

Vérifiez que vos salariés détiennent le diplôme requis pour occuper leur poste !



© 2025 Les Echos Publishing

Certaines professions dites « réglementées », en particulier les professions médicales (médecin, pharmacien...) et juridiques (avocat, notaire...), nécessitent d'obtenir un ou des diplômes particuliers et, bien souvent, une autorisation d'exercer de la part de l'administration. Aussi, lorsque l'un de vos salariés exerce l'une de ces professions, assurez-vous qu'il détient le(s) diplôme(s) requis pour occuper son poste de travail. Car à défaut d'avoir effectué cette vérification, vous ne pourrez pas vous prévaloir de votre négligence pour reprocher une faute grave à votre salarié...

L'employeur doit s'assurer que son salarié détient le diplôme requis

Dans une affaire récente, une société avait racheté une officine et poursuivi le contrat de travail d'une salariée occupant le poste de préparatrice en pharmacie depuis plus de 15 ans. Deux ans plus tard, à la suite d'un contrôle de l'administration, il s'était avéré que la salariée ne disposait ni du diplôme de préparatrice en pharmacie ni de l'autorisation préfectorale d'exercice obligatoires pour occuper cet emploi. Son employeur l'avait alors licenciée pour faute grave.

Saisis du litige, les juges d'appel avaient constaté que la salariée avait, sans détenir le diplôme requis, exercé, pendant de nombreuses années, les fonctions de préparatrice en pharmacie alors même que l'obligation de détenir ce diplôme était mentionnée dans son contrat de travail. Ils en ont déduit que la salariée avait manqué à son obligation de loyauté à l'égard de son employeur, l'exposant ainsi à des poursuites pénales. Ce qui les avait conduits à valider le licenciement de la salariée.

Mais pour la Cour de cassation, il revient à l'employeur de s'assurer que ses salariés ont bien le diplôme requis pour pouvoir occuper leur poste de travail. Ce que le repreneur de l'officine (et probablement l'ancien employeur de la salariée) n'avait manifestement pas fait ! Dès lors, pour les juges, l'employeur qui, par sa propre négligence, ne respecte pas la réglementation d'une profession, ne peut pas ensuite se prévaloir de cette réglementation pour reprocher une faute à un salarié. Aussi, pour la Cour de cassation, qui a renvoyé l'affaire devant les juges d'appel, le licenciement de la salariée était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 26 mars 2025, n° 23-21414](#)

© 2025 Les Echos Publishing