



L'ARRET DE LA SEMAINE

**CA ROUEN, 16/03/23,
RG N° 21/02428 :
LA COVID-19 S'INVITE DEVANT LES
JURIDICTIONS PRUD'HOMALES**



FAITS DE L'ESPECE

Un salarié a été engagé en qualité d'employé des expéditions le 12/09/16.

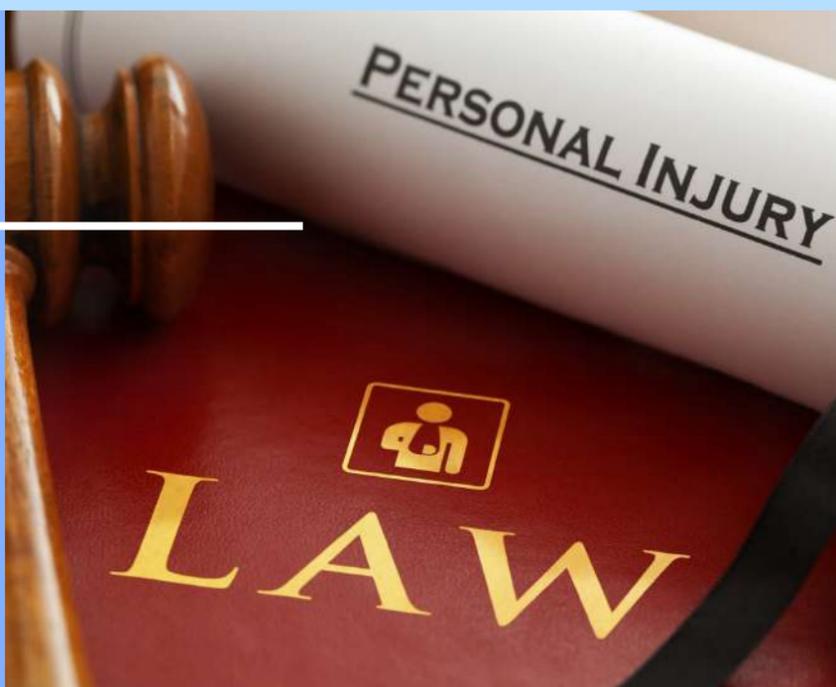
Il a fait l'objet d'un **licenciement** pour faute grave le 15/06/2020 en pleine période de crise sanitaire liée à la **Covid-19** en raison d'une absence injustifiée.

Le salarié a contesté ce licenciement en revendiquant son **droit de retrait** estimant que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé liée à la Covid-19.

RÈGLE DE DROIT

Conformément à l'article L. 4131-1 du CT, le salarié alerte **immédiatement** l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé. Il peut se retirer d'une telle situation.

Selon l'article L. 4131-3, **aucune sanction** ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui usé **légitimement** de son droit de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie.



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Au cas présent, le salarié ne conteste pas son absence injustifiée mais lui dénie tout **caractère fautif**, estimant que cette absence est justifiée par l'exercice de son **droit de retrait** lié au premier confinement de 2020, période extrêmement anxiogène selon lui. Après avoir rappelé les textes susvisés, la Cour note que le salarié a bien informé l'employeur de son droit de retrait et de sa peur d'attraper la **Covid-19** compte tenu de ses conditions de travail.

Or, la Cour énonce que la légitimité du droit de retrait ne peut s'apprécier au regard de la **situation générale** de danger pour la santé des personnes créée par la circulation de la Covid-19 mais uniquement par rapport à la **situation particulière** des conditions de travail du salarié ainsi que de sa **situation personnelle**.

Or, ce dernier n'était pas une **personne vulnérable** ou n'avait pas dans son entourage des personnes à risque. La Cour relève également que l'employeur avait entrepris différentes démarches en vue de **respecter** les consignes données par l'administration au niveau national : diffusion de consignes du respect des **gestes barrières**, annulation des réunions et formations en présentiel, échanges réguliers avec les salariés, préconisation du **télétravail**, mise à disposition d'équipements de protection individuelle (**gant, masque**)...

Dès lors, la Cour juge que l'exercice du droit de retrait n'était **pas légitime** et ne justifie pas les absences injustifiées. En revanche, elle estime que ces faits sont constitutifs d'une **cause réelle et sérieuse** de licenciement et non d'une faute grave.



Florent LABRUGÈRE
Avocat - Lyon