

# 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.

## Questions fréquentes

### Comment harmoniser les langues du dress code et du règlement intérieur ?

L'employeur doit harmoniser la langue du dress code avec celle du règlement intérieur pour éviter toute incohérence. Toute modification doit être traduite dans les mêmes langues que le document initial. Un accusé de réception attestant la compréhension des règles renforce l'opposabilité.

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

Le droit luxembourgeois ne prescrit pas de langue obligatoire. La loi du 24 février 1984 reconnaît le luxembourgeois, le français et l'allemand comme langues officielles. Le règlement intérieur doit être compréhensible par l'ensemble des salariés concernés.

### Faut-il traduire le dress code pour les salariés étrangers ?

L'employeur doit s'assurer que chaque salarié comprend effectivement les règles vestimentaires applicables. Une traduction peut être nécessaire si les salariés ne maîtrisent pas la langue du document. La communication orale lors de l'embauche dans une langue comprise est également essentielle.

### L'incompréhension linguistique peut-elle invalider une sanction ?

Oui, l'incompréhension linguistique peut constituer un moyen de défense en cas de sanction disciplinaire. Le tribunal du travail pourrait écarter une sanction fondée sur un dress code rédigé dans une langue inconnue du salarié. La preuve de la communication compréhensible incombe à l'employeur.

### Quel régime des langues s'applique au Luxembourg ?

Le régime des langues 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 n'impose une langue spécifique pour les documents internes.

### Quelle langue est généralement utilisée en pratique ?

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. Le critère est la compréhensibilité par les salariés concernés.

## 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
<b>Langues officielles</b>	Luxembourgeois, français et allemand (loi du 24 février 1984)
<b>Compréhensibilité</b>	Le dress code doit être compréhensible par tous les salariés concernés
<b>Règlement intérieur</b>	Généralement rédigé en français, parfois bilingue
<b>Obligation d'information</b>	L'employeur doit s'assurer que le salarié comprend les règles applicables
<b>Traduction</b>	Peut être nécessaire si les salariés ne maîtrisent pas la langue du document
<b>Preuve de communication</b>	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
<b>Langue principale</b>	Rédiger le dress code en français (langue la plus courante en entreprise)
<b>Traduction</b>	Prévoir une version en allemand ou anglais si nécessaire selon l'effectif
<b>Communication orale</b>	Expliquer les règles lors de l'embauche dans une langue comprise du salarié
<b>Accusé de réception</b>	Faire signer un accusé de réception attestant la compréhension des règles
<b>Mise à jour</b>	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. <u>L.261-1</u>	Règlement intérieur de l'entreprise
Art. <u>L.121-1</u>	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. <u>L.414-1</u>	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.