

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Mentir sur ses diplômes n'est pas une faute quand l'employeur le sait !

Une salariée est engagée le 1/03/2003 en qualité d'infirmière d'État. Le 30/11/2007, son employeur la met en demeure de lui transmettre son diplôme d'État. Elle est licenciée le 16/01/2008 au ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 1/03/2003 en qualité d'infirmière d'État.

Le 30/11/2007, son employeur la met en demeure de lui transmettre son diplôme d'État.

Elle est licenciée le 16/01/2008 au motif que l'employeur ne peut continuer la relation de travail avec une personne qui ne possède pas visiblement les diplômes demandés.

La salariée licenciée n'est pas tout à fait d'accord avec cette version des faits et saisit le Conseil de prud'hommes.

Elle indique que l'employeur était au courant de cette absence de diplôme dès le début de la relation de travail (presque 5 ans avant le licenciement) et que la demande du 30/11/2007 par l'employeur avait pour origine un rappel à l'ordre de l'administration.

Les juges de la Cour de cassation donnent raison à la salariée.

Ils retiennent effectivement le fait que l'employeur était au courant depuis l'embauche de la carence de diplôme et que le licenciement prononcé 5 ans plus tard était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Notons que la Cour de cassation suit le jugement de la Cour d'Appel.

« que l'employeur, qui avait eu connaissance dès l'origine de ce que la salariée n'était pas titulaire du diplôme ou de l'équivalence requis et qui avait poursuivi les relations contractuelles pendant cinq ans jusqu'à lui confier des responsabilités de cadre infirmier, ne pouvait valablement invoquer une réglementation à laquelle il avait lui-même contrevenu »

Cour de cassation du 18 mai 2011, pourvoi n°09-68704

Commentaire de LégiSocial

Profitons de cette affaire pour aborder le point particulier des documents à produire lors d'un entretien d'embauche (ou lors d'une embauche).

Contrôler le CV

Il est tout à fait admis que la personne en charge de l'entretien de recrutement demande la production de diplômes ou titres afin de vérifier si les indications portées sur le CV sont réelles.

Le casier judiciaire

La Cour de cassation du 14/02/1963 a considéré que l'extrait du casier judiciaire pouvait être demandé dans le cas d'un entretien d'embauche pour remplir les fonctions de convoyeurs de fonds ou le poste d'agent de sécurité.

Il en est de même pour des activités d'encadrement ou de participation au fonctionnement d'un centre de vacances loi du 17 juillet 2001.

Article R225-17

Pour chacune des personnes mentionnées au 4° de l'article R. 225-15 et au 2° de l'article R. 225-16, le demandeur doit fournir :

1° Un extrait de l'acte de naissance ;

2° Un bulletin n° 3 du casier judiciaire ;

3° Un curriculum vitae justifiant d'une compétence ou d'une expérience dans le domaine de l'enfance et de la famille, énonçant le cas échéant les titres ou qualifications y afférents.

Le permis de conduire

L'employeur est en droit de demander au candidat de fournir le permis de conduire lorsque le poste rend obligatoire sa détention.

Cour d'appel du 31/05/1996 n° 96-00102.

Les documents « interdits » ?

L'employeur (ou le cabinet de recrutement) doit respecter les mêmes limites que pour les questions.

En outre, il est interdit à l'employeur de demander d'anciens bulletins de salaires ou un dossier scolaire.