L'employeur peut-il surveiller un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas surveiller un salarié en arrêt maladie par des moyens portant atteinte à la **vie privée** (filature, vidéosurveillance à domicile, géolocalisation maintenue, accès aux réseaux sociaux privés). Le salarié en incapacité conserve l'intégralité de ses **droits fondamentaux**, sans préjudice des obligations liées à l'arrêt maladie ; toute surveillance disproportionnée constitue une atteinte sanctionnée par le RGPD et le Code pénal.

L'employeur dispose en revanche de moyens **légalement encadrés** : la **contre-visite médicale** par un médecin mandaté, le contrôle de l'horaire de présence à domicile (5h-12h et 14h-18h), et le recours à un détective privé en cas de soupçon sérieux de fraude. Ces démarches doivent rester **proportionnées** et respecter strictement la finalité poursuivie. Toute preuve obtenue par un moyen illicite est irrecevable en justice.

Définition

La **surveillance d'un salarié en arrêt maladie** désigne l'ensemble des moyens mis en œuvre par l'employeur pour vérifier la **réalité de l'incapacité** ou le respect des obligations du salarié pendant la suspension du contrat. Elle concerne tant les contrôles médicaux que les vérifications du comportement et de la présence du salarié.

Cette surveillance est encadrée par le principe de **proportionnalité** entre l'intérêt légitime de l'employeur et le droit au respect de la vie privée du salarié, particulièrement protégé pendant la période d'incapacité.

Questions fréquentes

Comment se déroule la contre-visite médicale d'un salarié en arrêt ?

Un médecin mandaté par l'employeur examine le salarié à son domicile pendant les heures de présence obligatoire. C'est la voie la plus robuste juridiquement, offrant une preuve médicalement fondée. La CNS peut aussi diligenter un contrôle indépendant.

L'employeur peut-il consulter les réseaux sociaux d'un salarié en arrêt maladie ?

Non, toute consultation des réseaux sociaux privés ou messageries personnelles est prohibée. La preuve obtenue serait irrecevable et exposerait l'employeur à des sanctions pénales (Code pénal, art. 458-459) et RGPD jusqu'à 4 % du CA mondial.

L'employeur peut-il mandater un détective privé pour vérifier un arrêt maladie ?

Oui, mais uniquement en cas de soupçon sérieux et documenté, jamais sur simple doute. Le détective doit être encadré par contrat avec finalité limitée et durée précisée (article 28 RGPD), faute de quoi la preuve recueillie est irrecevable.

Quelles sont les plages horaires de présence à domicile pendant un arrêt maladie ?

Le salarié doit être présent à son domicile de 5h à 12h et de 14h à 18h durant les 5 premiers jours d'incapacité (article L.121-6 du Code du travail). C'est dans ces plages que la contre-visite médicale peut intervenir.

Un employeur peut-il faire surveiller un salarié pendant son arrêt maladie au Luxembourg ?

Non, aucune surveillance portant atteinte à la vie privée (filature, vidéo à domicile, accès aux réseaux sociaux privés) n'est admise. Le salarié en incapacité conserve l'intégralité de ses droits fondamentaux protégés par l'article 11(3) de la Constitution et l'article 8 CEDH.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Une sanction fondée sur une surveillance illicite d'arrêt maladie est-elle valable ?

Non, toute sanction disciplinaire fondée sur des preuves obtenues par un moyen illicite est nulle. Les preuves sont irrecevables en justice et le salarié peut obtenir des dommages-intérêts pour atteinte à sa vie privée.

Conditions d’exercice

Aucune mesure intrusive (filature, vidéo à domicile, accès aux réseaux sociaux privés) n'est licite sans indices objectifs préalables ; le simple soupçon ne suffit pas à autoriser une enquête de terrain.

Condition	Exigence
Finalité légitime	Vérification de la réalité de l'incapacité ou du respect des obligations légales (présence à domicile aux heures fixées)
Proportionnalité	Mesures limitées au strict nécessaire ; exclusion des moyens intrusifs sans soupçon sérieux
Respect de la vie privée	Aucune surveillance dans la sphère privée stricte (domicile à l'intérieur, vie familiale, loisirs)
Soupçon sérieux	Le recours à un détective exige des indices objectifs, pas un simple doute
Information préalable	Information générale dans le règlement intérieur ou la charte sur les modalités de contrôle

Modalités pratiques

La contre-visite médicale au domicile et le contrôle CNS restent les deux voies les plus robustes ; le détective privé n'intervient qu'en dernier recours sur indices documentés.

Démarche	Précision
Contre-visite médicale	Médecin mandaté par l'employeur, examen au domicile aux heures de présence obligatoire
Contrôle de présence à domicile	Aux plages horaires légales : 5h-12h et 14h-18h les 5 premiers jours d'incapacité
Recours à un détective privé	Possible en cas de soupçon sérieux et documenté, dispositions strictes du RGPD
Vérification du certificat médical	Contrôle de la conformité formelle (date, signature, durée)
Échange avec la CNS	La Caisse nationale de santé peut diligenter un contrôle médical indépendant
Documentation	Conservation des indices, des comptes rendus de contre-visite, traçabilité des décisions

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Documenter précisément les indices justifiant le recours à une mesure de contrôle renforcée avant d'engager la moindre démarche intrusive.

Privilégier la contre-visite médicale officielle plutôt que les enquêtes de terrain : elle offre une preuve médicalement fondée et juridiquement robuste.

Encadrer par contrat le détective privé sollicité, en précisant la finalité limitée et la durée de la mission, conformément à l'article 28 du RGPD.

Bannir toute consultation des réseaux sociaux privés ou messageries personnelles du salarié — la preuve obtenue serait irrecevable et exposerait à des sanctions pénales.

Informer la délégation du personnel de la politique générale de contrôle des arrêts maladie sans révéler les cas individuels en cours.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 du Code du travail	Suspension du contrat pour incapacité, plages de présence à domicile
Art. L.261-1 du Code du travail	Encadrement des traitements de données pour la surveillance des salariés
Art. 11(3) de la Constitution	Protection de la vie privée
Art. 8 de la CEDH	Respect de la vie privée et familiale
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Code pénal, art. 458-459	Atteinte à la vie privée et au secret des correspondances

Toute surveillance disproportionnée d'un salarié en arrêt maladie expose l'employeur à des sanctions RGPD (jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial), à des poursuites pénales (Code pénal) et à l'irrecevabilité des preuves recueillies. Une sanction disciplinaire fondée sur de telles preuves est nulle.

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.