

# Photos réseaux sociaux pendant un arrêt maladie : que peut faire l'employeur ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, les **certificats médicaux d'incapacité de travail** bénéficient d'une **présomption simple** d'exactitude. Les photos publiées sur les réseaux sociaux pendant un arrêt maladie ne suffisent généralement pas à renverser cette présomption, selon la jurisprudence récente de la Cour d'Appel (arrêt du 7 mars 2024).

Toutefois, si ces publications révèlent des **violations manifestes** des obligations légales imposées par les statuts de la CNS (sorties interdites, non-respect des horaires, déplacement à l'étranger), l'employeur peut engager un **licenciement pour motif grave**, comme l'a confirmé la Cour d'Appel dans son arrêt du 6 juillet 2023. La gravité s'apprécie notamment si les publications sont publiques et nuisent à l'image de l'entreprise.

L'employeur dispose de plusieurs moyens de contrôle : demander une **contre-visite médicale** (au moins deux examens à sa charge) ou solliciter un **contrôle administratif** de la CNS (possible dès le premier jour d'arrêt, entre 8h et 21h). Le refus du salarié de se soumettre sans motif valable à ces contrôles constitue une faute grave justifiant un licenciement immédiat.

## Définition

La **publication sur les réseaux sociaux pendant l'arrêt maladie** désigne la diffusion par le salarié en incapacité de travail de contenus (photos, vidéos, statuts) sur des plateformes comme Facebook, Instagram ou LinkedIn, pouvant susciter des doutes sur la réalité ou la gravité de son état de santé.

Le **certificat médical d'incapacité de travail (CIT)** établit une **présomption simple** en faveur du salarié, c'est-à-dire que ce certificat est présumé correspondre à la vérité jusqu'à preuve contraire. Cette présomption protège le salarié contre le licenciement pendant 26 semaines selon l'article L.121-6 du Code du travail.

Les **obligations du salarié en arrêt maladie** découlent des statuts de la CNS et comprennent : l'interdiction de sortir du pays d'affiliation, l'interdiction de sortie les 5 premiers jours (sauf indication médicale contraire), et le respect d'horaires de sortie stricts à partir du 6e jour (10h-12h et 14h-18h).

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il contester un certificat médical d'incapacité de travail ?

L'employeur peut organiser une contre-visite médicale privée (minimum deux examens indépendants à sa charge) ou demander un contrôle administratif de la CNS (possible dès le premier jour d'arrêt, entre 8h et 21h). Ces moyens de contrôle ont une force probante supérieure aux publications sur les réseaux sociaux pour renverser la présomption simple du certificat médical.

### Les publications sur les réseaux sociaux peuvent-elles justifier un licenciement pour motif grave ?

Oui, si les publications révèlent des violations manifestes des obligations CNS (sorties interdites les 5 premiers jours, non-respect des horaires 10h-12h et 14h-18h, déplacement à l'étranger sans autorisation). La Cour d'Appel a confirmé en juillet 2023 qu'un licenciement pour motif grave est possible dans ces cas, notamment si les publications sont publiques et nuisent à l'image de l'entreprise.

### Que peut faire un employeur si son salarié publie des photos sur les réseaux sociaux pendant son arrêt maladie ?

L'employeur peut demander une contre-visite médicale (minimum deux examens à sa charge) ou solliciter un contrôle administratif de la CNS. Cependant, les simples photos ne suffisent généralement pas à renverser la présomption d'exactitude du certificat médical, sauf si elles révèlent des violations manifestes des obligations légales (sorties interdites, déplacements à l'étranger).

### Quelles sont les obligations du salarié en arrêt maladie selon les statuts de la CNS ?

Le salarié doit respecter l'interdiction de sortir les 5 premiers jours (sauf indication médicale contraire), respecter les horaires de sortie de 10h-12h et 14h-18h à partir du 6e jour, et s'interdire tout séjour à l'étranger sans autorisation préalable. Le refus de se soumettre aux contrôles médicaux sans motif valable constitue également une faute grave.

## Conditions d'exercice

Situation	Réaction de l'employeur	Base légale
<b>Photos sans violation d'obligations</b>	Difficilement exploitable comme preuve ; présomption du CIT maintenue	Jurisprudence CA 7 mars 2024
<b>Photos révélant violations manifestes</b> (sorties interdites, étranger, activités incompatibles)	Licenciement pour motif grave possible	Jurisprudence CA 6 juillet 2023, Art. <a href="#">L.121-6</a>
<b>Photos non datées ou de contexte incertain</b>	Insuffisantes pour renverser la présomption du certificat médical	Jurisprudence CA 7 mars 2024

Pour qu'un licenciement basé sur des publications soit valable, l'employeur doit démontrer que le comportement du salarié constitue une **violation de l'obligation de loyauté** ou des **restrictions légales CNS**, et que cette violation est suffisamment grave pour rendre la poursuite du contrat impossible.

## Modalités pratiques

### Moyens de contrôle à disposition de l'employeur

L'employeur peut recourir à deux types de contrôles pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail :

#### 1. Contre-visite médicale privée

- Minimum deux examens médicaux indépendants
- Médecin libéral au choix de l'employeur
- Frais à charge de l'employeur
- Le salarié doit accepter sans motif valable
- Le refus constitue une faute grave

## 2. Contrôle administratif de la CNS

- Demande écrite à adresser au Service Enquêtes et Contrôles Administratifs de la CNS
- Possible dès le premier jour d'arrêt
- Horaires de contrôle : 8h à 21h
- Visite au domicile du salarié (résident ou non-résident)
- En cas d'absence injustifiée : compte-rendu transmis à l'employeur sous 3 jours ouvrables

Type de contrôle	Délai	À charge de	Conséquence refus/absence
Contre-visite privée	À l'initiative de l'employeur	Employeur	Faute grave ? licenciement immédiat
Contrôle administratif <u>CNS</u>	Dès J1 de l'arrêt	<u>CNS</u>	Remise en cause CIT + perte indemnités
Contrôle médical <u>CNS</u>	Convocation <u>CNS</u> après certaine durée	<u>CNS</u>	Avis capacité/incapacité

## Procédure en cas de violations constatées

Si l'employeur constate via les réseaux sociaux ou les contrôles des **violations avérées** des obligations CNS (sorties interdites, déplacements à l'étranger, activités incompatibles avec l'état de santé), il peut :

1. **Documenter précisément** les violations : captures d'écran datées, témoignages, rapports de contrôle
2. **Évaluer la gravité** : caractère répété, publicité du comportement, atteinte à l'image de l'entreprise
3. **Respecter le délai d'un mois** à compter de la connaissance des faits pour invoquer le motif grave (article L.124-10)
4. **Procéder au licenciement pour motif grave** si les conditions sont réunies

## Pratiques et recommandations

Pour l'employeur face à des publications suspectes :

Avant toute action disciplinaire, l'employeur doit s'interroger sur la valeur probante réelle des publications. Des photos montrant le salarié souriant ou en extérieur ne prouvent pas nécessairement l'absence de maladie. La jurisprudence exige des preuves solides et datées démontrant une incompatibilité manifeste avec l'état d'incapacité déclaré.

L'employeur doit privilégier les moyens de contrôle légaux (contre-visite, contrôle CNS) plutôt que la seule surveillance des réseaux sociaux. Ces contrôles médicaux ont une force probante supérieure à de simples photos dont le contexte peut être mal interprété.

En cas de violations avérées et répétées des obligations CNS (participation à des événements publics, voyages à l'étranger, activités sportives), l'employeur doit documenter soigneusement chaque manquement avec dates, lieux et éléments factuels. La gravité s'apprécie notamment au regard de la publicité donnée au comportement et de son impact sur l'image de l'entreprise.

#### **Pour le salarié en arrêt maladie :**

Le salarié doit être conscient que toute publication sur les réseaux sociaux peut être consultée par son employeur, même sur un profil supposément privé. La prudence commande d'éviter toute publication pendant l'arrêt maladie ou de paramétrer strictement la confidentialité de ses comptes.

Le respect scrupuleux des obligations légales CNS est impératif : pas de sortie les 5 premiers jours, respect des horaires de 10h-12h et 14h-18h à partir du 6e jour, interdiction de séjourner à l'étranger sauf autorisation préalable. Toute violation peut justifier un licenciement pour motif grave, indépendamment de la réalité de la maladie.

## **Cadre juridique**

Référence	Objet
<b>Article <u>L.121-6</u></b>	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines en cas d'incapacité de travail dûment déclarée
<b>Article <u>L.124-10</u></b>	Licenciement pour motif grave ; délai d'un mois pour invoquer la faute
<b>Statuts <u>CNS</u> (articles 200 et 203)</b>	Obligations du salarié en arrêt : restrictions de sortie, horaires autorisés, interdiction de séjour à l'étranger
<b>Arrêt CA du 7 mars 2024</b>	Publications sur réseaux sociaux insuffisantes pour renverser la présomption du certificat médical
<b>Arrêt CA du 6 juillet 2023 (CAL-2022-00480)</b>	Violations répétées des obligations <u>CNS</u> constituant un motif grave de licenciement

La surveillance des réseaux sociaux ne dispense pas l'employeur de recourir aux moyens de contrôle légaux pour contester un certificat médical. La jurisprudence luxembourgeoise protège fortement le salarié en arrêt maladie, tout en sanctionnant sévèrement les abus manifestes.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.