

❖ DOSSIER SPECIAL CORONAVIRUS

La situation d'urgence sanitaire a conduit les pouvoirs publics à prendre de nombreuses dispositions de nature exceptionnelles.

Certaines sont prévues par le code de la santé publique, le code de la sécurité sociale et le code du travail.

De nombreuses questions se posent pour les salariés, telles, notamment :

- quelles sont les obligations des employeurs en matière de prévention ?
- un salarié peut-il user de son droit de retrait ?
- peut-on utiliser la contrainte pour prendre des mesures de confinement ou d'isolement ?
- dans ce cas quel sera le statut des salariés ?
- peut-on prétendre à une rémunération ou à une indemnisation ?
- Quelles mesures peut prendre l'employeur en cas de chute d'activité de mon entreprise ?

Nous vous proposons quelques éclaircissements sur ce sujet :

1. La prévention :

Le code du travail (**4ème partie consacrée à la santé et à la sécurité au travail**) prévoit de nombreuses mesures de prévention, à la fois générales dans son Titre II du livre 1^{er} (art. L.4121-1 et suivants) et plus particulières pour les risques biologiques aux articles L 4421 et suivants.

Rappelons en premier lieu les dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail aux termes desquelles l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° **Des actions de prévention** des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° **Des actions d'information et de formation** ;

3° **La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.**

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En outre, l'employeur doit procéder à l'évaluation des risques et, par suite, mettre en œuvre les actions de prévention garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Ces actions doivent être intégrées pour l'ensemble des activités et à tous les niveaux de l'encadrement (art. L. 4121-3). La mise en œuvre de ces obligations se

traduit, notamment, par l'élaboration d'un Document Unique d'évaluation des Risques (Art. R. 4121-1)

Des consignes doivent donc être données aux salariés en voyage professionnel, comme le port de masques FFP2 (**ce type de masque protège contre les virus et bactéries extérieurs alors que les masques chirurgicaux ne sont utiles que pour éviter la propagation de la maladie**) dans les aéroports internationaux.

En outre, il est indispensable de rappeler les recommandations pour prévenir la propagation du virus :

- ➔ pour toute maladie infectieuse (comme la grippe, ou d'autres virus !), il est essentiel de respecter scrupuleusement les mesures d'hygiène, notamment de se laver fréquemment les mains avec de l'eau savonneuse ou les désinfecter avec une solution hydro alcoolique ;
- ➔ **prendre la précaution d'éternuer ou de tousser dans un mouchoir en papier ou dans son coude ;**
- ➔ le cas échéant le port d'un masque ;
- ➔ il est aussi recommandé de veiller à l'hygiène des locaux de travail (nettoyage de surfaces pouvant être contaminées, etc.). Il faut donc s'assurer que l'entreprise dispose de suffisamment de savons, serviettes, produits de nettoyage et de décontamination des surfaces ;
- ➔ il est également nécessaire que l'entreprise adopte de nouvelles mesures d'organisation du travail pour faire appliquer les mesures de « distanciation sociales »:
 - ex :
 - pose de panneaux en plexiglas pour éviter des contacts ;
 - espacer les heures d'entrée et de sortie du personnel ;
 - fermer les lieux de réunions du personnel (restaurants, salle de réunion...);
 - imposition de réunion à distance en visio-conférence ;
 - imposition du télétravail ;
 - etc.
 - chaque entreprise qui poursuit son activité, doit, dans cette période inédite, adapter l'organisation du travail afin de respecter ses obligations de prévention, de santé et de sécurité



Infos :

L'entreprise qui fait le choix de maintenir son activité **doit prendre des mesures exceptionnelles à la hauteur de la situation. Il n'est pas envisageable de se contenter de fournir du savon et d'afficher les règles de prévention !**

Le choix, parfois indispensable, de poursuivre l'activité doit faire l'objet d'études et de réflexions dans l'entreprise afin de sécuriser les postes de travail.

En outre, parmi les outils à disposition de l'entreprise, rappelons que le recours au télétravail tel que prévu aux articles L.1222-9 à L.1222-11 du code du travail est une option efficace et conseillée s'avérant juridiquement adaptée pour les postes le permettant.

En effet, l'article L.1222-11 dispose « qu'en cas de circonstances exceptionnelles, **notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure**, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »



Précisions :

En d'autres termes, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment de menace d'épidémie) ou en cas de force majeure, **le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés.**

Par ailleurs, certaines entreprises sont confrontées à des salariés qui ont été au contact d'une personne infectée, ou qui reviennent d'une région dite "à risques" (c'est le cas pour le moment de la Chine, la Corée du Sud, l'Iran, la Vénétie et la Lombardie).

Si un salarié informe son employeur qu'il a été confronté au virus, **l'employeur doit absolument agir en application de son obligation de sécurité.** L'employeur qui laisse son salarié revenir dans les locaux alors qu'il a été averti du risque peut se voir reprocher une faute inexcusable. Si cela est possible, il faut inviter le salarié à rester chez lui.

➔ Consultation, compétence et information du C.S.E.

Les attributions du C.S.E. fixées, notamment, à l'article L.2319 du code du travail, disposent que, dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail celui-ci procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs.

A cet effet, le CSE est compétent dans ces matières. Outre les obligations de consultations annuelles (art. L. 2312-26), le CSE, rappelons-le, doit être réuni au moins 4 fois par an sur les sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail et, en outre, le CSE est réuni à la suite d'un événement grave liée à l'activité de l'entreprise ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. (Art. L.2315-27). Le CSE peut également être réuni à la demande motivée de 2 de ses membres sur ces mêmes problématiques (santé, sécurité et conditions de travail).



Alerte dernière minute : un projet de loi d'urgence pour adapter le droit du travail et de la sécurité sociale

Le projet de loi prévoit de nombreuses mesures exceptionnelles, notamment, pour la consultation du C.S.E ; nous vous tiendrons informés dès publication de la loi examinée par le Sénat ce jeudi 19 mars puis par l'Assemblée nationale le vendredi 20 mars.

Enfin, les articles L.2312-60, L.4131-2, L.4132-1, L.4132-2 et L.4132-3 organisent un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. Il s'agit d'alerter l'employeur sur le danger et de consigner cette alerte sur le registre prévu à cet effet (cf. art. D. 4132-1).

A partir de ce moment, l'employeur procède **immédiatement** à une enquête avec le représentant du personnel et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.



A noter :

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, **le CSE est réuni d'urgence dans un délai maximum de 24 heures. En outre, l'inspecteur du travail peut être saisi.**

➔ Rôle de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Il convient ici de vous référer précisément à vos accords d'entreprises qui, conformément à la loi (art. L.2315-41), ont défini les missions déléguées à la CSSCT.

En l'absence d'accord, nous vous rappelons que c'est le règlement intérieur du CSE qui définit les missions confiées.



Rappel :

La CSSCT n'est qu'une commission et, à ce titre, elle ne dispose pas des prérogatives de consultation qui relèvent **exclusivement** du CSE, seule instance qui dispose de la personnalité morale.

A titre d'exemple, la CSSCT peut réaliser des missions de prévention, d'enquêtes, d'études qui seront utilement transmises au CSE en vue d'éclairer son information et ses consultations.

2. Le droit de retrait :

Conformément à l'article L. 4131-1 du Code du travail, **les salariés peuvent se retirer de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent** pour leur vie ou leur santé, ainsi que se soustraire de toute déféctuosité qu'ils constatent dans les systèmes de protection.

L'employeur ne peut contraindre un salarié qui fait usage de son droit de retrait à reprendre son activité.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être pratiquée à son encontre (C. trav., art. L. 4131-3).

Par le passé, ce droit de retrait a pu ainsi être reconnu à des salariés en partance pour l'Angola alors en guerre civile (CA Paris, 19 décembre 1991, Briatte et autres/SA Cofras).

À noter en outre que le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour le ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CSE avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (C. trav., art. L. 4131-4).

Il convient toutefois de demeurer prudent quant à l'applicabilité de cette mesure.

En effet, s'il ne fait pas de doute que dans certaines circonstances, tels que des déplacements professionnels dans des pays particulièrement touchés par l'épidémie, tout salarié peut légalement user de son droit de retrait, d'autres situations pourraient s'avérer bien plus délicates à interpréter.

Par exemple, un salarié souhaitant user de ce droit de retrait en raison d'une suspicion de personnes atteintes du virus Covid 19 ayant fréquenté les mêmes locaux de travail que lui mais dans un périmètre éloigné (autres locaux, autres bâtiments...) pourrait-il se mettre en retrait de son poste sans risquer une sanction ?

Dès lors que l'employeur a pris, dans le cadre de ses obligations, **toutes les mesures de prévention et de protection nécessaires** (informations, mise à disposition d'équipements de protection, adoption de mesures d'hygiène, plan d'action, nouvelles mesures d'organisation du travail, etc.), la mise en œuvre de ce droit pourrait relever d'interprétations délicates.



Conseils :

L'usage **légitime** de ce droit ne peut être constitutif de la moindre sanction par l'employeur. En revanche, **un droit de retrait abusif** pourrait conduire l'employeur à prendre des sanctions à l'encontre du ou des salariés concernés. Notons que seul le juge a compétence pour apprécier le caractère légitime ou non de ce droit.

A cet effet, **en cas de doute n'hésitez pas à contacter le service juridique de la Fédération si les circonstances le permettent car n'oublions pas que, par définition, le caractère imminent du danger impose une décision très rapide.**

3. Les mesures d'isolement ou de confinement :

Ces mesures peuvent être prononcées par arrêté ministériel ou préfectoral sur le fondement de l'article L3131-1 du code de la santé publique :

Fondement juridique de la « Quarantaine » :

En cas de menace sanitaire grave appelant des mesures d'urgence, **notamment en cas de menace d'épidémie**, le ministre chargé de la Santé peut, par arrêté motivé, prescrire dans l'intérêt de la santé publique toute mesure proportionnée aux risques courus et appropriée aux circonstances de temps et de lieu afin de prévenir et de limiter les conséquences des menaces possibles sur la santé de la population.

Le ministre peut habilitier le représentant de l'Etat territorialement compétent à prendre toutes les mesures d'application de ces dispositions, y compris des mesures individuelles. Ces dernières mesures font immédiatement l'objet d'une information du procureur de la République.

Le représentant de l'Etat dans le département et les personnes placées sous son autorité sont tenus de préserver la confidentialité des données recueillies à l'égard des tiers. Le représentant de l'Etat rend compte au ministre chargé de la Santé des actions entreprises et des résultats obtenus en application du présent article.

En conséquence, le gouvernement est habilité pour prendre des mesures d'isolement et de confinement appropriées aux circonstances et limitées dans le temps. En d'autres termes, il s'agit de mesures exceptionnelles de limitation et d'encadrement d'un droit et d'une liberté fondamentale : la liberté de déplacement, celle d'aller et venir.

4. Le statut et l'indemnisation des salariés durant ces périodes

Il convient de distinguer l'éventuelle période de « quarantaine » de celle où la maladie est découverte (soit par l'apparition de symptôme, soit par la réalisation d'un test dont le résultat serait positif).

☞ Le statut durant la « quarantaine » :

L'article L. 16.10-1 du code de la sécurité sociale dispose que « lorsque la protection de la santé publique le justifie, **en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie**, nécessitant l'adoption en urgence de règles de prise en charge renforcée des frais de santé ainsi que des conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèce [s], dérogoires au droit commun, **celles-ci peuvent être prévues par décret, pour une durée limitée qui ne peut excéder une année.** »

Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus précise les règles particulières applicables lors d'une mise en quarantaine.

Nouvelle procédure de délivrance des arrêts de travail

Le décret du 9 mars 2020 modifie la procédure de délivrance d'un arrêt de travail dans ce cadre.

En effet, auparavant, les intéressés se voyaient délivrer un avis d'arrêt de travail par un médecin habilité par l'Agence régionale de santé (ARS), qui le transmettait à la CPAM, ainsi qu'à l'employeur.

Désormais, **l'arrêt de travail est établi par la caisse d'assurance maladie dont les assurés dépendent** ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

Soulignons que si cette procédure ne passe plus par l'ARS, elle reste dérogatoire. Ce ne sont donc pas les médecins généralistes, ni les urgences hospitalières qui sont compétents pour délivrer ces arrêts de travail, qui visent des personnes non diagnostiquées.

En outre, désormais, certaines personnes dites à risques peuvent suivre une procédure spéciale et simplifiée pour être en arrêt de travail : **voir notre info du 19 mars 2020 sur notre site internet** : <http://www.fo-metiaux.org/>

Lire la suite <http://www.fo-metiaux.org/>



Arrêt maladie : une procédure simplifiée pour les personnes à risque élevé

Extension du public bénéficiaire aux parents d'enfants maintenus à domicile

Le décret du 9 mars 2020 élargit le public bénéficiaire de ces dérogations aux **parents contraints de garder un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement** et qui se trouvent dans **l'impossibilité de continuer à travailler**.

Sur ce point, le décret « officialise » les mesures qui avaient été annoncées le 3 mars dernier par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et par un communiqué de presse du ministère des Solidarités et de la Santé. Selon ces informations, il revient à l'employeur de déclarer la situation du salarié concerné sur la plate-forme de l'assurance maladie <https://declare.ameli.fr>. Pour mémoire, un seul parent peut bénéficier d'un arrêt de travail dans ce cadre.

En cas d'arrêt de travail, le droit aux **IJSS maladie** leur est ouvert dans les **mêmes conditions dérogatoires** que les salariés placés en quarantaine, à savoir dès le premier jour (pas de délai de carence, pas de condition d'ouverture du droit).

Toutefois, pour ces personnes, les **IJSS pourront être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant** (ex. : école, crèche)

Aucun délai de carence n'est applicable, ce qui signifie que l'assuré percevra une indemnisation dès son 1^{er} jour de mise à l'isolement et ce pour une durée de 20 jours maximum.

En outre, Madame Muriel PENICAUD, ministre du Travail a annoncé le 28 février la publication très prochaine d'un décret relatif à la suppression du délai de carence dans le cadre du maintien de salaire légal.

C'est chose faite depuis le 5 mars. Le décret 2020-193 du 4 mars 2020 vient de supprimer temporairement les 7 jours de carence du maintien de salaire du code du travail, ce qui permet une indemnisation dès le premier jour.

Les décrets sont téléchargeables ici :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041686873

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041704122



Décryptage :

Lors d'un arrêt maladie, l'indemnisation d'un salarié du secteur privé est régie par 3 sources de droit :

Le code de la sécurité sociale : il s'agit de la perception par le salarié des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.

Le code du travail : il s'agit de l'obligation légale de maintien de salaire applicable aux entreprises en complément des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (les I.J.S.S) Cette obligation est notamment fonction de l'ancienneté du salarié.

Les conventions collectives ou accord de branche : il s'agit ici d'une obligation conventionnelle, souvent plus favorable que la loi, qui complète également les indemnités de la sécurité sociale.

A NOTER : les sources légales (I.J.S.S. et Code du travail) prévoient des délais de carence avant de débiter la perception de l'indemnité ; **3 jours** pour les I.J.S.S. et **7 jours** pour le maintien de salaire légal.

A titre exceptionnel ces carences légales ne seront donc pas appliquées en cas d'arrêt de travail dû à une mesure d'isolement.



A NOTER

Quel que soit le régime d'arrêt de travail, les mesures d'indemnisations complémentaires doivent s'appliquer. En d'autres termes, les salariés doivent avoir le salaire maintenu, à l'instar d'un arrêt maladie classique.

Quid en cas d'enfant faisant l'objet d'une demande d'isolement ?

Dans un communiqué daté du 28 février 2020, le ministère du Travail précise qu'il est possible de solliciter l'Agence Régionale de Santé (A.R.S) via leur site internet afin qu'un médecin habilité par celle-ci prescrive un arrêt de travail correspondant à la durée d'isolement de l'enfant :

<https://www.ars.sante.fr/>



Infos du 13 mars 2020 :

Suite à l'allocution du Président de la République du 12 mars 2020, Madame la ministre du Travail a annoncé des mesures exceptionnelles de prise en charge pour les parents.

Les parents d'enfants de moins de 16 ans qui ne peuvent pas recourir au télétravail « ont droit automatiquement » à un arrêt maladie, sur demande de l'employeur, a indiqué vendredi sur France Info la ministre du Travail, Muriel Pénicaud. En pratique, c'est l'employeur qui devrait effectuer la déclaration auprès de la CPAM.

☞ Le statut au-delà de l'isolement :

Une fois cette période achevée, 2 situations peuvent se produire

- soit aucune pathologie ne se déclare ou n'est détectée et par conséquent les mesures d'isolement sont levées. Le salarié peut donc, à nouveau, vaquer à ses occupations et reprendre le travail **si l'entreprise poursuit son activité** ;
- soit les tests révèlent la présence du virus ou bien des symptômes apparaissent et, dans ce cas, le salarié se verra prescrire une prolongation d'arrêt maladie sur les fondements juridiques de droit commun.

5. la diminution d'activité de l'entreprise :

➔ L'activité partielle :

L'article R. 5122-1 du code du travail dispose que :

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° **La conjoncture économique ;**
- 2° **Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;**
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

Dans cette hypothèse, les salariés bénéficient d'une allocation spécifique à la charge de l'Etat.

Dans ce cadre, les salariés perçoivent une indemnité correspondant, au minimum, à 70% de la rémunération brute. Celle-ci peut être améliorée par l'employeur. Enfin, si le salarié est en formation durant l'activité partielle cette indemnité sera équivalente à 100 % de la rémunération nette.

Les demandes d'activités partielles sont déposées par l'employeur sur un site internet dédié :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>



Dernière minute : infos du 13 mars 2020

Suite à l'allocution du Président de la République du 12 mars 2020, Madame la Ministre du travail a annoncé des mesures exceptionnelles au bénéfice des salariés en chômage partiel.

Selon Muriel PENICAUD, l'Etat prendra en charge « intégralement » le chômage partiel demandé par les entreprises pénalisées par la propagation du coronavirus. « *Des entreprises hésitaient en se disant qu'elles n'avaient pas les moyens de prendre en charge [...] : là, on remboursera intégralement 100 % du chômage partiel* », y compris au-delà du salaire minimum, a indiqué la ministre sur Franceinfo TV.

☞ **L'indemnisation du salarié en activité partielle devra être équivalente à 70% du salaire brut, soit environ 84 % du salaire net ;**



Conseil :

L'employeur peut faire le choix de maintenir la totalité du salaire ; ce point peut et doit être négocié car l'employeur bénéficie d'un remboursement de l'Etat bien plus favorable que dans les cas habituels d'utilisation de cette mesure ;

☞ **L'assiette de rémunération du salaire :**

- Pour chaque heure indemnisable, l'employeur verse au salarié une indemnité égale à **70 % de sa rémunération horaire brute de référence** (c. trav. art. R. 5122-18).
- Cette dernière est déterminée par référence à la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du maintien du salaire (et non du 1/10), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail. **Ainsi, les primes entrant dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés sont prises en compte pour le calcul des indemnités d'activité partielle à verser aux salariés.**



A RETENIR :

Dans ce dispositif, **l'employeur maintient le salaire de ses employés** (70 % du brut- 84% du net – ou plus par décision unilatérale ou par accord).
Ensuite, il se fait rembourser par l'Etat.



Un maintien de salaire est prévu **pour les salariés en forfait-jours :**

L'article 14- 3 de l'accord sur la réduction du temps de travail du 28 juillet 1998 stipule que :
La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

En d'autres termes, tous les salariés en forfait-jours sont concernés et doivent avoir leur salaire maintenu en intégralité dans le cadre d'une mesure de chômage partiel.

➔ **Le FNE (fond national de l'emploi) – Formation**

Conclues entre l'État (Direccte) et une entreprise où un OPCO chargé d'assurer un relais auprès de ses entreprises, les Conventions FNE-Formation ont pour objet la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés

face aux transformations consécutives aux mutations économiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

Les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Les dossiers de demande de subvention FNE-Formation sont instruits par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) est saisie pour les demandes de financement au titre du FNE-Formation supérieures à 500 000 € ou lorsque la demande émane d'une entreprise (ou d'un groupement d'employeurs) ou d'un groupe de plus de 5 000 salariés en France.

➔ **Mesure sur l'emploi : accord de branche**

Notre branche dispose d'outils permettant, le cas échéant, d'adopter des mesures urgentes en faveur de l'emploi. Il s'agit d'accords nationaux, signés par FO Métaux, et plus particulièrement de nos accords du 23 septembre 2016, et de l'accord sur l'emploi et la formation du 8 novembre 2019.

A cet effet, le titre VI de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'adaptation aux variations conjoncturelles et structurelles de l'activité prévoit, notamment, des dispositions sur l'activité partielle ou des mesures urgentes en faveur de l'emploi mobilisables en cas de besoin.

Retrouvez ces accords sur notre site internet ici :

<http://www.fo-metaux.org/Conventions-et-accords-collectifs/type4>

Site d'information officiel sur le coronavirus Covid-19

Les pouvoirs publics ont mis en place un espace Internet dédié aux informations relatives au Coronavirus

(cliquer sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

On y trouve notamment :

- des informations sur le virus ;
- des réponses aux questions les plus fréquentes (FAQ) ;
- des consignes sanitaires ;
- des numéros utiles ;
- des conseils aux voyageurs, etc.

Ce site sera très probablement enrichi au fur et à mesure des précisions qui seront apportées par les pouvoirs publics au regard de l'évolution de la situation.