L'analyse graphologique est-elle autorisée dans un processus de recrutement ?

Réponse courte

L'analyse graphologique est autorisée dans un processus de recrutement au Luxembourg, mais uniquement sous **conditions strictes**. Elle doit être justifiée par la nature et les exigences du poste, respecter le **principe de proportionnalité**, et être directement liée aux compétences requises. Le **consentement écrit** du candidat est obligatoire, après information complète sur la finalité et les modalités de l'analyse.

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement, la confidentialité des résultats et la limitation de leur conservation à la durée du recrutement. L'usage de l'analyse graphologique doit rester **exceptionnel**, ne jamais constituer le seul critère de décision, et être documenté conformément à la législation sur la protection des données et aux recommandations de la CNPD.

Définition

L'**analyse graphologique** désigne l'examen de l'écriture manuscrite d'un candidat dans le but d'en déduire des traits de **personnalité**, des aptitudes professionnelles ou des comportements. Cette pratique est assimilée à un **test psychotechnique** ou d'évaluation de la personnalité, utilisé lors de la sélection de personnel. Elle implique la collecte et le traitement de **données à caractère personnel**, relevant ainsi du cadre légal de la protection des données et du respect de la vie privée.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les résultats d'une analyse graphologique ?

La conservation est limitée à la durée du processus de sélection, conformément à l'article 5 de la loi du 1er août 2018. Les résultats sont strictement confidentiels et accessibles uniquement aux personnes impliquées dans le recrutement.

L'analyse graphologique est-elle autorisée en recrutement au Luxembourg ?

Oui, l'analyse graphologique est autorisée mais sous conditions strictes. Elle doit être justifiée par la nature et les exigences du poste, respecter le principe de proportionnalité et obtenir le consentement écrit du candidat après information complète.

L'analyse graphologique peut-elle être le seul critère de décision ?

Non, l'usage doit rester exceptionnel et ne jamais constituer le seul critère de décision. Toute décision fondée exclusivement sur les résultats d'une analyse graphologique est à proscrire. L'employeur doit privilégier les méthodes objectives et validées.

Le candidat peut-il refuser de se soumettre à une analyse graphologique ?

Oui. L'employeur doit s'assurer que le refus de se soumettre à une analyse graphologique ne constitue pas un motif d'exclusion automatique du processus de recrutement. Le candidat dispose des droits d'accès, de rectification et d'opposition (art. 13-15 RGPD).

Que dit la CNPD sur l'analyse graphologique en recrutement ?

La CNPD considère l'analyse graphologique comme une méthode particulièrement intrusive, dont la validité scientifique est contestée. Son usage doit rester exceptionnel et réservé aux situations où un lien direct, objectif et proportionné peut être démontré.

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

Quel consentement requis pour une analyse graphologique ?

Le consentement doit être libre, éclairé, spécifique et recueilli par écrit, après information complète sur la finalité, l'identité du graphologue, les critères et les conséquences de l'analyse, conformément aux articles 13 à 15 du RGPD.

Conditions d’exercice

L'utilisation de l'analyse graphologique dans le recrutement est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Justification	Collecte et traitement justifiés par la nature et les exigences du poste (principe de proportionnalité)
Pertinence	L'employeur doit démontrer que l'analyse est pertinente, nécessaire et en lien direct avec les compétences requises
Consentement	Libre, éclairé, spécifique et recueilli par écrit, après information complète sur la finalité et les conséquences
Égalité de traitement	Garantie entre les candidats (art. L.251-1 du Code du travail)
Non-discrimination	L'analyse ne doit constituer aucune discrimination directe ou indirecte (art. L.241-1 et suivants)

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'analyse graphologique en recrutement implique les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Information préalable	Informer le candidat sur l'objectif, la nécessité, l'identité du graphologue, les critères et les modalités de conservation
Consentement	Consentement écrit obligatoire avant toute analyse
Confidentialité	Résultats strictement confidentiels, accessibles uniquement aux personnes impliquées dans le recrutement
Conservation	Limitée à la durée du processus de sélection (art. 5, loi du 1er août 2018)
Droits du candidat	Accès, rectification et opposition (art. 13 à 15 du RGPD)
Traçabilité	L'employeur doit garantir la traçabilité des consentements et des traitements réalisés

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

Pratiques et recommandations

La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) **considère** l'analyse graphologique comme une méthode particulièrement intrusive, dont la validité scientifique est contestée. Son usage doit **rester exceptionnel** et être réservé à des situations où un lien direct, objectif et proportionné avec les exigences du poste peut être démontré.

Il est recommandé de **privilégier** des méthodes d'évaluation plus objectives et validées, telles que les entretiens structurés ou les tests de compétences. L'employeur doit s'**assurer** que le refus de se soumettre à une analyse graphologique ne constitue pas un motif d'exclusion automatique du processus de recrutement.

Toute décision fondée exclusivement sur les résultats d'une analyse graphologique est à **proscrire**. L'employeur doit **veiller** à l'encadrement humain du processus et à la documentation des justifications en cas de recours à cette méthode.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.241-1 et suivants du Code du travail	Non-discrimination
Art. L.122-1 du Code du travail	Respect de la vie privée
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 5, 6, 13 à 15	Principes de licéité, transparence, droits des personnes
Avis et recommandations de la CNPD	Méthodes d'évaluation des candidats

L'employeur doit documenter la nécessité et la proportionnalité de l'analyse graphologique, garantir la transparence vis-à-vis des candidats et respecter strictement les droits relatifs à la protection des données. Tout manquement expose à des sanctions administratives et à des recours devant le tribunal du travail pour atteinte à la vie privée ou discrimination.

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.