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 Protezion dei Lavoratori – **AIPL**

suva

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

Version 3 du 18 janvier 2021

But

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. Élaboré dans un groupe de travail réunissant les institutions susmentionnées, le présent document est amené à se développer et à fournir des réponses à de nouvelles questions.

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) et l'ordonnance COVID-19 situation particulière du Conseil fédéral (RS 818.101.26) 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 résultant 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.

Ordonnance COVID-19 situation particulière, art. 10 Mesures de prévention

[1] L'employeur garantit que les employés puissent 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.
[1bis] Dans les espaces clos, y compris les véhicules, où se tiennent plus d'une personne, toutes les personnes doivent porter un masque facial; cette obligation ne s'applique pas:
a. ...
b. aux activités pour lesquelles le port d'un masque est impossible pour des raisons de sécurité ou à cause du type d'activité concerné;
c.63 aux personnes exemptées du port du masque facial en vertu de l'art. 3b, al. 2
[2] L'employeur prend d'autres mesures en vertu du principe STOP (substitution, technique, organisation, personnel), notamment la mise en place de séparations physiques, la séparation des équipes ou le port d'un masque facial dans les espaces extérieurs.
[3] Lorsque la nature de l'activité le rend possible et réalisable sans efforts disproportionnés à un coût raisonnable, l'employeur veille à ce que les employés remplissent leurs obligations professionnelles depuis leur domicile. Il prend les mesures organisationnelles et techniques appropriées à cette fin. Les employés n'ont droit à aucun remboursement de frais pour remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile en vertu de la présente disposition.
4 L'art. 27a de l'ordonnance 3 COVID-19 du 19 juin 202067 s'applique en sus à la protection des employés vulnérables.

Ordonnance COVID-19 situation particulière, art. 11 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. 10 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 appliquées sans délai.

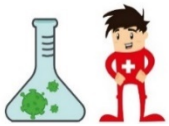
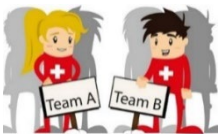
Ordonnance 3, Art. 27a Mesures de protection des employés vulnérables

[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. Les employés n'ont droit à aucun remboursement de frais pour remplir leurs obligations professionnelles depuis leur domicile en vertu de la présente disposition.
[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. 3quater , de l'ordonnance du 20 mars 2020 sur les pertes de gain COVID-19.
[10] Par personnes vulnérables, on entend les femmes enceintes et les personnes qui n'ont pas été vaccinées contre le COVID-19 et qui souffrent notamment des pathologies suivantes: hypertension artérielle, diabète, maladie cardio-vasculaire, affection chronique des voies respiratoires, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à un traitement, cancer, obésité.
[11] Les pathologies visées à l'al. 10 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.
[12] L'OFSP actualise en permanence l'annexe 7.
[13] L'art. 10 de l'ordonnance COVID-19 du 19 juin 2020 situation particulière s'applique à la protection générale des employés.

Obligations de l'employeur

Dans l'Aide-mémoire pour les employeurs – Protection de la santé au travail – CORONAVIRUS (COVID-19), le SECO précise notamment l'art. 10 al. 2 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière au moyen de 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

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. Cette disposition concrétise le devoir de l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées pour protéger la santé des travailleurs (art. 6 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, LTr ; RS *822.11*).
Dans le but de protéger les employés, la phrase introductive de l'*al 1bis* stipule que tous les employés sont tenus de porter un masque facial dans les espaces clos où se tiennent plus d'une personne. Cela inclut les véhicules. Maintenir une bonne distance entre les postes de travail n'est pas suffisant.
Le port du masque n'est pas obligatoire dans les situations suivantes :

- activités pour lesquelles le port d'un masque est impossible pour des raisons de sécurité ou à cause du type d'activité concerné ;
- personnes pouvant attester qu'elles ne peuvent pas porter de masque facial pour des raisons particulières, notamment médicales.

Le durcissement de l'obligation de porter un masque facial dans les espaces de travail a des répercussions sur les assemblées des organes législatifs aux niveaux fédéral, cantonal et communal ainsi que sur les séances des exécutifs (y compris le Conseil fédéral). Si des employés sont présents lors de ces assemblées et de ces séances (p. ex. traducteurs, secrétariat, administration), toutes les personnes présentes sont tenues de porter un masque facial. L'exception faite pour les personnes qui prennent la parole est maintenue. Les mêmes règles s'appliquent aux réunions de magistrats.

Al. 2 : 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 de séparations physiques, la séparation des équipes ou le port d'un masque facial dans les espaces extérieurs. Le principe STOP comporte les volets suivants :

- Substitution : les activités pouvant donner lieu à un contact étroit sont remplacées par d'autres activités.

- 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 élec-troniques interposés plutôt que directement), ou des mesures de protection spéciales sont prises (produits désinfectants, 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.

La collecte des coordonnées prévue à l'art. 5 n'a pas d'effet protecteur pour les employés, raison pour laquelle elle ne figure pas parmi les mesures admissibles dans le domaine du travail. En revanche, comme le précise l'*al. 2*, il est possible de constituer des équipes fixes pour appliquer le principe STOP. Le recours ciblé à cette mesure dans des situations appropriées apporte un résultat comparable à celui recherché par l'art. 5.

Tout en respectant le principe de proportionnalité, l'*al. 3* renforce les obligations de l'employeur en ce qui concerne l'accomplissement des obligations professionnelles depuis le domicile (télétravail). Lorsque cela est possible et réalisable à un coût raisonnable vu la nature de l'activité, les employeurs sont tenus de prendre les mesures organisationnelles et techniques appropriées pour permettre le télétravail. Ces mesures, par exemple dans le domaine du matériel informatique et des logiciels informatiques (y compris l'accès aux données et la sécurité des données) doivent être mises en oeuvre pour autant que cela soit possible à un coût raisonnable et que les conditions infrastructurelles et spatiales de base soient remplies au domicile. L'employeur qui ordonne à des employés de travailler depuis leur domicile en se fondant sur la présente disposition ne leur doit pas de remboursement de frais (électricité, participation au loyer, etc.), a fortiori puisqu'il s'agit d'une mesure temporaire.

L'*al. 4* précise que les dispositions de l'art. 27*a* de l'ordonnance COVID-19 3 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. 11 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. 10 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 à l'al. 3 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. 10 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. (Art. 10, al. 1bis de l'ordonnance Covid-19 situation particulière)
5	Faut-il porter un masque lors des transports collectifs dans un véhicule d'entreprise?	Oui, selon l'art. 10, al. 1bis de l'ordonnance Covid-19 situation particulière, le port du masque est obligatoire dans les véhicules d'entreprise. Cette obligation ne peut être levée que pour le conducteur dans la mesure où le port du masque constituerait un risque pour la sécurité. En pareil cas, le siège du passager avant doit rester libre dans la mesure du possible. Le masque n'est pas non plus obligatoire si le conducteur est seul dans le véhicule.

6	Qu'entend-on par masques faciaux? De quels types de masques s'agit-il?	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. https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Produktsicherheit/produktesicherheit_faq_covid19.html 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.
7	Sur chantier, il n'est pas toujours possible de respecter une distance de 1,5 mètre à l'extérieur. Quand des mesures supplémentaires s'imposent-elles?	Si les travaux ne permettent pas de garantir le respect de la distance de 1,5 mètre entre deux personnes, des mesures supplémentaires selon le principe STOP sont nécessaires. Lors de travaux à l'intérieur, le port du masque est toujours obligatoire indépendamment de la distance maintenue.
8	Quelles règles s'appliquent aux contacts brefs en plein air qui ne respectent pas la distance de 1,5 mètre?	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.
9	Les travailleurs doivent-ils recevoir des instructions sur le port du masque?	Un masque facial (masque d'hygiène, p. ex.) doit être porté pour protéger contre une infection au coronavirus (cf. point 5). Les travailleurs doivent recevoir des instructions sur l'utilisation correcte des masques. Pour plus d'informations à ce propos: - www.youtube.com/watch?v=GNkQKutS8cg - www.suva.ch/fr-CH/materiel/fiche-thematique/utilisation-correcte-du-masque-d-hygiene
10	Dans le rapport explicatif concernant l'ordonnance COVID-19 situation particulière et plus particulièrement l'art. 10, 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?	La mesure consistant à former des «équipes fixes» n'est appliquée que lorsqu'il est à prévoir que le port de masques d'hygiène ne sera pas efficace, p. ex. en cas d'efforts physiques importants les jours de canicule.

11	Que faut-il entendre par «équipes fixes»?	Par «équipes fixes», 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, les autres membres de cette équipe doivent impérativement se placer en quarantaine. https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/isolation-und-quarantaene.html
12	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)
13	Dans le domaine du second œuvre, des employés de différentes entreprises travaillent souvent ensemble ou côte à côte dans la même zone de travail. Quelles règles s'appliquent ici?	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. (Art. 10, al. 1bis de l'ordonnance Covid-19 situation particulière)
14	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.
15	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.
16	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.
17	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.

18	Comment s'assurer qu'il n'y a aucun collaborateur malade dans son groupe de travail?	Des brèves consignes sont données chaque matin avant le début du travail. Instruisez vos collaborateurs sur les prescriptions de l'art. 10 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.
19	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. 4 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière).
20	Faut-il porter un masque dans les bureaux paysagers?	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. (Art. 10, al. 1bis de l'ordonnance Covid-19 situation particulière)
21	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.
22	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 contact tracing). Si toutes les mesures de protection ont été prises, on peut partir du principe qu'aucun autre collaborateur ne sera placé en quarantaine.
23	Faut-il malgré tout porter un masque dans les espaces accessibles au public si des écrans de séparation y ont été installés?	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 et pour lesquels des dispositifs de protection, comme des séparations en plastique ou en verre, ont été installés. (Rapport explicatif concernant l'art. 3b, al. 2 de l'ordonnance Covid-19 situation particulière)
24	Comment mettre en œuvre l'obligation de télétravail dans les entreprises de l'industrie et des arts et métiers ou dans les entreprises de construction?	Le télétravail doit toujours être pratiqué si la chose est possible avec des moyens raisonnables. Cette règle doit aussi être appliquée pour une partie spécifique de l'entreprise (activités de bureau, administration, p. ex.). L'employeur doit apprécier la situation et veiller à l'application de la règle (art. 10, al. 3 de l'ordonnance Covid-19 situation particulière).

Questions concrètes sur la procédure de contrôle

Mesures ordonnées

L'art. 11 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. Le respect de la distance de 1,5 mètre entre les travailleurs ne peut être garanti et aucune mesure de protection supplémentaire n'a été mise en œuvre.
3. Le port obligatoire du masque dans les espaces intérieurs n'est pas appliqué.

Une décision à cet égard est rendue sur la base des art. 10 et 11 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. 10 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 toutes les deux semaines et définissent les mesures nécessaires. L'OFSP et les partenaires sociaux peuvent être consultés au besoin.