



---

## Le mensonge lors d'un entretien d'embauche

---

**Quoi qu'en pense la doctrine majoritaire, un droit au mensonge du candidat à un emploi doit dans tous les cas être dénié, dès lors qu'il est contraire à l'essence même du contrat de travail, qui est basé sur la confiance.**

Il est, sauf erreur, unanimement admis qu'il n'est pas loisible à un responsable d'entreprise de poser n'importe quelle question à un candidat lors d'un entretien d'embauche. Il ne peut en particulier s'enquérir d'éléments de nature purement privée ou qui n'ont pas la moindre influence sur l'exécution du travail. Des questions portant sur de tels aspects sont ainsi illicites. La doctrine majoritaire en déduit un droit, non seulement de ne pas répondre à la question, mais également de mentir. C'est en particulier ce que plaidait l'avocat et chargé de cours Alexandre Curchod dans *Le Temps* du 11 mai 2012, au sujet de questions relatives à la grossesse. Ainsi, après avoir rappelé que les auteurs admettent en général le caractère licite d'une question portant sur un éventuel état de grossesse existant au moment de l'entretien, il signalait toutefois que certains d'entre eux relativisent cette position en posant pour condition que le poste soit incompatible avec le fait d'attendre un enfant. Sans indiquer clairement sa propre opinion sur ce point précis, il recommandait de répondre à une question illicite par le mensonge. En effet, en faisant preuve d'honnêteté, le collaborateur risque de ne pas être engagé. Ainsi, le mensonge relèverait de l'état de nécessité ou de la légitime défense. « Puisque l'employeur potentiel se permet de poser une question illicite, vous vous mettez à son niveau et lui servez une réponse illicite. »

Il s'agit cependant là d'un moyen de défense digne d'un galopin surpris en train de malmener un petit camarade dans la cour de récréation – « C'est lui qui a commencé ! » –, qui n'est guère satisfaisant sous l'angle du raisonnement juridique. Ainsi, lorsqu'on examine la situation en ne se focalisant pas sur le seul intérêt du travailleur à être engagé à un poste de travail déterminé, il apparaît qu'on ne saurait lui reconnaître un quelconque droit de mentir, même en réponse à une question illicite.

### **La conclusion du contrat**

Le premier élément qui s'oppose à la vision de la doctrine majoritaire tient aux conditions mêmes de la validité d'un contrat, laquelle suppose une manifestation de volontés réciproques et concordantes (art. 1 al. 1 CO). En d'autres termes, pour que le contrat soit réputé conclu, les parties doivent être d'accord sur tous ses éléments essentiels, y compris ceux qui sont de nature subjective, c'est-à-dire auxquels l'une des parties attache une importance telle qu'elle détermine sa décision de contracter. De ce point de vue, la reconnaissance d'un droit au mensonge est erronée à double titre. Elle revient d'abord à reconnaître au seul travailleur la faculté d'évaluer la licéité des questions qui lui sont posées, et ainsi de juger des éléments qui sont importants pour l'exercice de l'activité convoitée. Or, jusqu'à preuve du contraire, l'employeur reste le mieux placé pour porter une telle appréciation. Elle omet ensuite que, selon les dispositions générales du Code des obligations, un contrat conclu grâce à des informations erronées sur des éléments essentiels est nul. Le contrat de travail ne fait pas exception à la règle et il importe donc peu que l'employeur ait tort ou raison d'attacher de l'importance à des aspects qui n'ont pas de lien direct avec l'exercice de la fonction.

### **La nature du contrat de travail**

A côté de cela, la reconnaissance d'un droit au mensonge est incompréhensible au vu de la nature particulière du contrat de travail. Destiné généralement à durer et comprenant un caractère personnel important, il requiert impérativement l'existence d'un solide lien de confiance. Or, il est évident qu'une relation de travail fondée sur un mensonge ne remplit pas cette condition essentielle, de sorte qu'elle est vouée à l'échec.

Il faut enfin rappeler qu'il n'existe en Suisse aucun droit à l'embauche. Ainsi, justifier le droit au mensonge pour pallier le risque de ne pas obtenir le poste souhaité n'a tout simplement pas de sens.