**Le mensonge du salarié :**

« Le mensonge est l’oxygène de la respiration sociale ». Cette phrase de Maurice Chapelan semble exprimer la nécessité dans nos sociétés du mensonge, et le monde du travail n’y déroge pas. En effet, il est fréquent pour un salarié ou candidat à l’embauche de mentir à son employeur ou futur employeur afin d’obtenir l’emploi auquel il est candidat.

Il s’agit de reformuler le sujet en mettant l’accent sur les termes essentiels. Le mensonge, vu de manière péjorative, revêt cependant de la banalité dans le monde du travail, ce dernier étant de plus en plus difficile d’accès, il arrive que certains salariés mentent ou du moins, exagèrent leurs compétences. Vous serez amené ici à délimiter votre sujet. C’est l’endroit idéal pour exclure les thèmes que vous n’aborderez pas. Au sujet précis, le terme de mensonge semble pouvoir être appliqué à tout ajout ou omission fait de la part du salarié envers son employeur pouvant mener à une modification du consentement à l’embauche, qui serait alors favorable au salarié. Le salarié quant à lui peut être déterminé comme toute personne embauchée par un employeur mais également comme le candidat à une embauche dont les qualités (réelles ou mensongères) mènent à obtenir par la suite la qualité de salarié.

Ce sujet revêt un intérêt économique pour l’employeur. En effet, ce dernier pourrait en démontrant un mensonge du salarié dans certaines conditions justifier de son licenciement et s’éviter les indemnités de licenciement : en effet, si c’est la faute (le mensonge) du salarié qui mène au licenciement, il semble légitime que l’employeur n’ait pas à l’indemniser alors que c’est déjà lui qui en subit les compétences.

Or, il semble que le patron, en position de force, puisse être tenté de licencier un salarié lui ayant menti, même si ce mensonge ne lui cause pas de préjudice. Le mensonge du salarié en lui-même peut-il toujours être sanctionné et si non, sur quel fondement le mensonge peut-il être, si ce n’est approuvé, du moins autorisé ?

S’il est vrai que le mensonge peut être sanctionné par l’employeur si ce dernier lui porte un préjudice (II), il peut cependant être libre dans certains cas pour le salarié (I)

* 1. **Un mensonge accepté en faveur du salarié**

Si un mensonge est parfois accepté, c’est simplement parce que ce dernier ne mène à n’avoir aucun impact sur la conclusion de l’embauche (A). Cependant, cette acceptation joue parfois un rôle bien plus important : celui de lutte contre l’atteinte à la vie privée (B)

1. Le mensonge sans préjudice

Si un mensonge de la part d’un salarié peut sembler contestable, faut-il encore que ce mensonge ait amener des conséquences. En effet, il semblerait étonnant de contester un mensonge non préjudiciable pour l’employeur : c’est ce qu’affirme la chambre sociale de la Cour de cassation le 23 avril 1960

De plus, si l’on considère que le silence d’un salarié sur un point est un mensonge, il peut parfois s’agir d’une simple omission de la part du salarié, sans véritable volonté de mentir. En l’espèce, il a par exemple été jugé par la Cour de cassation que l’omission par le salarié sur une condamnation pénale antérieure n’est pas un mensonge pouvant constituer un dol pour l’employeur (Cour de cassation, 25 avril 1990). Cet arrêt est complété par celui du 3 juillet 1990 estimant que c’est à l’employeur de se renseigner mais qu’aucune information ne pèse sinon sur le salarié.

Il a également été jugé que le renseignement inexact de la part d’un salarié ne constitue pas à lui-seul un dol (chambre sociale de la Cour de cassation, 16 février 1999).

Si en cas de mensonge sans impact sur la situation de l’employeur, celui-ci ne peut être contestable (de même qu’une simple omission sans intention frauduleuse), il existe des situations où un salarié a la possibilité de mentir en toute légalité, notamment en cas d’atteinte à sa vie privée.

1. Une protection nécessaire de la vie privée des salariés

D’après l’art L121-6 du code du travail : « Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations 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. ». Si cet article souhaite une réponse de bonne foi de la part du salarié lorsque les questions posées ont un rapport direct avec l’emploi proposé, on peut alors a contrario estimer que lorsque les question de l’employeur sont sans rapport direct avec l’emploi, il n’est réclamer aucune réponse de bonne foi, laissant alors la possibilité au futur salarié de mentir. En effet, si la question n’est pas propre au poste opposé, le mensonge sur cette question ne pourra pas la suite être relevé puisque la question, en elle-même, n’était pas légitime.

Cette mesure a pour but de protéger le salarié. En effet, si ce dernier peut, en cas de question sans rapport avec l’emploi, afficher sa volonté de ne pas y répondre, cela lui serait inopportun lors d’un entretien d’embauche. La jurisprudence à en l’espèce considéré qu’il était possible par exemple de mentir sur son état de grossesse (art L.1225-1 du code du travail) ou encore sur sa religion (Cour de cassation, 1973) : l’arrêt décide que l’omission du salarié quant à son activité de prêtre n’avait aucun lien direct et nécessaire avec son activité professionnelle. La Cour ajoute alors que cette protection du salarié existe à toutes les phases du contrat afin d’éviter toute discrimination : l’employeur a donc une obligation de non immixtion dans sa vie privée. En effet, le mensonge d’un salarié permet parfois d’éviter des discriminations, quelles que soit leur nature.

Afin de respecter la vie privée du salarié, il est notamment estimé qu’un mensonge suite à une question inopportune ne peut en aucun cas par la suite lui être reproché, même si cette question était déterminante du consentement de l’employeur : en effet, si cette question extérieure aux fonctions du salarié était pour lui déterminante, on peut alors considérer qu’il ne s’agissait pas d’une qualité essentielle du salarié et qu’il s’agit donc d’une discrimination au sens de l’art L.1132-1 du code du travail.

Si le mensonge est autorisé, voire approuvé si la question est inopportune, se pose alors la question du mensonge du salarié lorsque la question de l’employeur semble légitime

1. **Les conséquences du mensonge en cas de lien direct avec l’emploi**

Un mensonge sur un sujet concernant la qualification pour l’emploi doit être sanctionné. Ce mensonge peut constituer un dol ou une réticence dolosive en cas d’omission d’information importantes (A), ou bien une faute grave ou une faute lourde lorsqu’un préjudice est causé ou qu’il existe une intention de nuire (B).

1. La caractérisation d’un dol ou d’une réticence dolosive

Le dol est le fait pour une partie de mener, par des manœuvres frauduleuses, à la conclusion d’un contrat qui n’aurait pas eu lieu sans ces dernières. Il s’agit d’un mensonge sur une qualité essentielle du contrat. La réticence dolosive quant à elle constitue un mensonge par omission, menant également à la conclusion d’un contrat qui n’aurait pas eu lieu autrement.

Dans le cas d’un contrat de travail, le dol ou la réticence dolosive peuvent porter sur des éléments essentiels du contrat (compétences inscrites dans le CV, formation etc). Sont alors exclus d’ores et déjà les mensonges suites à des questions n’étant pas en lien direct avec le travail : cela reviendrait à autoriser des discriminations de la part des employeurs. Cependant, il existe des exceptions, plus précisément une qui tend à poser des questions personnelles sur les convictions de la personne afin d’intégrer l’entreprise : il s’agit du cas des entreprises de tendance : dans ce cas, on pourrait alors considérer que le mensonge, même s’il est dû à une question sur la vie privée, concerne en réalité également l’emploi proposé : ce mensonge pourrait alors constituer un dol, la conviction étant un élément essentiel.

De plus, il faut pour reconnaitre un dol en l’espèce que la manœuvre frauduleuse porte sur une qualité déterminante du consentement de l’employeur (chambre sociale de la Cour de cassation, 25 novembre 2015)

Lorsque le dol est reconnu, ce dernier mène pour seule sanction à la nullité du contrat (Cour de cassation, 2 décembre 1901). C’est cette même sanction qui est reconnue lorsque le mensonge mène à reconnaitre une faute grave ou lourde de la part du salarié.

1. L’obligation de sanction du mensonge constituant une faute grave ou lourde

Les autres possibilités de licenciement sont les fautes graves ou lourdes. La faute grave est la faute caractérisée du salarié. La faute lourde a un caractère plus fort, à savoir l’intention de nuire à l’employeur.

L’intention de nuire est donc la faute lourde dans un mensonge est rarement retenu. Notamment, un salarié n’ayant pas de papiers d’identité français mais mentant en disant qu’il en a, même si cela nuit au patron en cas de d’inspection, la Cour de cassation retient qu’il n’y a pas en l’espèce d’intention de nuire mais uniquement de pouvoir travailler (chambre sociale de la Cour de cassation, 13 février 2013).

Quant à la faute grave, cette dernière est par exemple reconnu en cas de dol menant à un préjudice de l’employeur. Elle est également reconnue lorsqu’un salarié lors d’une embauche omet de préciser qu’il était auparavant soumis à une clause de non-concurrence entrant en conflit direct avec le nouvel emploi.

Dans les cas de fautes graves ou lourdes, le salarié s’expose à un licenciement pour faute grave, ce dernier ne leur offre alors pas la possibilité d’obtenir les indemnités de licenciement.