

Le règlement intérieur peut-il interdire les relations personnelles entre collègues ?

Réponse courte

Non, le règlement intérieur **ne peut pas interdire de façon générale** les relations personnelles entre collègues. Une telle interdiction constituerait une **atteinte disproportionnée à la vie privée** des salariés, protégée par l'article 11 de la Constitution luxembourgeoise et le Code du travail. Selon la Chambre des salariés, une clause interdisant les relations amoureuses entre employés ne serait ni justifiée ni conforme au droit du travail.

L'employeur peut toutefois prévoir des **mesures spécifiques et proportionnées** pour prévenir les conflits d'intérêts, le harcèlement ou le favoritisme, à condition qu'elles soient objectivement justifiées, appliquées de manière non discriminatoire et précédées d'une consultation de la délégation du personnel. Ces mesures doivent cibler des situations précises (relations hiérarchiques directes, conflits d'intérêts objectifs) plutôt que d'interdire globalement toute relation personnelle.

Le règlement intérieur doit respecter la hiérarchie des normes et ne peut restreindre les droits fondamentaux des salariés au-delà de ce qui est strictement nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Une interdiction générale serait susceptible d'être annulée par les juridictions.

Définition

Le **règlement intérieur** est un acte unilatéral établi par l'employeur qui fixe les règles relatives à l'organisation, la discipline et la sécurité au sein de l'entreprise. Bien que le Code du travail luxembourgeois ne définisse pas précisément son contenu, la jurisprudence luxembourgeoise se réfère à la doctrine française selon laquelle le règlement intérieur renferme les dispositions générales et permanentes destinées à faire régner l'ordre sur le lieu de travail. Il doit impérativement respecter les droits fondamentaux garantis par la Constitution et le Code du travail.

Les **relations personnelles** entre collègues désignent les liens privés, affectifs ou intimes qui peuvent se développer entre salariés, en dehors de la sphère strictement professionnelle. Ces relations font partie de la vie privée des individus.

La **vie privée** des salariés est protégée par l'article 11, paragraphe 3 de la Constitution luxembourgeoise. Cette protection s'étend au lieu de travail et limite le pouvoir de l'employeur. Toute restriction à la vie privée doit être justifiée par un objectif légitime et proportionnée au but recherché.

Conditions d'exercice

Type de mesure	Validité	Condition
Interdiction générale des relations personnelles	Non valide	Atteinte disproportionnée à la vie privée
Encadrement des relations hiérarchiques directes	Valide	Si justifié objectivement et proportionné
Déclaration des conflits d'intérêts	Valide	Proportionnée, volontaire et non discriminatoire
Prévention du harcèlement	Valide	Obligation légale de l'employeur
Mesures anti-favoritisme	Valide	Si ciblées et justifiées par risques objectifs

Le pouvoir de direction de l'employeur est limité par l'obligation constitutionnelle de respecter la vie privée des salariés. Une interdiction générale et absolue des relations personnelles entre collègues :

- Constitue une atteinte disproportionnée à un droit fondamental
- N'est pas admise par le droit luxembourgeois
- Serait susceptible d'être annulée par les juridictions du travail

En revanche, l'employeur peut légitimement encadrer des situations spécifiques où les relations personnelles créent des risques objectifs pour l'entreprise, notamment en matière de conflits d'intérêts ou de subordination hiérarchique directe.

Modalités pratiques

Mesure autorisée	Mise en œuvre	Objectif
Rappel des principes	Neutralité, objectivité, confidentialité dans le règlement intérieur	Prévention générale
Déclaration volontaire	Procédure confidentielle de signalement des conflits d'intérêts	Gestion proactive
Encadrement hiérarchique	Éviter les liens de subordination directe entre personnes liées	Prévention favoritisme
Procédure de signalement	Canal dédié pour situations problématiques (harcèlement, conflits)	Protection des salariés

L'employeur peut mettre en place les mesures suivantes :

- Rappeler dans le règlement intérieur les principes de neutralité, d'objectivité et de confidentialité applicables à tous les salariés
- Établir une procédure volontaire et confidentielle permettant aux salariés de déclarer d'éventuels conflits d'intérêts
- Prévoir des mesures d'organisation pour éviter qu'une personne se retrouve en position de subordination directe vis-à-vis d'un proche (mutation, réaffectation)
- Garantir la protection contre le harcèlement moral et sexuel conformément aux obligations légales

Toute mesure restrictive doit être précédée d'une **consultation de la délégation du personnel** (article L.414-3). Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'établissement ou la modification du règlement intérieur requiert un **accord commun** entre l'employeur et la délégation (article L.414-9).

Pratiques et recommandations

Adoptez une approche **préventive et proportionnée** axée sur la gestion des risques objectifs plutôt que sur l'interdiction des comportements privés. Concentrez les mesures sur les situations susceptibles de créer des conflits d'intérêts réels : relations hiérarchiques directes, processus de recrutement, évaluations, promotions, gestion budgétaire.

Privilégiez la **transparence et le dialogue**. Encouragez les salariés à informer volontairement les RH de toute situation personnelle susceptible de créer un conflit d'intérêts, dans un cadre confidentiel et sans conséquences négatives. Formez les managers à identifier et gérer ces situations de manière professionnelle.

Garantissez une **application équitable** de toutes les mesures. Évitez toute discrimination basée sur l'orientation sexuelle, le statut matrimonial ou l'identité de genre. Documentez les situations problématiques et leur traitement de manière objective. Assurez-vous que les décisions RH (promotions, mutations, évaluations) sont prises sur des critères professionnels objectifs.

Renforcez la **prévention du harcèlement**. Mettez en place des procédures claires conformément aux articles L.245-4 et L.246-3 du Code du travail. Formez régulièrement le personnel aux comportements appropriés en milieu professionnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 11, §3 Constitution	Protection constitutionnelle de la vie privée
Article <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Article <u>L.414-9</u>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés (établissement/modification règlement intérieur)
Articles <u>L.245-1</u> à <u>L.245-8</u>	Protection contre le harcèlement sexuel
Articles <u>L.246-1</u> à <u>L.246-7</u>	Protection contre le harcèlement moral
Article <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination
Article <u>L.417-1</u>	Le règlement intérieur ne peut entraver l'exercice des droits des salariés

L'interdiction générale des relations personnelles entre collègues est illicite au Luxembourg car disproportionnée. Privilégiez des mesures ciblées, objectivement justifiées et proportionnées, élaborées en concertation avec la délégation du personnel, pour prévenir les risques spécifiques sans porter atteinte aux droits fondamentaux.

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.