

L'incarcération du salarié et licenciement

I. En principe, l'incarcération ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement :

Lorsqu'il décide de licencier son salarié, l'employeur est tenu de respecter la procédure de licenciement de droit commun, et doit notamment procéder à un entretien préalable. Il est recommandé d'adresser la lettre de convocation au lieu où le détenu se trouve temporairement ainsi qu'à son domicile. Le salarié incarcéré ne pouvant se déplacer à l'entretien pourra s'y faire représenter (le préciser dans la lettre de convocation).

Si les faits reprochés sont intervenus en dehors du travail et n'ont aucun lien avec l'activité professionnelle, et si l'incarcération n'a entraîné aucun trouble dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, l'incarcération ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il en va ainsi lorsque l'incarcération est de courte durée, ou s'il s'agit seulement d'une détention provisoire.

La détention provisoire n'entraîne en effet pas de plein droit la rupture du contrat de travail. Le salarié étant présumé innocent, son placement en détention provisoire entraîne seulement la suspension du contrat de travail. Ainsi le licenciement d'un salarié motivé par sa seule détention provisoire est dépourvu de cause réelle et sérieuse. En revanche, le licenciement d'un salarié en détention provisoire est possible s'il est motivé par les conséquences de l'absence du salarié sur le fonctionnement de l'entreprise. A l'issue de sa détention provisoire, et lorsque son contrat de travail avait été suspendu, le salarié doit, dès la fin de la suspension, reprendre son poste de travail. A défaut, l'absence du salarié constitue cette fois un abandon de poste, et l'employeur est en mesure de prononcer un licenciement immédiat pour faute grave.

Dans le cas d'une incarcération de courte durée : la solution est plus nuancée : la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par l'employeur ne doit pas être motivée par la seule incarcération du salarié. Une telle motivation s'analyserait en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. L'employeur doit en effet démontrer que l'absence du salarié entrave le bon fonctionnement de l'entreprise. En outre, les faits reprochés ne doivent pas relever de la vie privée du salarié.

A l'inverse, lorsque les faits sanctionnés pénalement ont été commis à l'occasion ou hors du travail et qu'ils perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise, la cause réelle et sérieuse de licenciement est avérée. Tel sera le cas par exemple d'un salarié au comportement dangereux, incompatible avec les fonctions qu'il exerce lorsque celles-ci impliquent un contact avec la clientèle.

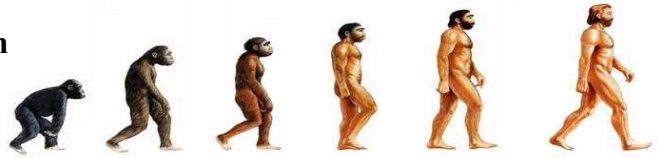
En cas de relaxe du salarié : il s'agit de faire application du principe selon lequel « le pénal tient le civil en l'état ». L'employeur ne peut en effet licencier un salarié en raison de faits qui ont donné lieu à une relaxe au pénal. Un licenciement ainsi motivé serait dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cependant, même en cas de relaxe au pénal, le comportement du salarié peut justifier un licenciement

Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z

N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

déclaration d'activité en tant que prestataire de formation conformément aux dispositions de l'article R. 6351-6 du code du travail enregistrée sous le N° 11 94 08585 94 auprès du préfet de région d'Ile-de-France

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>



lorsqu'il apporte un trouble à la bonne marche de l'entreprise, ou s'il constitue un manquement professionnel caractérisé distinct de la faute pénale.

II. L'incarcération peut néanmoins constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque sa durée est susceptible de perturber le fonctionnement de l'entreprise:

Si l'incarcération ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle est sans lien avec les activités professionnelles, l'employeur peut néanmoins invoquer l'inexécution du contrat pour procéder au licenciement de l'intéressé. Il ne peut en revanche imputer la charge de la rupture des relations contractuelles au salarié ; cela équivaldrait à la démission de l'intéressé. Par ailleurs, la Cour de Cassation ne considère pas que la situation résultant de l'incarcération du salarié constitue un cas de force majeure. La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur pour inexécution des obligations contractuelles l'oblige donc à verser au salarié une indemnité de licenciement.

Lorsque l'employeur décide de procéder au licenciement pour inexécution des obligations contractuelles de son salarié incarcéré, il se justifie donc par la nécessité du remplacement ou la désorganisation du service qu'entraîne la situation.

Un licenciement peut donc être prononcé :

- si compte tenu de la nature des fonctions du salarié et de leur finalité, les faits (même ceux relevant de la vie privée) ont causé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise ;
- ou si l'absence du salarié du fait de sa détention perturbe le fonctionnement du service et rend son remplacement définitif indispensable (ex : une incarcération de deux mois et demi).

Le licenciement pourra même être prononcé pour faute grave si le salarié n'a pas informé son employeur de sa situation. Durant son incarcération, le salarié est absent de l'entreprise ; il est donc temporairement empêché d'exécuter sa prestation de travail et manque ainsi à ses obligations contractuelles. C'est pourquoi la jurisprudence exige que le salarié informe son employeur de son absence et qu'il lui indique ses causes précises ainsi que sa durée. Cette obligation est prescrite à peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, le salarié devant alors assumer la rupture de son contrat de travail.

Cela vaut même si l'incarcération est de courte durée ; et même si le salarié est simplement placé en détention provisoire.

Le salarié-détenu licencié perçoit alors une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. En revanche, le préavis ne pouvant être accompli du fait de l'incarcération, l'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité de préavis (sauf disposition contractuelle contraire).

A l'issue de son incarcération, le salarié libéré ne bénéficiera pas de priorité de réembauche