



Ambiguïté sur cv lors de l'embauche, 4 ans après ça me rattrape

Par **xoxofi**, le **13/03/2012** à **20:26**

Déjà bonjours et merci à ceux qui pourront m'aider, me conseiller.

Je vais exposer mon problème le plus clairement possible.

Mon parcours :
Echec au Bts.

Suite à ça j'ai monté ma boîte avec un ami, puis j'ai été embauché par une grosse boîte en tant que technicien niveau 2.

En parallèle de mon travail j'ai repris les cours par le CNAM ou j'ai choisi de faire une licence info. J'ai validé quelques modules mais n'ai pas validé ma licence.

Après 1 an dans cette boîte j'ai mis mon CV sur monster.

Sur mon CV je mentionnais mon parcours scolaire BAC, BTS, Licence au CNAM.

Une SSII m'a contacté, et m'a donné un entretien pour un poste d'ingénieur.

Lors de celui-ci j'ai indiqué que j'avais pas encore ma licence mais je n'ai rien indiqué concernant mon BTS (à la fois le commercial ne m'a rien demandé à ce sujet, j'allais pas me tirer une balle dans le pied)

J'ai commencé le travail, fais mes 6 mois de période d'essai. Tout s'est bien passé, mes responsables contents de mon travail, augmentations et promotions à la clé.

Voilà 4 ans que je travaille pour cette même société au poste d'ingénieur. (je viens même de

passer chef de projet)

Aujourd'hui la RH me demande mes diplômes.

Le seul réel que j'ai est donc le BAC, je ne sais pas comment cela va être pris...

J'ai besoin de vos conseil et vos avis concernant mon problème.

Pensez-vous que c'est un motif de licenciement ?

Suis-je dans l'obligation aujourd'hui de leur fournir ces diplômes ?

Ont-ils le droit de vérifier l'authenticité des diplômes 4 ans après l'embauche ?

Merci encore de vos conseils

Par **pat76**, le **14/03/2012** à **19:11**

Bonjour

C'est au début de l'embauche que votre employeur aurait dû vérifier l'authenticité de vos diplômes indiqués sur votre CV.

La fourniture de renseignements inexacts ou mensongers par le salarié lors de son embauche ne peut entraîner la nullité du contrat de travail que si elle constitue un dol.

Dans la plupart des cas, c'est l'employeur qui invoque une erreur portant souvent sur la qualification du salarié ou ses capacités professionnelles.

Selon la jurisprudence, le contrat de travail ne peut alors être annulé que si l'erreur présente un caractère déterminant et excusable et qu'elle ne résulte pas elle-même d'une faute de l'employeur. De même, le dol est une cause de nullité du contrat lorsque les manoeuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans elles, il n'y aurait pas eu de contrat.

Ne caractérise pas le dol la mention dans un curriculum vitae (CV) d'une expérience professionnelle imprécise et susceptible d'une interprétation erronée (Cass. Soc. du 16/02/1999; pourvoi n° 96-45565).

Mais produire un CV mensonger constitue une faute susceptible de justifier un licenciement si les fonctions du salarié exigent de sa part un honnêteté et une loyauté irréprochables (ex. gestionnaire de patrimoine Cour d'Appel de LYON du 25/06/2010, n° 09-6376) ou si le salarié n'a pas les compétences nécessaires pour ses fonctions (Cass. Soc. du 30/03/1999; pourvoi n° 96-42912).