Une entreprise de construction peut-elle ajouter ses propres règles de sécurité ?

Réponse courte

Oui, par un règlement d'ordre interne. L'article 29.8 le prévoit : le cas échéant, un règlement d'ordre interne **élaboré avec la délégation du personnel**, ou à défaut avec les salariés concernés, peut fixer des **prescriptions supplémentaires**. Dans ce cas, les salariés sont tenus de les observer.

Deux limites encadrent cette faculté. Le règlement ne peut que **compléter** la convention, non y déroger : l'article L.162-12, paragraphe (7), frappe de nullité tout règlement interne contraire aux clauses conventionnelles, à moins qu'il ne soit plus favorable aux salariés.

Le règlement joue un rôle particulier en matière de retenues. L'article L.224-3, point 1, autorise la retenue du chef d'amendes encourues « en vertu du **règlement d'ordre intérieur** d'un établissement, **régulièrement affiché** » : le règlement est donc le seul support par lequel une entreprise peut instituer des amendes, sous réserve de l'affichage et du plafond du dixième du salaire. Il constitue aussi le support disponible pour organiser ce que la convention ne traite pas.

Définition

Le **règlement d'ordre interne** est un acte unilatéral d'organisation, mais dont l'élaboration suppose l'association de la délégation du personnel selon l'article 29.8.

Les **prescriptions supplémentaires** sont celles qui s'ajoutent aux obligations conventionnelles et légales, sans les contredire.

Questions fréquentes

À quoi sert le règlement d'ordre interne dans une entreprise de construction ?

À fixer des prescriptions supplémentaires que les salariés sont tenus d'observer, élaborées avec la délégation du personnel en vertu de l'article 29.8.

Le règlement d'ordre interne peut-il déroger à la convention ?

Seulement dans un sens plus favorable. L'article L. 162-12 (7) frappe de nullité tout règlement interne contraire aux clauses conventionnelles.

Que ne peut jamais prévoir un règlement d'ordre interne ?

Une facturation des équipements de sécurité, contraire à l'article L. 312-2 (6), ou un préavis de démission plus long que les quinze jours de l'article 5.4.

Quel rôle la délégation joue-t-elle sur le règlement intérieur ?

Elle rend son avis sur son élaboration comme sur sa modification, propose des changements et surveille strictement son exécution.

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

Quelle formalité conditionne l'effet des amendes du règlement intérieur ?

Parce que l'article L. 224-3 subordonne à un affichage régulier la possibilité de retenir sur salaire les amendes que ce règlement institue.

Conditions d’exercice

Le règlement obéit à des conditions d'élaboration et de fond.

Condition	Contenu
Élaboration	Avec la délégation du personnel, ou à défaut les salariés concernés
Objet	Prescriptions supplémentaires
Effet	Les salariés sont tenus de les observer
Limite	Ne peut être contraire aux clauses conventionnelles, sauf plus favorable — L.162-12 (7)
Amendes	Retenue possible si le règlement est régulièrement affiché — L.224-3, 1.
Plafond des retenues	Dixième du salaire — L.224-3
Avis de la délégation	Sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur — L.414-3 (1) 2.

Modalités pratiques

Le règlement est le support naturel de plusieurs matières que la convention laisse ouvertes.

Matière	Traitement conventionnel	Support utile
Modalités de contrôle de l'alcool	Interdiction posée sans procédure	Règlement d'ordre interne
Harcèlement moral et sexuel	Absent de la convention	Règlement d'ordre interne
Rangement et fermeture du matériel	Interdiction du dépôt dans les locaux	Règlement d'ordre interne
Procédure d'autorisation de sortie du chantier	Autorisation exigée sans forme	Règlement d'ordre interne
Horaires de pause	Horaires types et écart d'une demi-heure	Accord avec la délégation
Amendes	Renvoi de l'article 8.4	Règlement régulièrement affiché

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

Pratiques et recommandations

Affichez le règlement, sinon les amendes qu'il institue restent inapplicables. L'article L.224-3 fait de l'affichage régulier une condition expresse de la retenue.

L'article 29.8 impose d'élaborer le règlement intérieur avec la délégation, et le Code y ajoute un droit d'avis : l'article L.414-3, paragraphe (1), point 2, la charge de se prononcer sur son élaboration comme sur sa modification, et d'en surveiller strictement l'exécution.

N'espérez pas récupérer par le règlement ce que la convention a écarté. Facturer les équipements de sécurité heurterait l'article L.312-2, paragraphe (6) ; allonger le préavis de démission, l'article 5.4.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 29.8 CCT Bâtiment 2025	Règlement d'ordre interne élaboré avec la délégation, prescriptions supplémentaires
Art. 8.4 CCT Bâtiment 2025	Amende retenue par l'employeur
Art. L.162-12 (7) du Code du travail	Nullité des règlements internes contraires, sauf plus favorables
Art. L.224-3, 1. du Code du travail	Retenue du chef d'amendes prévues par un règlement régulièrement affiché
Art. L.414-3 (1) 2. et 3. du Code du travail	Avis de la délégation et propositions de modification
Art. L.312-2 (6) du Code du travail	Interdiction des charges financières pour les salariés

L'affichage régulier est la condition pour que les amendes du règlement puissent donner lieu à retenue. Le règlement complète la convention sans jamais pouvoir y déroger défavorablement.

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.