

L'employeur peut-il conserver une copie de la pièce d'identité du salarié ?

Réponse courte

Seulement s'il peut dire pourquoi. Aucun texte n'impose de conserver une copie de la carte d'identité ou du passeport d'un salarié, et aucun ne l'interdit : la question se règle entièrement par le RGPD, qui exige une **base de licéité** et une **finalité déterminée**.

Deux situations la justifient sans difficulté. Le **titre de séjour et l'autorisation de travail** d'un ressortissant de pays tiers, dont l'employeur doit pouvoir établir la vérification. Et les documents du **salarié détaché**, pour lesquels l'article L.142-3 impose expressément de tenir à disposition la copie de l'autorisation ou du titre de séjour.

Hors de ces cas, la copie est difficile à justifier : la vérification d'identité à l'embauche se fait par présentation du document, et rien n'oblige à en garder l'image. Le matricule national, transmis au Centre commun, suffit à identifier le salarié dans les traitements courants.

Définition

La **vérification d'identité** est l'opération par laquelle l'employeur s'assure que la personne engagée est bien celle qu'elle prétend être. Elle se fait par présentation du document et peut se documenter par une simple mention datée.

La **conservation d'une copie** est un traitement distinct : elle crée un fichier de données d'identification, avec photographie et parfois numéro de document, dont il faut justifier la nécessité, la durée et la sécurité.

Conditions d'exercice

Tout dépend de la finalité qui rend la copie nécessaire.

Situation	Copie justifiée	Fondement
Vérification d'identité à l'embauche	Non	Une mention datée de la vérification suffit
Ressortissant de pays tiers : titre de séjour et autorisation de travail	Oui	Obligation de s'assurer de la régularité de l'occupation
Salarié détaché au Luxembourg	Oui	<u>L.142-3</u> : copie du titre de séjour à tenir à disposition
Constitution du dossier de paie	Non	Le matricule national identifie le salarié
Accès à des sites ou fonctions réglementés	Selon le cas	Dépend de la réglementation sectorielle invoquée
Conservation après le départ du salarié	Non, en principe	La finalité s'épuise avec la relation de travail

Modalités pratiques

Quand la copie est justifiée, ce sont sa durée et son accès qui doivent être encadrés.

Point	Marche à suivre
Finalité	L'inscrire au registre des traitements, avec la base de licéité retenue
Information du salarié	Indiquer la finalité, la durée et les destinataires au moment de la collecte
Accès	Restreindre aux personnes dont les fonctions le justifient
Durée	Aligner sur la validité du titre ou sur la durée du détachement
Fin de la relation	Supprimer, sauf obligation subsistante
Copies inutiles déjà détenues	Les effacer plutôt que d'attendre une demande du salarié

Pratiques et recommandations

Le dossier d'embauche standardisé est la cause la plus fréquente de copies inutiles : la pièce d'identité y figure par habitude, pour tous les salariés, sans que personne n'ait jamais formulé la finalité. Une revue du modèle de dossier règle la question définitivement, et allège le traitement.

Pour les ressortissants de pays tiers, la logique s'inverse : l'employeur doit pouvoir démontrer que l'occupation était régulière, et la copie du titre en constitue la preuve la plus simple. Sa durée de conservation suit la validité du titre, avec les renouvellements successifs.

Une demande d'effacement portant sur une copie de pièce d'identité se traite d'ailleurs très vite. Si aucune finalité ne subsiste, la copie s'efface sans discussion ; si elle est couverte par une obligation, le refus se motive en une phrase, en visant le texte applicable.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 5, paragraphe 1, points b) et c)	Finalité déterminée et minimisation des données
RGPD, article 6	Bases de licéité du traitement
RGPD, article 13	Information de la personne concernée lors de la collecte
RGPD, article 17	Droit à l'effacement lorsque la finalité est épuisée
Article <u>L.142-3</u> du Code du travail	Salarié détaché : copie de l'autorisation ou du titre de séjour à tenir à disposition
Code de la sécurité sociale, article 425	Déclaration d'entrée au Centre commun, qui attribue le matricule identifiant le salarié

Rien n'impose ni n'interdit la copie de la pièce d'identité : c'est la finalité qui décide. Elle se justifie pour le titre de séjour d'un ressortissant de pays tiers et pour le salarié détaché, difficilement ailleurs.

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.