

Test préalable à l'embauche : quelques points d'attention

21.02.2019



Dans le cadre d'une procédure de sélection, l'employeur peut prévoir un examen ou une épreuve pratique pour évaluer les aptitudes du candidat préalablement à son embauche. Mieux vaut cependant éviter les mauvaises surprises !

La période d'essai ayant été supprimée, les tests préalables à l'embauche peuvent regagner en intérêt pour l'employeur qui souhaite s'assurer que le candidat dispose des connaissances et compétences requises pour la fonction concernée. Différents types de tests peuvent être mis en oeuvre durant une procédure de recrutement : l'interview, les tests psychologiques, d'aptitude, de personnalité ou encore pratiques.

A quelles conditions peut-on effectuer un test préalable à l'embauche ?

Il faut respecter certaines conditions pour éviter que l'administration du test ne fasse naître un contrat de travail.

- **Le test doit être de courte durée**

Le test pratique ne peut pas dépasser la durée nécessaire à l'évaluation des capacités du candidat. Concrètement, la durée du test ne peut excéder quelques heures, qui peuvent éventuellement être réparties sur plusieurs jours. Le test doit avoir une durée d'autant plus limitée lorsque le candidat dispose des diplômes suffisants et/ou de l'expérience requise par rapport à l'emploi proposé.

- **Le test ne peut pas constituer un essai**

Il ne peut s'agir que d'un examen et pas d'un essai. Le test doit contrôler l'aptitude et les

connaissances du candidat par rapport à la fonction proposée. Il doit permettre de vérifier si le niveau de formation du candidat est suffisant pour pouvoir éventuellement et théoriquement correspondre à l'emploi offert.

- **Le test a pour seul but de vérifier les aptitudes du candidat et non son intégration au sein de l'entreprise**

Le test ne peut servir à vérifier si le candidat convient réellement pour la fonction, tant au point de vue des tâches à réaliser que de son insertion dans l'entreprise. C'est en ce sens que la Cour du travail de Mons s'est prononcée dans son arrêt du 8 septembre 2015. Elle rappelle que l'objectif du test de contrôler si le niveau de formation du candidat est suffisant pour satisfaire théoriquement à l'emploi offert.

- **Le test peut être productif mais ne peut être rentable pour l'employeur**

L'exécution des tâches imposées lors du test peut éventuellement s'avérer productive en cas de réussite de l'épreuve pratique. La productivité des tâches confiées doit toutefois demeurer aléatoire et ne peut constituer une activité rentable pour l'employeur vu le temps passé à l'organisation de l'épreuve. L'objectif du test doit consister à apprécier les aptitudes du candidat et non à réaliser un profit financier dans le chef de l'employeur. En d'autres termes, un candidat ne peut réaliser une tâche que l'entreprise doit de toute façon effectuer.

- **Le test ne peut pas être rémunéré**

Le test ne peut pas être rémunéré ou indemnisé. Sur présentation des pièces justificatives, l'employeur peut toutefois rembourser au candidat ses frais de déplacement.

- **Le coût du test ne peut être supporté par le candidat**

Les frais afférents au test organisé dans le cadre de la procédure de sélection sont à charge de l'employeur.

Quelles sanctions ?

Le risque encouru par l'employeur qui ne respecte pas les conditions précitées est double :

Vis-à-vis du candidat : si l'employeur fait passer au candidat sous son autorité un test productif d'une durée trop longue (p. ex., 2 ou 3 jours), dont il tire un profit et pour lequel il rémunère le candidat, le risque existe qu'un Tribunal du travail considère que des prestations de travail ont été effectuées sous l'autorité de l'employeur contre une rémunération. Dans ce cas, le Tribunal jugera qu'un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu tacitement par les parties. Le candidat non sélectionné pourrait alors réclamer à l'employeur le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Vis-à-vis de l'inspection des lois sociales : en cas de contrôle le jour de l'administration du test, il pourrait être considéré que le candidat est occupé clandestinement. L'inspection pourrait alors infliger une amende à l'employeur conformément aux dispositions du Code pénal social.

Utilité d'un document contractuel

Afin d'éviter ces problèmes, nous vous recommandons de faire signer au candidat un document contractuel précisant le déroulement du test pratique. Ce document devra nécessairement indiquer que le test ne procure aucun rendement, que sa durée est limitée et qu'il ne donne pas lieu au paiement d'une rémunération.