



Fraude au CV : quel(s) risque(s) ? Quel(s) recours ?

publié le 22/06/2018, vu 4918 fois, Auteur : [Investipole](#)

Dans un contexte de crise économique, deux candidats sur trois modifieraient leur CV pour accroître leurs chances à l'embauche. Même parmi les sommités, les scandales ne manquent pas. Un chiffre d'autant plus vertigineux que notre système juridique accuse une grande pauvreté de sanctions en la matière et que, par conséquent, les employeurs se trouvent bien souvent démunis lorsqu'ils découvrent le pot aux roses.

Fraude au CV : késako ?

On considère qu'un CV relève de la tromperie dès lors qu'au moins **un** élément ne correspond pas à la réalité. En 2013, une [étude](#) menée par le Florian Mantione Institut révèle que 75% des CV produits par les candidats sont trompeurs, enjolivés ou purement et simplement mensongers.

La tromperie intervient sur deux plans, susceptibles d'être soit exacerbés, soit dévalorisés pour correspondre aux attentes émises par le recruteur dans son annonce :

- modification de la forme (CV modifié selon l'offre d'emploi visée) ;
- modification du fond (attribution arbitraire de diplômes jamais obtenus, par exemple).

En outre, le même rapport Mantione établit une liste des phénomènes de tromperie les plus récurrents sur les CV. Parmi ceux-ci, citons notamment :

- ajout injustifié de responsabilités sur les postes précédents ;
- attribution de diplômes ou de formations jamais suivi(e)s ;
- rémunération du poste précédent gonflée ;
- compétences linguistiques exagérées ;
- durée d'occupation des postes cités délibérément floue ;
- loisirs et centres d'intérêt idéalisés ;
- causes de départ des postes précédents dissimulées ou modifiées ;
- trous d'inactivité comblés (chômage, années sabbatiques, arrêts maladie).

Pourquoi les candidats fraudent-ils ?

Les justifications avancées par les fautifs pour justifier leur geste se regroupent globalement sur la base de trois éléments déclencheurs.

Bien entendu, le premier étant qu'en contexte de crise économique, le marché de l'emploi est devenu bien trop concurrentiel. Par conséquent, pour se démarquer et attirer l'attention du recruteur, nombreux sont ceux à falsifier les informations fournies sur leur CV. L'écueil est d'autant plus tentant pour les [jeunes fraîchement diplômés](#), qui doivent affronter des recruteurs toujours plus exigeant en matière d'expérience et ayant des besoins accrus d'employés « prêt-à-l'emploi », pour ainsi dire. Il en va de même pour les seniors, considérés « trop » qualifiés dans un domaine d'activité, qui peinent à trouver des pistes d'emplois de reconversion, également eu égard à leur âge avancé.

Par ailleurs, internet facilite grandement les démarches des fraudeurs. Désormais, les candidats invoquent un prétendu « droit » à la faute de frappe ou à la saisie trop rapide pour justifier un fait mensonger dans leur CV... quand ils ne succombent pas purement et simplement à l'[achat de faux diplômes](#) en ligne.

De l'autre côté du bureau, les employeurs, quant à eux, prennent rarement la peine de vérifier les données avancées par les candidats qu'ils reçoivent en entretien de pré-embauche. L'opération est indubitablement chronophage et peut s'avérer contre-productive face à l'urgence du besoin d'embauche. Ainsi, [deux employeurs sur trois](#) ne s'attachent pas à effectuer les vérifications requises, aux risques et périls de leur entreprise.

Quels sont les risques pour le candidat ?

En premier lieu, rappelons que l'[article L1221-6 du Code du travail](#) stipule que les informations demandées par l'employeur « doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre **de bonne foi** ».

Malgré cela, les risques demeurent minimes pour le candidat s'il se fait embaucher : si la falsification du CV demeure « légère » et que les compétences dont il a fait preuve au cours de sa période d'essai ou des premiers mois suivant son embauche sont à la hauteur des espérances de l'entreprise intégrée, celles-ci primeront sur la fraude décelée. Dans ce cas, il lui faudra toutefois se préparer à être fiché et à travailler quotidiennement aux côtés de son employeur sur la base d'une relation de confiance brisée, les responsabilités confiées à l'employé étant susceptibles de s'en ressentir à plus ou moins long terme.

En revanche, en cas de mensonge plus criard sur le CV et d'une incompétence avérée du candidat en période post-embauche, son employeur sera en droit de le poursuivre et de le licencier pour [faute grave](#) ou lourde, selon les cas.

Quels sont les risques pour l'employeur ?

Suite à la loi du 3 décembre 1992, il est établi que l'employeur en phase de recrutement dispose non seulement du droit, mais également du **devoir**, de s'assurer de la véracité des informations indiquées sur le CV, à la condition de respecter les limites fixées par les articles [L1221-6](#) à [L1221-9](#) du Code du travail. En cas de non respect de ces précautions et de découverte des informations erronées après l'embauche effective, l'employeur sera dans son tort et risque fort de se voir

refuser les conditions du licenciement devant les Prud'hommes.

Cependant, comme stipulé précédemment, s'il se vérifie que l'employé n'a pas les compétences vantées sur le CV et/ou les diplômes nécessaires à l'occupation effective du poste et qu'il est jugé **inapte à assurer ses missions**, l'employeur pourra programmer un licenciement pour faute grave / lourde. Tout dépend donc de la capacité du candidat à occuper décentement son poste et de celle de l'employeur à réagir promptement.

Quelles précautions l'employeur doit-il prendre ?

Il est par conséquent indispensable et dans l'intérêt du recruteur et de son entreprise de vérifier les informations indiquées sur le CV des candidats.

Cela implique notamment de procéder à un **contrôle de références**, qui consiste à entrer en contact avec les précédents employeurs du postulant pour s'assurer de la véracité des détails du poste et de mettre au jour d'éventuelles périodes d'inactivités dissimulées.

De même, un simple **coup de téléphone aux services administratifs de l'Université ou de l'École** au sein de laquelle le candidat prétend avoir suivi son cursus suffit généralement à vérifier la validité de son/ses diplôme(s). À noter que les organismes étrangers appliquent parfois des règles de confidentialité strictes et refusent de communiquer des informations à un tiers sans en avoir explicitement reçu la demande de l'intéressé.

Il est également possible de réclamer des pièces justificatives au candidat lors de l'entretien d'embauche (fiches de paye, attestations, contrats de travail, etc.), tout en gardant à l'esprit qu'il est malheureusement accessible à chacun de [falsifier des documents](#) grâce aux innombrables ressources du web.

Autant de précautions particulièrement chronophages, que l'entreprise pourra choisir de confier à un cabinet de détectives privés agréé. Celui-ci se chargera de vérifier, selon les directives du mandataire, l'originalité des diplômes, les responsabilités et missions de son ancien poste, ses relations avec ses précédents employeurs, la totalité de ses expériences professionnelles, ses périodes d'inactivité éventuelles, etc.

Besoin d'entrer en contact avec notre agence de détectives privés parisienne ? Cliquez [ici](#).

Investipole (<https://investipole.fr/>).