

Un référentiel de valeurs internes a-t-il une valeur contraignante ?

Réponse courte

Un référentiel de valeurs internes n'a pas de valeur contraignante en lui-même. Il s'agit d'un document à portée indicative qui ne crée pas de nouvelles obligations disciplinaires pour les salariés et ne peut fonder une sanction ou un licenciement, sauf si ses dispositions reprennent des obligations déjà prévues par la loi, le contrat de travail ou le règlement d'ordre intérieur.

Pour qu'un référentiel de valeurs internes devienne contraignant, il doit être intégré dans un acte à valeur juridique reconnue, comme le règlement d'ordre intérieur, en respectant la procédure légale (consultation de la délégation du personnel, dépôt, affichage, communication à l'Inspection du travail et des mines). L'affichage ou la simple diffusion du référentiel ne suffit pas à lui conférer une valeur obligatoire.

Définition

Un référentiel de valeurs internes est un document élaboré par l'employeur, qui énonce les principes, comportements attendus et valeurs fondamentales devant guider les actions et décisions des salariés au sein de l'entreprise. Il peut prendre la forme d'une charte, d'un code de conduite ou d'un document similaire, distinct du règlement d'ordre intérieur ou du contrat de travail.

Ce référentiel vise à promouvoir une culture d'entreprise partagée, sans pour autant constituer un acte à portée normative, sauf intégration expresse dans un document ayant une valeur juridique reconnue. Il s'inscrit dans la politique interne de l'employeur, mais ne saurait, en lui-même, créer de nouvelles obligations disciplinaires pour les salariés.

Conditions d'exercice

L'élaboration et la diffusion d'un référentiel de valeurs internes relèvent de la liberté de gestion de l'employeur, sous réserve du respect des droits fondamentaux des salariés, de l'égalité de traitement (article [L.241-1](#) du Code du travail) et des dispositions impératives du Code du travail.

Le référentiel ne peut ni restreindre ni modifier les droits et obligations issus du contrat de travail, du règlement d'ordre intérieur, des conventions collectives ou de la loi. Il ne peut servir à imposer unilatéralement des obligations disciplinaires ou des sanctions non prévues par les textes légaux ou conventionnels. Toute obligation nouvelle doit être formalisée selon les procédures prévues par le Code du travail.

Modalités pratiques

L'employeur peut librement rédiger et communiquer un référentiel de valeurs internes à l'ensemble du personnel, par affichage, remise ou diffusion électronique. Pour qu'il produise un effet contraignant à l'égard des salariés, il doit être intégré dans un acte ayant une valeur juridique reconnue, tel que le règlement d'ordre intérieur, lequel doit respecter la procédure prévue aux articles L.221-1 et suivants du Code du travail (consultation de la délégation du personnel, dépôt, affichage et communication à l'Inspection du travail et des mines).

En l'absence d'intégration formelle, le référentiel de valeurs internes n'a qu'une valeur indicative et ne saurait fonder une sanction disciplinaire ou un licenciement pour non-respect de ses dispositions, sauf si celles-ci reprennent des obligations déjà prévues par la loi, le contrat de travail ou le règlement d'ordre intérieur. La traçabilité de la communication du référentiel aux salariés est recommandée, mais ne confère pas de valeur contraignante en l'absence de procédure légale.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de distinguer clairement le référentiel de valeurs internes des documents à portée normative, tels que le règlement d'ordre intérieur ou les politiques internes ayant fait l'objet d'une procédure d'adoption conforme au Code du travail. L'affichage ou la remise du référentiel aux salariés ne suffit pas à lui conférer une valeur contraignante.

Pour renforcer la portée du référentiel, l'employeur peut envisager son intégration expresse dans le règlement d'ordre intérieur, après consultation de la délégation du personnel et respect des formalités légales. Il convient d'éviter toute confusion entre valeurs d'entreprise et obligations disciplinaires, afin de prévenir les contestations en cas de sanction ou de licenciement. L'encadrement humain reste essentiel pour accompagner la diffusion et l'appropriation des valeurs internes.

Cadre juridique

- **Articles L.221-1 à L.221-5 du Code du travail** : procédure d'adoption, de modification et de publicité du règlement d'ordre intérieur.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement.
- **Article L.124-2 du Code du travail** : conditions de validité des sanctions disciplinaires.
- **Jurisprudence nationale** : absence de valeur contraignante des chartes ou codes de conduite non intégrés dans un acte à valeur normative.
- **Obligations générales de respect des droits fondamentaux et de la dignité des salariés.**

L'employeur doit veiller à ne pas utiliser le référentiel de valeurs internes comme fondement unique d'une mesure disciplinaire ou d'un licenciement. En cas de litige, les juridictions luxembourgeoises apprécient strictement la conformité des procédures et la base légale des obligations imposées aux salariés. Toute obligation nouvelle doit être formalisée par une modification du règlement d'ordre intérieur ou du contrat de travail, en respectant les procédures prévues par le Code du travail.

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.