L'employeur peut-il faire signer une charte éthique séparée du contrat d'embauche ?

Réponse courte

Oui, il est **possible de faire signer une charte éthique** séparée du contrat d'embauche au Luxembourg. La charte peut être présentée au salarié lors de l'embauche ou ultérieurement, à condition que sa **remise soit effective** et que la communication soit claire. La **signature du salarié atteste de la prise de connaissance** de la charte, mais n'implique pas automatiquement l'acceptation de nouvelles obligations contractuelles.

La charte **ne doit pas créer d'obligations plus contraignantes** que celles du contrat de travail ou de la loi, sauf **acceptation expresse et éclairée** du salarié. Toute **modification substantielle** de la charte nécessite une nouvelle acceptation écrite du salarié. Les clauses disciplinaires ou les sanctions doivent obligatoirement **figurer dans le règlement d'ordre intérieur** et respecter la procédure de consultation de la délégation du personnel.

Définition

La charte éthique est un **document interne** à l'entreprise qui définit les principes, valeurs et règles de conduite attendus des salariés dans l'exercice de leurs fonctions. Elle vise à **encadrer les comportements professionnels**, à prévenir les conflits d'intérêts et à promouvoir l'intégrité au sein de l'organisation. La charte éthique **se distingue du contrat de travail** et du règlement d'ordre intérieur, bien qu'elle puisse s'y référer ou s'y adosser.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il faire signer une charte éthique séparée du contrat d'embauche au Luxembourg ?

Oui, il est possible de faire signer une charte éthique séparée du contrat d'embauche. La signature du salarié atteste de la prise de connaissance, mais n'implique pas automatiquement l'acceptation de nouvelles obligations contractuelles, sauf acceptation expresse et éclairée.

La charte éthique peut-elle créer des obligations plus contraignantes que le contrat ?

Non, la charte ne doit pas créer d'obligations plus contraignantes que celles du contrat de travail ou de la loi, sauf acceptation expresse et éclairée du salarié conformément à l'article L.121-1. Toute modification substantielle nécessite une nouvelle acceptation écrite.

Que faire en cas de modification substantielle de la charte ?

En cas de modification substantielle, une nouvelle signature doit être sollicitée auprès du salarié, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. Il est obligatoire de conserver une preuve de la remise et de la signature pour assurer la traçabilité.

Quelle articulation entre charte éthique et contrat de travail ?

L'articulation entre la charte, le contrat de travail et le règlement d'ordre intérieur doit être explicitée afin d'éviter toute ambiguïté. La charte se distingue du contrat et du règlement d'ordre intérieur, bien qu'elle puisse s'y référer ou s'y adosser.

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

Quels principes la charte éthique doit-elle respecter ?

La charte doit respecter l'égalité de traitement (article L.241-1), la non-discrimination (article L.251-1), le respect de la vie privée (article L.261-1) et la liberté d'expression. Elle ne saurait modifier unilatéralement les conditions essentielles du contrat de travail.

Une charte éthique peut-elle prévoir des sanctions disciplinaires ?

Non, les clauses disciplinaires ou les sanctions doivent obligatoirement figurer dans le règlement d'ordre intérieur (articles L.223-1 et suivants), lequel doit être soumis à la procédure d'avis de la délégation du personnel. La charte ne peut pas servir de fondement unique.

Conditions d’exercice

Les principales conditions encadrant ce dispositif sont les suivantes.

Critère	Description
Règlement interne	Au Luxembourg, l'employeur peut soumettre une charte éthique à la signature du salarié indépendamment du contrat de travail, sous réserve du respect des droits fondamentaux et des dispositions impératives du Code du travail. La charte ne peut créer d'obligations nouvelles ou plus contraignantes que celles prévues par le contrat de travail ou la loi, sauf acceptation expresse et éclairée du salarié conformément à l'article L.121-1 du Code du travail. Toute modification substantielle des conditions de travail doit être acceptée expressément par le salarié, conformément à la jurisprudence nationale et à l'article L.121-7 du Code du travail
Protection des données	La charte doit respecter les principes d'égalité de traitement (article L.241-1), de non-discrimination (article L.251-1), de respect de la vie privée (article L.261-1) et de liberté d'expression. Elle ne saurait se substituer aux clauses contractuelles ni modifier unilatéralement les conditions essentielles du contrat de travail

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur les modalités suivantes.

Élément	Détail
Règlement interne	La charte éthique peut être présentée au salarié lors de l'embauche ou ultérieurement, à condition d'une communication claire et d'une remise effective du document. La signature du salarié atteste de la prise de connaissance de la charte, mais n'emporte pas nécessairement acceptation de dispositions qui modifieraient le contrat de travail ou imposeraient des sanctions non prévues par la loi ou le règlement d'ordre intérieur (articles L.124-1 et suivants). Il est obligatoire de conserver une preuve de la remise et de la signature pour assurer la traçabilité
Consultation du personnel	En cas de modification substantielle de la charte, une nouvelle signature doit être sollicitée auprès du salarié, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. Toute clause disciplinaire ou toute sanction doit être prévue par le règlement d'ordre intérieur, lequel doit être soumis à la procédure d'avis de la délégation du personnel (article L.223-1 et suivants)

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **rédiger** la charte éthique en des termes précis, accessibles et compatibles avec la législation luxembourgeoise. L'articulation entre la charte, le contrat de travail et le règlement d'ordre intérieur doit être **explicitée** afin d'éviter toute ambiguïté sur la portée des engagements. La charte ne doit pas **comporter** de clauses disciplinaires autonomes ni **prévoir** de sanctions autres que celles prévues par le règlement d'ordre intérieur, lequel doit respecter la procédure d'avis de la délégation du personnel.

L'employeur doit **veiller** à ce que la charte ne serve pas de fondement unique à une sanction disciplinaire ou à un licenciement, sauf manquement grave et caractérisé aux obligations contractuelles ou légales. Il est conseillé d'**informer** et de **former** les salariés sur le contenu de la charte, et d'**assurer** un encadrement humain en cas de doute ou de question relative à son application.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.121-1 à L.121-7 du Code du travail	Liberté contractuelle, modification du contrat de travail, acceptation expresse des modifications substantielles
Articles L.124-1 et suivants du Code du travail	Discipline, sanctions, procédure disciplinaire
Article L.223-1 et suivants du Code du travail	Règlement d'ordre intérieur, consultation de la délégation du personnel
Article L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Article L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination
Article L.261-1 du Code du travail	Respect de la vie privée
Jurisprudence nationale	Acceptation expresse des modifications substantielles, contrôle de la compatibilité de la charte avec le contrat de travail et la législation applicable

L'employeur doit s'assurer que la charte éthique ne soit pas utilisée pour imposer unilatéralement de nouvelles obligations contractuelles ou pour justifier des sanctions en dehors du cadre légal ou conventionnel, sous peine de nullité ou de requalification par le juge. La traçabilité de la remise et de la signature, ainsi que l'information des salariés, sont des garanties essentielles.

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

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.

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