

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.

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. L.261-1 du Code du travail | Protection vie privée et données |
| Art. L.121-6 du Code du travail | Incapacité de travail |
| Art. L.121-4 du Code du travail | Obligation de loyauté |
| Art. L.124-10 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.