

NOMINATION D'UN RÉFÉRENT COVID-19 DANS L'ENTREPRISE

La nouvelle mouture du protocole national de déconfinement, publié le 24 juin 2020, ne contient pas de grandes nouveautés pour les entreprises et symbolise un allègement des mesures de protection que les employeurs doivent faire respecter.

Le nouveau protocole impose néanmoins la nomination d'un (ou plusieurs) référent(s) COVID au sein de toutes les entreprises, ce qui peut constituer une contrainte supplémentaire.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ce rôle pourra être occupé par le chef d'entreprise lui-même. Au-delà, le référent est obligatoirement désigné parmi les salariés.

Le rôle du référent COVID-19 est de s'assurer, conjointement avec l'employeur, de la mise en œuvre effective des mesures d'hygiène et de protection définies dans l'entreprise dans l'objectif d'endiguer l'épidémie. Il lui est attribuée une mission de veille et d'information du personnel sur les mesures mises en places. Il constitue donc un intermédiaire entre la direction et les salariés.

À notre avis, le référent doit disposer des informations et de la sensibilisation nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Il doit également avoir la capacité à intervenir pour déployer les gestes barrières face à des situations exceptionnelles : accidents, attroupements, ...

Quant aux modalités de sa désignation, il convient de :

- nommer au sein de l'entreprise au moins un salarié référent COVID et obtenir son accord écrit sur cette nomination ;
- informer les salariés de la désignation de ce référent COVID par note de service ;
- organiser des réunions avec ce référent COVID pour discuter des mesures à mettre en place dans l'entreprise et lui laisser le temps et les moyens nécessaires pour rencontrer les salariés et mettre en œuvre ces mesures (distribution de masques, mise en place d'un sens de circulation, contrôle des procédures de nettoyage et de désinfection, aération...).

Le protocole de déconfinement n'impose pas l'information du CSE, d'ailleurs le référent COVID n'est pas forcément un élu du personnel. Toutefois, en raison des prérogatives du CSE en matière de santé et de sécurité, il apparaît opportun d'informer cette instance de la désignation. Cette information reprenant le nom de la personne désignée et ses prérogatives devra être consignée dans le procès-verbal de réunion du CSE.

Notre département de conseil en droit social reste naturellement à votre disposition pour toute information complémentaire.