Une structure paraétatique peut-elle avoir son propre règlement d'ordre intérieur ?

Réponse courte

Oui, un établissement public ou un organisme dit « paraétatique » peut adopter un règlement d'ordre intérieur pour son personnel salarié sous **contrat de droit privé**. Aucune disposition du Code du travail n'impose toutefois un tel document : il s'agit d'une **faculté de l'employeur**, utilisée pour fixer les règles d'organisation du travail, de discipline et de sécurité applicables à l'ensemble du personnel.

Ce règlement ne peut jamais **restreindre les droits** que les salariés tirent de la loi ou d'une convention collective : toute clause contraire est nulle, seules les dérogations plus favorables au salarié étant permises (art. L.121-3).

Lorsqu'une délégation du personnel existe (obligatoire dès **15 salariés** sous contrat de travail, art. L.411-1), elle rend son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement et en surveille l'exécution (art. L.414-3). Dès **150 salariés**, ce règlement exige un commun accord entre l'employeur et la délégation (art. L.414-9). Les agents statutaires restent soumis à leur statut de droit public.

Définition

Le **règlement d'ordre intérieur** est un document unilatéral de l'employeur qui fixe les règles générales et permanentes relatives à l'organisation du travail, à la discipline et aux prescriptions d'hygiène et de sécurité au sein de l'entité. Il complète le **contrat de travail** sans pouvoir s'y substituer ni y déroger en défaveur du salarié. Dans le secteur public, il ne concerne que les salariés de droit privé ; les fonctionnaires et employés publics relèvent de leur statut propre.

Questions fréquentes

À partir de combien de salariés le règlement intérieur exige-t-il un commun accord ?

Dès 150 salariés, l'établissement ou la modification du règlement d'ordre intérieur exige un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel (art. L.414-9). En dessous, un simple avis de la délégation suffit dès lors qu'elle existe (obligatoire à partir de 15 salariés).

Le règlement d'ordre intérieur est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, aucune disposition du Code du travail n'impose un règlement d'ordre intérieur : il s'agit d'une faculté de l'employeur, utilisée pour fixer les règles d'organisation du travail, de discipline et de sécurité applicables à l'ensemble du personnel.

Le règlement intérieur d'un établissement public s'applique-t-il aux fonctionnaires ?

Non, le règlement de droit privé ne concerne que les salariés sous contrat de travail. Les fonctionnaires et employés publics relèvent de leur statut de droit public (lois du 16 avril 1979 ou du 24 décembre 1985) et sont hors de son champ.

Que peut contenir un règlement d'ordre intérieur ?

Son contenu doit se limiter aux règles collectives d'organisation du travail, de discipline et de prescriptions d'hygiène et de sécurité, sans clauses individuelles relevant du contrat de travail. Il complète le contrat sans pouvoir s'y substituer ni y déroger en défaveur du salarié.

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

Quel est le rôle de la délégation du personnel dans le règlement intérieur ?

La délégation rend son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement et en surveille l'exécution (art. L.414-3). Elle dispose aussi d'un droit d'initiative : la direction doit se prononcer sur ses propositions dans un délai de deux mois.

Un règlement intérieur peut-il restreindre les droits des salariés ?

Non, le règlement ne peut jamais restreindre les droits que les salariés tirent de la loi ou d'une convention collective : toute clause contraire est nulle, seules les dérogations plus favorables au salarié étant permises (art. L.121-3).

Conditions d’exercice

Le régime du règlement dépend du statut du personnel concerné et de l'effectif salarié de l'entité, le seuil décisif étant celui de 150 salariés qui rend le commun accord obligatoire.

Situation	Régime applicable
Salariés de droit privé	Code du travail ; le règlement peut s'appliquer à eux
Fonctionnaires et employés publics	Statut de droit public (lois du 16 avril 1979 ou du 24 décembre 1985) ; hors champ du règlement de droit privé
Entité de 15 salariés et plus	Délégation du personnel obligatoire : avis sur l'élaboration et la modification, surveillance de l'exécution (art. L.414-3)
Entité de 150 salariés et plus	Établissement ou modification du règlement d'un commun accord avec la délégation (art. L.414-9)
Contenu	Jamais moins favorable que la loi ou la convention collective (art. L.121-3)

Modalités pratiques

La délégation du personnel dispose d'un droit d'initiative : elle peut proposer des modifications du règlement, sur lesquelles la direction doit se prononcer dans un délai de deux mois (art. L.414-3).

Étape	Contenu
Rédaction	Projet établi par l'employeur, limité à l'organisation du travail, la discipline, l'hygiène et la sécurité
Avis de la délégation	Consultation sur l'élaboration ou la modification (art. L.414-3) ; commun accord si 150 salariés et plus (art. L.414-9)
Propositions de la délégation	Décision de la direction dans les deux mois, communiquée immédiatement à la délégation
Diffusion	Communication effective au personnel concerné (affichage, intranet, remise individuelle)
Suivi	La délégation surveille strictement l'exécution du règlement

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

Pratiques et recommandations

Limiter le contenu du règlement aux règles collectives d'organisation, de discipline et de sécurité, sans y insérer de clauses individuelles relevant du contrat de travail.

Vérifier avant toute adoption que chaque clause est au moins aussi favorable que la loi et la convention collective applicable, une clause restrictive étant nulle.

Distinguer clairement le personnel statutaire du personnel salarié, le règlement de droit privé ne pouvant régir les fonctionnaires et employés publics.

Documenter l'avis ou l'accord de la délégation du personnel ainsi que la diffusion effective du texte à chaque salarié.

Prévoir une procédure de révision périodique associant la délégation, identique à la procédure d'adoption initiale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-3	Nullité des clauses restreignant les droits du salarié ; seules les dérogations plus favorables sont permises
Art. L.411-1	Délégation du personnel obligatoire dès 15 salariés sous contrat de travail, y compris chez les employeurs publics
Art. L.414-3	Avis de la délégation sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur et surveillance de son exécution
Art. L.414-9	Commun accord employeur-délégation pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur (150 salariés et plus)
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État (personnel statutaire hors champ)

Un règlement d'ordre intérieur ne remplace jamais le contrat de travail ni la convention collective applicable. Sa modification suit la même procédure de consultation que son adoption initiale. En cas de litige sur une clause appliquée à un salarié, le tribunal du travail est compétent.

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.