

Un chauffeur engagé sur base de faux certificats peut-il être licencié immédiatement ?

Réponse courte

L'engagement sur base de faux certificats constitue une **faute grave** au sens de la CCT Transports & Logistique 2025-2026. L'article 4.2.10 de la convention qualifie expressément de faute grave le fait d'avoir été engagé « sur la base de faux certificats ». L'employeur peut procéder à un **licenciement immédiat** sans préavis ni indemnité de départ conformément à l'article L.124-10 du Code du travail.

Cette disposition vise les falsifications de **permis de conduire**, de diplômes Code 95 — dont le refus de formation constitue aussi une faute grave —, de certificats ADR, de références professionnelles ou de tout autre document ayant déterminé la décision d'embauche. La découverte de faux certificats, même après plusieurs mois ou années de travail, peut justifier le licenciement immédiat dès lors que l'employeur agit **sans délai** après la découverte. Le salarié perd son droit à l'indemnité de départ.

Définition

Les **faux certificats** au sens de l'article 4.2.10 de la CCT désignent tout document falsifié ou contrefait présenté par le salarié lors de l'embauche pour obtenir le poste. Dans le secteur transport, cela concerne notamment les permis de conduire, les qualifications professionnelles (Code 95, ADR) et les attestations d'expérience, documents essentiels à l'exercice de la **fonction de conducteur**.

Questions fréquentes

Comment prévenir le risque de faux certificats à l'embauche ?

La meilleure prévention consiste à vérifier l'authenticité des permis de conduire et diplômes professionnels auprès des autorités compétentes dès l'embauche. Conserver des copies certifiées conformes des documents permet aussi de prouver la falsification ultérieurement.

Faut-il signaler un faux certificat aux autorités luxembourgeoises ?

Un signalement aux autorités compétentes est possible, notamment pour les implications pénales de la falsification. Consulter un avocat avant le licenciement est recommandé pour évaluer la stratégie : action civile, signalement pénal et licenciement disciplinaire peuvent être combinés.

Le licenciement pour faux certificats est-il possible plusieurs années après l'embauche ?

Oui. La découverte tardive ne fait pas obstacle au licenciement immédiat dès lors que l'employeur agit sans délai après la découverte. La faute grave subsiste tant que la falsification a déterminé la décision d'embauche, indépendamment du temps écoulé.

Quels documents falsifiés constituent une faute grave dans le transport ?

Les documents visés incluent le permis de conduire, le diplôme Code 95, le certificat ADR (matières dangereuses), les références professionnelles et le certificat médical d'aptitude. Toute falsification de ces pièces ayant déterminé l'embauche relève de l'article 4.2.10 de la CCT.

Un chauffeur engagé sur faux certificats peut-il être licencié immédiatement ?

Oui. L'article 4.2.10 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026 qualifie expressément de faute grave l'engagement sur la base de faux certificats. L'employeur peut procéder à un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité de départ (art. L.124-10).

Une mise à pied conservatoire est-elle possible en cas de faux certificats ?

Oui. L'article L.124-10 du Code du travail permet la mise à pied conservatoire avec maintien de salaire pendant la vérification de la falsification. Cette mesure protège l'entreprise pendant la phase de constitution du dossier de licenciement.

Conditions d'exercice

Les types de faux certificats susceptibles de constituer une faute grave dans le transport sont variés.

Document falsifié	Impact
Permis de conduire	Conduite illégale — risque pénal et assurance
Diplôme Code 95	Non-qualification — interdiction de conduire professionnellement
Certificat ADR	Transport illégal de matières dangereuses
Références professionnelles	Compétences non vérifiées
Certificat médical d'aptitude	Aptitude non validée

Modalités pratiques

Le licenciement pour faux certificats nécessite une procédure rigoureuse.

Étape	Action
Découverte	Documenter la falsification (comparaison avec l'original, vérification auprès de l'autorité émettrice)
Mise à pied conservatoire	Possible avec maintien de salaire (art. L.124-10)
Notification	Lettre recommandée énonçant la production de faux certificats comme motif
Délai	Sans délai après la découverte de la falsification
Conséquences	Pas de préavis, pas d'indemnité de départ
Signalement	Possibilité de signalement aux autorités compétentes

Pratiques et recommandations

Vérifier l'authenticité des permis de conduire et diplômes professionnels dès l'embauche auprès des autorités compétentes est la meilleure prévention.

Conserver des copies certifiées conformes de tous les documents présentés lors de l'embauche, y compris ceux liés au retrait d'autorisations officielles, permet de prouver la falsification ultérieurement.

Agir immédiatement dès la découverte de faux certificats est impératif — tout retard pourrait remettre en question le caractère grave de la faute.

Consulter un avocat avant le licenciement est recommandé, notamment pour évaluer les implications pénales de la falsification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 4.2.10 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Faute grave — engagement sur base de faux certificats
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave — définition et procédure
Directive (UE) 2022/2561	Qualification professionnelle des conducteurs (Code 95)

L'engagement sur base de faux certificats est une faute grave au sens de l'article 4.2.10 de la CCT. La découverte tardive ne fait pas obstacle au licenciement immédiat. La vérification des documents à l'embauche est la meilleure mesure préventive.

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.