Le contrat de travail peut-il prévoir une clause de respect des valeurs de l'entreprise ?

Réponse courte

Le contrat de travail au Luxembourg peut prévoir une clause de respect des **valeurs de l'entreprise**, à condition qu'elle soit formulée de manière claire, précise et accessible, et qu'elle respecte les **droits fondamentaux** du salarié, notamment la liberté d'opinion, la vie privée et le principe de non-discrimination.

La clause doit avoir un lien direct avec l'activité professionnelle, ne pas imposer d'obligations **disproportionnées** ou contraires à l'ordre public, et garantir l'égalité de traitement entre les salariés. Elle doit figurer explicitement dans le contrat ou un avenant signé, et tout document de référence (charte, code de conduite) doit être remis au salarié avec **preuve de réception**. Toute modification nécessite l'accord du salarié et toute sanction disciplinaire fondée sur cette clause doit respecter la **procédure légale** et les droits de la défense.

Définition

La clause de respect des valeurs de l'entreprise est une **stipulation contractuelle** par laquelle le salarié s'engage à adopter, dans l'exercice de ses fonctions, un comportement conforme aux principes, à la culture et aux valeurs définis par l'employeur. Cette clause vise à encadrer la **conduite professionnelle** du salarié en référence à une charte éthique, un code de conduite ou des valeurs institutionnelles formalisées par l'entreprise.

Elle a pour objectif de garantir l'adhésion du salarié à un socle de **règles partagées**, tout en respectant les droits fondamentaux et la liberté individuelle du salarié. La clause doit être suffisamment précise pour permettre au salarié d'identifier les comportements attendus et les limites à ne pas franchir.

Questions fréquentes

Comment doivent être définies les valeurs de l'entreprise ?

Il est recommandé de définir les valeurs de manière objective, concrète et opérationnelle, en évitant les formulations vagues ou subjectives. La clause doit présenter un lien direct avec l'activité professionnelle et préciser les comportements attendus et les éventuelles sanctions.

Comment formaliser une clause de respect des valeurs ?

Pour être opposable, la clause doit figurer explicitement dans le contrat ou un avenant signé. Si la clause renvoie à un document interne (charte, code de conduite), ce document doit être annexé au contrat ou remis au salarié lors de l'embauche, avec preuve de réception.

Le contrat de travail peut-il prévoir une clause de respect des valeurs de l'entreprise ?

Oui, le contrat peut prévoir une clause de respect des valeurs de l'entreprise, à condition qu'elle soit formulée de manière claire, précise et accessible, et qu'elle respecte les droits fondamentaux du salarié, notamment la liberté d'opinion, la vie privée et la non-discrimination.

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

Quelles sanctions en cas de manquement à la clause ?

L'employeur peut engager une procédure disciplinaire conformément aux articles L.125-1 et suivants du Code du travail, dans le respect du principe de proportionnalité et des droits de la défense du salarié. La cohérence entre valeurs affichées et pratiques effectives est essentielle.

Quels articles encadrent la clause de respect des valeurs ?

Les articles L.121-1 (liberté contractuelle), L.121-6 (égalité de traitement), L.125-1 à L.125-6 (discipline), L.124-11 (modification du contrat) du Code du travail et la Constitution luxembourgeoise (libertés fondamentales) encadrent les clauses de respect des valeurs.

Une modification des valeurs nécessite-t-elle l'accord du salarié ?

Oui, l'employeur doit informer le salarié de toute modification substantielle des valeurs ou du code de conduite et recueillir son accord en cas d'évolution contractuelle. Toute modification unilatérale sans accord du salarié est susceptible d'être contestée devant le tribunal du travail.

Conditions d’exercice

L'insertion d'une clause de respect des valeurs de l'entreprise dans le contrat de travail est licite à condition de respecter les **droits fondamentaux** du salarié, notamment la liberté d'opinion, la vie privée, la dignité et le principe de **non-discrimination**.

Condition	Description
Proportionnalité	La clause doit présenter un **lien direct** avec l'activité professionnelle et ne peut imposer au salarié des obligations disproportionnées ou contraires à l'**ordre public** luxembourgeois. Elle doit être formulée de manière claire, précise et accessible, afin que le salarié puisse en comprendre la portée et les conséquences.
Proportionnalité	L'**égalité de traitement** entre les salariés doit être garantie lors de l'application de cette clause, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Toute mesure disciplinaire fondée sur cette clause doit respecter le principe de **proportionnalité** et les droits de la défense du salarié.

Modalités pratiques

Pour être **opposable**, la clause doit figurer explicitement dans le contrat de travail ou dans un **avenant signé** par le salarié.

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

Aspect	Détail
Clause	Si la clause renvoie à un document interne (charte, code de conduite), ce document doit être annexé au contrat ou remis au salarié lors de l'embauche, avec **preuve de réception**.
Modification	L'employeur doit informer le salarié de toute **modification substantielle** des valeurs ou du code de conduite et recueillir son accord en cas d'évolution contractuelle. Toute modification unilatérale sans accord du salarié est susceptible d'être contestée.
Proportionnalité	En cas de manquement avéré à la clause, l'employeur peut engager une **procédure disciplinaire**, sous réserve de respecter la procédure prévue par les articles L.125-1 et suivants du Code du travail, le principe de proportionnalité et les **droits de la défense** du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **définir** les valeurs de l'entreprise de manière objective, concrète et opérationnelle, en évitant les formulations vagues ou subjectives. La clause doit **préciser** les comportements attendus et les éventuelles sanctions en cas de non-respect, tout en rappelant les droits du salarié.

L'employeur doit **veiller** à la cohérence entre les valeurs affichées et les pratiques effectives de l'entreprise, afin d'éviter tout risque de contestation pour discrimination ou atteinte aux droits fondamentaux. Une **sensibilisation** régulière des salariés aux valeurs de l'entreprise et à leur traduction opérationnelle est préconisée pour assurer l'effectivité de la clause.

Il est conseillé de **documenter** la remise de la charte ou du code de conduite et de **conserver** la preuve de l'information donnée au salarié, afin d'assurer la traçabilité et la sécurité juridique de la démarche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-1	Liberté contractuelle et limites à l'autonomie de la volonté.
Article L.121-6	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination.
Articles L.125-1 à L.125-6	Discipline, sanctions et procédure disciplinaire.
Article L.124-11	Modification du contrat de travail et nécessité de l'accord du salarié.
Constitution luxembourgeoise	Protection de la liberté d'expression, de la vie privée et de la dignité.
Jurisprudence nationale	Protection des droits fondamentaux du salarié et contrôle de la proportionnalité des clauses restrictives.

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

L'employeur doit veiller à ce que la clause de respect des valeurs de l'entreprise ne serve pas de fondement à des mesures discriminatoires ou à des atteintes injustifiées aux libertés individuelles, sous peine de nullité de la clause et de contentieux devant le tribunal du travail. Toute sanction disciplinaire doit être strictement proportionnée et respecter la procédure légale.

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.