

Le reglement interieur peut-il avoir une portee retroactive ?

Réponse courte

Le **reglement interieur** ne peut pas avoir de **portee retroactive**. Il s'applique uniquement aux faits et comportements posterieurs a sa **date d'entree en vigueur**, apres accomplissement des formalites prevues par le **Code du travail** luxembourgeois.

Toute tentative d'**application retroactive**, meme en cas de modification du reglement, est **formellement interdite** et expose l'employeur a la **nullite des mesures** prises ainsi qu'a d'eventuelles sanctions. Les **juridictions luxembourgeoises** annulent systematiquement toute **sanction disciplinaire** fondee sur une application retroactive du reglement interieur.

Définition

Le **reglement interieur** est un **acte unilateral** de l'employeur qui fixe les regles generales et permanentes relatives a l'**organisation du travail**, a la **discipline**, a la **securite** et a l'**hygiene** au sein de l'entreprise. Il s'impose a l'ensemble des salaries des son **entree en vigueur**, sous reserve du respect des procedures prevues par le **Code du travail** luxembourgeois. Le reglement interieur ne peut ni **deroger aux dispositions legales** ni restreindre les **droits des salaries** au-dela de ce que la loi autorise.

Conditions d'exercice

L'elaboration et la mise en oeuvre du reglement interieur sont encadrees par les articles [L.414-3](#) et [L.414-9](#) du Code du travail. L'employeur doit consulter la delegation du personnel et recueillir son avis motive avant toute entree en vigueur. Dans les entreprises de 150 salaries et plus, l'etablissement ou la modification du reglement interieur doit etre pris d'un commun accord avec la delegation du personnel (article [L.414-9](#)). Le reglement interieur ne produit d'effets qu'apres l'accomplissement de ces formalites. Toute modification ulterieure du reglement suit la meme procedure.

Modalités pratiques

La portee du reglement interieur est strictement prospective. Il ne peut s'appliquer qu'aux faits et comportements posterieurs a sa date d'entree en vigueur. L'application retroactive, c'est-a-dire l'assujettissement de situations ou de faits anterieurs a des regles nouvellement edictees, est formellement proscrire. Cette interdiction vise a garantir la securite juridique des salaries et a prevenir toute sanction disciplinaire fondee sur des regles inconnues au moment des faits reproches. En cas de litige, les juridictions luxembourgeoises annulent systematiquement toute sanction disciplinaire fondee sur une application retroactive du reglement interieur.

Pratiques et recommandations

Il est impératif pour l'employeur de mentionner explicitement la date d'entrée en vigueur du règlement intérieur dans le document affiché et communiqué au personnel. Toute tentative d'appliquer rétroactivement une disposition, même en cas de modification du règlement, expose l'employeur à la nullité des mesures prises et à d'éventuelles condamnations pour violation des droits des salariés. Il est recommandé de conserver la preuve de la date de communication du règlement à chaque salarié et de veiller à ce que toute procédure disciplinaire se fonde exclusivement sur des dispositions en vigueur au moment des faits concernés.

Cadre juridique

| Reference | Objet |
|--------------------------------|--|
| Article <u>L.414-3</u> | Mission de la délégation du personnel : avis sur l'élaboration ou modification du règlement intérieur |
| Article <u>L.414-9</u> | Codetermination pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur (entreprises \geq 150 salariés) |
| Article <u>L.251-1</u> | Principe de non-discrimination |
| Article <u>L.124-11</u> | Protection contre les sanctions abusives |

Veillez à ne jamais fonder une sanction ou une mesure disciplinaire sur une disposition du règlement intérieur entrée en vigueur après les faits reprochés, sous peine de nullité et de 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.