Peut-on conserver les résultats de tests psychométriques ?

Réponse courte

La conservation des résultats de tests psychométriques est possible, mais elle est strictement encadrée par la législation luxembourgeoise et le RGPD. L'employeur doit démontrer un intérêt légitime, respecter le principe de proportionnalité et limiter la conservation à ce qui est strictement nécessaire à la finalité poursuivie, en informant clairement la personne concernée.

Si les tests révèlent des données sensibles, comme des informations sur la santé mentale, le consentement explicite de la personne concernée est requis. La durée de conservation ne doit pas dépasser deux ans pour un recrutement non abouti, sauf consentement exprès pour une durée supérieure, et doit cesser dès que la finalité disparaît pour les salariés en poste.

La conservation doit être sécurisée, l'accès restreint aux personnes habilitées, et toute transmission à des tiers doit être encadrée et notifiée. L'employeur doit également garantir la confidentialité, la traçabilité des accès et respecter l'encadrement humain des décisions automatisées.

Définition

Les tests psychométriques sont des outils d'évaluation utilisés par les employeurs pour mesurer les aptitudes, la personnalité ou les compétences cognitives des candidats ou salariés. Les résultats issus de ces tests constituent des **données à caractère personnel**, parfois sensibles, car ils peuvent révéler des informations sur la personnalité, la santé mentale ou les capacités intellectuelles des personnes concernées.

En droit luxembourgeois, toute information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique, y compris les résultats de tests psychométriques, relève du régime de la protection des données à caractère personnel.

Conditions d'exercice

La conservation des résultats de tests psychométriques par l'employeur est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois et la législation sur la protection des données. L'employeur doit démontrer un **intérêt légitime** (article 6, RGPD et article 4 de la loi du 1er août 2018), respecter le principe de **proportionnalité** (article L.261-1 du Code du travail) et limiter la conservation à ce qui est **strictement nécessaire** au regard des finalités poursuivies.

La conservation n'est licite que si elle répond à une finalité précise, telle que l'évaluation de l'aptitude professionnelle, et si la personne concernée en a été informée de manière transparente (article 13, RGPD ; article L.261-1, Code du travail). Lorsque les tests révèlent des données sensibles (ex. santé mentale), le **consentement explicite** de la personne concernée est requis (article 9, RGPD ; article 6, loi du 1er août 2018).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Avant toute conservation, l'employeur doit informer la personne concernée de la nature des données collectées, de la finalité du traitement, de la durée de conservation envisagée, ainsi que des droits dont elle dispose (accès, rectification, effacement, limitation du traitement), conformément à l'article 13 du RGPD et à l'article L.261-1 du Code du travail.

Les résultats doivent être conservés de manière sécurisée, avec un accès restreint aux seules personnes habilitées, généralement au sein du service RH. La durée de conservation doit être déterminée en fonction de la finalité : pour un recrutement non abouti, la conservation ne saurait excéder la durée strictement nécessaire, généralement fixée à deux ans maximum (recommandation CNPD), sauf consentement exprès pour une durée supérieure. Pour les salariés en poste, la conservation doit cesser dès que la finalité disparaît, notamment à la fin de la relation de travail ou en cas de changement de poste rendant les résultats obsolètes.

L'employeur doit assurer la traçabilité des accès et des traitements, et garantir l'encadrement humain des décisions automatisées impliquant ces tests (article 22, RGPD ; article L.261-1, Code du travail).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la collecte et la conservation des résultats de tests psychométriques aux seules situations où cela est indispensable à la gestion des ressources humaines. L'employeur doit procéder à une **analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)** si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées (article 35, RGPD).

Toute transmission à des tiers doit être encadrée par un accord spécifique et notifiée à la personne concernée. La politique interne de conservation des données doit être formalisée, documentée et accessible à l'ensemble du personnel. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties lors de l'utilisation des résultats de tests psychométriques (article L.241-1, Code du travail).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.261-1 et suivants (protection de la vie privée au travail, traitement des données à caractère personnel)
  - 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)** :
  - Article 6 (licéité du traitement)
  - Article 9 (traitement des données sensibles)
  - Article 13 (information des personnes concernées)
  - Article 22 (décisions automatisées)
  - Article 35 (analyse d'impact)
- **Recommandations et contrôles de la CNPD**

L'employeur doit veiller à ne conserver les résultats de tests psychométriques que pour la durée strictement nécessaire, à garantir la confidentialité et la traçabilité de ces données, et à respecter l'encadrement humain des décisions, sous peine de sanctions administratives et pénales prononcées par la CNPD.

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.