

## Carnet RH : Ne pas informer son employeur quand on est placé en détention provisoire constitue-t-il une faute grave susceptible de justifier un licenciement ?

01-07-2015

avec

- Le 23 avril 2008, un employé de société de service en nettoyage est placé en garde à vue puis en détention provisoire pour des actes extérieurs à l'entreprise.

-

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 29 avril 2008, l'employeur demande au salarié de justifier son absence du 24 avril et des jours suivants.

-

Faute de réponse, le salarié est licencié pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception du 23 mai 2008.

-

Le 4 juin 2010, à sa sortie de prison, il saisit la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement.

-

L'affaire va en appel.

-

Les juges du fond, rappelant que, sauf cas particuliers, l'incarcération suspend le contrat de travail mais n'y met pas fin, et tenant compte des difficultés rencontrées par le salarié pour communiquer avec son employeur, donnent raison audit salarié et requalifient la rupture du contrat de travail en licenciement pour motif réel et sérieux.

-

La Cour de cassation, saisie à son tour, adopte une position différente.

-

Pour les Hauts magistrats, le salarié n'a pas apporté pas la preuve qu'il lui était impossible de contacter son employeur depuis son lieu d'incarcération et a, par son absence injustifiée, gravement désorganisé le fonctionnement de l'entreprise, justifiant ainsi la qualification de faute grave retenue pour son licenciement.

(Cass. soc. 20/05/15)