

Incarcération du salarié : que devient le contrat de travail ?

L'absence du salarié incarcéré ou en détention provisoire, qui ne peut temporairement exécuter sa prestation de travail, constitue pour l'employeur une gêne contre laquelle il peut être tenté de remédier par le licenciement. Des précautions s'imposent puisque pendant cette période le contrat n'est pas rompu, mais seulement suspendu.

UN CONTRAT SUSPENDU, PAS ROMPU

Suspension des l'annonce de l'absence

Pendant toute la durée de la détention provisoire ou de l'incarcération, le contrat de travail du salarié n'est pas rompu, mais simplement suspendu. Le contrat ne peut prendre fin du seul fait de l'incarcération ou de l'emprisonnement.

Bien que les termes d'incarcération et de détention provisoire soient différents en droit pénal, nous utilisons ici indifféremment l'un ou l'autre pour la clarté des explications.

Comme pour toute autre absence, le salarié incarcéré doit justifier sa non-présence au sein de l'entreprise. Il doit informer son employeur de la nature (incarcération, sans détail supplémentaire) et de la durée prévue de son absence, même si l'incarcération est de courte durée.

En pratique, le salarié se trouvant souvent dans l'impossibilité d'informer lui-même son employeur, il est admis qu'un tiers puisse le faire.

À défaut d'avoir prévenu son employeur, les juges considèrent que celui-ci peut déclencher une procédure de licenciement pour manquement du salarié, même si le salarié est en détention provisoire ou incarcéré pour une courte durée (Cass. soc. 30 avril 1997, n° 94-12334, BC V n° 243).

Conséquence financière

Le contrat du salarié étant suspendu et celui-ci n'effectuant pas son travail, la rémunération cesse d'être due, sauf clauses conventionnelles contraires plus favorables au salarié. L'employeur ne peut de son propre chef imputer cette absence sur les jours de repos compensateur, de RTT ou sur les congés payés.

Conséquence sur les droits annexes

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'acquisition des droits liés à la présence (prime d'assiduité, prime de rendement, etc.) et au temps de travail (jours de RTT) est suspendue.

À notre sens, si une augmentation générale des salaires intervient pendant la détention du salarié, celui-ci doit tout de même en bénéficier. En pratique, le salaire de base du salarié doit augmenter, même si au final la rémunération n'est pas versée du fait de l'absence.

LES CONGÉS PAYÉS

Acquisition des congés payés

Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés. Cependant, l'employeur doit tenir compte de la « carence » de quatre semaines dont bénéficie le salarié sur la période d'acquisition des congés payés. En effet, en raison des règles d'équivalence en matière de congés payés (voir « Organiser les congés payés », RF 2007-6, §§ 15 et 16), l'absence de moins de quatre semaines sur la période de référence d'acquisition est sans incidence puisqu'il suffit de travailler 48 semaines pour bénéficier de la totalité des congés. Le salarié aura donc droit à tous ses congés payés si sa détention est inférieure à 4 semaines, et sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'autres absences.

Sort des congés payés déjà acquis avant la détention

Raisonnement comme pour un arrêt maladie

Bien qu'il n'y ait pas de jurisprudence sur la question précise de l'incidence de la détention sur les congés payés, il est toutefois possible de raisonner par analogie avec les principes dégagés par la jurisprudence à propos de la maladie non professionnelle (voir RF 2007-6, §§ 280 à 283).

Incarcération avant le départ en congés payés

Si le salarié est placé en détention après avoir « posé » des congés payés, mais qu'il revient avant l'expiration de la période de prise de congés (31 octobre pour les congés d'été par exemple), on peut considérer que le salarié conserve son droit aux jours de congés couverts par la détention. Il peut alors demander à en bénéficier ultérieurement.

Pour ce qui concerne la période de détention, l'employeur procède aux retenues sur salaire correspondantes. Les congés payés posés mais non pris du fait de la détention seront indemnisés lorsqu'ils seront effectivement pris, contrairement au cas où le salarié est déjà en congés payés au moment de l'incarcération (voir §§ 9-8).

Si le salarié reprend son poste après l'expiration de la période fixée dans l'entreprise pour la prise des congés payés, l'employeur n'est pas tenu d'accorder le congé hors période. Il n'a pas davantage à verser une indemnité compensatrice, puisque l'impossibilité de prendre les congés payés n'est pas de son fait (Cass. soc. 10 juin 1997, n° 94-12334 D). Les congés sont donc perdus.

Par ailleurs, les congés qui ont été posés par le salarié détenu ne peuvent être décalés que sur accord de l'employeur uniquement, qui n'est pas tenu d'accepter.

Détention du salarié pendant les congés payés

Le salarié dont la détention intervient pendant ses congés payés peut-il prétendre au report de ceux-ci ? La réponse est en principe négative : lorsqu'un employeur s'est acquitté de ses obligations légales en accordant à l'intéressé le congé prévu pour l'année de référence, les divers incidents qui interviendraient pendant ce

congé ne peuvent modifier ultérieurement l'étendue de son obligation, sauf dispositions conventionnelles contraires plus favorables pour le salarié.

Pendant la période de congés payés, l'employeur doit verser l'indemnité de congés payés, même si le salarié est en détention. En effet, l'incarcération n'est pas un incident qui suspendrait les obligations de l'employeur en matière de versement des indemnités de congés payés.

Modes de rupture du contrat de travail rejetés

Force majeure

L'employeur ne peut pas invoquer la force majeure pour rompre le contrat du salarié incarcéré. En effet, la force majeure se définit comme un événement imprévisible, irrésistible et extérieur rendant impossible l'exécution du contrat de travail.

Bien que l'employeur soit en présence d'un événement irrésistible rendant impossible la poursuite du contrat aussi longtemps que l'incarcération se poursuit, l'événement n'est pas extérieur au salarié, puisqu'il trouve sa cause dans l'infraction commise par celui-ci.

À l'inverse, si la jurisprudence admettait autrefois qu'une longue incarcération du salarié pouvait constituer un cas de force majeure empêchant l'exécution du contrat (Cass. soc. 24 avril 1986, n° 83-413220, BC V n° 171), elle rejette désormais cette possibilité depuis plus de dix ans (Cass. soc. 15 octobre 1996, n° 93-41666, DC V n° 326).

Démission

La démission ne se présume pas et doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail. Or, un salarié incarcéré ou en détention provisoire ne manifeste pas une volonté dépourvue de toute ambiguïté de démissionner de par sa seule absence à son poste de travail (Cass. soc. 30 octobre 1996, n° 94-41083, BC V n° 362).

En revanche, si le salarié signe sa lettre de démission sans contrainte et « sans qu'aucun faux renseignement ne lui ait été donné », et alors même qu'il se trouve incarcéré, la rupture du contrat est valable puisqu'il manifeste une volonté claire et non équivoque de démissionner (Cass. soc. 17 juillet 2001, n° 99-42223 D).

Licenciement encadré

Certains motifs de licenciement ne sont pas possibles

■ L'incarcération en elle-même n'est pas une cause de licenciement

■ Les juges écartent en principe le licenciement. Ainsi, le placement d'un salarié en détention provisoire crée un obstacle à l'exécution de son contrat de travail, qui entraîne seulement la suspension du contrat (Cass. soc. 21 novembre 2000, n° 98-41788, BC V n° 393).

Dès lors que les faits reprochés sont intervenus en dehors du travail et n'ont aucun lien avec l'activité professionnelle, l'incarcération ne constitue pas en elle-même une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc. 26 février 2003, n° 01-40255 D).

La perte de confiance comme cause de licenciement ?

■ Par ailleurs, la perte de confiance que certains pourraient considérer comme légitime après l'incarcération du salarié invoquée par l'employeur ne constitue pas en tant que telle une cause de licenciement. En effet, le principe général veut que la perte de confiance ne puisse pas justifier le licenciement (voir « Rupture du contrat de travail », RF 970 § 19), même quand elle repose sur des éléments objectifs (Cass. soc. 23 mai 2001, n° 98-46341, BC V n° 183).

L'incarcération n'est pas non plus une faute

■ Le salarié peut-il être sanctionné pour faute disciplinaire suite à son incarcération ? Les juges considèrent que le droit au respect de la vie privée impose qu'aucun fait relevant de la vie privée ne puisse justifier à lui seul une sanction disciplinaire (Cass. soc. 18 mai 2007, n° 05-40802, BC V n° 3, 365, soc. 19 septembre 2007, n° 05-45294 D).

Un fait de la vie personnelle telle que l'incarcération ne peut constituer à lui seul une faute : le licenciement intervenu pour motif disciplinaire est considéré dès lors comme dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 19 décembre 2007, n° 06-41731 FD).

■ Un salarié placé en détention provisoire pour participation à une association de malfaiteurs et pour détention d'armes de première et quatrième catégories ne pouvait être licencié pour faute lourde, les faits relevant en effet de la vie personnelle du salarié et ne constituant pas une faute (Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-42387 FD).

Il en va de même pour un salarié en contrat à durée déterminée (CDD). En effet, la détention est un fait de la vie personnelle du salarié et ne peut constituer une faute, a fortiori une faute grave. Dès lors, il ne peut y avoir de rupture anticipée du CDD pour faute grave. Soulignons toutefois que la détention ne remet pas en cause la date d'échéance du contrat, qui s'achèvera à la date prévue initialement, même si le salarié est toujours détenu.

Licenciement admis sous conditions

Motifs admis

■ L'employeur ne peut licencier le salarié pour une cause tirée de sa vie personnelle que si son comportement, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble objectif caractérisé au sein de celle-ci (Cass. soc. 9 juillet 2002, n° 00-45068 FD).

Ainsi, l'incarcération n'est pas en soi un motif de licenciement si elle n'a pas entraîné de trouble dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc. 26 février 2003, n° 01-40255 FD).

Les éléments pouvant justifier le licenciement sont par exemple :

- la désorganisation et les perturbations dans l'entreprise causées par l'absence suite à une durée importante d'incarcération (Cass. soc. 21 novembre 2000, n° 98-41788, BC V n° 393) ;
- le retentissement sur le crédit et la réputation de l'entreprise (sous réserve de s'appuyer sur des éléments concrets) ;
- la nécessité de remplacer le salarié détenu pour une longue durée.

Le licenciement reste également possible lorsque à l'issue de sa détention le salarié ne reprend pas son poste de travail. Dans la mesure où le contrat de travail est simplement suspendu pendant la détention, l'absence constitue ici un abandon de poste.

que l'employeur peut sanctionner éventuellement par un licenciement disciplinaire (faute simple ou faute grave selon les circonstances).

> Faute commise à l'occasion du travail

CE Il peut enfin arriver que des faits commis par le salarié sur le lieu de travail fassent l'objet de poursuites pénales. L'employeur peut, en parallèle de l'action judiciaire, entreprendre une procédure de sanction disciplinaire. La décision du juge pénal s'impose alors aux juridictions civiles en ce qui concerne la réalité des faits et leur imputabilité au salarié. Le juge civil (conseil de prud'hommes) peut en revanche apprécier si les faits étaient en eux-mêmes constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (cass. soc. 18 octobre 1995, n° 94-40735, BC V n° 280).

> Procédure à respecter et indemnités

CE En tout état de cause, la procédure de licenciement doit être respectée. La lettre de convocation à l'entretien préalable doit en principe être envoyée au domicile du salarié. En pratique, compte tenu des circonstances, un double de la convocation doit être envoyé, dans la mesure du possible, sur le lieu où se trouve temporairement le salarié.

Si le salarié ne se présente pas à l'entretien préalable (du fait de sa détention par exemple), il n'y a pas d'irrégularité empêchant l'employeur de poursuivre la procédure de licenciement.

Le salarié licencié bénéficie de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable. Rappelons qu'en principe, on ne peut pas licencier le salarié pour faute, et a fortiori pour faute grave, du seul fait de sa détention (voir § 9-13).

Si le salarié est licencié pendant son incarcération ou sa détention, l'employeur n'a pas à lui verser l'indemnité compensatrice de préavis puisque l'intéressé est dans l'incapacité d'exécuter son préavis (cass. soc. 17 décembre 1984, n° 82-42652).

Enfin, rappelons que les congés payés acquis grâce à son activité antérieure à son placement en détention restent dus au salarié lors de son licenciement.

POINTS CLÉS



- La détention du salarié entraîne uniquement la suspension du contrat (suspension de la rémunération et des droits annexes).
- L'incarcération ne constitue pas un cas de force majeure entraînant la rupture du contrat de travail.
- Le salarié ne peut pas être considéré comme démissionnaire, sauf manifestation claire et non équivoque de sa part.
- La seule détention du salarié ne peut être invoquée comme motif de licenciement.
- Seules une désorganisation et des perturbations graves ou une nécessité de remplacement pour l'entreprise peuvent aboutir à un licenciement pour motif personnel non disciplinaire.