

Peut-on conserver les résultats de tests de personnalité ?

Réponse courte

La conservation des résultats de tests de personnalité par l'employeur est possible uniquement si elle répond à une finalité déterminée, explicite et légitime, en lien direct avec l'évaluation de l'aptitude professionnelle ou l'adéquation au poste. Elle doit reposer sur une base légale valable et, en cas de données sensibles, nécessite le consentement explicite de la personne concernée.

La durée de conservation doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire à la finalité poursuivie : pour les candidats, les résultats ne doivent pas être conservés au-delà de la période de recrutement sans accord exprès ; pour les salariés, la conservation ne peut excéder la durée nécessaire à l'évaluation ou au suivi professionnel. L'accès doit être restreint, la confidentialité garantie, et toute utilisation secondaire est interdite.

L'employeur doit informer la personne concernée, documenter la justification de la conservation, garantir la traçabilité des accès et supprimer les résultats dès que leur conservation n'est plus strictement nécessaire.

Définition

Les tests de personnalité sont des outils d'évaluation psychométrique utilisés par les employeurs pour apprécier certains traits comportementaux, attitudes ou aptitudes des candidats ou salariés. Les résultats issus de ces tests constituent des **données à caractère personnel**, et peuvent être considérés comme sensibles lorsqu'ils révèlent des informations sur la personnalité, le comportement ou la santé psychique de la personne concernée.

Ces données sont soumises à une réglementation stricte en matière de protection de la vie privée et de respect des droits fondamentaux des personnes, conformément au droit du travail luxembourgeois et à la législation sur la protection des données.

Conditions d'exercice

La conservation des résultats de tests de personnalité par l'employeur n'est licite que si elle répond à une **finalité déterminée, explicite et légitime**, en lien direct avec l'évaluation de l'aptitude professionnelle ou l'adéquation au poste. La collecte et la conservation doivent reposer sur une base légale valable, telle que l'exécution du contrat de travail ou l'intérêt légitime de l'employeur, sous réserve que cet intérêt ne porte pas atteinte aux droits et libertés fondamentaux du salarié.

Lorsque les résultats comportent des données sensibles, le **consentement explicite** de la personne concernée est requis, sauf exception prévue par la loi. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du processus.

Modalités pratiques

Avant toute conservation, l'employeur doit informer la personne concernée de la nature des données collectées, de la finalité de leur traitement, de la durée de conservation, des destinataires, ainsi que des droits d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement. Cette information doit être fournie de manière claire et accessible.

La durée de conservation doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire à la finalité poursuivie. Pour les candidats, les résultats des tests de personnalité ne doivent pas être conservés au-delà de la période de recrutement, sauf accord exprès du candidat. Pour les salariés, la conservation ne peut excéder la durée nécessaire à l'évaluation ou au suivi professionnel, et doit faire l'objet d'une réévaluation régulière.

L'accès aux résultats doit être restreint aux seules personnes habilitées, dans le respect de la confidentialité et de la traçabilité des accès. L'employeur doit également garantir l'encadrement humain des décisions prises sur la base de ces résultats.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la conservation des résultats de tests de personnalité au strict nécessaire et de procéder à leur suppression dès que la finalité initiale disparaît. L'employeur doit mettre en place des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité des données, telles que le chiffrement, la gestion des habilitations et la tenue d'un registre des activités de traitement.

Toute utilisation secondaire ou détournée des résultats est prohibée. Il convient d'éviter d'intégrer ces résultats dans le dossier permanent du salarié, sauf justification objective et proportionnée. Des procédures de purge régulière doivent être prévues et documentées.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.261-1](#) et suivants (protection de la vie privée au travail)
 - Article [L.415-10](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.121-6](#) (information des salariés sur les traitements de données)
- **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
- **CNPD** : recommandations et contrôles en matière de traitement de données psychométriques
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la proportionnalité et la dignité dans la collecte et la conservation de données personnelles

L'employeur doit systématiquement documenter la justification de la conservation des résultats de tests de personnalité, garantir la traçabilité des accès et veiller à leur suppression immédiate dès que leur conservation n'est plus strictement nécessaire.

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.