



Droit du travail et faux documents.

Fiche pratique publié le 17/03/2023, vu 5390 fois, Auteur : [LFD Criminalistique](#)

La procédure de licenciement d'un salarié représente souvent un cauchemar pour les employeurs. Certains d'entre eux, peu scrupuleux, n'hésitent pas à se servir de faux documents pour contourner la loi.

- 1. Le cadre juridique de la procédure de licenciement.**
- 2. Faux documents dans la procédure de licenciement.**
- 3. Faire expertiser un document suspect.**

1. Le cadre juridique de la procédure de licenciement.

La procédure de licenciement est composée de plusieurs étapes, obligatoires pour l'employeur, prévues par le Code du travail.

Le début de la procédure vient marquer par la convocation du salarié à une réunion avec l'employeur, en lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge.

La convocation doit contenir la date, l'heure et l'objet de la réunion, ainsi que les circonstances motivant le licenciement.

L'employé a par ailleurs le droit de se faire assister par un conseiller, ainsi que par un autre salarié de la société. Ces droits doivent être indiqués par l'employeur dans la lettre de convocation.

Durant la réunion, le salarié a le droit de justifier les faits qui lui sont reprochés, ainsi que d'apporter tout élément pertinent pour la résolution du conflit, si celle-ci était possible et

envisageable.

Suite à cette réunion, l'employé doit être informé de la décision finale de l'employeur dans un délai supérieur à deux jours, mais inférieur à un mois, en lettre recommandée avec accusé de réception.

Néanmoins, si l'employeur décidait d'entamer la procédure de licenciement, le motif indiqué dans ce courrier ne pourrait pas être modifié ultérieurement.

Si l'employeur a établi un délai de préavis, la relation contractuelle avec le salarié expire à la fin de celui-ci.

Le salarié aura alors droit de percevoir les indemnités correspondantes de licenciement, les indemnités compensatoires si l'employeur n'a pas respecté le préavis, les congés payés non soldés, ainsi que le dernier salaire.

2. Faux documents dans la procédure de licenciement.

La falsification de la lettre de démission, permettant de justifier une rupture contractuelle, volontaire de la part du salarié, c'est un argument fréquemment utilisé par les salariés en procédure devant le Conseil de prud'hommes.

Si bien que certains salariés se servent de cette fausse accusation pour mettre en question la légalité de la procédure de licenciement, pour avoir droit à des indemnités liées à une rupture conventionnelle initiée par l'employeur, on ne peut pas oublier que c'est parfois l'employeur qui se sert de fausses lettres de démission dans le même but.

En effet, falsifier une lettre de démission rend plus simple et moins onéreux de licenciement pour l'employeur.

Par ailleurs, le salarié n'a généralement pas la patience ni les moyens financiers d'attaquer en justice une telle irrégularité, puisque la plupart des fois, les indemnités prévues par le Code du travail ne justifient pas les frais de justice à prévoir.

Mais il n'y a pas que la lettre de démission qui est souvent trafiquée dans la procédure de licenciement.

Dans le but de justifier le licenciement, certains employeurs n'hésitent pas à fabriquer toute sorte de fausse pièce, pour l'intérêt de la cause.

Les fausses fiches de pointage, les faux avenants aux contrats de travail, les fausses attestations de témoin, ainsi qu'une myriade de documents internes des sociétés, très difficiles à authentifier, servent régulièrement à justifier une situation qui n'a jamais existé.

3. Faire expertiser un document suspect.

Lorsque le doute s'installe, deux procédures d'authentification des pièces suspectes sont envisageables.

Dans le cadre de la procédure prud'homale, la victime, que ce soit l'employeur ou l'employé, a le droit de demander une expertise judiciaire à la juridiction.

Par arrêt du 19 mai 2022 de la Cour de cassation, il appartient au juge d'enquêter et d'établir les éléments de preuve nécessaire, dans le but de déterminer l'authenticité ou la fausseté de la pièce litigieuse, dans les conditions prévues par les [articles 287 et suivants du Code de procédure civile](#). La charge de la preuve est désormais inversée.

Le juge désignera, ou fera désigner par le magistrat chargé du contrôle des expertises, un expert en écritures et documents agréé auprès des tribunaux, qui déterminera l'authenticité de la pièce ou des pièces objets du litige.

La mission de l'expert judiciaire en écritures et documents peut comprendre, non seulement l'authenticité d'une signature, mais également l'analyse scientifique de l'encre, du toner, des tampons, du support papier, ainsi que de tout autre élément constituant le document litigieux, dans le but d'identifier toute trace d'altération et de manipulation présente sur celui-ci.

Parmi les missions les plus fréquentes, il y a l'authentification de graphismes, de signatures et de mentions manuscrites, mais aussi la datation scientifique de documents, l'identification d'imprimantes, la détermination de l'ordre chronologique de fabrication de la pièce, ou l'identification de l'auteur matériel et des instruments utilisés.

En fonction du type d'expertise ordonnée, il existe deux niveaux d'experts dans ce domaine : les experts en écritures et documents, regroupés sous la rubrique B.01.01 sur les listes des experts, mais aussi les experts en criminalistique, documents et écritures, issus de la rubrique C.02.04, Médecine Légale, Criminalistique et Sciences Criminelles.

La différence entre les deux est le niveau de compétences, ainsi que d'équipements, puisque l'expert en criminalistique documentaire utilise des procédés de travail nettement scientifiques, tant au niveau optique, que physique, chimique ou numérique.

Il s'intéresse plus au processus de fabrication du document qu'à l'authenticité du graphisme par comparaison avec un échantillon de référence, mission normalement donnée à l'expert en écritures et documents, aussi connu en tant qu'expert graphologue.

Préalablement au début de la procédure prud'homale, la victime a également le droit de faire expertiser les documents suspects en privé, sans prévenir la partie adverse, si bien que l'inviter à participer, dans le respect du contradictoire, pourrait faciliter grandement la marche à suivre ultérieur.

Dans tous les cas, l'expertise de part non-contradictoire peut être utilisée en justice en tant que premier élément de preuve, permettant de justifier la prétention de l'existence d'un faux document introduit dans la procédure de licenciement.

[Par LFD Criminalistique.fr](http://LFD.Criminalistique.fr)

[Experts judiciaires en écritures et documents.](#)