

BIOGRAPHIES

La fraude et ses risques

Compétition. Exigences. Pressions. La tentation est grande d'enjoliver un dossier de candidature. Quels sont les droits et obligations pour les candidats? Et les entreprises?

**MARIANNE FAVRE
MOREILLON / DROITACTIF**

Masters, diplômes, postgrade, excellentes connaissances linguistiques ou informatiques, grande expérience pratique et aptitude au management sont les compétences recherchées par les entreprises.

La tentation peut être grande pour un cadre d'adapter son CV au profil du poste mis au concours. Pour cela, il peut l'enjoliver, voire broder sur son niveau linguistique, les responsabilités assumées, cacher les motifs de rupture de son dernier contrat ou ses périodes de chômage. Ou pire encore, aller jusqu'à falsifier ses certificats de travail ou prétendre être titulaire d'un diplôme qu'il n'a pas.

Que peut faire l'employeur pour débusquer les menteurs et les dossiers de candidature enjolivés? Tous les moyens de contrôle sont-ils licites? L'employeur peut-il licencier son employé avec effet immédiat lorsqu'il se rend compte qu'il lui a menti avant l'embauche?

DONNÉES. Le CV adressé à un employeur potentiel, tout comme les diplômes et les certificats de travail qui y sont annexés contiennent des informations, telles que les coordonnées, la formation suivie, les différentes fonc-

tions occupées, voire les hobbies ou les éventuels mandats politiques. De telles indications constituent des données personnelles et sensibles protégées par la Loi fédérale sur la protection des données qui va régir toute la phase de la procédure d'embauche. Toutes ces informations doivent être traitées par l'employeur de manière conforme à cette loi. L'employeur est uniquement autorisé à vérifier les informations qui y sont contenues pour déterminer si le candidat dispose des connaissances, de la formation et de l'expérience nécessaires pour occuper le poste pour lequel il postule. Toutefois, l'employeur ne peut pas prendre toutes les mesures qu'il juge utiles pour vérifier les informations contenues dans le CV sans précautions. L'employeur ne doit collecter et traiter que les renseignements qui sont indispensables à la conclusion et à l'exécution du contrat de travail. En s'efforçant de préserver au maximum les droits de la personnalité du candidat. Entre plusieurs mesures, l'employeur choisira celle qui est la moins intrusive pour le candidat. La vérification des données contenues dans le CV ne doit pas se faire à l'insu du candidat ou contre sa volonté.

SUSPICION. Tout d'abord, lorsqu'il examine un CV, l'employeur est tenu de s'as-

surer qu'il est accompagné de tous les diplômes et certificats de travail qui en attestent l'authenticité. S'il constate que le CV n'est pas accompagné de toutes les pièces justificatives, il demandera au candidat de les lui faire parvenir.

Lorsque ce dernier ne joint pas spontanément ses certificats de travail à son CV, l'employeur est en droit de se poser des questions quant à la qualité des prestations de travail fournies par le passé ou la véracité des fonctions prétendument exercées.

En effet, lorsqu'un candidat ne joint pas ses certificats de travail, c'est sans doute en raison d'une appréciation défavorable d'un ancien employeur sur la qualité de son travail et/ou de sa conduite. Il en va de même si le candidat fournit uniquement des certificats courts qui ne mentionnent que la durée des rapports de travail ou la fonction exercée. De tels certificats sont en principe établis sur demande de l'employé lorsqu'un certificat de travail complet serait trop négatif et défavoriserait ses chances de décrocher un nouvel emploi. En raison du nombre souvent élevé d'offres d'emploi adressées par un cadre, il est usuel qu'il annexe à son CV des copies de ses différents certificats de travail et diplômes obtenus en lieu et place des originaux. Si l'employeur a un doute sur l'authenticité

des copies d'un diplôme ou d'un certificat de travail, il demandera au candidat de se munir de tous les documents originaux lors de l'entretien d'embauche.

VÉRIFICATIONS. Avec le développement d'Internet, beaucoup d'entreprises disposent d'un site Internet qui présente leurs cadres ou responsables de département. Les universités font souvent de même avec leurs étudiants diplômés. Lorsqu'un employeur tient entre ses mains le CV d'un candidat, la tentation est grande d'effectuer une vérification sur un moteur de recherche pour déterminer si ce candidat est bel et bien l'actuel responsable des ventes d'une multinationale ou s'il dispose bien d'une licence HEC.

Guide légal

Code des obligations, RS 220, art. 328b.
Loi fédérale sur la protection des données, RS 235.1, art. 1^{er}, 3 et 4.
Préposé fédéral à la protection des données, Guide pour le traitement des données personnelles dans le secteur du travail, Berne 2002.
Arrêt du Tribunal cantonal vaudois du 24 mai 1988, RSJ 1989 342



Une telle pratique est tout à fait licite. L'employeur est en droit d'effectuer de telles recherches sur Internet sans violer la protection des données du candidat. Les données rendues accessibles à chacun sur Internet ne sont pas considérées comme confidentielles.

CONSENTEMENT. Même lorsque le dossier de candidature

est complet, l'entreprise peut avoir besoin de renseignements complémentaires de la part des précédents employeurs.

En principe, lorsque le candidat souhaite mentionner un ancien employeur en référence, il l'indique expressément dans son CV. L'employeur est alors en droit de contacter la personne indiquée en référence pour demander des renseignements complémentaires. La prise de référence ne peut porter que sur les aptitudes du candidat à occuper le poste.

Toutefois, ce principe ne s'applique pas aux anciens employeurs qui ne sont pas expressément mentionnés en référence. L'employeur désireux de prendre des renseignements auprès de tiers

doit obtenir le consentement préalable du candidat.

SANCTIONS. Que se passe-t-il si une société engage un cadre et se rend compte, une fois les rapports de travail débutés, que ce dernier a menti dans son CV ou a falsifié un certificat de travail? Selon la jurisprudence cantonale, lorsque l'employé se fait engager sur la base d'un CV, de certificats de travail ou de diplômes mensongers, l'employeur peut le licencier avec effet immédiat. En effet, l'employé ment de manière intentionnelle à son futur employeur dans le but de se faire engager pour un poste pour lequel il n'a pas le profil. L'employé, par son comportement abusif et malhonnête,

rompt de manière définitive le lien de confiance, et ce, dès le début des rapports de travail.

Que se passe-t-il si l'employeur n'a pas pris le temps de vérifier le CV et ses annexes? L'employeur pressé par le temps engage un cadre sur la base de son CV sans même prendre la peine de lui réclamer une copie de ses diplômes. Lorsque l'employeur s'en rend compte peut-il le licencier avec effet immédiat? Non, dans un tel cas de figure, l'employeur a eu une attitude négligente et commet une faute en ne demandant pas au cadre de lui fournir les justificatifs nécessaires. L'employeur ne pourra licencier l'employé qu'en respectant son délai de congé et au motif qu'il n'a pas le profil recherché pour ce poste. ■

Publicité

Profilez votre carrière!

Votre avenir: Spécialiste de la conduite d'un groupe

avec brevet fédéral.

Nous vous ouvrons l'accès au niveau des cadres dirigeants. En collaboration avec des experts chevronnés, vous apprenez l'art du self-management. Vous réfléchissez à vos compétences techniques et sociales et vous les optimisez afin de développer en permanence vos qualités de leadership.

Assurez votre avenir professionnel! L'Ecole-club Business, votre partenaire de référence en matière de formation.

Tél. 0844 373 654 ou www.ecole-club.ch/business

école-club

business

MIGROS