

# 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**.

## 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. <a href="#">L.124-10</a> )
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
<b>Art. 4.2.10 CCT Transports &amp; Logistique 2025-2026</b>	Faute grave — engagement sur base de faux certificats
<b>Art. <a href="#">L.124-10</a> du Code du travail</b>	Licenciement pour faute grave — définition et procédure
<b>Directive (UE) 2022/2561</b>	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.