



Incarcération du salarié : licenciement pour faute ?

Fiche pratique publié le **08/04/2015**, vu **1151 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Le salarié est toujours tenu d'informer son employeur des raisons de son absence, même s'il est en détention. L'incarcération ne pourra justifier un licenciement que si les faits reprochés au salarié ou la durée de son absence perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise.

La détention provisoire

La détention provisoire ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement. Seule la désorganisation de l'entreprise qui en résulte pourra justifier un licenciement, ce qui suppose que l'absence du salarié soit longue et que son remplacement soit nécessaire.

L'incarcération

Lorsqu'un salarié est en [prison](#) pour des faits relevant de la vie privée et sans lien avec l'activité professionnelle, le licenciement est justifié si l'employeur établit que l'absence du salarié désorganise ou perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'un licenciement pour faute.

Un licenciement pour faute (grave ou lourde) du salarié incarcéré est possible si les faits reprochés au salarié ont été commis dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

S'il n'est pas possible de licencier le salarié, son contrat se trouve simplement suspendu.