

# Le règlement interne d'une entreprise luxembourgeoise doit-il être traduit en français, allemand et luxembourgeois ?

## Réponse courte

Le règlement interne d'une entreprise luxembourgeoise n'a pas à être obligatoirement traduit en français, allemand et luxembourgeois. La loi n'impose pas de traduction systématique dans ces trois langues administratives.

L'employeur doit cependant s'assurer que chaque salarié ait accès au règlement dans une langue qu'il comprend. Si certains salariés ne maîtrisent pas la langue du règlement, il appartient à l'employeur de leur fournir une version compréhensible, ce qui peut impliquer une traduction ciblée selon les besoins réels de l'effectif.

## Définition

Le règlement interne est un document écrit, établi par l'employeur, qui fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, à l'organisation du travail, à la sécurité et à la santé au sein de l'entreprise. Il s'impose à l'ensemble des salariés et complète le contrat de travail individuel en précisant les droits et obligations applicables dans l'entreprise. L'établissement d'un règlement interne est obligatoire pour toute entreprise occupant au moins 150 salariés.

## Conditions d'exercice

L'article L.221-3 du Code du travail impose à l'employeur d'établir le règlement interne par écrit et de le soumettre à l'avis préalable de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés. Le règlement doit être communiqué à l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant son entrée en vigueur. Le texte doit être accessible à tous les salariés, sans qu'il n'existe d'obligation légale de traduction systématique en français, allemand et luxembourgeois. Toutefois, le règlement doit être rédigé dans une langue comprise par les salariés concernés.

## Modalités pratiques

En pratique, le règlement interne est généralement rédigé en français, langue administrative et judiciaire courante au Luxembourg. Si l'effectif de l'entreprise comprend des salariés ne maîtrisant pas le français, l'employeur doit s'assurer que le contenu du règlement leur est compréhensible. Cela peut impliquer la traduction du règlement ou la mise à disposition d'une version dans une autre langue comprise par les salariés, sans que la loi n'impose expressément l'utilisation du français, de l'allemand et du luxembourgeois de manière cumulative. L'employeur doit être en mesure de prouver que chaque salarié a eu accès à une version du règlement dans une langue qu'il comprend.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de rédiger le règlement interne dans la langue de travail principale de l'entreprise et de prévoir, le cas échéant, des traductions dans les autres langues effectivement utilisées par les salariés. En cas de pluralité de langues au sein de l'effectif, l'employeur doit privilégier la compréhension effective du document par tous les salariés. La traduction en français, allemand et luxembourgeois n'est pas une obligation légale, mais peut être pratiquée à titre de bonne gestion, notamment dans les entreprises à forte diversité linguistique. L'absence de compréhension du règlement par un salarié peut entraîner l'inopposabilité de certaines dispositions disciplinaires.

## Cadre juridique

Les obligations relatives au règlement interne sont fixées par les articles [L.221-1](#) à [L.221-5](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale rappelle que l'employeur doit garantir l'accessibilité et la compréhension du règlement par l'ensemble des salariés, sans imposer de traduction systématique dans les trois langues administratives. L'Inspection du travail et des mines peut exiger la traduction du règlement si elle constate que certains salariés ne sont pas en mesure d'en comprendre le contenu.

Il est conseillé à l'employeur d'anticiper les besoins linguistiques de ses salariés lors de la rédaction du règlement interne. En cas de contentieux disciplinaire, l'absence de compréhension du règlement par le salarié peut être retenue à la charge de l'employeur. Il est donc prudent de documenter la remise du règlement dans une langue comprise par chaque salarié et, le cas échéant, de recourir à des traductions ciblées.

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.