

Petites omissions et grands mensonges sur LinkedIn

CURRICULUM VITAE Laurent Freixe, ancien directeur général de Nestlé, l'est toujours selon son profil sur le réseau social professionnel. Au-delà de ce cas, sur un marché du travail où «se vendre» est aussi une injonction, se pose la question des risques d'afficher des informations inexactes

JULIE EIGENMANN

Sur LinkedIn, Laurent Freixe est toujours directeur général de Nestlé. Tout comme Philipp Navratil. Pourtant, le premier a quitté la multinationale en septembre dernier, licencié. C'est ce que nous apprenait *Blick* la semaine passée. Nestlé ne commente pas le comportement de son ancien dirigeant mais selon des sources bien informées, «l'entreprise aurait exercé à plusieurs reprises des pressions pour obtenir une mise à jour de son profil. Mais le Français aurait tout simplement refusé.»

Un cas particulier puisqu'il touche à la direction du géant veveysan. D'autres affaires ayant trait à l'acuité de ces profils en ligne ont été médiatisées, comme celle de la ministre des Finances britannique Rachel Reeves, accusée en 2024 d'avoir exagéré sur LinkedIn la durée de son emploi à la Banque d'Angleterre.

Mais cette question se pose aussi à plus large échelle. «Dans le cadre de la fin d'un contrat, il est assez courant que les candidats ne mettent pas à jour leur profil LinkedIn, observe ainsi Michael Platen, fondateur et directeur d'Àequivalent, entreprise spécialisée dans la vérification d'antécédents. Notamment quand ils n'ont pas encore trouvé un autre poste, parce qu'ils espèrent être plus attractifs en étant encore en emploi, ou parce qu'ils ne veulent pas divulguer leur nouveau poste et employeur.»

Une clause pour rappeler de mettre son profil à jour

Pour éviter ce type de cas, les entreprises mettent de plus en plus souvent une clause dans leurs lettres de confirmation de résiliation de contrat pour rappeler l'obligation aux (ex-)employés de mettre leur profil à jour, remarque Michael Platen. «En général, sauf précision contraire, l'employé a le droit de s'afficher comme employé quand il est encore sous contrat administratif.»

Justement, que dit le droit du travail? «Les employés ont une obligation de diligence et de fidélité à l'égard de l'employeur, qui peut perdurer après la fin des rapports de travail, répond Sandra Gerber, avocate en droit du travail. Et plus le poste est important, plus ce devoir de fidélité l'est aussi. L'employeur a dans ce cadre et dans une certaine mesure le droit de donner des directives aux employés concernant leurs publications sur un réseau social professionnel comme LinkedIn.»

Elle mentionne aussi l'article 321e du Code des obligations, qui dit que l'employé est responsable des dommages causés à son employeur. «S'il peut être prouvé que l'absence de mise à jour d'un statut professionnel peut lui causer du tort, l'entreprise pourrait envisager une action en justice.»

«Il existe en résumé deux types de cas: la mise à jour du profil LinkedIn qui n'est pas effectuée par oubli, ou lorsque c'est délibéré»

WILLIAM ANDREAE-JONES, DU CABINET DE RECRUTEMENT ROBERT WALTERS

Mais hors du seul cadre de la fin des rapports de travail, l'imprécision des informations professionnelles communiquées est aussi une question récurrente. «Selon un sondage que nous avons réalisé en 2022, 71% des profils LinkedIn ne correspondaient pas aux CV, raconte Michael Platen. Depuis, on voit une légère amélioration, notamment parce que les profils LinkedIn sont aujourd'hui de plus en plus utilisés comme CV. Reste que même les CV officiels ont des multiples incohérences et que cette statistique est plutôt stable sur les années.»

Dates qui ne collent pas à la réalité, expériences manquantes, titres de postes inexacts, formations non finalisées... Les inexactitudes sont diverses, avec toute une granularité, de l'acte involontaire à celui volontaire, décrit-il.

La tentation de l'IA

«Il existe en résumé deux types de cas: la mise à jour du profil LinkedIn qui n'est pas effectuée par oubli, ou lorsque c'est délibéré», dit aussi William Andreae-Jones, responsable du bureau genevois du cabinet de recrutement Robert Walters. «Mais quand un CV et un profil LinkedIn – qui relève du domaine public – ne correspondent pas, cela crée souvent un signal d'alarme du côté de l'entreprise ou du recruteur, qui se demande ce que cela peut cacher d'autre. Un CV précis montre du professionnalisme, ce qui est souvent la première chose recherchée.»

Un engagement sur la base de fausses informations, comme un diplôme qui n'a pas été obtenu, risque de provoquer une résiliation du contrat de travail, souligne Sandra Gerber. «Mais pour l'employeur qui voudrait porter le cas en justice, s'il ne s'agit pas d'un clair mensonge mais davantage d'un petit oubli sans volonté de nuire, il peut être difficile de prouver que le recrutement dépendait de cette seule information.» Un cas de faux certificat de travail, par contre, relèverait du pénal, précise-t-elle.

En tant que candidat, on s'expose aux mêmes risques en mentant sur LinkedIn que sur son CV, indique Michael Platen, «c'est-à-dire une perte de crédibilité et de confiance de la part du futur employeur. Mais tout dépend évidemment du contexte, une personne qui a 20 ans de carrière peut tout à fait s'être trompée de trois mois sur la durée d'une expérience professionnelle.»

Par ailleurs, pour certains secteurs comme la finance ou la pharma et pour les postes de gouvernance plus largement, «l'employeur est obligé de garan-



Sur le réseau LinkedIn, Laurent Freixe se présente encore comme directeur général de Nestlé alors qu'il n'est plus en poste depuis septembre dernier. (VEVEY, 2 JUIN 2025/CHRISTOPHE CHAMMARTIN/LE TEMPS)

tir que ses dirigeants ou conseillers sont qualifiés, intègres et de bonne réputation, poursuit Michael Platen. La falsification des références qui sont affichées publiquement devient ainsi un problème majeur de réputation mais aussi de compliance [conformité, ndlr] car elles violent les règles et rendent les employeurs vulnérables aux poursuites.»

Au-delà des cas extrêmes, «survendre» son profil ne semble-t-il pas toutefois

presque encouragé sur un marché du travail où les exigences vont croissant? «Il faut vraiment l'éviter, la précision et l'intégrité sont les facteurs les plus importants, répond William Andreae-Jones, qui observe à cet égard la tentation que peut représenter l'intelligence artificielle. «Il y a beaucoup d'outils IA pour aider à rédiger un CV, par exemple. Mais le style amène souvent à embellir les choses, ce qui crée un décalage avec la réalité.» ■