

Le règlement intérieur doit-il prévoir des dispositions spécifiques pour les travailleurs protégés ?

Réponse courte

Le **règlement intérieur** n'est pas tenu de prévoir des dispositions spécifiques pour les travailleurs protégés, mais il **ne peut contenir de clauses** qui porteraient atteinte aux **protections légales** dont bénéficient certaines catégories de salariés. Les **femmes enceintes**, les **représentants du personnel** et les **jeunes travailleurs** bénéficient de protections particulières prévues par le Code du travail, qui s'imposent indépendamment du règlement intérieur.

L'employeur peut utilement rappeler dans le règlement intérieur les principales protections applicables, afin d'assurer l'**information des salariés** et de l'encadrement.

Définition

Les **travailleurs protégés** désignent les catégories de salariés bénéficiant de **protections renforcées** en raison de leur situation personnelle ou de leurs fonctions. Au Luxembourg, cette notion recouvre principalement :

- Les femmes enceintes et allaitantes (articles [L.331-1](#) et suivants)
- Les représentants du personnel et délégués syndicaux (articles [L.415-1](#) et suivants)
- Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (articles [L.342-1](#) et suivants)

Ces protections concernent notamment l'interdiction de certains travaux, la protection contre le licenciement et l'aménagement des conditions de travail.

Conditions d'exercice

Le règlement intérieur doit respecter les protections légales des travailleurs protégés :

- Femmes enceintes : interdiction du travail de nuit sur demande (article [L.333-1](#)), dispense pour examens prénataux (article [L.336-2](#)), interdiction des heures supplémentaires (article [L.336-1](#))
- Représentants du personnel : protection contre le licenciement (article [L.415-11](#)), crédit d'heures de délégation
- Jeunes travailleurs : interdiction de certains travaux dangereux, limitation de la durée du travail (articles [L.342-1](#) et suivants)

Toute clause du règlement intérieur contraire à ces protections est **nulle de plein droit**.

Modalités pratiques

L'employeur peut inclure dans le règlement intérieur un rappel des principales protections applicables aux travailleurs protégés, à titre informatif. Cette mention permet de sensibiliser l'encadrement et les salariés aux obligations légales.

En cas de modification du règlement intérieur, la délégation du personnel doit être consultée conformément à l'article [L.414-3](#). Les représentants du personnel peuvent proposer l'ajout de dispositions relatives à la protection des catégories concernées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Rappeler dans le règlement intérieur les interdictions de travaux dangereux pour les femmes enceintes et les jeunes
- Prévoir une procédure de signalement de la grossesse à l'employeur
- Mentionner les aménagements possibles pour les travailleurs protégés
- Former l'encadrement aux obligations de protection

L'employeur doit veiller à ce que l'application du règlement intérieur ne conduise pas à une discrimination indirecte envers les travailleurs protégés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.331-1 et suivants	Protection des femmes enceintes et allaitantes
Article L.333-1	Travail de nuit des femmes enceintes
Article L.336-1	Interdiction des heures supplémentaires pour femmes enceintes
Articles L.342-1 et suivants	Protection des jeunes travailleurs
Article L.415-11	Protection des représentants du personnel
Article L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Article L.251-1	Principe de non-discrimination

L'absence de mention des protections des travailleurs protégés dans le règlement intérieur **ne dispense pas l'employeur** de les respecter. Ces protections sont **d'ordre public** et s'appliquent indépendamment de toute disposition interne.

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.