vérifier la bonne application du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés, en lien, le cas échéant, avec les services de médecine du travail, et à mobiliser les partenaires sociaux sur ce sujet.
 - Ils sont également appelés à contrôler la mise en œuvre des mesures de prévention et la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches « télétravaillables ». La DIRECCTE pourra être amenée à adresser des mises en demeure aux entreprises ou à tenter une action en référé devant les tribunaux compétents.

Télétravail et frais professionnels

Tolérance des URSSAF sur la prise en charge des frais liés au télétravail

- Tolérance URSSAF : remboursement des frais de télétravail sous forme d'une allocation forfaitaire mensuelle exonérée de charges sociales, en fonction du nombre de jours de télétravail par semaine (10 euros mensuels pour un jour par semaine).
- Le réseau des URSSAF indique désormais sur son site Internet que si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.
- **3 points d'attention :**
 - Les accords d'entreprise ou d'établissement ne sont pas visés par la tolérance ;
 - Aucune limite de montant n'est précisée par l'URSSAF ;
 - Cette tolérance est dépourvue de valeur juridique opposable pour les employeurs.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>

Titres-restaurant

Assouplissement des conditions d'utilisation des titres-restaurant prolongé jusqu'au 31 août 2021

- Un décret adopté le 2 février 2021 vient confirmer les annonces de décembre 2020.
- Dans les restaurants, le plafond d'utilisation quotidien des titres-restaurant est maintenu à 38 euros.
 - Les titres-restaurant peuvent être utilisés pour le « *click and collect* » ou pour les livraisons de plats préparés.
 - Le plafond reste à 19 euros par jour pour l'utilisation en supermarché ou en magasin alimentaire.
- La durée de validité des titres 2020 est prolongée jusqu'au 31 août 2021.
- Les titres non utilisés au cours de cette période et rendus par les salariés bénéficiaires à leur employeur au plus tard au cours de la quinzaine suivant le 31 août 2021 seront échangés gratuitement contre un nombre égal de titres émis pour l'année civile 2021.

[Décret n° 2021-104 du 2 février 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant](#)

Aide à la prise en charge des congés payés

Aide spécifique de prise en charge des congés

- Applicable aux entreprises accueillant du public.
- Prolongée aux congés pris jusqu'au 31 janvier 2021.
- Aide qui peut être accordée au titre des congés payés pris entre le 1^{er} février et le 7 mars 2021 lorsque les employeurs éligibles ont placé un ou plusieurs salariés en position d'activité partielle pendant cette même période.

[Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés](#)

Médecine du travail et Covid-19

Possibilité pour le médecin du travail de prescrire un arrêt de travail

- Un [décret n°2021-24 du 13 janvier 2021](#) (décret d'application de l'ordonnance du 2 décembre 2020) autorise les médecins du travail à prescrire, pendant l'épidémie de Covid-19 à :
 - Délivrer ou renouveler un arrêt de travail aux salariés des établissements dont il a la charge, en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19. Le médecin devra transmettre sans délai l'arrêt prescrit à l'employeur et au salarié, ce dernier devant transmettre dans un délai de 2 jours cet arrêt à la CPAM ;
 - Délivrer un certificat médical permettant le placement en activité partielle des personnes vulnérables ;
 - Réaliser un prélèvement pour un test RT-PCR et un prélèvement et une analyse pour un test par détection antigénique (médecin du travail ou, sous sa supervision, collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier de santé au travail).
- Ces dérogations sont valables jusqu'au 16 avril 2021, sauf évolution législative dans les prochains mois.

[Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail](#)

Médecine du travail et Covid-19

Nouveau report des visites médicales

- Un décret autorise de reporter, au plus tard jusqu'à un an après l'échéance, la date des visites et examens médicaux suivants qui devaient être réalisés avant le 17 avril 2021, sauf s'il estime indispensable de respecter l'échéance au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.
 - Sont visées les mêmes visites que celles qui avaient été reportées en 2020.
- Les visites reportées en application de l'ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril 2020, c'est-à-dire les visites qui auraient dû être réalisées avant le 4 décembre 2020 et qui n'ont pas pu l'être en raison de la crise sanitaire, peuvent de nouveau être reportées dans les mêmes conditions.

[Décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire](#)

Isolement des personnes malades

+ Contamination aux variants du Covid-19

- Les professionnels de santé doivent appliquer un renforcement spécifique des mesures de test, de traçage et d'isolement des malades contaminés aux variants du Covid.
- Tout test (antigénique rapide ou PCR) donnant lieu à un résultat positif doit obligatoirement faire l'objet d'un nouveau test RT-PCR de criblage en seconde intention afin de déterminer s'il s'agit d'une contamination par un variante.
- En cas de contamination par un variant de type brésilien ou africain, un isolement de 10 jours doit être respecté.
- Des visites d'infirmier et une offre d'hébergement en cas de fort risque de propagation dans l'entourage doivent être proposés en cas de contamination aux deux nouveaux variants.

[Communiqué de presse du 10 février 2021](#)

Activité partielle

Jusqu'au 28 février 2021

- Le taux de **l'indemnité d'activité partielle** versée par l'employeur au salarié reste égal à 70 % de la rémunération horaire brute de référence limitée à 4,5 SMIC (32,29 euros bruts maximum - 8,11 euros au minimum).
- **L'allocation d'activité partielle** remboursée aux employeurs pour chaque heure indemnisable reste fixée à un taux de 60 % de la rémunération horaire brute de référence limitée à 4,5 SMIC (27,68 euros maximum - 8,11 euros minimum).
- **Par dérogation**, un taux de 70 % de la rémunération horaire brute de référence limitée à 4,5 SMIC s'applique pour :
 - les entreprises des secteurs protégés (liste fixée par l'annexe 1 et 2 (sous condition) dans le décret du 29 juin 2020) ;
 - les entreprises subissant une fermeture ou des restrictions administratives ;
 - Salariés vulnérables ou tenus de garder leur enfant dans les entreprises relevant de ces secteurs.
- Ce régime qui devait initialement prendre fin le 31 décembre 2020 a été prolongé jusqu'au 31 janvier 2021 puis jusqu'au 28 février 2021.

[Décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable](#)

Activité partielle

A compter du 1^{er} mars 2021

- Activité partielle de droit commun :
 - **Indemnité d'activité partielle** : 60 % de la rémunération horaire brute de référence (sans limitation de montant) avec un plancher de 8,11 euros par heure.
 - **Allocation d'activité partielle** : 36 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum à 7,30 euros.
 - Le taux restera de 70% sera maintenu pour les entreprises subissant une fermeture ou des restrictions administratives ;
 - Le taux de 60% sera uniformisé pour les salariés vulnérables et les salariés contraints de garder leur enfant.

[Décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 relatif à l'activité partielle](#)

[Décret n°2021-89 du 29 janvier 2021 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle](#)

Activité partielle

A compter du 1^{er} mars 2021

- Secteurs spécifiques définis par Ordonnance du 10 février 2021 – publiée au JO le 11 février 2021
 - La typologie des entreprises bénéficiant d'une modulation du taux d'allocation est revue, en vue d'une modulation comme suit :
 - un **taux générique** ;
 - un **taux pouvant être majoré** pour les entreprises des secteurs protégés (annexes 1 et 2 du Décret du 29 juin 2020 – très forte baisse du CA en 2020) ;
 - un **taux pouvant être majoré de façon plus importante** pour les entreprises subissant une fermeture administrative totale ou partielle ou des restrictions spécifiques ou subissant, dans une zone de chalandise spécifiquement affectée, une très forte baisse du chiffre d'affaires + établissements relevant des secteurs listés aux annexes 1 et 2 et qui subissent encore une très forte baisse de leur chiffre d'affaires ;
 - Dispositions applicables à compter du 1^{er} mars 2021 et jusqu'à une date fixée par décret (au plus tard le 30 juin 2021 – sauf pour les majorations de taux (cas n°2) qui pourront être repoussées jusqu'au 31 décembre 2021).
 - Une série de décrets doit venir préciser les modalités d'application de ces ordonnances, notamment pour fixer les taux d'allocation et d'indemnité et les dates d'application.

[Ordonnance n° 2021-136 du 10 février 2021 portant adaptation des mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

Activité partielle

Synthèse des taux applicables

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/poursuite-de-l-activite-en-periode-de-covid-19/chomage-partiel-activite-partielle/article/fiche-activite-partielle-chomage-partiel>

	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Jusqu'au 28 février 2021	Secteurs protégés, entreprises fermées administrativement et Etablissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8,11 euros	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée
	Secteurs non protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée	60% de la rémunération antérieure brute	8,11 euros	60% de 4.5 SMIC soit 27.68 euros par heure non travaillée
Du 1 ^{er} mars au 31 mars 2021	Entreprises fermées administrativement et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8,11 euros	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée
	Secteurs protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée	60% de la rémunération antérieure brute	8,11 euros	60% de 4.5 SMIC soit 27.68 euros par heure non travaillée
	Secteurs protégés les plus en difficulté (baisse CA de 80%)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8,11 euros	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée
	Secteurs non protégés	60% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	60% de 4.5 SMIC soit 27.68 euros par heure non travaillée	36% de la rémunération antérieure brute	7,30 euros	36% de 4.5 SMIC soit 16.61 euros par heure non travaillée
Du 1 ^{er} avril au 30 juin 2021	Entreprises fermées administrativement et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8,11 euros	70% de 4.5 SMIC soit 27.68 euros par heure non travaillée
	Secteurs protégés les plus en difficulté (baisse CA de 80%)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8,11 euros	70% de 4.5 SMIC soit 32.29 euros par heure non travaillée
	Secteurs protégés et non protégés	60% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	60% de 4.5 SMIC soit 27.68 euros par heure non travaillée	36% de la rémunération antérieure brute	7,30 euros	36% de 4.5 SMIC soit 16.61 euros par heure non travaillée
A partir du 1 ^{er} juillet 2021	Toutes entreprises	60% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8,11 euros)	60% de 4.5 SMIC soit 27.68 euros par heure non travaillée	36% de la rémunération antérieure brute	7,30 euros	36% de 4.5 SMIC soit 16.61 euros par heure non travaillée





Actualités sociales – Hors Covid-19

Partie 2



Contrat de travail

Rappel des mentions obligatoires dans un CDD de remplacement

- Le CDD de remplacement qui ne comporte pas le nom et la qualification du salarié remplacé est réputé à durée indéterminée, la seule mention de la catégorie professionnelle du salarié remplacé ne suffisant pas lorsqu'elle comporte plusieurs qualifications.
- En l'espèce, les CDD ne mentionnaient, en guise de qualification, que la catégorie de « *personnel navigant commercial* ». Or, celle-ci « *comportait plusieurs qualifications telles qu'hôtesse et steward, chef de cabine, chef de cabine principal dont les fonctions et rémunérations sont différentes* ».
 - Par conséquent, la seule mention de la catégorie professionnelle « *ne permettait pas aux salariés engagés de connaître la qualification du salarié remplacé, en sorte que les contrats à durée déterminée conclus pour ce motif étaient irréguliers* ».

[Cass. soc. 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-21.535](#)

Durée du travail

Heures supplémentaires – charge de la preuve

- Un salarié avait saisi les juges d'une demande en paiement d'heures supplémentaires.
 - Le salarié rapportait des éléments pour justifier les heures de prise et de fin de service, ses rendez-vous professionnels avec la mention du magasin visité, le nombre d'heures quotidien et le total hebdomadaire.
 - De son côté, l'employeur ne contrôlait pas les horaires de travail du salarié.
- La Cour d'appel avait rejeté la demande du salarié au prétexte que son décompte n'était pas assez précis faute d'y mentionner la prise éventuelle d'une pause.
- Pour la Cour de cassation, cette exigence de précision ne doit pas non plus conduire à exiger du salarié qu'il indique dans ses décomptes les éventuelles pauses méridiennes qui auraient interrompu le temps de travail.
 - Ce n'est pas à lui mais à l'employeur de prouver la prise des temps de pause.

[Cass. soc. 27 janvier 2021, n° 17-31046](#)

Durée du travail

L'astreinte est caractérisée même lorsque le salarié peut choisir ses jours de disponibilité

- Pendant la période d'astreinte, le salarié doit « sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».
- Dans cette affaire, un salarié considérait que des périodes de disponibilité s'apparentaient à des astreintes et sollicitait des rappels de salaire à ce titre.
- La Cour d'appel l'a débouté en considérant que le fait qu'il ait l'initiative de communiquer, modifier voire annuler ses jours de disponibilité auprès de l'employeur dans le cadre de chacun de ses contrats, et ce sans que celui-ci ne lui impose à aucun moment l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail, ne permettait pas de caractériser ces astreintes.
- Pour la Cour de cassation :
 - Le salarié contractuellement tenu d'être disponible un certain nombre de jours par mois pour pouvoir être joint afin de répondre à une éventuelle demande d'intervention immédiate au service de l'entreprise est bien soumis à un régime d'astreintes.
 - Il importe peu qu'il ait la possibilité de choisir, modifier voire annuler ses jours de disponibilité.
 - Il importe peu que le salarié n'ait pas l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité durant ces périodes.

[Cass. soc. 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-10.956](#)



Harcèlement moral

La charge de la preuve de l'existence du harcèlement moral ne peut pas peser sur le seul salarié

- Un salarié qui estimait faire l'objet d'actes de discrimination et de harcèlement moral, notamment depuis sa désignation en qualité de délégué syndical, a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages et intérêts.
- La Cour de cassation rappelle la manière dont les juges du fond doivent se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral.
 - En premier lieu, « *il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral* ».
 - Si les éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, « *il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ».
 - Les juges du fond avaient écarté un à un les éléments apportés par le salarié de sorte que la deuxième étape n'avait pas été mise en œuvre : la Cour de cassation considère que la cour d'appel « a fait peser la charge de la preuve de l'existence du harcèlement moral sur le seul salarié ».

[Cass. soc. du 9 décembre 2020, pourvoi n° 19-13.470](#)

Inaptitude

Un courriel du médecin du travail doit être pris en considération concernant le reclassement

- La Cour de cassation considère qu'un courriel envoyé par le médecin du travail selon lequel un poste est ou non compatible avec l'état de santé du salarié doit être pris en considération pour vérifier si l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement.

[Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 19-15.384](#)

Rupture du contrat de travail

+ Prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur

- Un chauffeur routier reproche à son employeur un certain nombre d'évènements.
- Ces manquements ne sont pas jugés suffisamment graves pour justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.
 - Il n'était établi par aucun document, ni par aucun témoignage, que les réductions de la carte chauffeur étaient injustifiées et opérées sans concertation avec le salarié et que les changements de planning ou de tournée avaient été imposés à l'intéressé sans respect d'un délai de prévenance.
 - Des retenues sur son salaire (dépassement téléphone) et des abus dans l'organisation des tournées (coupures de 12 à 15 heures sur un parking) ne sont pas suffisamment graves pour justifier une prise d'acte.

[Cass. soc., 12 novembre 2020, n° 18-19.656](#)

Rupture du contrat de travail

La dissimulation d'un PSE à un salarié peut justifier la nullité de la rupture conventionnelle pour vice du consentement

- L'employeur et le salarié peuvent décider, d'un commun accord, de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée en signant une rupture conventionnelle homologuée.
- L'employeur qui dissimule au salarié l'existence, à la date de conclusion de la convention de rupture, d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cours de préparation, prévoyant la suppression de son poste, vicie le consentement du salarié si cette dissimulation a été déterminante du consentement de celui-ci.

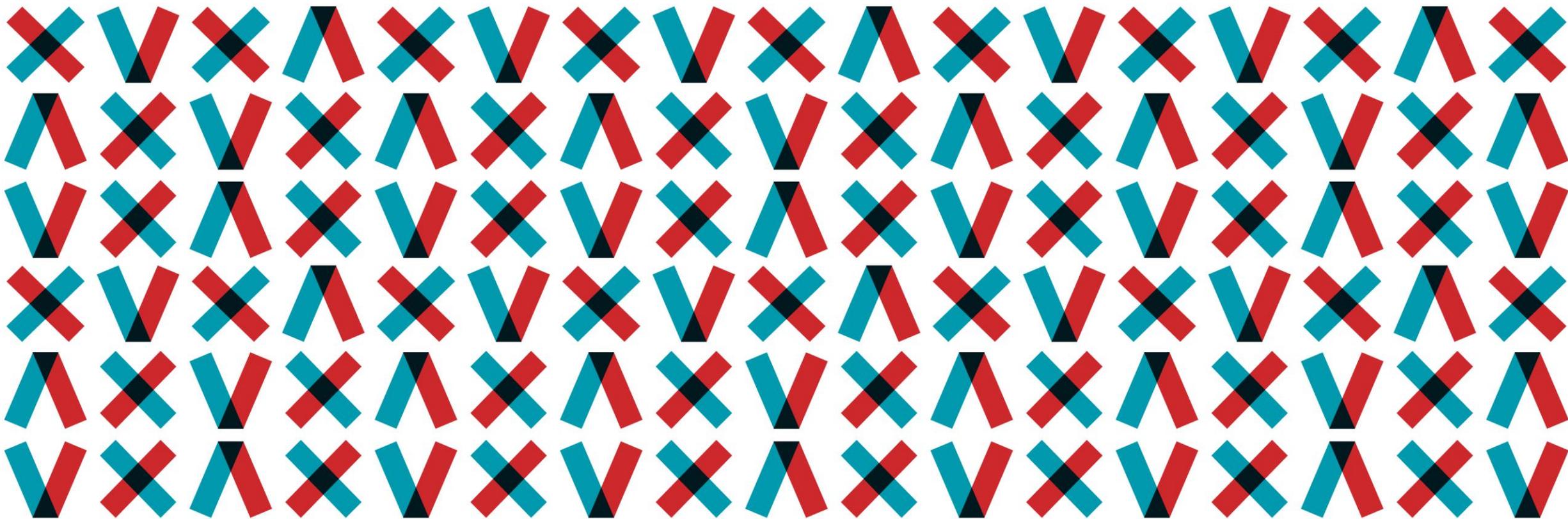
[Cass. soc., 6 janvier 2021, pourvoi n° 19-18.549](#)

Rupture du contrat de travail

Indemnisation limitée du salarié en cas d'abus

- Un salarié licencié pour perte de confiance avait présenté pour la première fois, plus de 4 ans après son licenciement, une demande en nullité de son licenciement, en réintégration et en paiement d'une somme équivalente aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis sa date d'éviction.
- La Cour de cassation précise que :
 - en cas de licenciement nul, le salarié qui sollicite sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration ;
 - le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de cette nullité, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.

[Cass. soc., 13 janvier 2021, n°19-14.050](#)



Merci de votre attention.

axel avocats

DROIT DU TRAVAIL
DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
CONTENTIEUX

DIRECT +33 (0)1 84 25 20 21
30 RUE CAMBACÉRÈS 75008 PARIS
WWW.AXEL-AVOCATS.COM