

# Le règlement intérieur doit-il être enregistré ou déclaré auprès d'une autorité luxembourgeoise ?

## Réponse courte

Le **règlement intérieur** n'a pas à être enregistré, déposé ou déclaré auprès d'une autorité luxembourgeoise, quelle que soit la taille de l'entreprise. Aucune **formalité d'enregistrement** ou de **déclaration** n'est requise auprès de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, du ministère du Travail ou de toute autre autorité nationale.

L'employeur doit simplement rédiger le règlement par écrit, le porter à la **connaissance effective** de l'ensemble du personnel et être en mesure de prouver sa **diffusion** et son contenu en cas de contestation. Dans les entreprises ayant une **délégation du personnel**, l'employeur doit **consulter** celle-ci, et dans les entreprises de **150 salariés ou plus**, l'**accord de la délégation** est obligatoire pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur.

## Définition

Le **règlement intérieur** (ou **règlement d'ordre intérieur**) est un document écrit élaboré par l'employeur, destiné à fixer les règles générales et permanentes relatives à l'**organisation du travail**, à la **discipline**, à la **sécurité** et à l'**hygiène** au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il précise notamment les **droits et obligations** des salariés, les **mesures disciplinaires** applicables, ainsi que les consignes en matière de **santé et de sécurité**.

L'élaboration d'un règlement intérieur est facultative au Luxembourg, sauf dans certains secteurs spécifiques où des textes particuliers l'imposent. Le règlement intérieur doit respecter toutes les normes qui lui sont hiérarchiquement supérieures : lois, règlements, **conventions collectives** et **contrats de travail** individuels.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la rédaction et la mise en œuvre d'un règlement intérieur relèvent de la seule initiative de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions impératives du Code du travail et des conventions collectives applicables. Aucun texte légal ne prévoit l'obligation d'enregistrement, de dépôt ou de déclaration du règlement intérieur auprès d'une autorité administrative ou judiciaire, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'employeur doit toutefois veiller à ce que le contenu du règlement intérieur soit conforme à la législation luxembourgeoise, notamment en matière de libertés individuelles, de non-discrimination et de protection des données personnelles. Le pouvoir de l'employeur de modifier le règlement intérieur est encadré selon la taille de l'entreprise et l'existence d'une délégation du personnel.

Taille entreprise	Procédure applicable	Base légale
<b>Avec délégation du personnel</b>	Information et consultation obligatoire de la délégation	Article <a href="#">L.414-3</a>
<b>150 salariés ou plus</b>	Accord commun obligatoire entre employeur et délégation	Article <a href="#">L.414-9</a>
<b>Sans délégation</b>	Décision unilatérale de l'employeur	Pouvoir de direction

## Modalités pratiques

L'employeur qui souhaite instaurer un règlement intérieur doit le rédiger par écrit et le porter à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage ou tout autre moyen garantissant sa diffusion effective (circulaire, courriel, intranet, etc.). Il n'existe aucune formalité d'enregistrement ou de déclaration à accomplir auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM), du ministère du Travail ou de toute autre autorité nationale.

Toutefois, l'employeur doit être en mesure de prouver la date de diffusion et le contenu du règlement en cas de contestation. Il est recommandé de conserver une version datée et signée du document, ainsi que la preuve de sa communication aux salariés (accusé de réception, registre de signature, etc.).

Obligation	Modalité	Recommandation
<b>Rédaction</b>	Document écrit	Version datée et signée
<b>Diffusion</b>	Affichage, circulaire, courriel, intranet	Preuve de communication conservée
<b>Enregistrement</b>	Aucune formalité requise	Conservation interne du document
<b>Consultation délégation</b>	Si délégation du personnel présente	Formaliser l'avis rendu
<b>Accord délégation</b>	Si entreprise 150+ salariés	Accord écrit obligatoire

## Pratiques et recommandations

Bien qu'aucune procédure d'enregistrement ou de déclaration ne soit requise, il est vivement conseillé à l'employeur d'associer la délégation du personnel à l'élaboration ou à la modification du règlement intérieur, afin de prévenir d'éventuels litiges. Dans les entreprises ayant une délégation, la consultation de celle-ci n'est pas seulement une bonne pratique mais une **obligation légale**. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, l'**accord de la délégation est impératif**.

La délégation du personnel peut également prendre l'initiative de proposer des modifications au règlement intérieur. Dans ce cas, l'employeur doit prendre une décision avant l'expiration d'un délai de deux mois et communiquer immédiatement cette décision à la délégation.

En cas de conflit portant sur l'application ou la validité du règlement intérieur, les juridictions du travail apprécient la conformité du document au regard des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. L'employeur doit donc s'assurer que le règlement ne comporte aucune clause illicite ou abusive, notamment en matière de libertés individuelles, de vie privée, de non-discrimination ou de protection des données personnelles.

Il est également recommandé de faire figurer dans le règlement intérieur les consignes obligatoires en matière de sécurité et de santé au travail, conformément aux articles L.312-1 et suivants du Code du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Obligation de consulter la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-9</u></b>	Codécision obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-10</u></b>	Délai de deux mois pour répondre aux propositions de modifications de la délégation
<b>Articles <u>L.312-1</u> et suivants</b>	Sécurité et santé au travail (consignes écrites possibles dans le règlement intérieur)
<b>Jurisprudence nationale</b>	Absence d'exigence d'enregistrement ou de déclaration du règlement intérieur ; contrôle de conformité par les juridictions du travail

L'absence d'obligation d'enregistrement ou de déclaration ne dispense pas l'employeur de respecter les procédures de consultation ou de codécision avec la délégation du personnel lorsqu'elle existe, ni de veiller à la conformité du règlement intérieur avec la législation luxembourgeoise.

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.