

## Peut-on exiger un relevé d'identité bancaire à l'embauche ?

### Réponse courte

Il est possible d'exiger un relevé d'identité bancaire (RIB) à l'embauche au Luxembourg, mais uniquement après la signature du contrat de travail et dans le but strict de permettre le paiement du salaire par virement bancaire, conformément à la législation en vigueur.

La demande doit être limitée aux informations indispensables, respecter la confidentialité et la sécurité des données, et ne pas entraîner de discrimination selon l'origine du compte bancaire, tant que celui-ci permet le virement légal du salaire. L'employeur doit informer le salarié de cette exigence et garantir que le traitement du RIB respecte les principes de proportionnalité, de minimisation et de protection des données personnelles.

### Définition

Le relevé d'identité bancaire (RIB) est un document délivré par un établissement bancaire permettant d'identifier précisément un compte bancaire au nom d'un salarié. Il contient notamment le nom du titulaire, le numéro de compte et les coordonnées bancaires nécessaires à l'exécution de virements, principalement pour le paiement du salaire.

Au Luxembourg, le paiement du salaire par virement bancaire est la pratique courante et encadrée par la législation, notamment l'article [L.221-1](#) du Code du travail. Ce document facilite la traçabilité et la sécurité des paiements salariaux.

### Conditions d'exercice

L'employeur est autorisé à demander un RIB lors de l'embauche, à condition que cette demande soit strictement justifiée par la nécessité d'exécuter l'obligation légale de paiement du salaire. Cette exigence doit être limitée à la collecte des informations indispensables à la réalisation du virement bancaire.

La demande de RIB ne peut intervenir qu'après la conclusion du contrat de travail. L'employeur doit s'assurer que la collecte du RIB respecte le principe de proportionnalité et n'implique aucun traitement excessif ou détourné des données.

L'égalité de traitement doit être garantie : aucun salarié ne peut être discriminé en raison de la nature ou de l'origine de son compte bancaire, sous réserve que le compte permette l'exécution du virement dans les conditions légales.

## Modalités pratiques

La demande de RIB doit être formulée de manière explicite auprès du salarié, généralement lors de la constitution du dossier administratif d'embauche. Le salarié transmet son RIB sous format papier ou électronique, selon les procédures internes de l'entreprise.

L'employeur doit garantir la confidentialité et la sécurisation du RIB, conformément aux obligations en matière de protection des données à caractère personnel. L'accès au RIB doit être limité aux seules personnes habilitées à traiter la paie et la gestion administrative.

Le RIB doit être conservé uniquement pendant la durée nécessaire à la gestion de la relation de travail et de la paie, puis supprimé ou anonymisé conformément aux délais légaux de conservation des données.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer le salarié, dès la phase d'embauche, de la nécessité de fournir un RIB, en l'intégrant dans la liste des documents à remettre. L'employeur doit s'abstenir de demander un RIB avant la signature du contrat de travail, afin de respecter le principe de minimisation des données.

En cas de changement de compte bancaire en cours de contrat, le salarié doit informer l'employeur et fournir un nouveau RIB dans les meilleurs délais pour garantir la continuité du paiement du salaire. Il est conseillé de documenter toute modification et de conserver une traçabilité des échanges.

L'employeur doit veiller à ce que le traitement du RIB soit encadré par des mesures de sécurité appropriées et qu'un encadrement humain soit assuré dans le traitement automatisé des données.

## Cadre juridique

- **Article L.221-1 du Code du travail** : Obligation de paiement du salaire en monnaie ayant cours légal ou par virement sur un compte désigné par le salarié.
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** : Égalité de traitement et non-discrimination.
- **Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** : Principes de finalité, proportionnalité, sécurité et droits des personnes concernées.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Principes applicables au traitement des données personnelles, y compris la minimisation, la limitation de la conservation et la sécurité.
- **Recommandations de la CNPD** : Limitation de la collecte des données bancaires au strict nécessaire et garantie de la confidentialité.

L'employeur ne peut refuser d'embaucher un candidat au seul motif qu'il ne dispose pas d'un compte bancaire luxembourgeois, dès lors que le compte fourni permet l'exécution du virement dans les conditions légales. Toute collecte ou traitement du RIB doit être justifiée, documentée et encadrée par des mesures de sécurité appropriées.

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.