Le recours à un test de personnalité est-il encadré par le droit du travail lors d'un recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, mais sous conditions strictes de conformité au RGPD. Un **test de personnalité** est autorisé uniquement s'il présente un **lien direct** avec l'emploi proposé et les aptitudes professionnelles requises. Le **consentement libre et éclairé** du candidat est obligatoire après information transparente sur la nature et la finalité du test.

Les résultats constituent des **données personnelles** sensibles devant être traités par un professionnel qualifié et rester confidentiels. Ils ne peuvent fonder une **décision automatisée** sans intervention humaine. L'employeur doit documenter la **justification du test** et garantir la conformité RGPD, sous peine d'amendes jusqu'à **20 millions d'euros** ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial.

Le Luxembourg ne dispose pas d'article spécifique du Code du travail régissant ces tests. Le cadre applicable repose sur le RGPD et ses principes de **nécessité**, pertinence et **proportionnalité**.

Définition

Un **test de personnalité** en recrutement est un outil d'évaluation des traits psychologiques, comportements, motivations ou aptitudes interpersonnelles d'un candidat. Il se distingue des tests de compétences techniques et implique le traitement de **données personnelles potentiellement sensibles** révélant des aspects intimes de la personnalité.

Ces tests incluent : questionnaires psychométriques (MBTI, Big Five), assessments comportementaux, mises en situation psychologiques, tests projectifs. Au Luxembourg, hub financier où les **soft skills** sont valorisées, leur usage est encadré strictement par le **RGPD** et la surveillance de la **CNPD** (Commission nationale pour la protection des données) pour éviter discriminations et atteintes à la vie privée.

Questions fréquentes

Le candidat doit-il être informé avant de passer un test de personnalité ?

Oui, conformément aux articles 12 et 13 du RGPD, l'employeur doit fournir une information complète et préalable sur la nature du test, la finalité, les destinataires des résultats, la durée de conservation et les droits du candidat (accès, rectification, opposition, effacement).

Les résultats d'un test de personnalité peuvent-ils fonder une décision automatisée ?

Non, les résultats ne peuvent fonder une décision automatisée sans intervention humaine. L'article 22 du RGPD garantit le droit du candidat à ne pas faire l'objet d'une décision exclusivement automatisée. Une intervention humaine significative dans la décision finale est obligatoire.

Quelles sanctions en cas de test de personnalité non conforme RGPD ?

L'employeur s'expose à des amendes administratives jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial selon l'article 83 du RGPD. La CNPD luxembourgeoise contrôle activement la conformité des outils d'évaluation utilisés en recrutement.

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

Qui doit interpréter les résultats d'un test de personnalité ?

Les résultats constituent des données personnelles sensibles devant être traités par un professionnel qualifié (psychologue, expert RH certifié) et rester confidentiels. La documentation de la justification du test et sa pertinence pour le poste doivent être conservées par l'employeur.

Sur quelle base légale RGPD repose un test de personnalité en recrutement ?

La base légale recommandée est l'intérêt légitime de l'employeur (article 6.1.f RGPD). Le consentement est déconseillé en recrutement car le déséquilibre entre candidat et employeur fragilise sa validité. Le principe de minimisation et la nécessité stricte doivent être respectés.

Tous les candidats doivent-ils passer le même test de personnalité ?

Oui, le principe d'égalité de traitement (articles L.241-1 et L.251-1) impose que les mêmes tests soient utilisés pour tous les candidats au même poste. Toute différence de traitement non justifiée peut constituer une discrimination directe ou indirecte sanctionnable.

Un test de personnalité est-il autorisé lors d'un recrutement au Luxembourg ?

Oui, mais sous conditions strictes de conformité au RGPD. Le test n'est autorisé que s'il présente un lien direct avec l'emploi proposé et les aptitudes professionnelles requises. Le consentement libre et éclairé du candidat est obligatoire après information transparente.

Conditions d’exercice

Conditions cumulatives de licéité selon le RGPD :

Condition	Exigence	Base légale
Nécessité stricte	Lien direct et pertinent avec le poste, impossibilité d'évaluer autrement, proportionnalité au niveau de responsabilité	Articles 5 et 6 RGPD
Minimisation	Seules les données strictement nécessaires peuvent être collectées	Article 5.1.c RGPD
Transparence	Information complète et préalable obligatoire	Articles 12 et 13 RGPD
Base légale	Intérêt légitime démontré (consentement déconseillé en recrutement)	Article 6.1.f RGPD

Garanties procédurales obligatoires :

- Information transparente sur l'utilisation
- Traitement par professionnel qualifié
- Confidentialité absolue des résultats
- Intervention humaine obligatoire (pas de décision automatisée)
- Documentation de la justification
- Égalité de traitement : mêmes tests pour tous les candidats au même poste

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

Modalités pratiques

Processus conforme d'implémentation :

1. Justification documentée :

- Analyse du poste identifiant les traits pertinents
- Documentation du lien test-exigences professionnelles
- Validation par DPO et service juridique
- Conservation de la justification

2. Information préalable obligatoire :

- Nature et méthodologie du test
- Traits évalués et leur pertinence
- Durée et modalités de passation
- Utilisation et destinataires des résultats
- Droits du candidat (accès, rectification, opposition)

3. Recueil du consentement (si utilisé comme base légale) :

- Formulaire distinct et explicite
- Possibilité de refuser
- Documentation du consentement
- Caractère révocable

4. Administration professionnelle :

- Psychologue ou professionnel certifié
- Respect du code de déontologie
- Secret professionnel garanti
- Restitution possible au candidat

Délais et conservation réglementaires :

Élément	Durée	Base légale
Conservation résultats	Maximum 6 mois après recrutement	Principe de limitation RGPD
Délai opposition candidat	15 jours après information	Droit d'opposition RGPD
Réponse CNPD si saisie	1 mois maximum	Loi 1er août 2018
Destruction données	Immédiate après usage si non-retenu	Article 5.1.e RGPD

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

5. Traitement des résultats :

- Accès limité aux décideurs RH
- Interdiction de décision purement automatisée
- Pondération avec autres critères d'évaluation
- Destruction après usage

Pratiques et recommandations

Tests à privilégier : outils validés scientifiquement (fiabilité, validité), tests adaptés culturellement au contexte luxembourgeois, méthodes non invasives respectant la dignité, évaluations pertinentes pour le secteur d'activité.

Postes justifiant potentiellement un test : management senior (leadership, gestion du stress), commercial (extraversion, résilience), finance (rigueur, gestion du risque), service client (empathie, patience). Documentation spécifique requise pour chaque cas.

Bonnes pratiques : limiter aux postes vraiment nécessaires, proposer comme complément non critère unique, offrir un débriefing constructif, permettre au candidat de contester, former les RH à l'interprétation nuancée. La **CNPD luxembourgeoise** surveille particulièrement l'usage des tests utilisant l'**IA** ou des algorithmes prédictifs.

Alternatives recommandées : entretien s comportementaux structurés, mises en situation professionnelles, références détaillées, période d'essai avec évaluation. Ces méthodes évaluent les compétences en situation réelle et sont généralement mieux perçues par les candidats.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 5 RGPD	Principes du traitement (licéité, loyauté, transparence, minimisation)
Article 6 RGPD	Bases légales du traitement (intérêt légitime recommandé)
Article 9 RGPD	Données sensibles et restrictions
Article 13 RGPD	Information transparente obligatoire aux candidats
Article 22 RGPD	Interdiction des décisions automatisées
Loi du 1er août 2018	Application luxembourgeoise du RGPD et compétence CNPD
Articles 83-84 RGPD	Sanctions jusqu'à 20 millions € ou 4% CA mondial

Note importante : Le Luxembourg ne dispose pas d'article spécifique du Code du travail sur les tests de personnalité en recrutement. Le cadre repose intégralement sur le RGPD et la loi du 1er août 2018 sur la protection des données.

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

La **CNPD luxembourgeoise** surveille particulièrement l'usage des tests utilisant l'IA ou algorithmes prédictifs. Les entreprises doivent prouver l'impossibilité d'évaluer autrement et privilégier une approche basée sur les **compétences démontrées** plutôt que sur des traits de personnalité théoriques.

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.