Une entreprise peut-elle définir des valeurs RH dans le règlement intérieur ? Ont-elles une portée juridique ?

Réponse courte

Une entreprise peut définir des valeurs RH dans le règlement intérieur, mais celles-ci doivent être présentées de manière non contraignante, par exemple dans un préambule ou une charte annexée. Elles servent à valoriser la culture d'entreprise et à exprimer des principes directeurs, sans être assimilées à des obligations disciplinaires floues.

Les valeurs RH n'ont pas de portée juridique contraignante tant qu'elles ne sont pas traduites en règles concrètes, objectives et vérifiables. Seules les dispositions précises et accessibles du règlement intérieur peuvent fonder une sanction disciplinaire ; la simple méconnaissance d'une valeur générale ne peut pas justifier une sanction.

Définition

Les valeurs RH désignent l'ensemble des principes, comportements attendus et engagements éthiques que l'employeur souhaite promouvoir au sein de l'entreprise. Elles peuvent inclure des notions telles que le respect, la diversité, l'intégrité, la loyauté ou la responsabilité. Le règlement intérieur, quant à lui, est un acte unilatéral de l'employeur qui fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, à l'organisation du travail et à la sécurité dans l'entreprise, conformément à l'article L.221-1 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'employeur peut intégrer des valeurs RH dans le règlement intérieur, sous réserve de respecter les limites fixées par le Code du travail. Le contenu du règlement intérieur doit porter exclusivement sur les règles nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, à la discipline, à la santé et à la sécurité des salariés. Les valeurs RH peuvent être mentionnées à titre introductif ou déclaratif, mais elles ne doivent pas imposer d'obligations imprécises ou subjectives susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires. Toute disposition du règlement intérieur doit être rédigée en termes clairs, précis et accessibles à l'ensemble du personnel.

Modalités pratiques

L'insertion de valeurs RH dans le règlement intérieur doit se faire de manière distincte des dispositions à portée normative. Il est recommandé de les présenter dans un préambule ou une charte annexée, sans leur conférer de caractère contraignant. Si l'employeur souhaite que certaines valeurs soient assorties de conséquences disciplinaires, il doit impérativement les traduire en règles concrètes, objectives et vérifiables. Toute sanction disciplinaire doit reposer sur une violation d'une règle précise, et non sur la seule méconnaissance d'une valeur

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

générale. Le règlement intérieur, incluant les valeurs RH, doit être soumis à l'avis de la délégation du personnel et communiqué à l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant son entrée en vigueur.

Pratiques et recommandations

Il est admis de valoriser la culture d'entreprise par l'énoncé de valeurs RH dans le règlement intérieur, à condition de ne pas les assimiler à des obligations disciplinaires floues. L'employeur doit veiller à distinguer clairement les principes directeurs des règles opposables. Il est conseillé de privilégier une formulation non prescriptive pour les valeurs RH et de réserver les dispositions impératives aux articles du règlement susceptibles de fonder une sanction. En cas de litige, les juridictions luxembourgeoises apprécient strictement la légalité et la clarté des règles invoquées à l'appui d'une mesure disciplinaire.

Cadre juridique

L'article L.221-1 du Code du travail encadre le contenu du règlement intérieur et impose que seules les règles relatives à la discipline, à l'organisation du travail, à la santé et à la sécurité y figurent. La jurisprudence luxembourgeoise exige que toute disposition susceptible de fonder une sanction soit précise, accessible et prévisible pour le salarié. Les valeurs RH, en tant que principes généraux, n'ont pas de portée juridique contraignante si elles ne sont pas traduites en obligations concrètes. Leur mention dans le règlement intérieur ne saurait, à elle seule, justifier une sanction disciplinaire.

L'inclusion de valeurs RH dans le règlement intérieur présente un intérêt en matière de communication interne et de cohésion, mais n'a pas d'effet juridique contraignant tant qu'elles ne sont pas déclinées en règles précises. Toute ambiguïté dans la rédaction expose l'employeur à un risque d'annulation de sanction disciplinaire ou de contestation devant les juridictions 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.