

# Comment appliquer le règlement intérieur dans une entreprise luxembourgeoise avec plusieurs établissements ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, le **règlement intérieur** n'est pas spécifiquement encadré par le Code du travail pour les situations multi-établissements. L'employeur peut adopter un **règlement unique** pour toute l'entreprise ou des règlements distincts par établissement, à condition de respecter les procédures de consultation des délégations du personnel de chaque site.

Dans tous les cas, le principe d'**égalité de traitement** (article [L.251-1](#)) s'impose : les salariés en situation comparable doivent bénéficier des mêmes droits et obligations, indépendamment de leur lieu de travail. Les différences entre établissements ne sont justifiées que par des nécessités objectives (sécurité, organisation spécifique du site).

En cas de dispositions contradictoires, l'article [L.162-12](#) du Code du travail prévoit que **les stipulations plus favorables** au salarié prévalent sur les stipulations légales ou réglementaires moins favorables. Le **contrat de travail** doit préciser clairement le règlement intérieur applicable à chaque salarié.

Les entreprises de **150 salariés et plus** doivent obtenir l'accord de la délégation du personnel pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur (codécision). En dessous de ce seuil, un simple avis consultatif de la délégation suffit, l'employeur conservant le pouvoir de décision final.

## Définition

Le **règlement intérieur** (ou règlement d'ordre intérieur) est un document écrit émanant de l'employeur qui fixe les règles générales et permanentes relatives à l'organisation du travail, à la discipline, aux mesures de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise. Il ne fait l'objet d'aucune définition légale spécifique au Luxembourg, contrairement à la France.

Dans une **entreprise multi-établissements**, l'employeur peut opter pour un règlement unique applicable à tous les sites, ou des règlements distincts adaptés aux spécificités de chaque établissement. Cette liberté d'organisation est cependant encadrée par le respect du principe d'égalité de traitement et des procédures de consultation des représentants du personnel.

## Conditions d'exercice

L'application du règlement intérieur dans les entreprises à plusieurs établissements est soumise aux conditions suivantes :

**Respect du principe d'égalité de traitement** : L'article [L.251-1](#) du Code du travail interdit toute discrimination. Les différences de traitement entre établissements ne sont justifiées que par des raisons objectives liées aux conditions de travail spécifiques (contraintes de sécurité, organisation particulière, horaires spécifiques).

**Consultation obligatoire des délégations du personnel** : Chaque établissement disposant d'une délégation du personnel doit être consulté sur le règlement qui lui est applicable. L'absence de consultation peut entraîner la nullité des dispositions concernées.

**Mention dans le contrat de travail** : Pour éviter toute ambiguïté, le contrat de travail doit préciser le règlement intérieur applicable au salarié, notamment en cas de mobilité entre établissements.

**Cohérence avec les conventions collectives** : Le règlement intérieur ne peut déroger aux conventions collectives applicables que dans un sens plus favorable au salarié.

## Modalités pratiques

Pour mettre en place un règlement intérieur dans une entreprise multi-établissements, l'employeur doit :

### 1. Déterminer l'architecture documentaire

- Option A : Un règlement unique avec des annexes spécifiques par établissement
- Option B : Des règlements distincts avec un socle commun de principes généraux

### 2. Respecter les procédures de consultation

Effectif de l'entreprise	Procédure applicable	Base légale
Moins de 150 salariés	Avis consultatif de la délégation du personnel (non contraignant)	Article <a href="#">L.414-3</a>
150 salariés et plus	Codécision : accord obligatoire entre employeur et délégation	Article <a href="#">L.414-9</a>

### 3. Identifier clairement le règlement applicable

- Mentionner le règlement applicable dans le contrat de travail
- Afficher le règlement sur chaque site concerné
- Informer les salariés en cas de mobilité géographique

### 4. Gérer les situations de mobilité

Situation	Règlement applicable	Modalité
<b>Affectation permanente</b>	Règlement du nouvel établissement	Avenant au contrat si modification substantielle
<b>Mission temporaire</b>	Règlement de l'établissement d'accueil pour la sécurité	Règlement d'origine pour les autres aspects
<b>Télétravail</b>	Règlement de l'établissement de rattachement	Dispositions spécifiques si télétravail régulier

## 5. Assurer la cohérence juridique

- Vérifier que toutes les versions respectent les obligations légales minimales
- S'assurer qu'aucune disposition ne crée une discrimination injustifiée
- Prévoir des clauses de coordination en cas de mobilité

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'adopter un **socle commun de règles** applicables à tous les établissements, couvrant au minimum : les principes d'égalité et de non-discrimination, les règles de santé et sécurité fondamentales, la procédure disciplinaire générale, et les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel.

Les **dispositions spécifiques par établissement** doivent être limitées aux nécessités objectives : horaires d'ouverture particuliers, contraintes de sécurité spécifiques, organisation du travail adaptée à l'activité du site, règles d'accès et de circulation propres au lieu.

Pour les **salariés mobiles** (itinérants, détachés temporairement), il convient de prévoir une clause précisant les règles applicables en cas de prestation sur plusieurs sites. En général, le règlement de l'établissement de rattachement s'applique, sauf pour les règles de sécurité locales qui prévalent sur le site d'intervention.

La **formation des managers** est essentielle pour garantir une application cohérente : chaque responsable doit connaître les spécificités du règlement de son établissement et les règles communes à l'ensemble de l'entreprise.

En cas de **doute sur l'interprétation**, l'employeur doit privilégier l'application la plus favorable au salarié, conformément à l'article [L.162-12](#) du Code du travail. Cette approche permet de prévenir les contentieux liés à une application discriminatoire du règlement intérieur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article</b> <b><u>L.414-3</u></b>	Consultation de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur (avis consultatif)
<b>Article</b> <b><u>L.414-9</u></b>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés : l'établissement ou la modification du règlement intérieur doit être pris d'un commun accord entre employeur et délégation
<b>Article</b> <b><u>L.251-1</u></b>	Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement en matière d'emploi et de conditions de travail
<b>Article</b> <b><u>L.162-12</u></b>	Principe de faveur : les stipulations plus favorables au salarié prévalent sur les dispositions légales ou réglementaires
<b>Article</b> <b><u>L.121-3</u></b>	Les parties au contrat de travail peuvent déroger aux dispositions légales dans un sens plus favorable au salarié

L'existence de plusieurs établissements ne justifie pas des différences de traitement injustifiées entre salariés. Toute discrimination fondée uniquement sur le lieu de travail peut être contestée sur le fondement de l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

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.