

## CORONAVIRUS ET BATONNIERS

### EN 10 QUESTIONS / REPONSES

A jour au 23/03/2020

**Que doit faire le bâtonnier lorsque l'un des salariés de l'ordre ou de la CARPA est atteint par le virus ou lorsqu'un ou plusieurs salariés présentent un risque sérieux d'être contaminés ?**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés » (article L 4121-1 du Code du travail).

Il est préconisé de nettoyer les sols et surfaces potentiellement contaminés par le salarié, de jeter les déchets produits par l'intéressé....

Il convient également d'en informer les salariés et les membres du CSE (s'il existe), afin de réorganiser si besoin le(s) poste(s) concerné(s) **après analyse des risques** en privilégiant si possible le télétravail (voir nos réserves).

L'ensemble des mesures à prendre dans ce cas est listé dans le point 17 des questions / réponses du Ministère du travail du 17 mars 2020.

**Comment gérer la situation des salariés qui doivent garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans en raison de la fermeture des écoles et des crèches ?**

Sauf possibilité de télétravail, les salariés bénéficient d'un dispositif unique de prise en charge d'un arrêt de travail par la sécurité sociale.

Un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Le salarié doit fournir à l'employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

L'ordre (ou son expert-comptable) doit ensuite déclarer l'arrêt de travail du salarié absent en remplissant une déclaration en ligne sur le site de téléservice dédié (<https://declare.ameli.fr>).

L'ordre (ou l'expert-comptable) doit également transmettre les éléments de salaire nécessaires au calcul des IJSS.

**Comment indemniser l'arrêt de travail pour la garde d'un enfant de moins de 16 ans ?**

L'arrêt de travail est pris en charge dès le 1<sup>er</sup> jour par la CPAM, sans délai de carence. Les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant (Décret n°2020-227 du 9 mars 2020).

Le complément de salaire versé par l'employeur s'applique également sans délai de carence (décret n°2020-193 du 4 mars 2020).



Cette interprétation doit être confirmée, certaines sources mentionnant que le délai de carence s'applique.

<p><b>Les salariés peuvent-ils faire valoir leur droit de retrait ?</b></p>	<p>Dès lors que le bâtonnier a pris les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés (désinfection, information, affichage...), que les recommandations nationales ont bien été respectées et que les salariés ont été informés, ceux-ci ne peuvent valablement pas exercer leur droit de retrait en l'absence de danger grave et imminent pour leur santé.</p> <p>Pour les services de l'Ordre et de la Carpa en relation avec le public d'une manière qui peut être « prolongée et proche », les préconisations en matière de sécurité au poste de travail figurent au point 16 des questions / réponses du 17 mars 2020 du Ministère du travail (mesures barrières, zone de courtoisie...).</p>
<p><b>Quelles mesures respecter pour assurer la sécurité et la santé des salariés ?</b></p>	<p>Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel.</p> <p><b><u>Le bâtonnier doit procéder à une évaluation du risque professionnel, qui doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques, en collaboration avec les membres du CSE (s'ils existent suivant la taille des ordres).</u></b></p> <p>Les mesures de prévention prises doivent être portées à la connaissance des salariés par tous moyens.</p> <p>Un guide des « Bonnes pratiques » en matière de prévention est attendu du Ministère de l'économie (source : interview Bruno Lemaire du 15 mars 2020).</p> <p>En pratique et pour chaque poste de travail, le bâtonnier identifie les risques et récapitule les mesures pour y faire face (exemple de mesures : équipement de protection, fermeture au public, maniements des plis avec gants et gel, zone de courtoisie, affichages, masques si disponibles, désinfection des postes de travail et des ordinateurs...).</p>
<p><b>Comment recourir au télétravail ? Est-ce possible ?</b></p>	<p>Le risque épidémique justifie le recours au télétravail <b><u>sans l'accord du salarié.</u></b></p> <p>La mise en place du télétravail dans ce cadre ne nécessite donc aucun formalisme particulier.</p> <p>La mise en place du télétravail apparaît quasi impossible en pratique pour les personnels de la CARPA qui ne peuvent se connecter que du poste dédié situé dans les locaux de l'Ordre.</p> <p>En ce qui concerne le personnel des Ordres, le télétravail nécessite pour les bâtonniers la mise en place de garanties s'agissant du secret professionnel des dossiers gérés à distance.</p> <p>En effet, les personnels des Ordres et des Carpas sont soumis :</p>

	<p>-aux dispositions de l'article 66-5 de la loi du 31/12/1971 relatives au secret professionnel</p> <p>- aux dispositions de l'article 11 de la convention collective des cabinets d'avocats et de leur personnel qui prévoit que les salariés sont tenus au « secret professionnel et que la violation de celui-ci constitue une faute grave ».</p> <p>De plus, la plupart des organisations actuelles ne sont pas organisées dans ce contexte d'urgence pour la mise en place du télétravail (ordinateur portable, scanner, imprimante...).</p> <p>Le recours au télétravail apparaît donc très problématique pour le personnel des Ordres et des Carpas.</p>
<p><b>Le bâtonnier peut-il imposer la prise de congés pendant la période de confinement ?</b></p>	<p>Deux solutions pratiques sont à envisager :</p> <p>1/ le salarié n'a pas posé de congés payés et le bâtonnier n'a donc pas la possibilité d'imposer la prise de congés payés ; seul un accord écrit préalable permettrait de poser des congés payés pendant cette période.</p> <p>2/ le salarié a posé des congés avant la période de confinement ; <b><u>il est possible de modifier les dates de congés payés déjà posés pour les placer sur la période initiale de confinement de 14 jours (article L.3141-16 du code du travail en raison des circonstances exceptionnelles)</u></b></p> <p>Un courrier d'information remis en mains propres ou recommandé est conseillé.</p>
<p><b>En cas de sous d'activité, l'Ordre et la Carpa peuvent-ils recourir à l'activité partielle ?</b></p>	<p>L'activité partielle regroupe sous son vocable différentes appellations : chômage partiel, chômage technique...</p> <p>La Ministre du travail a annoncé que le chômage partiel s'appliquait aux entreprises et aux associations.</p> <p>Les Ordres et les Carpas sont des employeurs et des cotisants.</p> <p>Si aucun texte ne s'est prononcé ce jour sur leur possibilité à bénéficier du chômage partiel, il est à noter que l'accord national interprofessionnel du 29 octobre 2009 concernant les salariés des professions libérales prévoit que leur personnel bénéficie des dispositions sur le chômage partiel.</p> <p>En l'absence de texte excluant les Ordres et Carpas du bénéfice du chômage partiel, les demandes d'allocations doivent donc être formulées en ligne.</p> <p>Vous trouverez ci-après la fiche technique pratique du CNB qui</p>

	<p>récapitule la procédure.</p> <p>Le Gouvernement a simplifié et renforcé le dispositif d'activité partielle dans le contexte de coronavirus et un nouveau décret avec une circulaire d'application sont attendus ce début de semaine.</p> <p>Afin de répondre à la crise, les mesures suivantes ont ainsi été annoncées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une réponse dans les 48h pour l'instruction de demandes, ce délai n'étant malheureusement pas respecté en pratique vu le nombre d'entreprises s'inscrivant,</li> <li>- Une hausse de l'allocation payée aux employeurs : 8,04 € pour les entreprises de moins de 250 salariés (au lieu de 7,74 €) et 7,23 € au-delà.</li> </ul> <p>La Ministre du travail, Muriel Pénicaud, a annoncé une prise en charge intégrale du chômage partiel, le 13 mars 2020, pour les employeurs (soit 100% de l'allocation payée par l'employeur et dans la limite d'un plafond de 4,5 Smic).</p> <p>L'allocation payée par l'employeur correspond à 70% du salaire brut et le salarié en activité partielle perçoit environ 84 % de son salaire net.</p> <p>Attention, il convient de vous rapprocher de votre expert-comptable s'agissant des spécificités liées au chômage partiel (notamment pour les salariés aux forfaits travaillant plus que 35H/semaine, l'indemnisation de l'Etat est limitée à 35H...).</p>
<p><b>Quelles sont les autres mesures d'accompagnement et de soutien que les bâtonniers peuvent solliciter ?</b></p>	<p>Le Gouvernement a mis en place des mesures de soutien immédiates pour les structures employeurs : délais de paiement des échéances sociales et fiscales (URSSAF, impôts), soutien de la banque de France pour le rééchelonnement des crédits bancaires, mobilisation de Bpifrance pour garantir les lignes de crédits, reconnaissance d'un cas de force majeure justifiant l'absence de pénalités de retards pour les entreprises intervenant sur des marchés publics ...</p>
<p><b>Quid des mesures attendues cette semaine ?</b></p>	<p>Il est attendu les principaux textes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nouveau décret et circulaire sur l'activité partielle</li> <li>- Textes sur les délais de procédure</li> <li>- Textes sur le fonds de solidarité dont pourraient bénéficier les professions libérales</li> </ul>