

## LÉGISLATION SOCIALE



## Questions-réponses sur la pandémie grippale

Les pouvoirs publics recommandent aux entreprises de se préparer dès aujourd'hui au risque de pandémie grippale de type A/H1N1. Dans les prochains mois, ce virus pourrait en effet avoir de lourdes conséquences sur l'activité des entreprises : taux d'absentéisme important (personnes malades ou retenues chez elles en raison de la fermeture des crèches et des écoles ou de perturbations dans les transports en commun, etc.), ralentissement ou paralysie de la production et des services aux clients, difficultés d'approvisionnement et défaillance des fournisseurs et sous-traitants. La pandémie pourrait également perturber les services de l'énergie et des télécommunications, et restreindre la circulation sur le territoire national et les échanges internationaux. Plusieurs circulaires de la Direction générale du travail listent les mesures de prévention et d'organisation du travail à mettre en œuvre en amont de la pandémie, ainsi que la conduite à tenir en cas de crise pandémique. Ce bulletin « questions-réponses » synthétise les différentes consignes ministérielles applicables aujourd'hui. Elles seront appelées à évoluer en fonction de la propagation du virus. ■

### 1 COMMENT SE PRÉPARER ?

Quelles sont les mesures à prendre à titre préventif pour protéger la santé du personnel ?

De façon générale, l'employeur est tenu d'assurer la santé et la sécurité de tous ses salariés (*C. trav., art. L. 4121-1*).

À ce titre, il doit évaluer les risques, puis les transcrire dans un document unique (*C. trav., art. R. 4121-1*). À partir de cette évaluation, il est chargé de déterminer les mesures de prévention appropriées. L'employeur ne peut s'exonérer de son obligation de sécurité au motif du contexte exceptionnel d'une pandémie grippale. Ainsi, il est tenu d'actualiser le document unique afin de prendre en compte les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, etc.), ainsi que ceux liés à l'exposition au virus.

L'employeur doit aussi prévoir des mesures de prévention pour protéger les salariés de la pandémie. Il s'agit notamment, en fonction des risques liés aux postes occupés, de mettre en place des mesures susceptibles de freiner la contagion (via l'accès à l'entreprise, l'entretien et le nettoyage des locaux de travail, la procédure de gestion des déchets...), d'ac-

quérir du matériel d'hygiène (savon ou solution hydro-alcoolique) et des équipements de protection individuelle, et d'informer les salariés sur leur utilisation et sur les consignes de sécurité.

#### Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail joue un rôle déterminant d'accompagnement des entreprises face au risque de pandémie grippale, en apportant sa compétence médicale.

Dans le cadre de son action en milieu de travail, il informe l'employeur et les salariés sur la nature du risque et sur les mesures à prendre pour s'en protéger (mesures d'hygiène et barrières sanitaires). Il peut établir, en tant que besoin, un document destiné à être affiché dans l'entreprise, détaillant les mesures renforcées d'hygiène à respecter et les conseils d'utilisation des équipements de protection.

Il joue aussi un rôle de conseiller, compte tenu de la situation particulière de l'entreprise, des conditions de travail et de l'organisation du travail. Il s'assure que le personnel dispose des moyens propres à assurer l'hygiène (nettoyage et séchages des mains, notamment). Il conseille l'employeur sur les différents types d'équipements individuels à prévoir (masques, gants, etc.).

Il actualise la fiche d'entreprise en prenant en compte le risque de pandémie grippale.

Le médecin du travail peut aussi participer à l'élaboration du plan de continuité d'activité (*v. page 2*). Il s'agit notamment pour lui d'assister le chef d'entreprise pour l'organisation de toute mesure destinée à freiner la contagion et la mise en place de la surveillance des salariés maintenus en activité dans l'entreprise.

Enfin, le médecin du travail liste les mesures à prendre pour participer à la veille et à l'alerte (*v. page 2*).

#### Faut-il constituer un stock de masques ? Si oui, lesquels ?

Oui. Les masques constituent des équipements de protection individuelle que l'employeur est tenu de fournir à ses salariés en cas de pandémie.

Le choix du type de masque relève de la responsabilité de chaque employeur après l'évaluation des risques propres à l'entreprise, et consultation sur le sujet du CHSCT (*C. trav., art. R. 4323-97*).

Il existe deux types de masques :

- les masques chirurgicaux, appelés « anti-projections » qui visent à protéger les personnes à qui l'on fait face. Le plan gouvernemental sur la pandémie grippale recommande aux employeurs de choisir ce type de masques pour les salariés exposés au risque environnemental général, notamment du fait du contact avec leurs collègues dans l'entreprise, sans que le risque soit aggravé par une organisation particulière de travail ;

- les masques FFP2, destinés à protéger les personnes qui les portent. Il est préconisé de choisir ces masques pour les salariés exposés régulièrement à des contacts étroits avec le public (métiers de guichet ou de caisse par exemple), et pour les salariés directement exposés à un risque de transmission du virus en raison même de la nature de leur activité professionnelle habituelle (personnels de santé et de secours exposés à des malades, personnels des établissements de ramassage et de traitement des déchets, etc.). ●●●

### ●●● Une entreprise peut-elle stocker des traitements antiviraux ?

Non. Ces traitements ne peuvent être ni achetés, ni stockés ou encore distribués par les employeurs, car il s'agit de médicaments délivrés uniquement sur ordonnance, c'est-à-dire prescrits par un médecin en cas de besoin et à titre individuel.

### Peut-on contraindre les salariés à se faire vacciner contre le virus ?

Non. La réglementation n'imposant pas cette vaccination, la décision de se faire vacciner relève de la liberté de chacun. L'employeur ne peut l'imposer aux salariés (ni sanctionner ceux qui s'y refuseraient). Tout au plus peut-il les y inciter, en proposant la vaccination au sein de l'entreprise, sachant que cette vaccination ne relève pas prioritairement du médecin du travail, mais du médecin traitant (*Circ. DRT n° 97 du 26 avril 1998*).

### Comment préparer l'organisation du travail ?

L'établissement d'un **plan de continuité d'activité** n'est pas obligatoire, mais fortement recommandé par les pouvoirs publics dans le cadre du plan national « pandémie grippale », et ce, pour toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité. L'objectif est d'organiser le maintien de l'activité au niveau le plus élevé possible en cas de pandémie. Le plan permet donc d'analyser les principales conséquences d'une pandémie grippale sur l'activité habituelle de l'entreprise et d'**identifier** et hiérarchiser les **missions** de l'entreprise devant être assurées en toutes circonstances, en **évaluant** les **ressources** nécessaires (humaines, matérielles, financières, etc.).

Le plan est élaboré dans l'entreprise par une cellule de crise, sous la responsabilité du chef d'entreprise, avec la collaboration du médecin du travail. Les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT) sont consultées sur son contenu.

Pour plus de précisions sur le plan de continuité de l'activité, v. le bulletin ci-après.

### Quelles mesures envisager pour poursuivre l'activité ?

En cas de crise pandémique, l'employeur peut procéder à des **modifications** ou aménagements de l'exécution de la prestation de travail : nouveaux horaires, durée du travail, aménagements de poste ou des lieux de travail, polyvalence pour remplacer les absents, etc. Rappelons que les modifications portant sur des éléments non essentiels du contrat de travail peuvent être décidées de façon unilatérale par l'employeur et imposées aux salariés, le refus de ceux-ci constituant une faute pouvant justifier le licenciement. Ces aménagements devront être **temporaires** (durée de la crise), **proportionnés**, et être en rapport avec les contraintes subies et le but

## DISPONIBILITÉ DU VACCIN

**Un vaccin contre le virus A (H1N1) sera disponible à partir de l'automne 2009. Dans la mesure où l'approvisionnement sera progressif, un ordre de vaccination est prévu. Quelles sont les catégories professionnelles qui bénéficieront en premier lieu de la vaccination contre le virus ?**

**En situation d'approvisionnement progressif en vaccin, le plan national « pandémie grippale » prévoit d'assurer en priorité la vaccination :**

- des professionnels de santé et de secours de toutes origines, amenés à assurer le maintien de l'organisation des soins ;
- des personnels nécessaires à la fabrication des produits de santé permettant de lutter contre la pandémie ;
- des professionnels des activités indispensables au fonctionnement du pays (approvisionnement, énergie, transmissions, services de sécurité, etc.).

recherché (maintien des activités essentielles). En revanche, les modifications portant sur les **éléments essentiels** du contrat nécessitent l'accord du salarié et supposent le respect d'une procédure (notification de la proposition au salarié, délai de réflexion, le cas échéant, avenant au contrat de travail). La Direction générale du travail a précisé dans une circulaire du 3 juillet 2009 qu'aucune mesure dérogatoire n'était prévue quant à la procédure à suivre (*v. Bref social n° 15402 du 16 juillet 2009*). En cas de refus du salarié, l'employeur doit soit y renoncer, soit procéder au licenciement.

Les entreprises peuvent également recourir au télétravail et pour pallier l'absentéisme du personnel de l'entreprise, au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif (*v. ci-après*).

### Comment limiter les risques de transmission ?

Il faut limiter l'accès au lieu de travail des intervenants extérieurs, des clients ou des visiteurs, d'éviter les réunions et les rassemblements de personnes, de privilégier les bureaux individuels en répartissant les personnels présents, et de favoriser la communication par courrier électronique, téléphone, audioconférence ou visioconférence.

Il convient aussi d'organiser la restauration du personnel (élargissement de la plage horaire d'ouverture, espacement des consommateurs, mise en place d'alternatives à la restauration collective, etc.), et les livraisons pour limiter les contacts avec l'extérieur. Enfin, la multiplication des points de mise à disposition des produits d'hygiène et des équipements de protection individuelle permet d'éviter tout regroupement de personnes.

### Peut-on recourir au télétravail ?

Le télétravail peut être organisé en amont de la crise. C'est l'une des mesures susceptibles

d'être prévues dans le plan de continuité d'activité. Des accords de branche ou d'entreprise peuvent préciser les catégories de salariés concernés.

Le **comité d'entreprise**, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté sur le recours à cette organisation du travail, et le CHSCT sur les conditions de travail, la santé et la sécurité.

L'**accord écrit** du salarié est indispensable. L'employeur est tenu de fournir, d'installer et d'entretenir le **matériel** nécessaire. Si le télétravailleur utilise son propre matériel, celui-ci doit être adapté et entretenu par l'employeur. La protection des données traitées par le télétravailleur incombe à l'employeur.

## 2 COMMENT RÉAGIR FACE À LA PANDÉMIE ?

### Que faire face à un cas possible dans l'entreprise ?

Si un salarié présent sur son lieu de travail présente des symptômes de la grippe A/H1N1, il est conseillé de lui faire regagner son domicile, et de lui demander d'appeler son médecin traitant. C'est lui qui déterminera la prise en charge la plus adaptée. Le Samu doit être contacté uniquement en cas d'urgence. Il convient également d'informer le médecin du travail.

### Quel est le rôle du médecin du travail en cas de pandémie ?

En période de pandémie grippale, le médecin du travail mettra en œuvre le **plan d'actions** qu'il aura élaboré précédemment (*v. page 1*).

Il procédera à la **détection** des cas possibles, et à la remontée d'informations vers l'inspection médicale du travail, ou vers les instances de surveillance épidémiologique désignées par le ministère de la Santé (Direction départementale des affaires sanitaires et sociales, cellules interrégionales d'épidémiologie, Institut de veille sanitaire)

Pour les **petites et très petites entreprises**, le médecin du travail devra se rendre disponible pour répondre aux interrogations et aux sollicitations des employeurs ou des salariés et éviter toute panique éventuelle.

Par ailleurs, en fonction de la stratégie de **vaccination** qui sera décidée par les pouvoirs publics, les médecins du travail seront amenés à participer aux opérations de vaccinations. Enfin, la possibilité pour le médecin du travail de prescrire des antiviraux ou des arrêts de travail « est à l'étude », indique la Direction générale du travail dans une circulaire du 26 juin 2009 (*v. Bref social n° 15402 du 16 juillet 2009*).

En fonction de l'évolution de la crise pandémique, le médecin du travail pourra être appelé à pratiquer des **soins** ou prescrire des traitements à la population. Cette **mission exceptionnelle** pourrait s'exercer sous ●●●

●●● Le statut de « collaborateur occasionnel du service public », reconnu par la jurisprudence administrative et judiciaire.

### Peut-on contraindre un salarié à rester chez lui ? Peut-il refuser de venir travailler ?

Selon la DGT, sauf à octroyer au salarié un **congé exceptionnel rémunéré**, l'employeur ne peut le contraindre à rester chez lui. Néanmoins, il est tenu de prendre les précautions nécessaires à la protection des autres travailleurs en cas de doute sur l'état de santé (port d'un masque chirurgical pour le salarié suspecté d'être contaminé, port d'un masque de type FFP2 pour les autres, recommandation d'une consultation médicale, etc.).

S'agissant de la recommandation des autorités sanitaires d'une **mise en quarantaine** pendant sept jours en cas de retour du Mexique, la DGT considère qu'elle ne constitue pas un cas d'absence autorisée par le Code du travail. On peut toutefois légitimement considérer que cette recommandation, justifiée par des motifs de santé publique, est suffisante en droit pour justifier l'absence du salarié, dont l'employeur doit toujours être avisé (*Circ. DGT n° 2009/16 du 3 juillet 2009*).

De manière générale, tout salarié est censé poursuivre son activité professionnelle, même en situation de pandémie grippale, sauf si les autorités décident d'activer la mesure de restriction des activités professionnelles non essentielles. Dans cette situation, seuls les salariés exerçant des fonctions jugées essentielles pour l'entreprise se rendront au travail, les autres pouvant être sollicités à distance (astreinte et télétravail) selon les dispositions du plan de continuité d'activité de l'entreprise.

### Les salariés peuvent-ils invoquer leur droit de retrait ?

A priori, non. Tout salarié peut exercer ce droit s'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, c'est-à-dire si une menace est susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique. Ce droit s'exerce individuellement auprès de l'employeur (*C. trav., art. L. 4131-1*). Dans la mesure où ce dernier a **mis en œuvre** les dispositions du Code du travail et les **recommandations nationales** visant à protéger la santé et la sécurité de ses salariés, qu'il a informé et préparé son personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe trouver à s'exercer. En effet, les mesures de prévention, la prudence et la diligence de l'employeur privent d'objet l'exercice d'un droit de retrait qui se fonderait uniquement sur l'exposition au virus ou la crainte qu'il génère (*Circ. DGT préc.*).

De plus, en cas de crise pandémique, si les autorités compétentes réquisitionnaient les

professionnels nécessaires au maintien des activités considérées comme indispensables à la nation, des mesures seraient appliquées en vue d'assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. L'exercice du droit de retrait ne serait alors pas non plus fondé, s'il était exclusivement motivé par la crainte que représente l'application de la mesure de réquisition.

## 3 COMMENT PALLIER LES ABSENCES ?

### Peut-on faire appel à des intérimaires ou recruter des salariés sous CDD ?

Bien sûr. L'absence d'un salarié constitue l'un des cas de recours à ces contrats expressément prévus par la loi.

### Peut-on recourir au prêt de main-d'œuvre ?

Le prêt de main-d'œuvre entre deux sociétés est autorisé, à condition notamment qu'il soit sans but lucratif. L'opération est donc possible si c'est à titre **gratuit**, l'entreprise prêteuse pouvant toutefois demander le remboursement du coût du salarié. De même, selon la DGT, un prêt à titre **onéreux**, s'il est **délimité** dans le **temps** et ne porte **pas préjudice** au salarié, pourrait, compte tenu de ces circonstances exceptionnelles, être jugé licite (*Circ. préc.*).

### Peut-on faire effectuer aux salariés présents des heures supplémentaires ?

L'employeur peut utiliser le **contingent** annuel d'heures supplémentaires fixé par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par convention ou accord de branche (*C. trav., art. L. 3121-11*). En l'absence d'accord collectif, le contingent applicable est de 220 heures par an et par salarié (*C. trav., art. D. 3121-14-1*). Les heures supplémentaires effectuées afin de faire face à des travaux urgents, destinés à prévenir ou à réparer un accident (*C. trav., art. L. 3121-16*) ou donnant lieu à un repos compensateur équivalent (*C. trav., art. L. 3121-25*) ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. L'employeur qui souhaite faire exécuter des heures supplémentaires dans le cadre ou bien au-delà de ce contingent doit en informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (*C. trav., art. L. 3121-11-1, al. 1*).

L'employeur peut aussi utiliser le dispositif des **heures choisies**, c'est-à-dire effectuées après épuisement du contingent annuel. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a abrogé l'article L. 3121-17 du Code du travail sur les heures choisies. Pour autant, les accords collectifs conclus antérieurement à la loi restent en vigueur. Ainsi, dans ce cadre seulement, le salarié qui le souhaite peut effectuer des « heures choisies » au-delà du contingent d'heures supplémentaires

applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

### Peut-on déroger aux durées maximales de travail ?

Sur **autorisation** de l'**inspecteur du travail**, il est possible de déroger :

- à la **durée quotidienne maximale** de travail effectif fixée à dix heures, dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé (*C. trav., art. D. 3121-15*);
- à la durée maximale quotidienne de huit heures des travailleurs de nuit (*C. trav., art. R. 3122-10*).

En outre, une dérogation en matière de **durée maximale hebdomadaire absolue** du travail (fixée à 48 heures) peut être accordée par le **DDTEFP**, en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, ce dépassement ne pouvant avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine (*C. trav., art. L. 3121-35*).

Dans tous ces cas, l'employeur doit adresser sa **demande** de dérogation accompagnée des **justifications** utiles, de l'**avis du comité d'entreprise** ou, à défaut, des délégués du personnel, et du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux.

En outre, en cas d'urgence et de surcroît d'activité temporaire imposé, l'employeur peut, **sous sa propre responsabilité**, dépasser la **durée quotidienne maximale du travail effectif** de dix heures. Il doit alors présenter à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et de l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Il doit également présenter les explications sur les causes de cette prolongation de la durée du travail sans autorisation préalable (*C. trav., art. D. 3121-17*).

Une possibilité similaire de déroger à la durée maximale quotidienne du travail de nuit sans autorisation préalable, mais avec demande de régularisation ultérieure, est prévue dans certaines circonstances (*C. trav., art. R. 3122-14*).

### Quelles sont les autres possibilités d'aménagement du temps de travail ?

En cas de travaux urgents pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, l'employeur peut, sans nécessité d'une autorisation préalable :

- **suspendre le repos hebdomadaire** de 35 heures consécutives après consultation du comité d'entreprise (*C. trav., art. L. 3132-4*; *C. trav., art. R. 3172-6*);
- déroger au **repos quotidien** de 11 heures consécutives (*C. trav., art. D. 3131-5*).

Concernant ces deux dérogations, l'inspecteur du travail doit être informé. ●●●

**Peut-on utiliser les astreintes ?**

Oui. L'employeur peut utiliser des astreintes. L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son **domicile** ou à **proximité** afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme du **temps de travail effectif**. Les astreintes sont mises en place par convention ou accord de branche étendus ou par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté. En outre, l'inspecteur du travail doit être informé (*C. trav., art. L. 3121-7*). En cas de circonstances exceptionnelles, chaque salarié concerné doit être averti au moins un jour franc avant une période d'astreinte (*C. trav., art. L. 3121-8*).

**Comment gérer le cas des salariés expatriés ?**

Rappelons que l'inscription des salariés expatriés auprès de leur consulat est la garantie, en cas de problème, que les autorités françaises puissent immédiatement identifier les ressortissants salariés des entreprises françaises et les salariés français des entreprises étrangères présents dans le pays concerné.

En cas d'**interruption** de la **mission** à l'étranger ou de rapatriement anticipé, le salarié subit une **modification** de son contrat de travail. Celle-ci doit lui être proposée et non pas imposée. Le simple refus de cette modification ne peut à lui seul justifier un licenciement.

Dans l'hypothèse où le salarié est dans une zone à risque (voir [www.diplomatie.gouv.fr](http://www.diplomatie.gouv.fr))

**QUELLES SONT LES MESURES À PRENDRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?**

La Fonction publique étant soumise aux dispositions du Code du travail en matière de prévention des risques professionnels, les recommandations du ministère du Travail en cas de pandémie grippale lui sont également applicables. Néanmoins, certaines d'entre elles doivent être adaptées à la spécificité de la Fonction publique. Ainsi, l'élaboration du plan de continuité d'activité est obligatoire dans la Fonction publique d'État et leurs établissements publics, et est fortement recommandée dans les collectivités locales. En outre, les administrations pourront imposer à titre exceptionnel le travail à distance pour une durée limitée.

En cas de situation pandémique, les agents peuvent être également amenés à effectuer des heures supplémentaires. Une prochaine circulaire supprimera le contingentement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires fixé par décret du 14 janvier 2002. Ainsi, les agents pourront effectuer plus de 25 heures supplémentaires par mois, sans avoir besoin d'une décision du chef de service. Dans l'attente de ce texte, le décret de 2002 autorise ce dépassement en cas de situation exceptionnelle. En outre, le chef de service ou l'autorité territoriale pourra adapter le calendrier des congés des agents en raison de l'intérêt du service.

Par ailleurs, comme pour les salariés dans le secteur privé, le recours au droit de retrait doit demeurer exceptionnel. Il concerne une situation particulière de travail, présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé, et non un contexte global de crise sanitaire. Néanmoins, les personnels exerçant des missions de sécurité et d'ordre public ou au sein des postes diplomatiques ne peuvent faire usage de ce droit, quels que soient le niveau d'alerte et leur champ de compétence. De même, les personnels exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ou chargés du ramassage des déchets) ne peuvent exercer leur droit de retrait.

et lorsque son employeur ne souhaite pas le rapatrier malgré sa demande, le salarié pourrait invoquer le **droit de retrait**, si l'employeur n'a pas pris les dispositions permettant d'assurer la protection du personnel contre les risques.

Les clauses du contrat règlent souvent les conditions de **rapatriement** (modalités, prise en charge des frais, etc.).

Le salarié ne peut être considéré comme démissionnaire ou comme ayant abandonné son poste s'il se trouve dans l'impossibilité temporaire de se présenter à son travail (que ce soit à la fin d'une mission à l'étranger ou à la fin d'un voyage d'agrément) du fait des mesures prises par les autorités françaises

ou de celles d'un autre pays dans le but de limiter la propagation du virus.

Au Mexique, et dans les autres pays fortement touchés par le virus (notamment les États-Unis), il est recommandé de se rapprocher des représentations de la France en cas de doute sur la conduite à tenir.

S'agissant des salariés dont l'activité professionnelle implique des déplacements à l'étranger, si ceux-ci sont à destination de zones à risques et qu'ils ne peuvent être annulés ou reportés, il est recommandé de se déplacer avec les masques et le matériel d'hygiène indiqués par les autorités sanitaires.