L'employeur peut-il exiger une lettre de motivation manuscrite lors d'un recrutement ?

Réponse courte

Il est possible d'exiger une **lettre de motivation manuscrite** lors d'un recrutement au Luxembourg, à condition que cette exigence soit **objectivement justifiée** par la nature du poste et qu'elle respecte les principes de non-discrimination, de proportionnalité et d'**égalité de traitement**.

L'employeur doit mentionner clairement cette exigence dans l'offre d'emploi, informer les candidats de sa finalité et prévoir des **aménagements raisonnables** pour les personnes en situation de handicap. Toute collecte de données issues de la lettre manuscrite doit être conforme au RGPD et à la loi du 1er août 2018. Si une **analyse graphologique** est envisagée, elle doit être strictement encadrée, justifiée et accompagnée d'une **intervention humaine**. Il est recommandé de limiter cette exigence aux cas strictement nécessaires et de **documenter** les raisons qui la motivent.

Définition

La **lettre de motivation** manuscrite est un document rédigé à la main par un **candidat**, destiné à exposer ses motivations et son intérêt pour un poste. Elle se distingue de la lettre dactylographiée par la forme de sa rédaction, impliquant une production écrite manuelle. Cette pratique a parfois été utilisée pour apprécier l'écriture du candidat ou, plus rarement, pour procéder à une **analyse graphologique**.

Questions fréquentes

Comment documenter l'exigence d'une lettre manuscrite ?

Il faut documenter les raisons de l'exigence d'une lettre manuscrite, prévoir des alternatives pour les candidats en situation de handicap, et garantir la traçabilité des décisions ainsi que le respect du principe d'égalité de traitement.

Faut-il prévoir des aménagements pour les candidats handicapés ?

Oui, l'employeur doit prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail. Des alternatives doivent être proposées aux candidats concernés par un handicap ou une incapacité.

L'employeur peut-il exiger une lettre de motivation manuscrite au Luxembourg ?

Oui, à condition que cette exigence soit objectivement justifiée par la nature du poste et qu'elle respecte les principes de non-discrimination, de proportionnalité et d'égalité de traitement (articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail).

Quelles conditions pour exiger une lettre manuscrite ?

L'exigence doit être clairement mentionnée dans l'offre d'emploi, la finalité communiquée aux candidats, et respecter le RGPD et la loi du 1er août 2018. La conservation doit être limitée à la durée strictement nécessaire.

Quels risques en cas d'exigence injustifiée de lettre manuscrite ?

Une exigence non justifiée ou disproportionnée peut constituer une discrimination indirecte sanctionnée. Il faut respecter les obligations de protection des données personnelles et l'encadrement humain en cas d'analyse automatisée ou graphologique.

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

Une analyse graphologique est-elle autorisée sur la lettre manuscrite ?

L'analyse graphologique doit être évitée, sauf justification objective et proportionnée, en raison de son caractère intrusif. Si envisagée, elle doit être strictement encadrée, justifiée et accompagnée d'une intervention humaine systématique.

Conditions d’exercice

L'exigence d'une lettre de motivation manuscrite est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Non-discrimination	Aucune discrimination directe ou indirecte, notamment envers les personnes en situation de handicap (art. L.251-1)
Justification	Objectivement justifiée par la nature du poste ou des nécessités spécifiques
Proportionnalité	Ne doit pas porter atteinte à la dignité ou à la vie privée
Analyse graphologique	Soumise aux obligations de protection des données personnelles
Égalité de traitement	Garantie à chaque étape du recrutement (art. L.241-1)
Aménagements raisonnables	Prévus pour les candidats en situation de handicap (art. L.251-1)

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'exigence d'une lettre manuscrite implique les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Mention dans l'offre	Exigence clairement mentionnée dans l'offre d'emploi ou la communication aux candidats
Information	Finalité de l'exigence communiquée, notamment en cas d'analyse graphologique
Protection des données	Conformité à la loi du 1er août 2018 et au RGPD
Conservation	Limitée à la durée strictement nécessaire, sécurité des données garantie
Aménagement raisonnable	Mesures prévues pour les candidats en situation de handicap (art. L.251-1)
Documentation	Toute décision fondée sur la lettre manuscrite documentée et justifiée

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter** l'exigence d'une lettre manuscrite aux cas où elle est strictement nécessaire et justifiée par la nature du poste. L'analyse graphologique doit être **évitée**, sauf justification objective et proportionnée, en raison de son caractère intrusif et de la difficulté à en garantir la pertinence et la légalité.

L'employeur doit **privilégier** des critères objectifs et transparents pour l'évaluation des candidatures. Il est conseillé de **documenter** les raisons de l'exigence d'une lettre manuscrite et de **prévoir** des alternatives pour les candidats concernés par une situation de handicap ou d'incapacité.

La traçabilité des décisions et le respect du principe d'égalité de traitement doivent être **assurés** tout au long du processus de recrutement. L'encadrement humain du processus de sélection doit être **garanti**, notamment en cas d'utilisation d'outils d'analyse automatisée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.251-1	principe de non-discrimination et aménagement raisonnable pour les personnes en situation de handicap
Articles L.241-1 à L.241-5	égalité de traitement
Article L.122-1	respect de la vie privée et des droits fondamentaux du salarié
Jurisprudence luxembourgeoise	respect des principes de proportionnalité et de non-discrimination dans les procédures de recrutement

L'exigence d'une lettre de motivation manuscrite doit toujours être justifiée, proportionnée et documentée. Il est impératif de prévoir des alternatives pour les candidats en situation de handicap et de respecter strictement les obligations en matière de protection des données personnelles. Toute analyse automatisée ou graphologique doit être encadrée par une intervention humaine et respecter les droits fondamentaux des candidats.

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.