

Une entreprise peut-elle appliquer immédiatement une modification du règlement intérieur ?

Réponse courte

Une entreprise ne peut pas appliquer **immédiatement** une modification du **reglement interieur**. Toute modification doit d'abord faire l'objet d'une **procedure obligatoire** comprenant la **consultation** de la **delegation du personnel** et l'**information des salaries**.

La modification ne prend effet qu'après l'**accomplissement complet** de ces formalites. Toute application immediate, sans respect de la procedure, est **nulle et sans effet** a l'egard des salaries.

Définition

Le **reglement interieur** est un **document ecrit**, elabore par l'employeur, qui fixe les regles generales et permanentes relatives a la **discipline**, a l'**hygiene**, a la **securite** et a l'**organisation du travail** dans l'entreprise ou l'etablissement. Il s'impose a l'ensemble du personnel et complete les dispositions du **contrat de travail**. Toute **modification** du reglement interieur, qu'elle concerne l'introduction de nouvelles regles ou la suppression de dispositions existantes, doit respecter une **procedure specifique** prevue par le **Code du travail** luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut pas appliquer immédiatement une modification du règlement intérieur. Toute modification doit faire l'objet d'une procédure préalable d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, la modification doit être prise d'un commun accord avec la délégation du personnel (article [L.414-9](#)). En l'absence de délégation du personnel, l'employeur doit informer individuellement les salariés concernés.

Modalités pratiques

La procédure de modification du règlement intérieur comporte plusieurs étapes obligatoires :

1. **Consultation de la délégation du personnel** : L'employeur doit soumettre le projet de modification à la délégation du personnel pour avis. L'avis doit être recueilli avant toute mise en œuvre.
2. **Codetermination (entreprises >= 150 salariés)** : Dans les entreprises de 150 salariés et plus, la modification doit être prise d'un commun accord avec la délégation du personnel.
3. **Affichage et information** : Une fois la procédure achevée, la version modifiée du règlement intérieur doit être affichée dans les locaux accessibles au personnel et communiquée individuellement aux salariés.
4. **Entrée en vigueur différée** : La modification ne prend effet qu'après l'accomplissement de ces formalités. Toute application immédiate, sans respect de la procédure, est nulle et sans effet à l'égard des salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de prévoir un délai raisonnable entre l'affichage du règlement intérieur modifié et sa date d'entrée en vigueur, afin de permettre aux salariés de prendre connaissance des nouvelles dispositions. L'employeur doit conserver la preuve de la consultation de la délégation du personnel et de l'information des salariés. En cas de contestation, la charge de la preuve du respect de la procédure incombe à l'employeur. Toute sanction disciplinaire fondée sur une modification non régulièrement entrée en vigueur est susceptible d'être annulée par les juridictions du travail.

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 >= 150 salariés)
Article <u>L.414-1</u>	Définition de l'information et de la consultation de la délégation du personnel

Il est impératif de ne jamais appliquer une modification du règlement intérieur avant l'achèvement complet de la procédure légale, sous peine de nullité des mesures prises sur cette base 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.