Dans quelles conditions un test physique préalable à l'embauche est-il autorisé ?

Réponse courte

Un **test physique** préalable à l'embauche peut être imposé uniquement si les aptitudes évaluées sont **strictement nécessaires** et objectivement justifiées par la nature du poste. Cette exigence doit être documentée, **proportionnée** et liée à des tâches spécifiques, sous peine de **discrimination illicite**.

L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre les candidats, informer clairement les personnes concernées, assurer la **confidentialité** des résultats et respecter la législation sur la protection des données personnelles. Le test doit être conçu par un **professionnel qualifié** et encadré de façon à préserver la sécurité et la dignité des candidats. Toute décision d'écarter un candidat sur la base du test doit être **motivée**, documentée et susceptible de contrôle juridictionnel, sous peine de discrimination illicite.

Définition

Un test physique préalable à l'embauche est une évaluation des capacités physiques d'un candidat, réalisée avant la conclusion du **contrat de travail**. Il vise à vérifier l'aptitude du candidat à occuper un poste comportant des exigences physiques spécifiques, telles que la force, l'endurance ou la mobilité.

Ce type de test doit être directement lié aux **tâches à accomplir** dans le cadre du poste proposé. Il ne peut concerner que des critères physiques objectivement nécessaires à l'exercice des fonctions.

Questions fréquentes

Comment garantir la confidentialité des résultats d'un test physique ?

Les résultats sont strictement confidentiels et utilisables uniquement pour le poste concerné. Les données de santé doivent être conformes au RGPD, avec traçabilité et documentation obligatoires. Le candidat doit être informé clairement et préalablement du test.

Comment justifier l'écartement d'un candidat suite à un test physique ?

Toute décision d'écarter un candidat sur la base du test doit être motivée, documentée et susceptible de contrôle juridictionnel. L'employeur doit garantir l'encadrement humain du processus et la traçabilité des décisions prises.

Dans quelles conditions un test physique préalable à l'embauche est-il autorisé ?

Un test physique peut être imposé uniquement si les aptitudes évaluées sont strictement nécessaires et objectivement justifiées par la nature du poste. L'exigence doit être documentée, proportionnée et liée à des tâches spécifiques, sous peine de discrimination illicite.

Quel risque juridique avec un test physique mal justifié ?

Toute exigence non justifiée expose à un risque de discrimination (article L.241-1 du Code du travail). Le test ne doit pas constituer un obstacle indirect à l'accès à l'emploi pour certains groupes protégés. La conservation des preuves de justification est essentielle.

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

Quels postes peuvent justifier un test physique ?

Il est recommandé de limiter les tests physiques aux postes pour lesquels une exigence objective et documentée existe, tels que la manutention lourde ou les interventions de sécurité. Les aptitudes évaluées doivent rendre impossible ou dangereuse l'exécution sans elles.

Qui doit superviser un test physique d'embauche ?

Le test doit être conçu et supervisé par un professionnel qualifié, garantissant la sécurité et la dignité des candidats. Il est conseillé de solliciter l'avis du médecin du travail ou de la Commission consultative du travail en cas de doute sur la légitimité.

Conditions d’exercice

L'imposition d'un test physique préalable à l'embauche est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Nécessité	Aptitudes évaluées strictement nécessaires à l'exercice du poste
Justification	Objectivement justifiée par la nature des tâches, proportionnée à l'objectif
Documentation	Exigence documentée et démontrable
Conséquence de l'absence	L'absence d'aptitude doit rendre impossible ou dangereuse l'exécution du travail
Discrimination	Toute exigence non justifiée expose à un risque de discrimination (art. L.241-1)
Égalité de traitement	Garantie entre les candidats

Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'un test physique préalable à l'embauche implique les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Définition	Aptitudes requises et critères d'évaluation formalisés précisément
Supervision	Test conçu et supervisé par un professionnel qualifié, sécurité et dignité garanties
Information du candidat	Nature, modalités et conséquences communiquées clairement et préalablement
Confidentialité	Résultats strictement confidentiels, utilisables uniquement pour le poste concerné
Protection des données	Conformité RGPD pour les données de santé, traçabilité et documentation obligatoires

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter** les tests physiques aux seuls postes pour lesquels une exigence objective et documentée existe, tels que la manutention lourde ou les interventions de sécurité.

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

L'employeur doit **veiller** à l'égalité de traitement et **s'assurer** que le test ne constitue pas un obstacle indirect à l'accès à l'emploi pour certains groupes protégés. Il est conseillé de **solliciter** l'avis du médecin du travail ou de la Commission consultative du travail en cas de doute sur la légitimité du test.

Toute décision d'écarter un candidat sur la base du test doit être **motivée**, documentée et susceptible de contrôle juridictionnel. L'employeur doit également **garantir** l'encadrement humain du processus et la traçabilité des décisions prises.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.241-1	principe de non-discrimination
Article L.326-1	protection de la santé au travail
Article L.122-1 et suivants	égalité de traitement et accès à l'emploi
Loi du 1er août 2018	relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Principes généraux de la jurisprudence luxembourgeoise sur la justification objective et proportionnée des mesures de sélection	

L'employeur doit conserver la preuve du caractère indispensable et proportionné du test physique pour chaque poste concerné, ainsi que la documentation relative à l'information des candidats et à la confidentialité des résultats, afin de se prémunir contre tout risque de contentieux pour discrimination ou atteinte à la vie privée.

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.

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