

# Un test de charge mentale peut-il être imposé à un salarié ?

## Réponse courte

Un test de charge mentale ne peut pas être imposé unilatéralement à un salarié au Luxembourg. Le consentement exprès, libre et éclairé du salarié est obligatoire avant toute passation du test, sauf obligation légale ou réglementaire spécifique, ce qui n'est pas le cas pour ce type de test en 2025.

L'employeur doit informer le salarié par écrit sur la finalité, la nature, les modalités du test et l'utilisation des résultats. Toute pression ou imposition sans consentement constitue une atteinte aux droits fondamentaux du salarié et expose l'employeur à des sanctions.

## Définition

Le test de charge mentale est un outil d'évaluation destiné à mesurer l'impact des exigences professionnelles sur les capacités cognitives et psychologiques d'un salarié. Il vise à identifier d'éventuels risques psychosociaux, tels que le stress, la surcharge de travail ou l'épuisement professionnel. Ce test peut prendre la forme de questionnaires, d'entretiens ou d'exercices standardisés, administrés dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut imposer un test de charge mentale à un salarié que dans le respect strict des droits fondamentaux de la personne, notamment le droit à la vie privée et à l'intégrité psychique. Toute mesure de ce type doit être justifiée par la nécessité de préserver la santé et la sécurité au travail, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail. L'évaluation doit être proportionnée au but poursuivi et ne peut porter atteinte de manière excessive à la dignité du salarié. Le consentement éclairé du salarié est requis avant toute passation du test, sauf si une obligation légale ou réglementaire spécifique l'impose, ce qui n'est pas le cas pour les tests de charge mentale en 2025.

## Modalités pratiques

Avant la mise en œuvre d'un test de charge mentale, l'employeur doit informer le salarié sur la finalité, la nature, les modalités de réalisation du test et l'utilisation des résultats. Cette information doit être délivrée par écrit. Le salarié doit donner son accord exprès, libre et éclairé, matérialisé par une signature. Les résultats du test sont confidentiels et ne peuvent être communiqués qu'au salarié concerné et, le cas échéant, au médecin du travail. L'accès à ces données par d'autres personnes, y compris les supérieurs hiérarchiques, est interdit sans le consentement du salarié. Toute collecte ou traitement de données issues du test doit respecter la législation luxembourgeoise sur la protection des données à caractère personnel.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier une démarche de prévention collective des risques psychosociaux, en concertation avec la délégation du personnel et le service de santé au travail. L'employeur doit éviter toute utilisation du test à des fins discriminatoires ou disciplinaires. La participation au test doit rester volontaire, sauf situation exceptionnelle justifiée par une obligation de sécurité impérieuse, ce qui doit être documenté. Il est conseillé de recourir à des professionnels qualifiés pour l'administration et l'interprétation des tests, afin de garantir leur validité scientifique et leur neutralité. Toute pression exercée sur le salarié pour qu'il se soumette au test peut être constitutive d'une atteinte à ses droits et engager la responsabilité de l'employeur.

## Cadre juridique

La réalisation d'un test de charge mentale s'inscrit dans le cadre des articles [L.312-1](#) et suivants du Code du travail relatifs à l'obligation de sécurité de l'employeur. Le respect de la vie privée et de la dignité du salarié est garanti par l'article [L.121-6](#) du Code du travail. La collecte et le traitement des données issues du test sont soumis à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que toute mesure portant sur l'état psychique du salarié doit être justifiée, proportionnée et assortie d'un consentement explicite. Aucune disposition légale n'autorise l'employeur à imposer unilatéralement un test de charge mentale en dehors des cas prévus par la loi.

L'imposition d'un test de charge mentale sans consentement du salarié expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à un risque de contentieux prud'homal pour atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

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.