

# Est-il possible de proposer un contrat de travail dès l'issue d'un test en ligne ?

## Réponse courte

Il est possible de proposer un **contrat de travail** dès l'issue d'un test en ligne, à condition de respecter les règles relatives à la **formation du contrat**, la non-discrimination, l'**égalité de traitement** et la protection des données personnelles. Le test doit être pertinent, objectif, **non discriminatoire** et proportionné aux exigences du poste.

La proposition de contrat doit être **formalisée par écrit**, claire et précise, et porter sur un poste réel avec mention des éléments essentiels (fonction, rémunération, durée, date d'entrée en service). L'employeur doit garantir la **traçabilité** du processus de recrutement et l'**encadrement humain**, notamment en cas de recours à des outils automatisés. Un recours humain doit rester possible pour garantir l'équité du processus et toute décision fondée sur un test automatisé doit pouvoir être **justifiée** en cas de contestation.

## Définition

Un test en ligne dans le cadre du recrutement est une évaluation numérique, souvent automatisée, visant à mesurer à distance les compétences, aptitudes ou connaissances d'un candidat. Ce dispositif n'est pas une étape obligatoire du **processus de recrutement**, mais il peut être utilisé par l'employeur pour présélectionner les candidats avant un entretien ou une proposition d'embauche.

La proposition d'un **contrat de travail** correspond à une promesse d'embauche ferme, soumise à l'acceptation du candidat, et engage juridiquement l'employeur dès son émission, sous réserve du respect des conditions légales de formation du contrat.

## Conditions d'exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
<b>Condition</b>	Au Luxembourg, il n'existe aucune interdiction de principe à proposer un contrat de travail immédiatement après un test en ligne, à condition de respecter les règles relatives à la formation du contrat, à la non-discrimination et à la protection des données personnelles.
<b>Principe</b>	L'employeur doit veiller à ce que le test en ligne ne porte pas atteinte à la vie privée du candidat, respecte le principe d'égalité de traitement et ne comporte aucune question discriminatoire fondée sur les critères énumérés à l'article <u>L.241-1</u> du Code du travail.
<b>Contrat</b>	La proposition de contrat doit être claire, précise et porter sur un poste réel, avec mention des éléments essentiels tels que la fonction, la rémunération, la durée et la date d'entrée en service.

## Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

Aspect	Détail
<b>Contrat de travail</b>	La proposition d'un contrat de travail à l'issue d'un test en ligne doit être formalisée par écrit, sous forme d'offre de contrat ou de promesse d'embauche.
<b>L'employeur doit s'assurer</b>	L'employeur doit s'assurer que le test a permis d'évaluer objectivement les compétences requises pour le poste, sans introduire de biais discriminatoires.
<b>Traçabilité</b>	Il est impératif de conserver une traçabilité du processus de recrutement, notamment les résultats du test, les critères d'évaluation et les échanges avec le candidat.
<b>Accusé de réception</b>	L'offre de contrat doit être transmise par un moyen permettant d'en établir la date et le contenu, comme un courrier recommandé ou un email avec accusé de réception.
<b>Code du travail</b>	L'acceptation du candidat formalise la conclusion du contrat, qui doit ensuite être établi par écrit conformément à l'article <u>L.121-4</u> du Code du travail.
<b>L'employeur doit également</b>	L'employeur doit également garantir l'encadrement humain du processus, notamment en cas de recours à des outils automatisés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**informer** préalablement les candidats de la finalité du test en ligne, des modalités d'évaluation et de la possibilité d'une proposition immédiate de contrat. Le test doit être proportionné aux exigences du poste et ne pas **constituer** une épreuve éliminatoire injustifiée.

L'employeur doit **vérifier** que le test ne comporte pas de biais indirectement discriminatoires et que les résultats sont interprétés de manière objective. Toute décision d'embauche fondée sur un test automatisé doit pouvoir être **justifiée** en cas de contestation, et un recours humain doit être possible pour **garantir** l'équité du processus.

Le respect des obligations en matière de protection des données personnelles est **essentiel** : information des candidats sur le traitement de leurs données, durée de conservation des résultats, et respect des droits d'accès, de rectification et d'opposition.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles <u>L.121-1</u> à <u>L.121-4</u> du Code du travail</b>	formation, contenu et formalisation du contrat de travail
<b>Article <u>L.241-1</u> du Code du travail</b>	interdiction de toute discrimination directe ou indirecte lors du recrutement
<b>Article <u>L.225-1</u> du Code du travail</b>	égalité de traitement entre candidats
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	principes applicables au traitement des données des candidats
<b>Obligation d'encadrement humain</b>	en cas de prise de décision automatisée (article 22 RGPD, applicable via la loi précitée)

L'employeur doit veiller à ce que le test en ligne soit pertinent, non discriminatoire et proportionné au poste à pourvoir. Toute proposition de contrat doit être formalisée par écrit et respecter l'ensemble des obligations légales, notamment en matière de protection des données et de traçabilité du processus de recrutement.

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.