

# L'employeur doit-il conserver une copie du permis de travail d'un salarié étranger ?

## Réponse courte

L'employeur doit conserver une copie du permis de travail d'un salarié étranger pendant toute la durée de la relation de travail. Cette copie doit être tenue à disposition des autorités compétentes en cas de contrôle.

À l'issue de la relation de travail, la copie du permis de travail doit être conservée pendant cinq ans. L'employeur doit veiller à la confidentialité et à la sécurité des données personnelles lors de l'archivage, et ne pas conserver la copie au-delà de ce délai légal.

## Définition

Le permis de travail est une autorisation administrative délivrée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, permettant à un ressortissant de pays tiers (hors Union européenne, EEE et Suisse) d'exercer une activité salariée au Luxembourg. Ce document est distinct du titre de séjour et conditionne la légalité de l'emploi du salarié étranger.

L'employeur doit s'assurer que tout salarié étranger dispose du permis de travail requis avant le début de la relation de travail. Cette vérification est une obligation préalable à l'embauche.

## Conditions d'exercice

Tout employeur qui souhaite engager un salarié ressortissant d'un pays tiers doit vérifier que ce dernier est en possession d'un permis de travail valide couvrant la période d'emploi envisagée. Cette obligation s'applique indépendamment de la durée du contrat ou du type d'activité exercée.

L'absence de permis de travail en cours de validité expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de la vérification et de la conservation des documents, conformément aux principes généraux du Code du travail.

## Modalités pratiques

Avant toute prise de fonction, l'employeur doit vérifier l'authenticité et la validité du permis de travail présenté par le salarié étranger. Il est légalement tenu de conserver une copie du permis de travail pendant toute la durée de la relation de travail.

La copie du permis doit être tenue à disposition des autorités compétentes (Inspection du travail et des mines, Police grand-ducale) en cas de contrôle. À l'issue de la relation de travail, la copie doit être conservée pendant cinq ans, conformément à l'article [L.562-4](#) du Code du travail relatif à la conservation des documents sociaux.

L'archivage doit garantir la confidentialité et la sécurité des données personnelles, en conformité avec la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne systématique de collecte, de vérification et d'archivage des copies des permis de travail pour tous les salariés concernés. L'archivage doit garantir la confidentialité des données personnelles et la traçabilité des vérifications effectuées.

L'employeur doit prévoir un suivi des dates d'expiration des permis afin d'éviter toute situation d'emploi irrégulier. En cas de renouvellement du permis, une nouvelle copie doit être versée au dossier du salarié. Il est conseillé de sensibiliser les personnes en charge du traitement de ces documents aux obligations légales et à la protection des données.

## Cadre juridique

- Article 140 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration
- Article 142 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration
- Article [L.562-4](#) du Code du travail
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Principes généraux d'égalité de traitement et de non-discrimination (Code du travail, Livre II)

L'employeur doit veiller à ne pas conserver de copies de permis de travail au-delà des délais légaux de conservation afin de respecter les principes de minimisation et de limitation de la conservation des données à caractère personnel. Toute conservation ou traitement doit être encadré par des mesures de sécurité appropriées et un encadrement humain effectif.

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.