

L'entreprise peut-elle établir une charte éthique pour les prestataires externes ?

Réponse courte

L'entreprise luxembourgeoise peut établir une charte éthique à destination de ses prestataires externes, dans le cadre de la liberté contractuelle, à condition de respecter les principes généraux du droit des contrats, l'ordre public, les lois impératives, l'égalité de traitement et les droits fondamentaux des prestataires.

La charte doit être proportionnée, adaptée à la nature des prestations, et ne pas imposer d'obligations relevant du droit du travail, afin d'éviter tout risque de requalification du contrat de prestation en contrat de travail. Elle peut être intégrée au contrat de prestation ou faire l'objet d'un engagement séparé, et toute modification substantielle nécessite l'accord exprès du prestataire.

Définition

Une charte éthique pour les prestataires externes est un document, unilatéral ou contractuel, émis par une entreprise luxembourgeoise, qui définit les principes, valeurs et règles de conduite attendus des fournisseurs, sous-traitants ou consultants intervenant pour son compte. Elle vise à encadrer les comportements en matière d'intégrité, de respect des droits humains, de lutte contre la corruption, de confidentialité, de protection des données et d'environnement dans le cadre de la relation d'affaires.

Ce document s'inscrit dans la politique de conformité et de responsabilité sociétale de l'entreprise, sans pour autant conférer au prestataire le statut de salarié. Il s'applique uniquement dans le cadre de la relation contractuelle entre l'entreprise et le prestataire externe.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'établissement d'une charte éthique à destination des prestataires externes relève de la liberté contractuelle, sous réserve du respect des principes généraux du droit des contrats et des dispositions impératives du Code du travail et du Code civil. L'entreprise peut imposer une telle charte à condition que ses exigences ne contreviennent pas à l'ordre public, aux lois impératives, à l'égalité de traitement et aux droits fondamentaux des prestataires.

La charte ne doit pas comporter de clauses abusives, discriminatoires ou disproportionnées au regard de l'objet du contrat de prestation. Elle ne saurait imposer des obligations relevant exclusivement du droit du travail aux prestataires indépendants, sous peine de requalification du lien contractuel en contrat de travail conformément à l'article L.121-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

La charte éthique peut être intégrée au contrat de prestation sous forme d'annexe ou faire l'objet d'un engagement séparé signé par le prestataire. Il est recommandé de préciser dans le contrat la portée juridique de la charte, les modalités de contrôle du respect des engagements, ainsi que les conséquences en cas de manquement, telles que la mise en demeure, la résiliation ou l'application de pénalités contractuelles.

L'entreprise doit communiquer la charte de manière claire et accessible, dans une langue comprise par le prestataire, et conserver la preuve de son acceptation. Toute modification substantielle de la charte en cours de relation contractuelle nécessite l'accord exprès et traçable du prestataire, conformément aux principes de transparence et de loyauté contractuelle.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de rédiger la charte éthique en termes précis, proportionnés et adaptés à la nature des prestations attendues. Les exigences doivent être réalistes, vérifiables et limitées à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, sans excéder ce qui est nécessaire.

L'entreprise doit éviter d'imposer des obligations relevant du droit du travail, telles que des horaires fixes, des instructions détaillées ou un contrôle hiérarchique, afin de ne pas créer un risque de requalification du contrat de prestation en contrat de travail. Il est pertinent de prévoir un dispositif de suivi et d'audit, ainsi qu'une procédure de signalement des manquements, dans le respect des droits de la défense du prestataire et de la traçabilité des échanges.

Cadre juridique

- **Code civil luxembourgeois :**
 - Articles 1101 et suivants (liberté contractuelle, formation des contrats)
 - Article 1108 (conditions de validité des conventions)
 - Article 1134 (force obligatoire des conventions)
- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.121-1](#) (définition du contrat de travail et critères de subordination)
 - Article [L.241-1](#) et suivants (égalité de traitement, non-discrimination)
- **Loi du 13 janvier 2019** relative à la transparence des relations commerciales
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Principes généraux de la jurisprudence luxembourgeoise sur la licéité, la clarté et la proportionnalité des obligations contractuelles

Veillez à ce que la charte éthique ne comporte pas d'obligations assimilables à un lien de subordination, sous peine de requalification du contrat de prestation en contrat de travail par les juridictions luxembourgeoises. Assurez-vous également du respect de l'égalité de traitement et de la traçabilité des consentements.

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.