

## Peut-on inclure des tests de santé mentale ?

### Réponse courte

L'inclusion de tests de santé mentale dans les procédures RH au Luxembourg est possible, mais elle est strictement encadrée. Ces tests ne peuvent être imposés que si leur nécessité est objectivement justifiée par la nature du poste ou les conditions d'exercice, notamment pour des raisons de sécurité ou de prévention de risques graves. L'avis préalable du médecin du travail est obligatoire, et le consentement explicite, libre et éclairé du salarié ou du candidat doit être recueilli, sauf obligation légale contraire.

Les tests doivent être réalisés uniquement par des professionnels de santé habilités, et les résultats transmis à l'employeur doivent se limiter à l'aptitude ou l'inaptitude au poste, sans détail des diagnostics. La confidentialité, la proportionnalité et la transparence sont essentielles, et toute procédure doit être portée à la connaissance de la délégation du personnel.

### Définition

Les tests de santé mentale désignent toute évaluation, questionnaire ou examen visant à apprécier l'état psychique, émotionnel ou cognitif d'un salarié ou d'un candidat à l'embauche. Ils incluent la détection de troubles, l'évaluation du stress, de la résilience ou d'autres aspects du bien-être psychologique. Ces tests relèvent des données de santé, considérées comme sensibles au sens du Code du travail luxembourgeois et de la législation sur la protection des données personnelles.

### Conditions d'exercice

L'inclusion de tests de santé mentale dans le cadre professionnel est strictement encadrée. L'employeur ne peut imposer de tels tests que si leur nécessité est objectivement justifiée par la nature du poste ou les conditions d'exercice de la fonction. Cette justification doit reposer sur des exigences essentielles et déterminantes, telles que la sécurité des personnes ou la prévention de risques graves pour la santé au travail.

Le recours à ces tests doit respecter le principe de proportionnalité et ne pas excéder ce qui est strictement nécessaire à la finalité poursuivie. L'avis préalable du médecin du travail est obligatoire pour toute démarche impliquant une évaluation de la santé mentale. Le salarié ou le candidat doit être informé de la nature, de la finalité et des conséquences du test, ainsi que de ses droits, notamment le droit de refuser sans préjudice, sauf si le test est imposé par une disposition légale spécifique.

## Modalités pratiques

La réalisation de tests de santé mentale doit être confiée exclusivement à des professionnels de santé habilités, notamment le médecin du travail ou un psychologue agréé. Les résultats ne peuvent être communiqués à l'employeur que sous forme de conclusions médicales limitées à l'aptitude ou l'inaptitude au poste, sans divulgation du détail des diagnostics ou des données sensibles.

Le consentement explicite, libre et éclairé du salarié ou du candidat est requis avant toute passation de test, sauf obligation légale contraire. Ce consentement doit être recueilli par écrit et peut être retiré à tout moment. Les données issues des tests doivent être conservées de manière sécurisée, séparément du dossier administratif du salarié, et leur accès doit être strictement limité au personnel médical compétent.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter le recours aux tests de santé mentale aux situations où une obligation légale ou une nécessité impérieuse le justifie, par exemple pour des postes à risques particuliers. L'employeur doit privilégier des mesures collectives de prévention des risques psychosociaux et s'abstenir de toute démarche intrusive ou stigmatisante.

La transparence vis-à-vis des salariés et des représentants du personnel est essentielle. Toute procédure d'évaluation psychologique doit faire l'objet d'une information et, le cas échéant, d'une consultation de la délégation du personnel. L'employeur doit également veiller à la confidentialité absolue des résultats et à l'absence de discrimination fondée sur l'état de santé mentale.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-6](#) : Protection de la vie privée et des données à caractère personnel dans la relation de travail.
- Article [L.121-7](#) : Collecte et traitement des données sensibles, dont les données de santé.
- Article [L.121-8](#) : Encadrement des examens médicaux et respect du secret médical.
- Article [L.414-3](#) : Consultation de la délégation du personnel sur les mesures relatives à la santé et à la sécurité.
- Article [L.414-4](#) : Obligation de prévention des risques psychosociaux.
- Article [L.251-1](#) et suivants : Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination, notamment fondée sur l'état de santé.

- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (transposant le RGPD).

- **Jurisprudence nationale** : Limitation stricte de l'évaluation de la santé mentale au strict nécessaire, respect du secret médical, nullité des décisions fondées sur des tests irréguliers.

L'employeur doit systématiquement consulter le médecin du travail et la délégation du personnel avant d'envisager l'introduction de tests de santé mentale. Il est impératif de garantir la traçabilité des démarches, l'encadrement humain des processus et le respect absolu des droits fondamentaux des salariés, afin de prévenir tout risque de contentieux ou d'atteinte à la vie privée.

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.