

L'EMPLOYEUR DOIT VERIFIER QUE LE CANDIDAT POSSEDE LE DIPLOME REQUIS AVANT DE L'EMBAUCHER

Dans un arrêt du 9 Juin 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue invalider un **licenciement prononcé en raison d'une carence de diplôme** d'un salarié qui avait menti à son employeur, affirmant avoir la qualification requise.

Les juges ont décidé que **s'il ne s'est pas assuré dès l'embauche que le salarié avait la qualification requise**, l'employeur ne peut **ni licencier, ni obtenir la nullité du contrat de travail**.

Cour de cassation, Chambre sociale, 9 Juin 2017, N°16-15244

FAITS JUGES DANS L'ARRÊT

Une salariée est embauchée en qualité de pharmacienne remplaçante pour assurer la suppléance du pharmacien titulaire de l'officine du 19 octobre au 5 novembre 2005. L'employeur se rend compte par la suite que la salariée **ne dispose pas du diplôme de pharmacienne et n'est pas inscrite** au tableau de l'ordre des pharmaciens.

La détention du diplôme et l'inscription au tableau de l'ordre étant une nécessité pour exercer en pharmacie, **l'employeur demande la nullité du contrat de travail**.

DECISION DE LA COUR D'APPEL

La cour d'appel dans un arrêt du 11 janvier 2016, N°13/01666, vient reprocher à l'employeur qu'en vertu de l'article R5015-15 du code de la santé publique, le pharmacien titulaire d'un établissement pharmaceutique qui se fait suppléer dans ses fonctions par un pharmacien assistant, **doit s'assurer de l'inscription préalable de ce dernier au tableau de l'Ordre** et qu'en vertu de l'article R4235-15 du même code,

il est **débité de la même obligation concernant le diplôme de pharmacien**.

Il en ressort que l'employeur ne s'étant pas informé auprès du conseil de l'ordre, **il ne peut se prévaloir de sa propre négligence**.

SOLUTION DE LA COUR

La Cour de cassation dans sa décision du 9 juin 2017 vient valider le raisonnement de la Cour d'appel visant l'article R.4235-15 du code de santé publique.

Elle affirme que l'employeur n'ayant pas recherché si la salariée était diplômée et inscrite au tableau de l'ordre des pharmaciens, il n'a pas respecté la réglementation de la santé publique. Qu'ainsi, **il a commis une négligence dont il ne peut se prévaloir pour invoquer la nullité du contrat à durée déterminée**.

PORTEE

La Cour de cassation pose ici **l'obligation pour l'employeur de vérifier les diplômes du salarié**, sous peine de ne pouvoir rompre le

contrat de travail en cas de carence et cela même si l'obtention du diplôme est une obligation pour exercer le métier en question.

Il y a fort à penser que cette décision s'inscrira dans la même ligne que les décisions de Cours d'appel qui précisent qu'il **appartient à l'employeur de s'inquiéter de la possession par le salarié d'un diplôme requis par la convention collective** au moment de l'embauche (CA Douai 30 septembre 1993, Wojtasiak c/ Me Duterage, syndic SARL SECM).

PRECONISATIONS

Cette approche de la cour de cassation risque de ne pas être facile à gérer pour les entreprises qui ne disposent pas forcément d'appui concernant la délivrance et le recensement de diplôme comme l'incarne l'ordre des pharmaciens.

La meilleure solution reste évidemment de demander au salarié de **présenter son diplôme ou une attestation de réussite avant l'embauche**. En cas de doute, nous conseillons aux entreprises de **se rapprocher des établissements ayant délivrés les diplômes** si elles veulent s'assurer au mieux de la qualification d'un futur potentiel salarié.