

Dans quelle langue le code vestimentaire doit-il être rédigé au Luxembourg ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne prescrit pas de **langue obligatoire** spécifique pour la rédaction du code vestimentaire. La loi du 24 février 1984 sur le régime des langues établit le luxembourgeois, le français et l'allemand comme **langues officielles**, sans imposer l'usage d'une langue particulière dans les documents internes de l'entreprise. Le règlement intérieur, qui peut contenir le dress code, doit être **compréhensible** par l'ensemble des salariés concernés.

En pratique, la majorité des entreprises luxembourgeoises rédigent leur code vestimentaire en **français**, langue administrative dominante. Dans les entreprises internationales, une version en **anglais** peut être ajoutée. L'essentiel est que chaque salarié puisse comprendre les règles applicables, ce qui peut nécessiter une **traduction** dans une langue qu'il maîtrise. La compréhensibilité du dress code conditionne son opposabilité lors de l'embauche et la légitimité d'une éventuelle modification unilatérale.

Définition

Le **régime des langues** au Luxembourg est régi par la loi du 24 février 1984 qui reconnaît trois langues officielles : le luxembourgeois (langue nationale), le français et l'allemand. En matière de relations de travail, aucune disposition légale n'impose une langue spécifique pour la rédaction des documents internes comme le **règlement intérieur** ou les notes de service.

Conditions d'exercice

Le choix de la langue du code vestimentaire doit concilier la liberté de l'employeur et le droit à l'information du salarié.

Condition	Détail
Langues officielles	Luxembourgeois, français et allemand (loi du 24 février 1984)
Compréhensibilité	Le dress code doit être compréhensible par tous les salariés concernés
Règlement intérieur	Généralement rédigé en français, parfois bilingue
Obligation d'information	L'employeur doit s'assurer que le salarié comprend les règles applicables
Traduction	Peut être nécessaire si les salariés ne maîtrisent pas la langue du document
Preuve de communication	L'employeur doit pouvoir prouver que le salarié a eu connaissance des règles

Modalités pratiques

La rédaction et la diffusion du code vestimentaire dans une langue accessible nécessitent une démarche adaptée à la composition de l'effectif.

Étape	Détail
Langue principale	Rédiger le dress code en français (langue la plus courante en entreprise)
Traduction	Prévoir une version en allemand ou anglais si nécessaire selon l'effectif
Communication orale	Expliquer les règles lors de l'embauche dans une langue comprise du salarié
Accusé de réception	Faire signer un accusé de réception attestant la compréhension des règles
Mise à jour	Traduire toute modification dans les mêmes langues que le document initial

Pratiques et recommandations

Rédiger le code vestimentaire en français, qui constitue la langue de référence dans la majorité des entreprises luxembourgeoises, tout en prévoyant des traductions si l'effectif est multilingue. **S'assurer** que chaque salarié comprend effectivement les règles vestimentaires qui lui sont applicables, car l'incompréhension linguistique peut constituer un moyen de défense en cas de sanction disciplinaire. **Conserver** une preuve écrite de la remise du document au salarié, idéalement avec mention de la langue dans laquelle il a été communiqué. **Harmoniser** la langue du dress code avec celle du règlement intérieur pour éviter toute incohérence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 24 février 1984	Régime des langues au Luxembourg
Art. L.261-1	Règlement intérieur de l'entreprise
Art. L.121-1	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. L.414-1	Consultation de la délégation du personnel

L'absence de prescription légale quant à la langue du dress code laisse une large marge de manoeuvre à l'employeur. Le critère déterminant est la compréhensibilité du document par les salariés concernés. En cas de litige, le tribunal du travail pourrait écarter une sanction fondée sur un dress code rédigé dans une langue inconnue du salarié.

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.