

Un employeur peut-il imposer un test technique à un candidat lors d'un recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

Un employeur luxembourgeois peut proposer, mais non imposer, un test technique lors du recrutement. Cette évaluation est soumise à des conditions strictes : consentement écrit préalable du candidat, durée maximale de 8 heures ouvrables, lien direct avec le poste à pourvoir et respect des principes de non-discrimination.

Définition

Le test technique de recrutement constitue une évaluation professionnelle permettant de vérifier objectivement les compétences et aptitudes d'un candidat pour un poste spécifique. Cette évaluation peut prendre diverses formes : exercices pratiques, questionnaires techniques, mises en situation professionnelle ou tests de compétences.

Conditions d'exercice

Le test technique doit respecter plusieurs conditions légales :

- Obtention du **consentement écrit explicite** du candidat avant toute évaluation (Art. [L.121-4](#))
- Durée maximale de **8 heures ouvrables** sur une journée de travail
- **Lien direct et nécessaire** avec les compétences requises pour le poste
- Respect du principe de **non-discrimination** (Art. [L.241-1](#))
- Conformité au RGPD et à la loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des données

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un cadre structuré :

- Fournir une description écrite détaillée du test et de ses objectifs
- Établir des critères d'évaluation objectifs et mesurables
- Garantir des conditions matérielles adaptées à la réalisation du test
- Assurer la présence d'un évaluateur qualifié
- Prévoir des pauses réglementaires (Art. [L.162-12](#))
- Documenter l'ensemble du processus d'évaluation

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme et efficace :

- Adapter le niveau et la nature du test au poste concerné
- Éviter tout exercice pouvant s'apparenter à du travail dissimulé
- Garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats
- Assurer la traçabilité complète du processus d'évaluation
- Informer le candidat de ses droits d'accès aux résultats
- Conserver la documentation pendant 3 ans minimum

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.121-4](#) : Encadrement des procédures de recrutement
- Art. [L.241-1](#) : Principe de non-discrimination
- Art. [L.162-12](#) : Réglementation des temps de pause
- Art. [L.261-1](#) : Protection des données personnelles dans l'emploi
- Art. [L.124-1](#) : Dispositions générales sur le recrutement

Textes complémentaires :

- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des données
- RGPD (UE) 2016/679, notamment articles 5, 6, 7 et 88

Un test technique non conforme aux dispositions légales expose l'employeur à des recours devant les juridictions du travail. La conservation des preuves de conformité du processus est essentielle pour la sécurité juridique de l'entreprise.

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.