Une clause sur l'obligation de relire les communications officielles peut-elle être incluse dès l'embauche ?

Réponse courte

Une clause sur l'obligation de relire les **communications officielles** peut être incluse dès l'embauche, à condition qu'elle soit clairement formulée dans le contrat de travail ou dans un **avenant signé** lors de l'embauche. Elle doit être directement liée aux fonctions du salarié, **proportionnée** à l'objectif poursuivi, et respecter les principes de clarté, de non-discrimination et de protection des droits fondamentaux.

La clause doit préciser les types de communications concernés, les **modalités de relecture** et les responsabilités encourues, tout en évitant d'imposer une charge excessive ou incompatible avec le poste. Toute modification ultérieure de cette clause nécessite l'**accord exprès** du salarié, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail.

Définition

L'obligation de relire les communications officielles désigne une **clause contractuelle** imposant au salarié de vérifier, corriger et valider tout document, courrier ou message émis au nom de l'employeur ou de l'entreprise, avant leur diffusion interne ou externe. Cette obligation vise à garantir la **qualité**, la **conformité** et l'exactitude des informations transmises dans le cadre professionnel.

Elle peut concerner divers supports, tels que les courriels, lettres officielles, notes de service ou rapports, selon la nature des **fonctions exercées**. La relecture s'inscrit dans le cadre des missions confiées au salarié et doit être adaptée à son poste.

Questions fréquentes

Comment limiter la portée de l'obligation de relecture ?

Il est recommandé de limiter l'obligation aux communications présentant un risque juridique, commercial ou d'image. La clause doit être adaptée au poste et éviter toute généralisation excessive, sans ralentir indûment l'activité ou créer une surcharge de travail injustifiée.

Quelles modalités préciser dans une clause de relecture ?

La clause doit décrire les types de communications concernés, les modalités de relecture (relecture systématique, validation par un supérieur, utilisation d'outils de correction) et les responsabilités encourues en cas de manquement. L'employeur doit fournir les moyens nécessaires.

Quels articles encadrent la clause de relecture ?

Les articles L.121-1 (liberté contractuelle), L.121-4 (mentions obligatoires), L.121-7 (modification), L.124-10 (faute grave), L.241-1 (égalité de traitement), L.251-1 (non-discrimination) du Code du travail et l'article 1134 du Code civil encadrent ces clauses.

Quels documents peuvent être visés par une clause de relecture ?

La clause peut concerner divers supports tels que courriels, lettres officielles, notes de service, rapports, selon la nature des fonctions exercées. Elle s'applique à tout document, courrier ou message émis au nom de l'employeur, avant diffusion interne ou externe.

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

Une clause sur l'obligation de relire les communications officielles peut-elle être incluse dès l'embauche ?

Oui, une clause sur l'obligation de relire les communications officielles peut être incluse dès l'embauche, à condition d'être clairement formulée dans le contrat ou un avenant signé. Elle doit être directement liée aux fonctions du salarié et proportionnée à l'objectif poursuivi.

Une erreur de relecture peut-elle justifier une sanction ?

La clause ne saurait justifier des sanctions disciplinaires disproportionnées en cas d'erreur isolée, sauf faute grave caractérisée, conformément à l'article L.124-10 du Code du travail. La proportionnalité doit être respectée selon la nature et la fréquence des manquements.

Conditions d’exercice

L'inclusion d'une telle clause dans le contrat de travail est licite à condition qu'elle respecte les principes de **proportionnalité**, de clarté et de **non-discrimination** prévus par le Code du travail luxembourgeois.

Condition	Description
Clause	La clause doit être directement liée aux fonctions du salarié et ne pas porter atteinte à ses droits fondamentaux, notamment au respect de la **vie privée** et à la liberté d'expression.
Non-discrimination	Elle doit être formulée de manière précise, sans ambiguïté, et ne pas imposer une **charge excessive** ou incompatible avec le poste occupé. L'obligation de relecture doit être justifiée par la nature des tâches confiées, en particulier pour les postes impliquant la **communication externe** ou la représentation de l'employeur, dans le respect de la non-discrimination.

Modalités pratiques

Pour être **opposable** au salarié, la clause doit figurer explicitement dans le contrat de travail ou dans un **avenant signé** lors de l'embauche.

Aspect	Détail
Précision	Elle doit décrire les types de communications concernés, les modalités de relecture (relecture systématique, validation par un supérieur, utilisation d'outils de correction, etc.), ainsi que les **responsabilités encourues** en cas de manquement.
Proportionnalité	L'employeur doit informer le salarié des attentes précises et, le cas échéant, lui fournir les **moyens nécessaires** (formation, accès à des outils, procédures internes). La clause ne saurait justifier des **sanctions disciplinaires** disproportionnées en cas d'erreur isolée, sauf faute grave caractérisée, conformément à l'article L.124-10.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter** l'obligation de relecture aux communications présentant un risque juridique, commercial ou d'image pour l'entreprise. La clause doit être **adaptée** au poste et **éviter** toute généralisation excessive.

L'employeur doit **veiller** à ce que l'exigence de relecture ne ralentisse pas indûment l'activité ou ne crée pas une surcharge de travail injustifiée. Il est conseillé de **prévoir** une procédure interne de validation pour les documents sensibles et de **sensibiliser** les salariés concernés à l'importance de la qualité rédactionnelle.

Toute modification ultérieure de la clause **nécessite** l'accord exprès du salarié, conformément à l'article L.121-7.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	liberté contractuelle et obligations réciproques
Art. L.121-4	mentions obligatoires du contrat de travail
Art. L.121-7	modification d'une clause essentielle du contrat
Art. L.124-10	licenciement pour faute grave
Art. L.241-1	égalité de traitement entre hommes et femmes
Art. L.251-1	non-discrimination générale
Art. 1134 du Code civil	exécution de bonne foi des conventions

Veillez à rédiger la clause de manière circonstanciée et à la limiter aux communications dont la relecture est objectivement nécessaire, afin d'éviter tout risque de contestation pour abus, surcharge de travail ou 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.