

Que faire si un candidat falsifie un diplôme lors d'un recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

En cas de **falsification de diplôme** par un candidat au Luxembourg, l'employeur doit d'abord réunir des **preuves probantes** de la fraude (confirmation de l'établissement, comparaison avec les registres officiels) et s'assurer de l'**intention frauduleuse** du candidat. Dès la découverte, il convient de suspendre le processus de recrutement et de permettre au candidat de s'expliquer.

Si la fraude est avérée avant l'embauche, le candidat peut être écarté sans autre formalité. Si la falsification est découverte après l'embauche, l'employeur peut engager une procédure de **licenciement pour motif grave**, y compris pendant la période d'essai, sans préavis ni indemnité, en respectant la **procédure disciplinaire** prévue par le Code du travail. Le délai pour invoquer ce motif est limité à **un mois** à compter de la connaissance complète des faits. L'employeur peut également déposer plainte pour **usage de faux** et escroquerie.

Définition

La falsification de **diplôme** désigne le fait, pour un **candidat** à un emploi, de présenter un document attestant d'une qualification, d'un titre ou d'un niveau d'études qui ne correspond pas à la réalité. Cette falsification peut résulter de l'altération d'un diplôme authentique ou de la production d'un faux document. Il s'agit d'une tromperie intentionnelle visant à induire l'**employeur** en erreur sur les compétences ou aptitudes réelles du candidat, pouvant affecter la validité de la promesse d'embauche.

Questions fréquentes

Comment vérifier les diplômes des candidats ?

Il est recommandé de systématiser la vérification, notamment pour les postes à responsabilité, par contact direct avec l'établissement ou via des prestataires spécialisés, en respectant le RGPD, en limitant la collecte et en informant le candidat.

Que faire si la falsification est découverte avant l'embauche ?

Si la fraude est avérée avant l'embauche, le candidat peut être écarté sans autre formalité. Il convient de documenter les preuves de la falsification et l'ensemble des échanges et décisions pour assurer la traçabilité en cas de contentieux.

Que faire si un candidat falsifie un diplôme lors d'un recrutement au Luxembourg ?

L'employeur doit réunir des preuves probantes (confirmation de l'établissement, comparaison avec registres officiels) et s'assurer de l'intention frauduleuse. Dès la découverte, il convient de suspendre le processus de recrutement et de permettre au candidat de s'expliquer.

Quel délai pour invoquer la falsification comme motif grave ?

Le délai pour invoquer ce motif est strictement limité à un mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance complète des faits, conformément à l'article L.124-10 du Code du travail luxembourgeois.

Quelle procédure disciplinaire pour licencier après faux diplôme ?

La procédure exige une convocation à entretien préalable, une notification écrite et la motivation du licenciement, dans le délai d'un mois à compter de la connaissance des faits. Toute décision doit être documentée pour garantir la conformité.

Un licenciement pour faux diplôme est-il possible après embauche ?

Oui, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour motif grave (article L.124-10), y compris pendant la période d'essai, sans préavis ni indemnité, en respectant la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail.

Une action pénale est-elle possible contre la falsification ?

Oui, l'employeur peut déposer plainte pour usage de faux et escroquerie, conformément aux articles 196 et 197 du Code pénal luxembourgeois relatifs à la falsification de documents publics ou authentiques.

Conditions d'exercice

La caractérisation d'une falsification de diplôme est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Éléments probants	Confirmation écrite de l'établissement émetteur ou comparaison avec les registres officiels
Seuil de preuve	La simple suspicion ne suffit pas à caractériser la fraude
Intention frauduleuse	Doit être manifeste, excluant erreurs matérielles ou malentendus de bonne foi
Égalité de traitement	Mêmes vérifications appliquées à tous les postulants à un même poste

Modalités pratiques

La gestion d'une falsification de diplôme s'organise selon les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Découverte	Suspension du processus de recrutement et information du candidat pour observations
Avant embauche	Candidat écarté sans autre formalité si fraude avérée
Après embauche	Licenciement pour motif grave possible (art. <u>L.124-10</u>), sans préavis ni indemnité
Procédure disciplinaire	Convocation à entretien préalable, notification écrite et motivation du licenciement
Délai	Un mois à compter de la connaissance complète des faits
Voie pénale	Plainte possible pour usage de faux et escroquerie
Traçabilité	Documentation obligatoire de toutes les démarches

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **systematiser** la vérification des diplômes lors du recrutement, en particulier pour les postes à responsabilité ou réglementés. Cette vérification peut **s'effectuer** par contact direct avec l'établissement d'enseignement ou par recours à des prestataires spécialisés. Les démarches de vérification doivent **respecter** la législation sur la protection des données personnelles, notamment les articles L.261-1 et suivants du Code du travail et le RGPD, en limitant la collecte aux informations strictement nécessaires et en informant le candidat. Il est conseillé de **conserver** les preuves de la falsification et de **documenter** l'ensemble des échanges et décisions, afin de garantir la traçabilité et la conformité en cas de contentieux. L'encadrement humain des décisions reste **obligatoire**, notamment lors de l'utilisation d'outils automatisés de vérification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour motif grave, procédure disciplinaire, délai d'un mois à compter de la connaissance des faits.
Articles L.261	1 et suivants : protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail, information du candidat, limitation de la collecte.
Art. <u>L.312-3</u> du Code du travail	Égalité de traitement lors du recrutement.
Code pénal luxembourgeois	
Articles 196 et 197	falsification de documents publics ou authentiques, usage de faux.
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	principes relatifs à la protection des données personnelles lors de la vérification des diplômes.

Le délai pour invoquer un motif grave de licenciement est strictement limité à un mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance complète des faits. Toute vérification ou collecte d'informations doit être proportionnée, justifiée et documentée pour garantir la conformité au Code du travail et au RGPD.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.