

Le règlement intérieur peut-il s'appliquer à un prestataire externe travaillant dans les locaux ?

Réponse courte

Le **règlement intérieur** ne s'applique pas automatiquement ni intégralement aux **prestataires externes** travaillant dans les locaux de l'entreprise, car il est réservé aux salariés liés par un **contrat de travail**. Toutefois, l'employeur peut imposer certaines règles essentielles (**sécurité, hygiène, accès, confidentialité**) aux prestataires, à condition de les formaliser dans le **contrat de prestation** ou un document spécifique remis au prestataire.

Les **sanctions** prévues par le règlement intérieur ne peuvent pas être appliquées aux prestataires externes, qui ne relèvent pas du **pouvoir disciplinaire** de l'employeur. En cas de manquement, seules des **sanctions contractuelles** (**résiliation, pénalités**) peuvent être prévues.

Définition

Le **règlement intérieur** est un **document unilatéral** élaboré par l'employeur, qui fixe les **règles générales et permanentes** relatives à la **discipline**, à l'**hygiène**, à la **sécurité** et à l'**organisation du travail** au sein de l'entreprise. Il s'impose à l'ensemble des salariés liés par un **contrat de travail** avec l'employeur. Les **prestataires externes**, tels que les **consultants, intérimaires** ou **sous-traitants**, exercent leur activité dans les locaux de l'entreprise sans être liés par un contrat de travail direct avec celle-ci.

Conditions d'exercice

Le champ d'application du règlement intérieur est limité aux salariés de l'entreprise, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail luxembourgeois qui confie à la délégation du personnel la mission de rendre son avis sur le règlement intérieur. Les prestataires externes ne sont pas soumis de plein droit au règlement intérieur, car ils ne relèvent pas de l'autorité hiérarchique directe de l'employeur au sens du droit du travail. Toutefois, l'employeur demeure responsable de la sécurité et de l'ordre dans ses locaux, ce qui lui permet d'imposer certaines règles de fonctionnement ou de sécurité à toute personne présente sur site, y compris les prestataires externes, dans la mesure où cela est nécessaire à la préservation de l'ordre, de la sécurité ou du bon fonctionnement de l'entreprise.

Modalités pratiques

L'application du règlement intérieur à un prestataire externe ne peut être automatique ni intégrale. L'employeur peut exiger le respect de certaines dispositions du règlement intérieur, notamment celles relatives à la sécurité, à l'hygiène, à l'accès aux locaux, à la confidentialité ou à l'utilisation des équipements, par le biais de clauses spécifiques dans le contrat de prestation ou dans un règlement d'accueil annexé. Il est recommandé de notifier

explicitement aux prestataires les règles applicables lors de leur intervention, en leur remettant un extrait pertinent du règlement intérieur ou un document distinct reprenant les obligations essentielles. Toute sanction disciplinaire prévue par le règlement intérieur ne saurait s'appliquer aux prestataires externes, ceux-ci n'étant pas soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de distinguer clairement les obligations applicables aux salariés et celles imposées aux prestataires externes. L'employeur doit veiller à ne pas assimiler les prestataires à des salariés, afin d'éviter tout risque de requalification du contrat de prestation en contrat de travail. Les règles relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la confidentialité peuvent être imposées à tous les intervenants dans les locaux, sous réserve d'une information préalable et d'une acceptation formalisée. Il est pertinent de prévoir, dans les contrats de prestation, une clause d'engagement au respect des règles internes essentielles, sans pour autant étendre l'ensemble du règlement intérieur aux prestataires. En cas de manquement, la sanction applicable sera contractuelle (résiliation, pénalités), et non disciplinaire au sens du droit du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel sur le règlement intérieur et son champ d'application
Article <u>L.414-9</u> du Code du travail	Codécision dans les entreprises de 150 salariés et plus
Article <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé de toute personne présente dans ses locaux
Jurisprudence luxembourgeoise	Le règlement intérieur ne s'applique pas aux personnes extérieures à l'entreprise, sauf stipulation contractuelle expresse

Veillez à formaliser par écrit, dans chaque contrat de prestation, les règles internes applicables aux prestataires, en évitant toute confusion avec le statut de salarié, afin de prévenir tout risque de requalification ou de contestation ultérieure.

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.