L'employeur peut-il exiger un test linguistique pour un poste non client-facing ?

Réponse courte

Un **test linguistique** peut être exigé pour un poste non client-facing uniquement si la maîtrise de la langue concernée est **objectivement justifiée** et strictement nécessaire à l'exercice des missions principales du poste. L'employeur doit démontrer que cette exigence est **proportionnée** et en lien direct avec les tâches à accomplir, comme la compréhension de documents internes ou la communication avec des collègues.

Toute exigence linguistique non justifiée expose l'employeur à un risque de discrimination. Le test doit être limité aux besoins réels du poste, appliqué **uniformément** à tous les candidats, et les résultats doivent être traités dans le respect de la **protection des données** personnelles. En cas de doute, il est conseillé de privilégier une évaluation lors de l'entretien plutôt que par un test formel.

Définition

L'exigence d'un test linguistique dans le cadre du **recrutement** consiste à soumettre un **candidat** à une évaluation formelle de ses compétences dans une ou plusieurs langues. Cette pratique vise à vérifier l'aptitude du candidat à exercer les fonctions du poste, en lien avec les besoins opérationnels de l'**employeur**. Un poste « non client-facing » désigne une fonction sans contact direct avec la clientèle externe, les interactions se limitant généralement à l'environnement interne de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment conserver les résultats d'un test linguistique ?

Les résultats doivent être conservés dans le respect des règles relatives à la protection des données personnelles, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Comment le test linguistique doit-il être administré ?

Le test doit être administré de manière uniforme à tous les candidats pour le même poste, sans distinction arbitraire. Le contenu doit être strictement limité aux besoins identifiés et ne pas excéder le niveau requis pour l'exercice effectif des fonctions.

L'employeur peut-il exiger un test linguistique pour un poste non client-facing ?

Oui, mais uniquement si la maîtrise de la langue est objectivement justifiée et strictement nécessaire à l'exercice des missions principales. L'employeur doit démontrer que cette exigence est proportionnée et en lien direct avec les tâches à accomplir.

Quel risque pour un test linguistique non justifié ?

Toute exigence non justifiée expose l'employeur à un risque de discrimination linguistique, prohibée par l'article L.241-1 du Code du travail, sauf si la maîtrise constitue une exigence essentielle et déterminante. Un risque de contentieux et de sanctions existe.

Quelle alternative à un test linguistique formel ?

En cas de doute, il est conseillé de privilégier une évaluation des compétences linguistiques lors de l'entretien plutôt que par un test formel, afin de limiter le risque de discrimination. Toute décision d'écarter un candidat doit être motivée par des éléments objectifs.

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

Quels usages internes justifient un test linguistique ?

Les justifications acceptables sont la compréhension de documents internes, la communication avec des collègues ou la conformité à des procédures internes. L'exigence doit correspondre aux besoins opérationnels réels et documentés du poste.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
Exigence	Au Luxembourg, l'imposition d'un test linguistique pour un poste sans contact avec la clientèle doit répondre à une justification objective et proportionnée, en lien direct avec les exigences réelles du poste.
Discrimination	L'article L.241-1 du Code du travail prohibe toute discrimination fondée sur la langue, sauf si la maîtrise d'une langue spécifique constitue une exigence essentielle et déterminante pour l'exercice de la fonction.
Employeur	L'employeur doit donc démontrer que la connaissance linguistique requise est indispensable à l'exécution des tâches principales du poste, telles que la compréhension de documents internes, la communication avec des collègues ou la conformité à des procédures internes.

Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

Aspect	Détail
Document	Avant d'imposer un test linguistique, l'employeur doit procéder à une analyse précise des missions du poste et documenter la nécessité de la compétence linguistique.
Le contenu du	Le contenu du test doit être strictement limité aux besoins identifiés et ne pas excéder le niveau requis pour l'exercice effectif des fonctions.
Exigence	Toute exigence excessive ou non justifiée expose l'employeur à un risque de contestation pour discrimination.
Le test doit	Le test doit être administré de manière uniforme à tous les candidats pour le même poste, sans distinction arbitraire.
Protection des données	Les résultats doivent être conservés dans le respect des règles relatives à la protection des données personnelles, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** dans la description de poste la nécessité de la compétence linguistique, en précisant les tâches qui la justifient. L'employeur doit **éviter** d'exiger la maîtrise d'une langue qui n'est pas strictement nécessaire à l'accomplissement des missions et ne pas poser de questions interdites en lien avec la langue maternelle du candidat. En cas de doute, il est conseillé de **privilégier** une évaluation des compétences linguistiques lors de l'entretien, plutôt que par un test formel, afin de limiter le risque de discrimination. Toute décision d'écarter un candidat sur la base d'un test linguistique doit pouvoir être **motivée** par des éléments objectifs et vérifiables. La transparence vis-à-vis des candidats sur les critères d'évaluation est **essentielle** pour prévenir tout litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination fondée sur la langue, sauf justification objective
Art. L.415-1 du Code du travail	Respect de la vie privée et de la dignité du candidat
Loi modifiée du 1er août 2018	Encadrement de la collecte et conservation des données issues des tests
Jurisprudence luxembourgeoise	Exigence linguistique proportionnée et en lien direct avec les tâches

L'exigence d'un test linguistique pour un poste sans contact clientèle doit toujours être justifiée par des besoins opérationnels réels et documentés. En l'absence de justification objective, l'employeur s'expose à un risque de contentieux pour discrimination linguistique.

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.