

Le règlement interne doit-il être traduit en français, allemand et luxembourgeois ?

Réponse courte

Non, aucune disposition légale n'impose de traduire le règlement interne dans les trois langues administratives du pays. La loi du 24 février 1984 sur le régime des langues concerne les relations avec les administrations, pas les documents internes de l'entreprise : l'employeur choisit librement la **langue de rédaction** de son règlement.

Cette liberté a une contrepartie : le règlement ne produit d'effets à l'égard d'un salarié que s'il a pu en prendre connaissance dans une langue qu'il comprend. Une clause disciplinaire rédigée dans une langue non maîtrisée risque d'être **inopposable** au salarié concerné. En pratique, l'employeur rédige dans la langue de travail dominante et prévoit des **traductions ciblées** selon la composition de l'effectif. La délégation du personnel rend par ailleurs son avis sur l'élaboration et la modification du règlement (art. L.414-3).

Définition

Le règlement interne (ou règlement intérieur) est le document par lequel l'employeur fixe les règles générales et permanentes applicables dans l'entreprise : discipline, organisation du travail, sécurité, usage des outils. Le Code du travail luxembourgeois n'impose pas son établissement, mais il l'encadre lorsqu'il existe : la **délégation du personnel** rend son avis sur son élaboration ou sa modification et en surveille l'exécution, et le règlement ne peut entraver l'exercice de la mission des délégués.

La question de la traduction relève du principe général d'**opposabilité** : les règles internes ne s'imposent aux salariés que si l'employeur les a portées à leur connaissance de manière compréhensible, ce qui dépend des langues effectivement pratiquées dans l'effectif et non d'une liste légale de langues, dans la logique des obligations linguistiques des documents RH.

Conditions d'exercice

L'exigence n'est pas une traduction systématique en trois langues, mais la compréhension effective par chaque salarié auquel le règlement est opposé.

Aspect	Règle applicable
Langue de rédaction	Libre : aucune des trois langues administratives n'est imposée dans la relation de travail privée
Traduction obligatoire	Non prévue par la loi ; nécessaire en pratique si une partie du personnel ne comprend pas la version originale
Avis de la délégation	Avis sur l'élaboration ou la modification du règlement et surveillance de son exécution (art. L.414-3)
Entreprises d'au moins 150 salariés	Établissement ou modification du règlement décidé d'un commun accord avec la délégation (art. L.414-9)
Limite de contenu	Le règlement ne peut entraver la mission des délégués du personnel (art. L.417-1)

Modalités pratiques

La version unique dans la langue de travail dominante suffit tant que tous les salariés la comprennent ; au-delà, des traductions ciblées s'imposent.

Situation de l'effectif	Pratique recommandée
Personnel homogène linguistiquement	Version unique dans la langue de travail, remise documentée
Effectif multilingue	Traductions dans les langues couvrant l'ensemble du personnel, ou résumés des règles clés
Nouveaux embauchés	Remise du règlement dans une langue comprise, avec accusé de réception signé
Clauses disciplinaires	Vérifier la compréhension avant toute sanction fondée sur le règlement
Mise à jour du règlement	Recueillir l'avis de la délégation puis rediffuser toutes les versions linguistiques en même temps

Pratiques et recommandations

Rédiger le règlement dans la langue de travail principale de l'entreprise, puis traduire vers les langues réellement présentes dans l'effectif, est plus efficace qu'une traduction systématique en trois langues rarement toutes utiles.

Documenter la remise du règlement à chaque salarié dans une langue qu'il comprend : en contentieux disciplinaire, l'employeur doit prouver que la règle violée était connue et compréhensible.

Synchroniser les versions linguistiques à chaque mise à jour pour éviter qu'une version obsolète ne circule et ne crée des droits divergents selon la langue, un point également surveillé lors de l'élaboration du règlement intérieur.

Associer la délégation du personnel en amont : son avis est requis sur l'élaboration et la modification du règlement, et un commun accord est nécessaire dans les entreprises d'au moins 150 salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Avis de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur et surveillance de son exécution
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Établissement ou modification du règlement intérieur d'un commun accord avec la délégation dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Art. <u>L.417-1</u> du Code du travail	Interdiction pour le règlement intérieur d'entraver la mission des délégués du personnel
Loi du 24 février 1984 sur le régime des langues	Langues administratives, sans obligation de traduction des documents internes d'entreprise

Aucune traduction trilingue n'est exigée, mais l'inopposabilité sanctionne le défaut de compréhension. La preuve de la remise dans une langue comprise doit être conservée pour chaque salarié. L'avis de la délégation du personnel reste requis à chaque élaboration ou modification du règlement.

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.