|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Réflexion 04 – Les risques induits par de fausses déclaration du salarié | | |
| Durée : 15’ | **Homme avec un remplissage uniouDeux hommes avec un remplissage uni** | Source |

**Travail à faire**

Après avoir lu le **documents**, répondez aux questions suivantes :

1. Une information mensongère justifie-t-elle automatiquement la nullité du contrat de travail ?
2. Quelle condition doit être remplie pour que le contrat de travail soit atteint de nullité ?
3. Dans quel cas un mensonge constitue une faute grave ?
4. Quelle est la conséquence d'une fausse déclaration en ce qui concerne des diplômes obligatoire pour un poste de travail ?
5. Quelles sont les risques pour le salarié de fournir de faux diplômes ?

**Doc.  Les conséquences d’informations mensongères dans le CV d'un salarié ?**

*Source : https://www.qwesta.fr/*

**Selon l'article 1116, al. 1er du Code civil, applicable au contrat de travail, l’employeur peut solliciter l'annulation du contrat de travail s'il parvient à établir que les manœuvres du salarié (mensonges sur le CV, les diplômes, l'expérience, etc.) ont été déterminantes dans son embauche.**

**Que faire en cas de fausses informations ?**

Les informations du curriculum vitae (CV) doivent correspondre à la réalité. Cependant, quand un salarié a communiqué de fausses informations dans son CV, l'employeur ne peut pas automatiquement considérer que son consentement a été vicié et que le contrat de travail signé avec ce salarié est nul.

Ce n'est que si cette information mensongère a joué un rôle déterminant dans sa décision de signer le contrat et que le salarié a procédé à une manœuvre frauduleuse que les juges annuleront le contrat de travail pour vice du consentement.

Le contrat de travail d'une salariée ne peut être déclaré nul parce qu'elle a fait figurer dans son CV la mention suivante « assistante de formation » d'une société, alors qu'il s'agissait en réalité d'un stage dans le service de formation d'une entreprise.

On ne peut en effet conclure de cette mention, même si elle était imprécise et susceptible d'une interprétation erronée, qu'elle était constitutive d'une manœuvre frauduleuse et que la relation salariale ne se serait jamais nouée.

**Peut-on licencier le salarié en cas d'informations mensongères ?**

Indépendamment d'une action en nullité, le licenciement du salarié qui a inscrit des informations mensongères dans son CV peut être envisagé.

Ainsi, lorsqu'une information mensongère dans un CV a un caractère déterminant dans un recrutement, cet élément constitue une faute grave conduisant au licenciement car le salarié a fait usage d'une manœuvre frauduleuse pour aboutir à ses fins, peu importe qu'il démontre, après l'embauche, détenir les compétences nécessaires pour tenir le poste. Dans cet esprit, il a été jugé que le licenciement disciplinaire d'un directeur des ventes était justifié au motif qu'il avait introduit dans son CV une fausse expérience professionnelle chez un concurrent pour être embauché, étant entendu que cette fausse information avait été déterminante dans son recrutement.

Une rétrogradation, sans l'accord du salarié, doit être exclue : en effet, la mauvaise foi de l'intéressé lors de la conclusion du contrat de travail ne permet pas de lui imposer la modification de ce contrat, notamment en ce qui concerne la qualification et la rémunération convenues.

[…]

**Que faire si le salarié embauché ne dispose pas des diplômes obligatoires demandés ?**

Lorsqu'un diplôme est obligatoire pour exercer une profession, le seul fait que le salarié ne l'ait pas, suffit à justifier son licenciement, sauf si l'employeur a négligé de vérifier la possession d'un diplôme indispensable.

En effet, ce dernier perd la possibilité de reprocher au salarié de l'avoir trompé sur la détention d'un diplôme obligatoire pour exercer certaines professions s'il n'a pas vérifié, avant l'embauche, qu'il avait réellement obtenu ce diplôme.

Le licenciement prononcé est alors sans cause réelle et sérieuse.

Le candidat qui fournit un faux diplôme ou tout autre faux attestant d'un niveau d'études commet le délit d'usage de faux et risque donc 3 ans de prison et 45.000 euros d'amende.

**Réponses**

1. **Une information mensongère justifie-t-elle automatiquement la nullité du contrat de travail ?**
2. **Quelle condition doit être remplie pour que le contrat de travail soit atteint de nullité ?**
3. **Dans quel cas un mensonge constitue une faute grave ?**
4. **Quelle est la conséquence d'une fausse déclaration en ce qui concerne des diplômes obligatoire pour un poste de travail ?**
5. **Quels sont les risques pour le salarié de fournir de faux diplômes ?**