

# L'employeur peut-il utiliser des publications Facebook comme preuve d'activité pendant un arrêt maladie ?

## Réponse courte

L'employeur peut utiliser des **publications Facebook** comme preuve, à la condition stricte qu'elles aient été **publiquement accessibles** sans contournement des paramètres de confidentialité, et obtenues de manière **loyale**. Le **respect de la vie privée** garanti par l'**article L.261-1** du Code du travail et par le **RGPD** (Règlement UE 2016/679, loi du 1er août 2018) encadre strictement la collecte : un accès obtenu par **faux profil**, par un tiers ami du salarié ou par contournement technique est considéré comme déloyal.

La jurisprudence luxembourgeoise admet la valeur probante des **publications ouvertes** dès lors qu'elles sont **datées, authentifiées** et pertinentes. Le **constat d'huissier** est la méthode la plus sûre pour préserver la recevabilité de la preuve devant le tribunal du travail. À l'inverse, les contenus tirés d'un compte privé, d'un groupe restreint ou d'une messagerie personnelle sont en principe **irrecevables**, sauf autorisation judiciaire expresse.

## Définition

La **preuve numérique** issue d'un réseau social constitue un **moyen de preuve admissible** sous réserve du respect des principes de **loyauté** et de **proportionnalité**. La distinction entre **publication publique** et **publication privée** est centrale : elle détermine l'**attente légitime de confidentialité** du salarié.

La **loyauté de la preuve** signifie qu'elle ne peut être obtenue par **subterfuge, intrusion ou manipulation**. Une preuve déloyale est écartée par le juge, même si son contenu est pertinent. Le **constat d'huissier** fige le contenu à une date donnée et sécurise l'admissibilité, tandis que la simple capture d'écran, sans certification, peut être contestée.

## Questions fréquentes

### Comment sécuriser la valeur probante d'une publication ?

Il faut faire un constat (capture datée depuis un profil standard), procéder à une authentification par huissier, assurer la conservation sécurisée avec traçabilité complète, contextualiser le lien avec l'arrêt maladie et produire le contenu aux débats judiciaires.

### L'employeur peut-il utiliser des publications Facebook comme preuve d'activité pendant un arrêt maladie ?

Oui, à la condition stricte qu'elles aient été publiquement accessibles sans contournement des paramètres de confidentialité, et obtenues de manière loyale. Le respect de la vie privée (article L.261-1) et du RGPD encadre strictement la collecte.

### Pourquoi privilégier le constat d'huissier ?

Le constat d'huissier fige la date, l'URL, le contenu et évite toute contestation sur l'authenticité. Une preuve déloyalement obtenue peut entraîner non seulement son rejet, mais aussi la condamnation de l'employeur pour atteinte à la vie privée du salarié.

### Quelles preuves Facebook sont irrecevables ?

Les contenus tirés d'un compte privé, d'un groupe restreint ou d'une messagerie personnelle sont en principe irrecevables, sauf autorisation judiciaire expresse. Un accès obtenu par faux profil, par un tiers ami ou par contournement technique est considéré comme déloyal et écarté.

### Quels critères de recevabilité d'une preuve Facebook ?

Il faut l'accessibilité publique (visible sans demande d'ami), la loyauté de collecte (pas de faux profil), la datation (horodatage vérifiable), l'authenticité (auteur identifié, contenu non modifié) et la proportionnalité (atteinte à la vie privée justifiée et limitée).

### Quels textes encadrent l'utilisation de preuves Facebook ?

Les articles L.261-1 (vie privée), L.121-6 (incapacité), L.121-4 (loyauté), L.124-10 (motif grave) du Code du travail, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et la loi du 1er août 2018 sur la mise en œuvre du RGPD au Luxembourg.

## Conditions d'exercice

Les critères de recevabilité d'une preuve tirée de Facebook sont les suivants.

Critère	Règle
Accessibilité publique	Visible sans demande d'ami ni authentification
Loyauté de collecte	Pas de faux profil ni d'intrusion
Datation	Horodatage et contexte vérifiables
Authenticité	Auteur identifié, contenu non modifié
Proportionnalité	Atteinte à la vie privée justifiée et limitée

## Modalités pratiques

Les étapes pour sécuriser la valeur probante du contenu sont précises.

Étape	Modalité
Constat	Capture datée depuis un profil standard
Authentification	Recours à un huissier pour constat formel
Conservation	Stockage sécurisé, traçabilité complète
Contextualisation	Description du lien avec l'arrêt maladie
Production	Versement aux débats judiciaires

## Pratiques et recommandations

Il est fortement déconseillé de recourir à un **profil fictif** ou à un collègue pour accéder à des contenus privés : la preuve serait **écartée** et exposerait l'employeur à des actions civiles et pénales. La règle est simple : seul ce qui est **publiquement visible** par toute personne, sans relation d'amitié ou d'abonnement, peut être utilisé.

Le **constat d'huissier** reste la meilleure pratique : il fige la date, l'URL, le contenu et évite toute contestation sur l'authenticité. Dans la conduite disciplinaire, l'employeur doit également **documenter le lien** entre la publication et l'activité contestée, et rester **proportionné** : une simple photo de repas ne prouve pas une aptitude au travail. Le recours préalable à un **conseil juridique** est recommandé avant toute production en justice.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.261-1</a> du Code du travail	Protection vie privée et données
Art. <a href="#">L.121-6</a> du Code du travail	Incapacité de travail
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Obligation de loyauté
Art. <a href="#">L.124-10</a> du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Règlement (UE) 2016/679	RGPD
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg

Une preuve déloyalement obtenue peut entraîner non seulement son rejet, mais aussi la condamnation de l'employeur pour atteinte à la vie privée. Le constat d'huissier demeure la garantie la plus solide devant le tribunal du travail.

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.