Quels justificatifs l'employeur peut-il exiger du salarié dès l'embauche ?

Réponse courte

L'employeur peut exiger du salarié, dès l'embauche, uniquement les **justificatifs strictement nécessaires** à la vérification des conditions d'embauche prévues par la loi : **pièce d'identité** officielle, titre de séjour ou **autorisation de travail** pour les ressortissants de pays tiers, **numéro d'identification** national, diplômes requis pour l'emploi, RIB pour le versement du salaire, et un extrait du casier judiciaire uniquement si la loi l'exige pour le poste.

Toute demande de document supplémentaire doit être justifiée par la nature de l'emploi ou une **obligation légale** spécifique, dans le respect du principe de **proportionnalité**. Les informations relatives à la **vie privée** ne peuvent être exigées que si elles sont strictement nécessaires et prévues par la loi. La collecte doit respecter les exigences du RGPD en matière de **protection des données personnelles**.

Définition

Les **justificatifs exigibles** à l'embauche sont l'ensemble des documents que l'employeur est autorisé à demander au salarié lors de la conclusion du contrat de travail. Ils servent à vérifier l'identité, la capacité à occuper l'emploi proposé et le respect des **obligations légales** relatives à l'emploi au Luxembourg. Leur collecte est strictement encadrée afin de garantir la **protection des données personnelles**, la non-discrimination et le respect de la vie privée.

Questions fréquentes

Comment vérifier l'autorisation de travail d'un ressortissant pays tiers ?

L'employeur doit vérifier le titre de séjour valide délivré par la Direction de l'immigration et l'autorisation de travail associée. Cette vérification est obligatoire avant tout début de travail. L'absence de contrôle expose à des amendes administratives jusqu'à 10 000 euros par salarié en situation irrégulière.

Le RIB peut-il être demandé avant la signature du contrat ?

Le RIB nécessaire au paiement du salaire est généralement demandé après la signature du contrat de travail, avant le premier versement. Cette pratique respecte le principe de minimisation : la donnée bancaire n'est nécessaire que pour exécuter l'obligation contractuelle de versement de la rémunération.

Quand peut-on demander un extrait de casier judiciaire ?

L'extrait de casier judiciaire (bulletin n°3) ne peut être demandé que si la loi l'exige pour le poste ou si la nature des fonctions le justifie objectivement (probité, sécurité, contact avec mineurs). Le candidat doit le solliciter lui-même auprès du Parquet général du Luxembourg.

Quel principe encadre la demande de justificatifs à l'embauche ?

Toute demande de document supplémentaire doit être justifiée par la nature de l'emploi ou une obligation légale spécifique, dans le respect du principe de proportionnalité. Les informations relatives à la vie privée ne peuvent être exigées que si elles sont strictement nécessaires et prévues par la loi luxembourgeoise.

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

Quelles obligations RGPD lors de la collecte de justificatifs ?

La collecte doit respecter les exigences du RGPD en matière de protection des données personnelles : minimisation, finalité légitime, transparence, durée de conservation limitée. L'employeur doit informer le candidat des finalités, droits et modalités de traitement conformément aux articles 13 et 14 du RGPD.

Quels diplômes l'employeur peut-il exiger lors d'une embauche ?

L'employeur peut exiger uniquement les diplômes mentionnés dans l'offre d'emploi comme requis pour le poste. Cette exigence doit être proportionnée et objectivement justifiée par les missions. Toute exigence excessive (diplôme supérieur à celui nécessaire) peut constituer une discrimination indirecte sanctionnable.

Quels justificatifs l'employeur peut-il exiger du salarié à l'embauche ?

L'employeur peut exiger uniquement les justificatifs strictement nécessaires : pièce d'identité officielle, titre de séjour ou autorisation de travail pour ressortissants pays tiers, numéro d'identification national, diplômes requis pour l'emploi, RIB pour le versement du salaire, et exceptionnellement un extrait du casier judiciaire pour certains postes.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes encadrent cette situation.

Condition	Description
principe de proportionnalité	L'employeur ne peut exiger que les justificatifs strictement nécessaires à la vérification des conditions d'embauche prévues par le Code du travail luxembourgeois et les textes spécifiques applicables à certaines professions. La collecte doit respecter le **principe de proportionnalité**, être limitée à ce qui est pertinent pour l'exécution du contrat de travail et justifiée par une **obligation légale**, réglementaire ou une nécessité objective liée à l'emploi.
égalité de traitement	L'**égalité de traitement** entre les candidats doit être assurée à chaque étape du recrutement. Toute demande de justificatif doit être fondée sur une base légale ou réglementaire, et l'employeur doit pouvoir démontrer la nécessité de la collecte en cas de contrôle.

Modalités pratiques

À l'embauche, l'employeur peut légitimement demander les documents suivants.

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

Modalité	Description
Pièce d'identité officielle	(carte d'identité ou passeport en cours de validité) pour vérifier l'identité du salarié.
Titre de séjour ou autorisation de travail	pour les ressortissants de pays tiers, afin de s'assurer de la régularité du séjour et du droit au travail au Luxembourg.
Numéro d'identification national (matricule à 13 chiffres)	, indispensable pour l'affiliation à la sécurité sociale.
Certificat d'affiliation à la sécurité sociale	si le salarié en dispose déjà, pour vérifier sa situation administrative.
Diplômes, certificats ou attestations de qualification	uniquement si la détention d'un diplôme ou d'une qualification est requise pour l'exercice de la fonction ou imposée par la réglementation.
Extrait du casier judiciaire	uniquement pour les emplois pour lesquels la loi ou la réglementation l'exige explicitement (par exemple : professions réglementées, secteur financier, travail avec des mineurs).
RIB (relevé d'identité bancaire)	pour le versement du salaire.
Certificat de résidence	uniquement si la résidence a une incidence sur la fiscalité ou l'affiliation à la sécurité sociale. Toute demande de document supplémentaire doit être justifiée par la nature de l'emploi ou une obligation légale spécifique. Les informations relatives à la vie privée (état de santé, situation familiale, opinions, etc.) ne peuvent être exigées que si elles sont strictement nécessaires et prévues par la loi.

Pratiques et recommandations

Limiter la collecte de justificatifs à ceux strictement nécessaires à l'embauche, conformément à la législation sur la protection des données personnelles. **Collecter** les documents de manière sécurisée, les conserver pendant la durée strictement nécessaire et les rendre accessibles uniquement aux personnes habilitées.

Informer le salarié de la finalité de la collecte, de la durée de conservation et de ses droits en matière de données personnelles. Toute demande abusive ou non justifiée expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Pour les professions réglementées, **vérifier** les exigences spécifiques auprès des autorités compétentes (Ordres professionnels, CSSF, etc.). En cas de doute sur la légitimité d'une demande de justificatif, **solliciter** un avis juridique spécialisé.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	Conclusion du contrat de travail
Article L.241-1 et suivants	Affiliation à la sécurité sociale
Article L.251-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
Article L.122-1	Obligation d'information
Loi modifiée du 2 août 2002	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données, applicable au Luxembourg
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation des personnes et immigration (titre de séjour, autorisation de travail)
Textes sectoriels	Exigences spécifiques pour les professions réglementées (diplômes, extrait de casier judiciaire)
Jurisprudence nationale	Principe de proportionnalité et interdiction de toute discrimination à l'embauche

Toute collecte de justificatifs doit être documentée, justifiée et limitée à ce qui est strictement nécessaire. L'absence de traçabilité ou la demande de documents non justifiés expose l'employeur à des sanctions civiles, administratives et pénales.

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.