

# Une entreprise peut-elle imposer un code de conduite via son règlement intérieur ?

## Réponse courte

Une entreprise peut imposer un code de conduite via son règlement intérieur au Luxembourg, à condition que ce code porte sur la **discipline, l'hygiène, la sécurité ou le fonctionnement** de l'entreprise, et qu'il respecte les **droits fondamentaux** des salariés. L'intégration du code de conduite dans le règlement intérieur lui confère une valeur normative et le rend opposable aux salariés.

L'employeur doit suivre une procédure formalisée : rédaction du projet, **consultation préalable de la délégation du personnel** (article [L.414-3](#)), puis affichage et communication aux salariés. Dans les entreprises de 150+ salariés, l'accord de la délégation est requis (article [L.414-9](#)). Le non-respect de ces formalités ou l'insertion de clauses disproportionnées peut entraîner la nullité des dispositions concernées.

## Définition

Le code de conduite est un ensemble de règles, principes et comportements attendus des salariés dans l'exercice de leurs fonctions. Il vise à encadrer les attitudes professionnelles, l'éthique, la confidentialité, la lutte contre la corruption, l'utilisation des outils de l'entreprise ou encore la prévention des conflits d'intérêts. Au Luxembourg, l'intégration d'un code de conduite dans le règlement intérieur permet de lui conférer une valeur normative interne, rendant ses dispositions opposables aux salariés.

## Conditions d'exercice

L'employeur peut imposer un code de conduite par le biais du règlement intérieur. Le règlement intérieur ne peut contenir que des mesures relatives à la **discipline, à l'hygiène, à la sécurité et au fonctionnement** de l'entreprise. Les dispositions du code de conduite doivent donc être en lien direct avec ces matières et ne peuvent porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés, à leur vie privée ou à la liberté d'expression, sauf justification objective et proportionnée à l'objectif poursuivi.

L'introduction ou la modification d'un code de conduite dans le règlement intérieur requiert la **consultation préalable de la délégation du personnel** (article [L.414-3](#)). Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'**accord de la délégation** est requis (article [L.414-9](#)).

## Modalités pratiques

Pour intégrer un code de conduite dans le règlement intérieur, l'employeur doit respecter une procédure formalisée :

1. Rédaction du projet de règlement intérieur ou de modification, incluant le code de conduite.
2. **Consultation de la délégation du personnel** (article L.414-3).
3. Dans les entreprises de 150+ salariés, obtention de l'**accord de la délégation** (article L.414-9).
4. **Affichage** du règlement intérieur dans les locaux de l'entreprise et **communication** aux salariés.

Le code de conduite ainsi intégré acquiert une force obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur fixée par l'employeur, sous réserve du respect des formalités précitées. Toute sanction disciplinaire fondée sur le non-respect du code de conduite doit être prévue par le règlement intérieur et respecter le **principe de proportionnalité**.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de rédiger le code de conduite de manière claire, précise et accessible, en évitant toute clause ambiguë ou excessive. Les obligations imposées doivent être justifiées par la nature de l'activité et proportionnées au but recherché. L'employeur doit veiller à la compatibilité du code de conduite avec les conventions collectives applicables et à l'absence de discrimination.

Une formation ou une information spécifique sur le contenu du code de conduite est conseillée afin d'assurer la compréhension et l'adhésion des salariés. Toute modification substantielle doit suivre la même procédure que l'adoption initiale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-9</u></b>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur

L'absence de consultation de la délégation du personnel ou l'insertion de clauses disproportionnées dans le code de conduite peut entraîner la nullité des dispositions concernées et exposer l'employeur à un contentieux prud'homal.

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.