

# Peut-on effectuer un test de compétence obligatoire sans information préalable ?

## Réponse courte

Il n'est pas possible d'effectuer un test de compétence obligatoire sans information préalable. L'employeur a l'obligation légale d'informer individuellement et par écrit le salarié ou le candidat sur la nature, la finalité, les critères d'évaluation, les conséquences du test, ainsi que sur le traitement des données collectées.

L'absence d'information préalable constitue une violation du droit à l'information et peut entraîner la nullité du test, l'irrecevabilité de ses résultats et engager la responsabilité de l'employeur. Il est donc impératif de respecter cette obligation avant toute mise en place d'un test de compétence obligatoire.

## Définition

Un test de compétence désigne une évaluation, écrite, orale ou pratique, imposée par l'employeur afin de mesurer les aptitudes professionnelles, techniques ou comportementales d'un salarié ou d'un candidat à l'embauche. Ce dispositif peut intervenir lors du recrutement, de l'évolution professionnelle ou dans le cadre de la gestion des performances.

Lorsqu'il est qualifié d'obligatoire, le test conditionne l'accès à un poste, une formation, une promotion ou le maintien dans l'emploi. Il s'inscrit dans le cadre des procédures d'évaluation encadrées par le Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'organisation d'un test de compétence obligatoire par l'employeur est strictement encadrée par le principe de transparence et d'égalité de traitement. L'article [L.121-6](#) du Code du travail impose à l'employeur d'informer préalablement le salarié de toute procédure d'évaluation susceptible d'avoir une incidence sur sa situation professionnelle.

L'information préalable doit porter sur la nature, la finalité, les critères d'évaluation et les conséquences du test. L'absence d'information préalable constitue une violation du droit à l'information, pouvant entraîner la nullité du test ou la contestation de ses résultats.

Le traitement des données issues du test doit respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel, notamment la loi du 1er août 2018 et le RGPD, imposant une information claire sur la finalité, la durée de conservation et les droits des personnes concernées.

## Modalités pratiques

Avant la réalisation d'un test de compétence obligatoire, l'employeur doit notifier individuellement et par écrit au salarié ou au candidat :

- l'objet et la finalité du test ;
- la nature du test (écrit, oral, pratique) ;
- les critères d'évaluation retenus ;
- les conséquences éventuelles sur la relation de travail ou le processus de recrutement ;
- les modalités de traitement, de conservation et d'accès aux résultats ;
- l'identité de tout prestataire externe impliqué dans le test.

Cette information doit être transmise dans un délai raisonnable, permettant à l'intéressé de s'y préparer. L'employeur doit également garantir la traçabilité de cette information, par exemple via une signature pour réception ou un accusé de réception électronique.

En cas de modification substantielle du test (contenu, finalité, conséquences), une nouvelle information préalable est requise. L'information doit être individualisée, même en cas de test collectif.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser l'information préalable par une note écrite, remise contre signature ou envoyée par voie électronique avec accusé de réception. Le contenu de l'information doit être suffisamment détaillé pour permettre au salarié ou au candidat de comprendre les enjeux du test.

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre les salariés ou candidats soumis au test, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. Il est conseillé de conserver la preuve de la transmission de l'information et de documenter chaque étape du processus, afin de prévenir tout litige ultérieur.

L'encadrement humain du test doit être assuré, notamment pour répondre aux questions des personnes concernées et garantir le respect des droits individuels. Toute collecte ou traitement de données doit être limitée à ce qui est strictement nécessaire à la finalité du test.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.121-6](#) (obligation d'information sur les procédures d'évaluation)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg
- Décisions de la CNPD relatives à l'évaluation des salariés et au traitement des données lors de tests de compétence
- Jurisprudence des juridictions du travail luxembourgeoises sur le droit à l'information préalable et la validité des procédures d'évaluation

L'absence d'information préalable lors de la mise en place d'un test de compétence obligatoire peut entraîner la nullité du test, l'irrecevabilité de ses résultats et engager la responsabilité de l'employeur. Il est impératif de documenter rigoureusement chaque étape du processus d'information et de garantir l'égalité de traitement entre les personnes concernées.

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.