



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

#46

Mentir dans son CV peut justifier un licenciement pour faute grave

Le fait pour un salarié de mentir sur sa situation professionnelle en dissimulant à son employeur sa situation réelle au moment de son embauche peut justifier son licenciement pour faute grave. Telle est la décision qui a été rendue par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 25 novembre 2015 (n°14-21.521).

Il s'agissait en l'espèce d'un salarié engagé en qualité de directeur régional des ventes qui avait précisé sur son CV qu'il avait travaillé pour une entreprise concurrente déterminée alors même que cette dernière n'avait racheté la société qui l'employait qu'après la rupture de son contrat de travail.

Le salarié avait en l'occurrence non seulement mentionné une fausse déclaration sur son CV mais avait aussi procédé à des manipulations pour donner un caractère de réalité à ce mensonge.

Or, six mois après son embauche, son employeur découvre cette supercherie et le licencie pour faute grave.

A l'instar des juges du fond, la Haute Cour conforte la mesure ainsi prise en se fondant sur la notion de dol.

Pour mémoire, ce vice du consentement consiste, selon l'article 1116 du Code civil, en des manœuvres destinées à tromper l'autre partie sans lesquelles celle-ci n'aurait pas contracté.

Une telle définition s'appliquait parfaitement à l'hypothèse en question puisque le salarié avait, à trois reprises, volontairement dissimulé la réalité de sa situation professionnelle antérieure.

Il avait ainsi fait croire qu'il avait travaillé pour le compte de l'entreprise concurrente, circonstance qui avait été déterminante dans la décision de l'employeur de l'embaucher.

La société pour laquelle le salarié prétendait avoir travaillé, intervenait en effet dans la vente de produits correspondant précisément à la spécialisation de l'employeur.

Les agissements du salarié avaient dès lors eu pour effet de tromper son employeur sur ses compétences mais également de rompre tout lien de confiance inhérent à la bonne exécution du contrat de travail. La révélation d'une telle situation rendait donc impossible la poursuite des relations contractuelles. Il est d'ailleurs intéressant de constater que pour légitimer le licenciement pour faute grave, la Chambre sociale de la Cour de cassation invoquait « l'importance des fonctions qu'occupait le salarié, en contrepartie desquelles il lui était servi un salaire très conséquent et la large autonomie dont il disposait ».

Cette décision a le mérite de réactualiser la jurisprudence en la matière puisqu'elle fait notamment écho à un arrêt plus ancien aux termes duquel le directeur pédagogique d'une école technique avait été licencié pour s'être faussement prévalu d'un DESS de l'université Paris-Dauphine et d'une formation dans une école de commerce (« Sub de Co » à Bordeaux), ces affirmations mensongères ayant naturellement eu un rôle déterminant pour son recrutement (Cass. soc. 17 octobre 1995, n°94-41.239).