



CV falsifié : la faute grave peut être justifiée

publié le **09/12/2015**, vu **3027 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Dans un arrêt du 25 novembre 2015 (n° 14-21521), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que le salarié ayant volontairement dissimulé la réalité de sa situation professionnelle s'expose à un licenciement pour faute grave s'il est avéré que sa présence dans l'entreprise avait été déterminante pour son nouvel employeur.

1/ La solution de la Cour de cassation

En l'espèce, un salarié avait menti à son futur employeur, à l'occasion d'une procédure de recrutement, en prétendant à tort avoir travaillé chez un concurrent.

Réalisant qu'il avait fourni des renseignements mensongers lors de l'embauche, déterminants dans son consentement, l'employeur l'avait licencié pour faute grave.

La Cour d'appel de Douai, dans un arrêt du 29 novembre 2013, avait débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes.

Dans son arrêt du 25 novembre 2015, la Cour de cassation a statué en ces termes :

- « *Mais attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait, à trois reprises, volontairement dissimulé la réalité de sa situation professionnelle en faisant croire qu'il était engagé par l'entreprise Cisco dont l'activité consistait dans la vente de produits correspondant à la spécialisation de l'employeur et qu'il était avéré que la présence alléguée du salarié dans cette entreprise avait été déterminante pour l'employeur, la cour d'appel qui a fait ressortir l'existence de manœuvres dolosives pouvant justifier un licenciement, a légalement justifié sa décision.* »

Ainsi, pour la Cour de cassation, le licenciement pour faute grave du salarié peut être justifié s'il est la conséquence de manœuvres dolosives de sa part.

2/ Les précédents jurisprudentiels

En présence de faux diplômes, l'employeur peut légitimement souhaiter procéder au licenciement du salarié, si celui-ci fait preuve d'une insuffisance professionnelle ou si le diplôme est nécessaire à l'exercice de l'activité de ses fonctions.

Ainsi, repose sur une cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute du salarié d'une banque ayant prétendu mensongèrement, lors de son recrutement, être titulaire d'un BTS de comptabilité et de gestion, alors que l'employeur était en droit d'exiger de sa part une honnêteté et une loyauté irréprochables (CA Lyon 25 juin 2010, n° 09-6376).

Attention : l'employeur doit être vigilant lors de l'embauche et vérifier systématiquement les diplômes du salarié.

En effet, la Cour de cassation a jugé qu'est injustifié le licenciement pour faute grave du salarié ayant usurpé la qualification d'aide préparateur, dès lors que l'employeur a lui-même commis une faute en ne vérifiant pas la qualification alléguée lors de l'embauche (Cass. soc. 30 mai 1991, n° 88-42029).

Une solution identique a été retenue postérieurement par la Cour de cassation (Cass. soc. 2 mai 2000, n° 98-42127), à propos d'une salariée engagée en qualité d'animatrice sportive, alors que l'employeur n'avait pas vérifié qu'elle était titulaire du diplôme ou de l'agrément requis pour exercer ses fonctions.

Cette position a également pu être adoptée par plusieurs juridictions du fond (CA Montpellier 24 juin 2003, n° 03-395 ; CA Versailles 22 février 2005, n° 04-1383).

Si l'employeur doit être vigilant lors de l'embauche, il ne doit pas laisser tarder à réagir lorsqu'il découvre que le salarié a menti sur ses diplômes.

Ainsi, l'employeur qui savait, au moment de l'engagement du salarié, que celui-ci n'était pas encore inscrit au tableau de l'ordre des pharmaciens et qui a laissé perdurer cette situation pendant 4 ans, ne peut se prévaloir d'une faute grave (Cass. soc. 15 mai 2002, n° 00-41730).

Sous cette réserve, il est admis que le défaut de diplôme nécessaire à l'exercice d'une profession réglementée constitue par principe une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc. 14 juin 2007, n° 06-41637).

En conclusion, rappelons que le fait de produire de faux diplômes est susceptible de caractériser le délit de faux prévu et réprimé par l'article 441-1 du Code pénal.

Selon ce texte, « *constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques.* »

Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (C. pén. art. 441-1, al. 2).

Si les conditions visées par le texte sont réunies, le salarié ayant fabriqué de faux diplômes présentés à l'employeur s'expose à une condamnation pénale.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com