

L'employeur peut-il conditionner l'embauche à la présentation d'un extrait bancaire ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas conditionner l'embauche à la présentation d'un **extrait bancaire**, sauf justification **objective et proportionnée**, strictement liée à la nature du poste (par exemple, gestion de fonds ou **responsabilités financières** particulières). En l'absence de nécessité avérée, une telle exigence est considérée comme une atteinte injustifiée à la **vie privée** et peut être qualifiée de discriminatoire ou abusive.

En pratique, seule la demande d'un **relevé d'identité bancaire** (RIB), nécessaire au paiement du salaire, est admise après la signature du contrat de travail. Toute collecte d'un extrait bancaire complet doit respecter le principe de minimisation des données et être précédée d'une information claire du candidat sur la finalité et ses droits conformément au RGPD.

Définition

L'**extrait bancaire** est un document émis par un établissement financier, détaillant les opérations effectuées sur un compte bancaire au cours d'une période donnée. Dans le cadre du recrutement, il s'agit d'une demande de la part de l'employeur visant à obtenir ce document auprès d'un candidat, généralement pour vérifier l'existence d'un compte bancaire ou pour d'autres motifs liés à la **situation financière** du postulant.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes encadrent cette situation.

Condition	Description
proportionnée	Au Luxembourg, la législation du travail ne prévoit aucune disposition autorisant explicitement l'employeur à exiger la présentation d'un extrait bancaire comme condition préalable à l'embauche. Cette demande doit être strictement justifiée par la nature de la fonction à pourvoir et proportionnée au regard de la protection de la vie privée du candidat, conformément à l'article <u>L.261-1</u> du Code du travail relatif à la protection des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail.
aptitude professionnelle	La collecte d'informations financières personnelles, telles que l'extrait bancaire, ne peut être imposée que si elle est indispensable à l'évaluation de l' aptitude professionnelle du candidat ou à la satisfaction d'une obligation légale spécifique. À défaut, une telle exigence constitue une atteinte injustifiée à la vie privée et peut être considérée comme discriminatoire ou abusive.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent.

Modalité	Description
relevé d'identité bancaire	Dans la pratique, l'employeur peut uniquement demander la communication d'un relevé d'identité bancaire (RIB) ou d'un document équivalent, nécessaire à l'exécution du paiement du salaire, après la conclusion du contrat de travail. La demande d'un extrait bancaire complet, révélant l'historique des transactions, n'est pas justifiée pour l'établissement de la relation de travail ni pour le versement de la rémunération.
principe de minimisation des données	Toute collecte de données bancaires doit respecter le principe de minimisation des données , tel qu'imposé par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). L'employeur doit informer le candidat de la finalité de la collecte, de la durée de conservation et des droits dont il dispose en matière d'accès, de rectification et d'opposition.

Pratiques et recommandations

S'abstenir de demander un extrait bancaire lors du processus de recrutement, sauf justification objective et documentée, par exemple pour des postes impliquant la gestion de fonds ou des responsabilités financières particulières, et uniquement si cette vérification est indispensable à l'évaluation de la probité du candidat.

En cas de doute, **privilégier** des moyens moins intrusifs, tels que la demande d'un RIB, et **consulter** la CNPD ou le service juridique interne avant toute collecte de données sensibles. Toute exigence injustifiée expose l'employeur à un risque de contentieux pour atteinte à la vie privée ou discrimination à l'embauche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.261-1 du Code du travail relatif à la protection des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail	Article L.261-1 du Code du travail relatif à la protection des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail
Loi du 1er août 2018	Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données
Jurisprudence nationale	Jurisprudence nationale relative à la protection de la vie privée et à la proportionnalité dans la collecte de données lors du recrutement
Recommandations de la CNPD sur la collecte de données bancaires dans le contexte professionnel	Recommandations de la CNPD sur la collecte de données bancaires dans le contexte professionnel

L'exigence d'un extrait bancaire lors de l'embauche, sans justification objective et proportionnée, constitue une atteinte à la vie privée du candidat et expose l'employeur à des sanctions administratives et judiciaires.

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.