

Un salarié en prison peut-il être licencié à cause de sa détention ?

Un salarié peut être incarcéré pendant qu'il est sous contrat avec son employeur. Le salarié doit alors informer son employeur de son absence. S'il n'informe pas son employeur de cette absence, l'employeur peut le licencier. Nous faisons le point sur la réglementation.

Le salarié doit-il informer l'employeur de son absence à cause de sa détention ?

Oui, le salarié doit informer son employeur de son absence.

S'il ne le fait pas, l'absence est injustifiée.

L'absence injustifiée peut constituer un motif de licenciement pour faute si les 3 conditions suivantes sont réunies : Absence d'information de l'employeur par le salarié pendant le délai écoulé entre son placement en garde à vue et sa détention

Impossibilité pour le salarié de prouver qu'il a été dans l'incapacité de prévenir son employeur de sa détention
Désorganisation de l'entreprise du fait de l'absence d'information

Si le salarié est licencié pour faute grave, il ne perçoit pas l'indemnité de licenciement. Exemple : un ouvrier qui a informé son employeur 7 mois après le début de sa détention, son absence ayant perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

Attention

L'employeur doit mettre le salarié en demeure de justifier son absence avant de le licencier.

Le salarié qui informe son employeur de sa détention peut-il être licencié ?

Oui, le salarié qui informe son employeur de sa détention peut être licencié sous conditions.

Le motif du licenciement varie si les faits à l'origine de sa détention ont été commis **en dehors du temps de travail et n'ont aucun lien avec l'activité professionnelle ou pendant le temps de travail**.

Le salarié qui informe son employeur de sa détention **ne peut pas être licencié pour faute si les faits relèvent de sa vie privée**.

Le seul motif de sa détention ne peut pas justifier un licenciement.

Toutefois, l'employeur peut licencier le salarié détenu si son absence désorganise ou perturbe le fonctionnement de l'entreprise ou rend nécessaire un remplacement urgent.

Dans ce cas, le salarié perçoit l'indemnité de licenciement, s'il remplit les conditions y ouvrant droit.

L'employeur peut invoquer les fautes commises pendant l'exécution du contrat de travail pour licencier le salarié pour faute.

À noter

Si le salarié est en CDD, l'employeur peut rompre le CDD avant sa fin dans certains cas.

La détention peut-elle justifier un cas de force majeure de rupture du contrat ?

Non, la détention ne constitue pas un cas de force majeure de rupture du contrat.

Quelle procédure doit suivre l'employeur pour licencier un salarié en détention ?

Pour licencier un salarié en CDI, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

Il doit adresser la convocation à entretien préalable **au domicile du salarié et au centre pénitentiaire**, si l'employeur a été informé de sa détention.

Le salarié détenu ne bénéficie pas de l'indemnité compensatrice de préavis, puisqu'il ne peut pas effectuer le préavis en raison de sa détention.

À noter

Durant la détention ou l'incarcération, le contrat de travail est suspendu. **Le salarié n'est pas rémunéré**.

Licenciement d'un salarié du secteur privé pour motif personnel

Déroulement

Motifs du licenciement

Procédure de licenciement

Préavis de licenciement d'un salarié

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Indemnités

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)

Indemnité compensatrice de congés payés

Protections spécifiques

Licenciement pour maladie

Représentants du personnel

Femme enceinte ou en congé maternité

Textes de référence

- Code du travail : articles L1232-2 à L1232-5

Entretien préalable



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00