

# Une clause prévoyant une charte de respect à signer ultérieurement est-elle licite ?

## Réponse courte

Une clause prévoyant la signature ultérieure d'une **charte de respect** n'est licite que si le contenu de la charte est communiqué au salarié avant ou lors de la signature du contrat de travail. La simple mention d'une signature ultérieure, sans **communication préalable** du contenu, expose la clause à un risque de nullité au regard des mentions obligatoires du contrat.

Pour garantir la validité de la clause, il est recommandé d'**annexer la charte** au contrat ou de la remettre simultanément, en recueillant la signature du salarié attestant de sa prise de connaissance. Toute modification ultérieure nécessite l'**accord exprès** du salarié et l'employeur doit assurer la **traçabilité** de la remise et de l'acceptation. En l'absence de consentement éclairé, la clause peut être déclarée **nulle** et les obligations qui en découlent inopposables au salarié.

## Définition

Une clause contractuelle imposant la **signature ultérieure** d'une charte de respect engage le salarié, lors de la conclusion du contrat de travail, à accepter ultérieurement un document distinct fixant des règles de comportement ou d'éthique au sein de l'entreprise. Cette charte vise à encadrer les **relations professionnelles** et à promouvoir un climat de respect mutuel, mais n'est pas toujours annexée au contrat initial.

La charte de respect peut contenir des obligations relatives à la civilité, à la lutte contre le **harcèlement**, à la non-discrimination ou à la protection de la **dignité** au travail. Elle s'inscrit dans la politique interne de l'employeur, mais son **opposabilité** dépend de sa communication et de l'acceptation éclairée du salarié.

## Conditions d'exercice

Pour être licite, une telle clause doit respecter le principe de **détermination de l'objet** du contrat, conformément à l'article 1108 du Code civil.

Condition	Description
<b>Obligations</b>	L'obligation de signer un document ultérieur ne peut porter que sur des éléments connus ou <b>déterminables</b> lors de la conclusion du contrat.
<b>Égalité de traitement</b>	L'article <u>L.121-4</u> du Code du travail impose la remise d'un <b>écrit</b> reprenant l'ensemble des droits et obligations essentiels du salarié. Toute obligation nouvelle ou substantielle, introduite après la signature du contrat, nécessite l' <b>accord exprès</b> du salarié. L' <b>égalité de traitement</b> (article <u>L.241-1</u> du Code du travail) et la transparence contractuelle doivent être garanties.
<b>Formation</b>	L'employeur doit également assurer la <b>traçabilité</b> de la remise de la charte et de l'accord du salarié, et veiller à ce que toute modification ultérieure soit encadrée par un processus d'information et de consentement.

## Modalités pratiques

La charte de respect doit être remise au salarié avant ou lors de la signature du contrat de travail.

Aspect	Détail
<b>Précision</b>	Il est recommandé d'annexer la charte au contrat ou de la remettre simultanément, en recueillant une signature distincte attestant de la prise de connaissance.
<b>Modification</b>	Si la charte est amenée à évoluer, le contrat doit prévoir explicitement les modalités de modification, en précisant que toute nouvelle version sera soumise à l'accord exprès du salarié. L'employeur doit conserver une preuve de la communication et de l'acceptation de la charte, ainsi que de toute modification ultérieure.
<b>Clause</b>	La simple mention d'une signature ultérieure, sans communication préalable du contenu, est insuffisante et expose la clause à un risque de nullité. L'encadrement humain, notamment par le service RH, est nécessaire pour garantir la compréhension et l'acceptation éclairée du salarié.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'**éviter** toute clause imposant la signature d'un document dont le contenu n'est pas immédiatement accessible au salarié. L'employeur doit **privilégier** l'annexion de la charte au contrat ou sa remise simultanée à la signature, accompagnée d'une explication claire de ses implications.

En cas de modification de la charte, il convient de **recueillir** l'accord exprès du salarié, sous peine d'inopposabilité des nouvelles obligations. La charte doit être **rédigée** en des termes clairs, précis et non ambigus, et **respecter** les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

L'absence de communication préalable ou de consentement éclairé du salarié peut constituer un manquement grave de l'employeur et **entraîner** la nullité de la clause litigieuse. Il est conseillé de **documenter** chaque étape du processus (remise, explication, signature) pour assurer la traçabilité et la conformité légale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article 1108 du Code civil</b>	conditions de validité des conventions, détermination de l'objet
<b>Article 1134 du Code civil</b>	exécution de bonne foi des conventions
<b>Article <u>L.121-4</u> du Code du travail</b>	remise d'un écrit reprenant les droits et obligations essentiels
<b>Article <u>L.241-1</u> du Code du travail</b>	égalité de traitement
<b>Jurisprudence de la Cour d'appel du Luxembourg (arrêts du 15 janvier 2015 et du 7 mars 2019)</b>	obligation de porter à la connaissance du salarié toute obligation contractuelle lors de la conclusion du contrat)
<b>Principes généraux de transparence, loyauté contractuelle et traçabilité</b>	—

L'employeur doit impérativement communiquer le contenu de la charte de respect au salarié avant la signature du contrat ou obtenir son accord exprès pour toute modification ultérieure. À défaut, la clause peut être déclarée nulle et les obligations qui en découlent opposables au salarié. La traçabilité de la remise et de l'acceptation est essentielle pour prévenir tout litige.

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.