



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral
de l'économie, de la formation et de la
recherche

Secrétariat d'État à l'économie SECO
Direction du travail
Conditions de travail

Avec la participation de:



Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz – IVA
Association Intercantonale pour la Protection des Travailleurs – AIPT
Associazione intercantonale per la Protezione dei Lavoratori – AIPL

suva

Guide pratique pour **les contrôles liés au COVID-19 sur les chantiers et dans l'industrie**

Version 8 du 2 février 2022

Objectif

Le présent document doit aider les organes d'exécution de la loi sur le travail LTr et la Suva à préciser le cadre des contrôles et les critères à appliquer, ce qui permettra d'élaborer d'un commun accord une base pour harmoniser au mieux les contrôles. Mais l'autorité qui exécute le contrôle conserve son droit de prendre une décision différente dans des cas individuels justifiés. Vu la situation particulière, quelques cantons ont édicté des obligations plus strictes, que le présent guide pratique ne prend pas en compte. Le présent document est amené à se développer et à fournir des réponses à de nouvelles questions. Il a été élaboré dans un groupe de travail réunissant les institutions susmentionnées.

Bases légales

Remarque préliminaire

Les obligations de l'employeur pour protéger ses travailleurs contre une contamination par le COVID-19 se fondent principalement sur l'art. 6 de la loi sur le travail.

Dispositions légales particulières

La loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (loi COVID-19, RS 818.102), l'ordonnance COVID-19 situation particulière du Conseil fédéral (RS 818.101.26) et l'ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (ordonnance 3 COVID-19, RS 818.191.24) prescrivent les mesures destinées à protéger les travailleurs. Les dispositions déterminantes sont les suivantes.

Loi COVID-19, art. 4 Mesures dans le domaine de la protection des travailleurs

¹ Le Conseil fédéral peut ordonner des mesures visant à protéger les travailleurs vulnérables et en particulier imposer des obligations à cet effet aux employeurs. Lorsque le travailleur doit interrompre son travail en raison d'une mesure ordonnée par les autorités et que le salaire doit continuer à être versé par l'employeur, ce dernier a un droit équivalent au remboursement, conformément à l'art. 15.

² S'il prend des mesures au sens de l'al. 1, il prévoit que leur exécution relève des organes d'exécution de la loi du 13 mars 1964 sur le travail et de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA), et que les frais résultants de cette exécution sont financés par le supplément de prime destiné aux frais liés à la prévention des accidents et maladies professionnels prévu à l'art. 87 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents.

³ Le Conseil fédéral garantit que les professionnels du secteur agricole et de la construction ainsi que les artisans et les ouvriers en déplacement professionnel ont la possibilité de se restaurer dans des établissements de restauration malgré la fermeture ordonnée par les autorités. Les mêmes conditions en matière de mesures de protection et d'horaires d'ouverture que pour les cantines des entreprises privées et des institutions publiques s'appliquent.

⁴ Il garantit que, malgré la fermeture des établissements de restauration ordonnée par les autorités, suffisamment d'installations sanitaires sont à la disposition des conducteurs de camion et que ceux-ci peuvent se restaurer dans des établissements de restauration.

Ordonnance COVID-19 situation particulière, art. 25 Mesures de prévention

¹ L'employeur est tenu de garantir que les employés peuvent respecter les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance. À cette fin, les mesures correspondantes doivent être prévues et mises en œuvre.

² Dans les espaces intérieurs, y compris les véhicules où se tiennent plus d'une personne, chaque personne est tenue de porter un masque facial. Cette obligation ne s'applique pas aux personnes qui:

- a. exercent des activités pour lesquelles il est impossible de porter un masque pour des raisons de sécurité ou à cause de la nature de l'activité, ou qui
- b. ne sont pas tenues de porter un masque facial en vertu de l'art. 6, al. 2, let. b, c, e et f.

³ L'employeur prend d'autres mesures en vertu du principe STOP (substitution, technique, organisation, personnel), notamment la possibilité de remplir les obligations professionnelles depuis le domicile, la mise en place de séparations physiques, la séparation des équipes, l'aération régulière ou le port d'un masque facial en plein air.

⁴ Il est habilité à vérifier que son personnel dispose d'un certificat de vaccination, de guérison ou de test aux conditions suivantes:

- a. la vérification permet de définir des mesures de protection appropriées;
- b. le résultat de la vérification n'est pas utilisé à d'autres fins;
- c. la vérification et les mesures qui en découlent sont consignées par écrit;
- d. les employés ou leurs représentants sont consultés au préalable.

⁵ Lorsque la nature de l'activité le rend possible et réalisable sans efforts disproportionnés, l'employeur est tenu de garantir que les employés remplissent leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. Il prend les mesures organisationnelles et techniques appropriées.

⁶ L'art. 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 du 19 juin 2020 s'applique en sus à la protection des employés vulnérables.

Ordonnance 3 COVID-19 Art. 27a employés vulnérables

- ¹ L'employeur permet à ses employés vulnérables de remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. À cette fin, il prend les mesures organisationnelles et techniques qui s'imposent.
- ² Si l'employé ne peut pas remplir ses obligations professionnelles habituelles depuis son domicile, son employeur lui attribue des tâches de substitution équivalentes qu'il peut effectuer depuis son domicile et les rétribue au même salaire, même si elles divergent du contrat de travail.
- ³ Si, pour des raisons d'exploitation, la présence d'employés vulnérables sur place est indispensable en tout ou partie, ces derniers peuvent exercer leur activité habituelle sur place, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:
 - a. la place de travail est aménagée de sorte que tout contact étroit avec d'autres personnes soit exclu, notamment en mettant à disposition un bureau individuel ou une zone clairement délimitée;
 - b. dans les cas où un contact étroit s'avère parfois inévitable, des mesures de protection supplémentaires sont prises, selon le principe STOP (substitution, technique, organisation, personnel).
- ⁴ S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément aux al. 1 à 3, l'employeur leur attribue sur place des tâches de substitution équivalentes respectant les prescriptions visées à l'al. 3, let. a et b, et les rétribue au même salaire, même si elles divergent du contrat de travail.
- ⁵ L'employeur consulte les employés concernés avant de prendre les mesures prévues. Il consigne par écrit les mesures décidées et les communique de manière appropriée aux employés.
- ⁶ L'employé concerné peut refuser d'accomplir une tâche qui lui a été attribuée si l'employeur ne remplit pas les conditions visées aux al. 1 à 4 ou si, pour des raisons particulières, il estime que le risque d'infection au coronavirus est trop élevé malgré les mesures prises par l'employeur au sens des al. 3 et 4. L'employeur peut exiger un certificat médical.
- ⁷ S'il n'est pas possible d'occuper les employés concernés conformément aux al. 1 à 4, ou dans le cas d'un refus visé à l'al. 6, l'employeur les dispense de leurs obligations professionnelles avec maintien du paiement de leur salaire.
- ⁸ Les employés font valoir leur vulnérabilité moyennant une déclaration personnelle. L'employeur peut exiger un certificat médical.
- ⁹ L'octroi des allocations pour perte de gain COVID-19 est régi par l'art. 2, al. 3^{quater}, de l'ordonnance du 20 mars 2020 sur les pertes de gain COVID-19.
- ¹⁰ Sont considérées comme vulnérables:
 - a. les femmes enceintes;
 - b. les personnes qui souffrent des pathologies ou des anomalies génétiques énumérées à l'annexe 7 et qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons médicales.



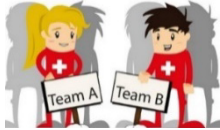

- ¹¹ Ne sont pas considérées comme vulnérables:
- a. les femmes enceintes qui sont vaccinées contre le COVID-19, durant 270 jours à compter de la vaccination complète;
 - b. les personnes visées à l'al. 10 qui ont contracté le SARS-CoV-2 et sont considérées comme guéries :
 1. sur la base d'une analyse de biologie moléculaire pour le SARS-CoV-2: durant 270 jours à compter du 11^e jour suivant la confirmation de l'infection,
 2. sur la base d'une analyse des anticorps contre le SARS-CoV-2 au sens de l'art. 16, al. 3, de l'ordonnance COVID-19 du 4 juin 2021 sur les certificats: durant la validité du certificat correspondant.
- ¹² Les pathologies et anomalies génétiques visées à l'al. 10, let. b, sont précisées à l'annexe 7 à l'aide de critères médicaux. La liste de ces critères n'est pas exhaustive. Une évaluation clinique de la vulnérabilité dans le cas d'espèce est réservée et peut aussi avoir pour conséquence que des personnes visées à l'al. 11 soient considérées comme vulnérables.
- ¹³ Le DFI actualise en permanence l'annexe 7 selon l'état des connaissances scientifiques.
- ¹⁴ L'art. 25 de l'ordonnance COVID-19 du 23 juin 2021 situation particulière s'applique à la protection générale des employés.

Ordonnance COVID-19 situation particulière, art. 26 Exécution, contrôles et obligations de collaborer

- ¹ En application des dispositions relatives à la protection de la santé fixées à l'art. 6 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, l'exécution de l'art. 25 incombe aux autorités d'exécution de la loi sur le travail et de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents.
- ² Les autorités d'exécution compétentes peuvent en tout temps effectuer des contrôles sans préavis dans les établissements et dans des lieux.
- ³ L'employeur doit garantir aux autorités cantonales compétentes l'accès aux locaux et aux lieux.
- ⁴ Lors des contrôles effectués sur place, les instructions des autorités d'exécution compétentes doivent être mises en œuvre sans délai.

Obligations de l'employeur

Dans l'Aide-mémoire pour les employeurs – Protection de la santé au travail – CORONAVIRUS (COVID-19), le SECO précise les obligations de l'employeur notamment sur la base de l'art. 23 al. 2 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière et fournit des points de référence pour évaluer les situations à risque. On y trouve également l'illustration suivante:

S	S désigne la substitution, qui en cas de COVID-19 n'est possible qu'en assurant le respect d'une distance suffisante (p. ex. par le télétravail)	
T	T correspond aux mesures techniques (p. ex. plexiglas, postes de travail séparés).	
O	O désigne les mesures organisationnelles (p. ex. séparation des équipes, modification de la planification du travail en équipes).	
P	P correspond à l'équipement de sécurité personnel (p. ex. masques d'hygiène [masques chirurgicaux, masques OP]).	

Source: SECO

Rapport explicatif concernant l'ordonnance COVID-19 situation particulière

Dans le rapport explicatif du 2 février 2022 concernant l'ordonnance sur les mesures destinées à lutter contre l'épidémie de COVID-19 en situation particulière (ordonnance COVID-19 situation particulière), l'art. 25 est précisé comme suit:

Selon l'al. 1, l'employeur est tenu de garantir que les employés peuvent respecter les recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance.

L'al. 2 prévoit une obligation générale de porter un masque pour tous les collaborateurs dans les espaces intérieurs où se trouvent plus d'une personne, qu'ils soient ou non titulaires d'un certificat. Des exceptions sont prévues pour les situations dans lesquelles le port du masque n'est pas possible pour des raisons de sécurité ou en raison de la nature de l'activité, ainsi que pour les personnes qui sont exemptées du port du masque en vertu de l'art. 6, al. 2. (l'art. 6, al. 2, let. b, c, e et f est pertinent ici). Il ressort, a contrario, qu'aucune exemption du port du masque n'est possible dans les entreprises appliquant la règle des « 2G » ou des « 2G plus ». Il relève en effet du devoir d'assistance de l'employeur de veiller à ce que ses employés bénéficient d'une meilleure protection que, par exemple, les personnes fréquentant librement une manifestation non soumise à l'obligation de port du masque en raison de la limitation d'accès en vigueur.

Al. 3: L'employeur doit prendre d'autres mesures en vertu du principe STOP (substitution, mesures techniques, mesures organisationnelles, équipement de protection individuelle), notamment la mise en place du télétravail (cf. Recommandations de l'OFSP), de séparations physiques, la séparation des équipes, aération régulière (5 à 10 min. par heure) ou le port d'un masque facial dans des situations à risque. Ces prescriptions concrétisent l'obligation de l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs (art. 6 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, LTr, RS 822.11).

Le principe STOP comporte les volets suivants:

- Substitution : les activités pouvant donner lieu à un contact étroit sont remplacées par d'autres activités, par exemple, par l'instauration du travail à domicile.
- Mesures techniques et organisationnelles : grâce à des mesures techniques et organisationnelles, des activités pouvant donner lieu à un contact étroit sont effectuées sous une autre forme (p. ex. contacts clients par outils électroniques interposés plutôt que directement), ou des mesures de protection spéciales sont prises (produits désinfectants, porter un masque d'hygiène dans les situations à risque [voir la fiche d'information du SECO sur la sécurité au travail] etc.).
- Équipement de protection individuelle : cette mesure peut en particulier s'appliquer dans les établissements du système de santé, où les employés sont entraînés à utiliser des équipements de protection.

L'al. 4 précise que l'employeur est habilité à vérifier l'existence d'un certificat de vaccination, de guérison ou de test si cela sert à fixer les mesures de protection appropriées à prendre en vertu du principe STOP (*let. a*). Dans un souci d'économie des données, le certificat COVID-light devrait toujours être utilisé – lorsqu'il est disponible – si les mesures ne nécessitent pas de faire une différence entre le statut immunitaire et le statut infectieux. Il devra également tenir compte du fait que pour certaines installations et établissements ou lors de manifestations, l'accès est limité aux personnes disposant d'un certificat. Les mesures pertinentes pour les employés en contact avec les clients doivent également assurer la protection des hôtes ou des visiteurs, l'accent étant mis ici sur l'obligation de porter un masque en vigueur dans les espaces intérieurs indépendamment d'une éventuelle restriction d'accès ou, lorsque cela est nécessaire pour garantir une protection adéquate, sur la nécessité de disposer en sus d'un certificat. Toutefois, l'employeur est désormais libre d'imposer ces exigences (p. ex. port du masque obligatoire également à l'extérieur et/ou obligation de présenter un certificat) individuellement et non pour tous les employés en contact avec la clientèle

Si l'employeur exige, selon des critères objectifs, l'obligation de présenter un certificat, pour l'exécution du travail par les employés, il doit proposer une offre de test aux employés qui n'ont pas de statut immunitaire (c'est-à-dire qui ne sont ni vaccinés ni guéris). Selon la réglementation actuelle de la prise en charge des coûts, les coûts de cette offre de test sont pris en charge par la Confédération si des tests répétés sont effectués ; en cas de tests individuels, c'est à l'employeur de supporter les coûts. Si, en revanche, l'employeur ne lie qu'un allègement des mesures à la présence d'un certificat (p. ex., la participation à des réunions), mais que les employés sans certificat peuvent quand même effectuer leur travail avec des mesures de protection, il n'y a pas d'obligation de fournir des tests et l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les coûts.

Let b: L'employeur ne peut pas utiliser le résultat de la vérification du certificat à d'autres fins. En outre, cela ne doit conduire à aucune discrimination entre les personnes vaccinées, les personnes guéries et les personnes testées et le personnel non vacciné: une différenciation des mesures qui repose sur des bases non objectives est interdite. S'agissant des rapports de travail de droit public, il sera également vérifié au cas par cas

si la base juridique formelle requise pour traiter les données sanitaires visibles dans le certificat (statut immunitaire et statut de l'infection) existe.

Let. c: L'employeur doit documenter par écrit s'il a l'intention de prendre des mesures de protection ou des mesures de mise en œuvre d'un plan de test sur la base du certificat COVID. Les employés doivent être consultés au préalable. Il n'existe pas de procédure définie en la matière. Une consultation doit être organisée avec les instances de représentation du personnel dans chaque entreprise (cf. explications relatives à l'art. 6, al. 3, de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail [RS 822.113] dans le guide correspondant, disponible sur le site du SECO). En matière de travail, les circonstances individuelles sont toujours déterminantes. Les déclarations d'ordre général ne peuvent être que très limitées.

Les règles suivantes s'appliquent aux réunions : lorsqu'elles sont purement internes, l'art. 25 s'applique quel que soit le nombre de personnes qui y participent. S'agissant de réunions à l'échelle d'une entreprise, auxquelles les employés ne sont pas tenus d'assister mais qui font partie du travail et qui sont recommandées, il faut évaluer si l'obligation de présentation du certificat est une mesure proportionnée et si d'autres mesures de protection modérées telles que l'obligation en vigueur de porter un masque dans les espaces intérieurs et le respect de la distance requise n'apporteraient pas une protection suffisante. Si la réunion des collaborateurs ne fait pas partie de leur travail, les dispositions générales relatives aux manifestations s'appliquent. Quant aux réunions avec des participants externes, tout dépend concrètement des circonstances. S'il s'agit de «réunions de travail classiques», les dispositions prises par les employeurs s'y appliquent. Ceux-ci doivent prévoir ces cas de figure dans leur plan de protection et les dispositions élaborées pour les espaces utilisés doivent être respectées (p. ex. en cas de location d'une salle dans un hôtel). Les règles propres aux manifestations prévues à l'art. 14a s. ne s'appliquent que si la réunion rassemblant des participants externes revêt effectivement le caractère d'une manifestation (p. ex. à l'occasion d'une formation ou d'un atelier).

L'al. 6 précise que les dispositions de l'art. 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 du 19 juin 2020 s'appliquent en outre à la protection des employés vulnérables.

Compétences en matière d'exécution

Les mesures visant à protéger les collaborateurs contre une contamination par le COVID-19 sont les mesures de protection de la santé visées à l'art. 6 LTr et les inspections cantonales du travail sont les autorités compétentes en matière d'exécution au sens de cette loi.

Sur la base de l'art. 26 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière, la Suva a été chargée de soutenir l'exécution, comme le prévoit déjà l'ordonnance 2 COVID-19. Il est convenu que la Suva continue à s'occuper de certaines entreprises.

L'abrogation de l'art. 7d al. 3 de l'ordonnance 2 COVID-19 a entraîné la suppression de la possibilité pour les cantons de fermer directement un chantier.¹

Le droit général d'exécution est donc applicable: dans le cadre d'une procédure simplifiée en vertu de l'art. 51 ss LTr, les inspections cantonales du travail délivrent – le cas échéant après signalement par la Suva – des décisions à l'encontre des entreprises contrevenantes qui n'ont pas appliqué les mesures prévues à l'art. 25 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière (cf. Questions concrètes sur la procédure de contrôle à la fin du présent document).

Le SECO est l'autorité chargée de la surveillance des autorités de contrôle et il a compétence pour interpréter les questions de procédure (art. 42 al. 1 LTr).

¹ L'art. 7d disposait que les autorités cantonales compétentes peuvent fermer une entreprise ou un chantier si les obligations inscrites à l'al. 1 ne sont pas respectées.

Questions issues de la pratique pour la mise en œuvre des recommandations de l'OFSP en matière d'hygiène et de distance

Leur application par les employeurs et le contrôle de leur application par les organes d'exécution de la LTr et par la Suva ne cessent de soulever des questions sur la mise en œuvre concrète des prescriptions de l'art. 25 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière. En principe, il faut pouvoir répondre à ces questions de manière cohérente. Dans le cadre d'un échange régulier, les organes d'exécution s'entretiennent des questions soulevées, dont la soumission s'inscrit dans une approche ascendante, et définissent les réponses qui servent de base à une pratique d'exécution uniforme.

Les échanges entre la Suva, l'AIPT et le SECO ont permis de clarifier les questions suivantes.

	Question	Réponse
1	Dois-je installer un poste de lavage des mains avec de l'eau courante, du savon et des serviettes à usage unique sur chaque chantier?	Oui. Pour les travaux de courte durée (moins de deux jours-personnes), vous pouvez aussi mettre plutôt à disposition du désinfectant.
2	Que faut-il utiliser pour se sécher les mains après les avoir lavées?	Des essuie-mains jetables, des serviettes en papier jetables ou un rouleau de serviettes en tissu jetables doivent être disponibles pour se sécher les mains. Il est également possible d'utiliser des sèche-mains à air pulsé. Un grand nombre d'entre eux disposent d'un filtre HEPA dans le conduit d'admission et le flux d'air (sortie) est canalisé.
3	Quelles mesures d'hygiène s'appliquent aux espaces utilisés en commun (p. ex. toilettes, salles de pause)?	Les espaces utilisés en commun doivent faire l'objet d'un nettoyage quotidien. Dans les salles de pause et les salles de réunion, il est également conseillé de nettoyer, après utilisation, les tables et autres surfaces souvent touchées, comme les dossiers de chaises, avec un produit de nettoyage standard. Il faut équiper les salles de produits de nettoyage appropriés et de serviettes en papier jetables. Les toilettes mobiles (p. ex. les TOI TOI) doivent en plus être nettoyées avec un produit désinfectant.
4	Où faut-il porter un masque?	Pour garantir la protection des travailleurs, le port du masque est obligatoire à l'intérieur en tout endroit où se trouve plus d'une personne. Cela vaut aussi pour les véhicules. Cette obligation ne s'applique pas aux personnes qui: <ul style="list-style-type: none"> a. exercent des activités pour lesquelles il est impossible de porter un masque pour des raisons de sécurité ou à cause de la nature de l'activité, ou qui b. ne sont pas tenues de porter un masque facial en vertu de l'art. 6, al. 2, let. b, c, e et f.

5	Faut-il porter un masque dans les transports collectifs ou les véhicules d'entreprise?	Oui, le port du masque est aussi obligatoire dans les véhicules. L'obligation du port du masque ne peut être levée que pour le conducteur/la conductrice dans la mesure où le port du masque constituerait un risque pour la sécurité. En pareil cas, le siège du passager avant ou un siège à côté du conducteur doivent rester libres. Le masque n'est pas non plus obligatoire si le conducteur/la conductrice est seul/e dans le véhicule.
6	L'obligation du port du masque disparaît-elle dans des espaces intérieurs si des écrans de séparation y sont installés?	Non
7	L'obligation du port du masque disparaît-elle dans des espaces intérieurs si l'entreprise utilise le certificat Covid?	Non
8	Faut-il porter un masque dans les bureaux paysagers?	Les employeurs sont tenus de veiller à ce que les travailleurs remplissent leurs obligations professionnelles à partir de leur domicile, lorsque la nature de l'activité le permet et que cela peut être mis en œuvre moyennant un effort proportionné. Ils prennent les mesures organisationnelles et techniques appropriées. Si l'obligation de travailler à domicile ne peut pas être assumée, il existe une obligation de porter un masque pour protéger les travailleurs à l'intérieur des locaux, partout où plus d'une personne se trouve dans une pièce. Cela vaut également pour les bureaux paysagers, quelle que soit la taille de la pièce.
9	Quand un espace est-il considéré comme clos sur un chantier?	Un espace est considéré comme clos dès que les fenêtres sont installées. Un espace fermé sans fenêtre est également considéré comme un espace clos.
10	Les halls de production ou les entrepôts sont souvent très grands. Tous les employés portent quand même un masque?	Oui, dès que plus d'une personne se trouve dans cette salle, l'obligation générale de porter un masque s'applique. Ceci indépendamment de la taille de la pièce.
11	Quand un espace est-il considéré comme clos?	Un espace couvert avec des parois latérales sur plus de la moitié de la longueur du périmètre est considéré comme un espace intérieur.
12	Le port du masque est-il obligatoire dans les vestiaires?	Oui. Les vestiaires sont des espaces intérieurs. Le port du masque y est donc obligatoire.

13	Qu'entend-on par masques faciaux? De quels types de masques s'agit-il?	<p>Par masques faciaux, il faut entendre les masques de protection respiratoire, les masques d'hygiène et les masques en tissu qui permettent de protéger les tiers de manière suffisante. Les écharpes et autres accessoires textiles non spécifiques (p. ex. cousus soi-même) ne constituent pas des masques faciaux.</p> <p>https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Produktsicherheit/produktesicherheit_faq_covid19.html</p> <p>Toutefois, nous recommandons de continuer à utiliser des masques d'hygiène certifiés EN 14683 au poste de travail. Ils assurent un niveau de protection et de sécurité élevé basé sur une norme européenne harmonisée.</p>
14	Sur chantier, il n'est pas toujours possible de respecter une distance de 1,5 mètre. Quand des mesures supplémentaires s'imposent-elles?	<p>Si lors de travaux à l'extérieur, la distance de 1,5 entre deux personnes ne peut pas être respectée, des mesures supplémentaires selon le principe STOP sont dans tous les cas nécessaires. Lors de travaux à l'intérieur, il faut toujours porter un masque, quelle que soit la distance.</p>
15	Qu'en est-il des contacts brefs à moins de 1,5 mètre en plein air?	<p>Les brefs contacts sur le lieu de travail (p. ex. rencontres sur l'échafaudage, soulèvement ponctuel d'un objet en commun) peuvent se dérouler sans mesures supplémentaires (p. ex. sans masque). Lorsque des tâches nécessitent une action commune, il est indispensable de prendre des mesures selon le principe STOP.</p>
16	Les travailleurs doivent-ils recevoir des instructions sur le port du masque?	<p>Un masque facial (masque d'hygiène, p. ex.) doit être porté pour protéger contre une infection au coronavirus (cf. point 5).</p> <p>Les travailleurs doivent recevoir des instructions sur l'utilisation correcte des masques. Pour plus d'informations à ce propos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - www.youtube.com/watch?v=GNkQKutS8cg - www.suva.ch/fr-CH/materiel/fiche-thematique/utilisation-correcte-du-masque-d-hygiene -
17	Dans le rapport explicatif concernant l'ordonnance COVID-19 situation particulière et plus particulièrement l'art. 25, il est question d'«équipes fixes». Dans de telles équipes, il est possible de renoncer au port d'un masque d'hygiène. Qu'en est-il pour les travaux de construction?	<p>Non: A l'intérieur, le port du masque est également obligatoire de manière générale.</p> <p>La mise en œuvre de la mesure «équipes fixes» sert en premier lieu au traçage des contacts et ne constitue pas une mesure de protection. Pour assurer la protection des collaborateurs, il convient d'appliquer les mesures selon le principe STOP.</p>

18	Quelles règles s'appliquent aux salles de pause, aux cantines d'entreprises et aux restaurants du personnel?	Dans les restaurants du personnel et les cantines d'entreprises, une distance de 1,5 mètre doit être respectée. Cette règle est considérée comme respectée si un siège reste libre entre deux sièges occupés et qu'aux tables prévues pour quatre personnes, seules deux places situées en diagonale sont occupées. Les autres règles sont applicables par analogie. De manière générale, le port du masque est obligatoire tant qu'on n'est pas assis pour consommer.
19	Quelles règles s'appliquent aux salles de réunion?	Il faut toujours porter un masque dans les salles de réunion. La règle en matière de distance doit également être respectée. Elle est considérée comme respectée si un siège reste libre entre deux sièges occupés. Aux tables prévues pour quatre personnes, seules deux places situées en diagonale peuvent être occupées. Les salles de réunion doivent être régulièrement aérées et les points de contact doivent être désinfectés.
20	Que faut-il entendre par «équipes fixes» ou «équipes séparées»?	Par «équipes fixes» ou «équipes séparées», on entend des groupes de collaborateurs d'une même entreprise. La composition de ces équipes peut être retracée par l'employeur pour la journée de travail donnée et peut être reconstituée au moins pendant les deux semaines de travail suivantes. Si l'un des membres d'une équipe fixe est infecté au coronavirus, le service cantonal de traçage des contacts peut ordonner une quarantaine pour tous les membres de l'équipe. www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/isolation-und-quarantaene.html Les membres d'équipes fixes ou séparées travaillent toujours ensemble au sein de leur groupe. Ils ne se mélangent pas avec d'autres équipes.
21	Les équipes fixes peuvent-elles également être composées de collaborateurs de différentes entreprises?	Non. La responsabilité de la reconstitution des équipes fixes sur deux semaines de travail n'est pas divisible. (Exception: travailleurs fournis par des entreprises de location de services)
22	Quand un espace est-il considéré comme clos sur un chantier?	Un espace est considéré comme clos dès que les fenêtres sont installées. Un espace fermé sans fenêtre est également considéré comme un espace clos.

23	Comment s'assurer qu'il n'y a aucun collaborateur malade dans son groupe de travail?	De brèves consignes sont données chaque matin avant le début du travail. Instruisez vos collaborateurs sur les prescriptions de l'art. 25 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière relatives à l'hygiène, à la distance et à l'obligation de porter un masque, et informez-vous de leur état de santé. Les collaborateurs présentant des symptômes de maladie (toux, maux de gorge, essoufflement avec ou sans fièvre, perte soudaine du goût et/ou de l'odorat, sensation de fièvre ou douleurs musculaires) doivent être renvoyés chez eux et y rester tant que les symptômes persistent.
24	Qui a besoin d'un plan de protection?	Les exploitants d'installations ou d'établissements accessibles au public, y compris les établissements de formation, et les organisateurs de manifestations sont toujours tenus d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de protection (art. 10 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière).
25	Quelles mesures spéciales faut-il prendre pour les personnes vulnérables?	Les règles énoncées à l'art. 27a de l'ordonnance 3 Covid-19 sont d'application pour les personnes vulnérables.
26	Une collaboratrice ou un collaborateur déclaré être positive/positif au coronavirus après un test en laboratoire. Que doit faire l'employeur?	Il convient de suivre les instructions du canton (service de traçage des contacts). Si toutes les mesures de protection ont été prises, on peut partir du principe qu'aucun autre collaborateur ne sera placé en quarantaine.
27	Faut-il malgré tout porter un masque dans les espaces accessibles au public si des écrans de séparation y ont été installés?	Non. L'art. 6 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière stipule que l'obligation de porter un masque facial s'applique aussi aux employés et aux autres personnels qui travaillent dans des espaces intérieurs et extérieurs accessibles au public d'une installation ou d'un établissement, indépendamment du fait que des dispositifs de protection, comme des séparations en plastique ou en verre, aient été ou non installés.
28	Quelles règles s'appliquent dans un guichet accessible au public (zone de réception)?	Le port du masque est obligatoire dans les parties d'une entreprise qui sont accessibles au public, et donc également dans les zones dotées d'un guichet. Si plusieurs personnes se trouvent dans la pièce derrière le guichet, l'obligation générale de porter le masque s'y applique également.
29	Les mesures de protection peuvent-elles être assouplies si les employés sont vaccinés?	Oui. L'employeur est tenu de prendre des mesures de protection adéquates. Dans ce contexte, il peut tenir compte du statut vaccinal communiqué par ses collaborateurs, mais ne peut en aucun cas faire pression sur les salariés qui ne sont pas vaccinés. L'obligation de porter un masque à l'intérieur s'applique également au personnel vacciné.
30	Comment un employeur peut-il utiliser le certificat?	Les employeurs sont autorisés à contrôler l'existence d'un certificat parmi leurs travailleurs si cela sert à déterminer les mesures de protection appropriées. Le port du masque est tout de même obligatoire à l'intérieur.

31	De quoi l'employeur doit-il tenir compte s'il veut utiliser le certificat?	Si l'employeur prévoit de contrôler l'existence d'un certificat, il doit le consigner par écrit ainsi que les mesures qui en découlent. Les travailleurs ou leurs suppléants doivent être entendus au préalable. Le résultat du contrôle ne doit pas être utilisé à d'autres fins.
32	Qui prend en charge les coûts des tests?	Si un employeur exige un test de la part de ses travailleurs, il doit en supporter lui-même les coûts. La Confédération prend en charge les coûts uniquement si le test est effectué dans le cadre des tests répétitifs réalisés dans l'entreprise.
33	Quelles sont les mesures de protection applicables lorsque je travaille en tant que tiers dans une entreprise exigeant le certificat (p. ex. restaurant)?	Il appartient à l'employeur de déterminer les mesures de protection pour ses collaborateurs. Si le travail est effectué dans une autre entreprise, p. ex. dans un restaurant ou un autre établissement exigeant le certificat, les mesures de protection doivent être coordonnées avec l'exploitant concerné. Le port du masque à l'intérieur doit être respecté dans tous les cas.

Questions concrètes sur la procédure de contrôle

Mesures ordonnées

L'art. 26 al. 4 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière stipule que lors des contrôles effectués sur place, les instructions des autorités d'exécution compétentes doivent être appliquées sans délai. En principe, les mesures ordonnées qui n'entraînent pas l'arrêt du travail doivent être appliquées le jour ouvrable suivant.

Le travail est interrompu jusqu'à l'application des mesures nécessaires dans les cas suivants.

1. Il est impossible de se laver les mains à l'eau courante et au savon, et aucun gel ou produit désinfectant n'est disponible.
2. Les mesures indiquées du principe STOP n'ont pas été mises en œuvre.

Une décision à cet égard est rendue sur la base des art. 25 et 26 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière et elle est en même temps une décision au sens de l'art. 51 al. 1 LTr. Mais cette disposition n'a aucune répercussion sur la procédure d'exécution de la LAA.

Fermeture d'établissement

Si, lors de leurs contrôles, les organes d'exécution constatent que les mesures ordonnées n'ont pas été mises en œuvre, ces mesures sont ordonnées une fois de plus, sous menace de la peine prévue à l'art. 292 CP. Lorsque l'organe d'exécution ordonne la mesure pour la seconde fois, il signale en outre que la non-application de la mesure entraînera la fermeture de l'entreprise. Si la mesure n'est toujours pas appliquée après le troisième contrôle, l'entreprise est immédiatement fermée ou les travaux concernés sont interrompus. Seules les inspections cantonales du travail ont compétence pour délivrer des décisions.

Densité des contrôles

En principe, chaque contrôle de poste de travail ou de système peut être l'occasion de procéder à un contrôle du respect des dispositions prévues à l'art. 25 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière. Des contrôles se limitant à la vérification de l'application de ces mesures sont également possibles.

Contrôles par des tiers

La loi ne prévoit pas de contrôles par des tiers (p. ex. organisations tripartites) du respect des dispositions du droit public en matière de protection des travailleurs selon la LTr. De tels contrôles sont donc interdits conformément au courrier d'information adressé par le SECO aux cantons le 6 avril 2020. L'exécution incombe explicitement aux organes d'exécution mentionnés.

Échange institutionnalisé entre les organes d'exécution de la LTr et la Suva

Les représentants des organes d'exécution de la LTr et la Suva échangent des informations une fois par mois et définissent les mesures nécessaires. L'OFSP et les partenaires sociaux peuvent être consultés au besoin.