Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Quelles chartes mettre en place dans l'entreprise ?

Les chartes sont assimilées à des codes de bonne conduite. Elles couvrent différents domaines et leur objectif est de préciser ou compléter les règles édictées dans l'entreprise par le biais du règlement intérieur.

Sommaire

- Quelle est la valeur juridique des chartes ?
- Comment mettre en œuvre une charte dans l'entreprise ?

Les chartes professionnelles se sont considérablement développées ces dernières années dans les entreprises.

Elles sont assimilées à des codes de bonne conduite : chartes éthiques, relationnelles, déontologiques, chartes des valeurs, chartes de courtoisie, etc...

Elles couvrent des domaines divers : les réunions, l'utilisation du matériel informatique, le respect environnemental, le développement durable, la qualité, etc...

Leur objectif, en droit du travail, est essentiellement de préciser ou compléter les règles spécifiques à une matière, édictées dans l'entreprise par le biais du règlement intérieur ou de notes de service.

Quelle est la valeur juridique des chartes ?

Les chartes n'ont aucun caractère normatif et n'ont pas de véritable valeur juridique en soi, à la différence du règlement intérieur régulièrement déposé.

Néanmoins, au fil des évolutions jurisprudentielles, nous constatons que de plus en plus d'entreprises se basent sur ces chartes pour sanctionner certains comportements de salariés. L'absence de respect des chartes par les salariés semble devenir un motif de licenciement de plus en plus invoqué.

Ainsi par exemple, la charte informatique définit les règles d'utilisation du matériel informatique par les salariés ; la charte du bon conducteur définit les règles d'utilisation du véhicule du service mis à disposition du salarié.

Pour qu'une charte soit opposable à un salarié, 2 conditions doivent être réunies :

- La charte doit être annexée au règlement intérieur, déposée au secrétaire greffe du conseil de prud'hommes et à l'inspection du travail après consultation des représentants du personnel, portée par tout moyen à la connaissance du personnel.
- Les règles édictées par la charte doivent également être mentionnées dans le contrat de travail du salarié concerné.

Ainsi, le fait de diffuser des chartes édictant des règles de bonne conduite et de les remettre au salarié lors de la signature de son contrat, ne suffit pas à les rendre opposables au salarié et à justifier des sanctions en cas de non-respect.

Le licenciement fondé sur le non-respect d'une charte n'est donc pas légalement un motif de licenciement.

Les chartes nous semblent plus devoir être utilisées comme un outil de prévention à caractère informatif dans l'entreprise, un outil de cohésion interne permettant de s'accorder sur les droits et obligations de chacun.

Les chartes constituent aujourd'hui un levier et un axe d'amélioration souvent utilisé dans les plans d'action pour la qualité de vie au travail.

Comment mettre en œuvre une charte dans l'entreprise ?

Même si l'employeur est à l'initiative de la charte, sa rédaction puis sa promotion au sein de l'entreprise doivent être faites en concertation avec les salariés.

Les représentants du personnel n'ont pas de rôle légal en la matière. Leur consultation préalable n'est pas obligatoire. Dans un objectif de cohésion et de communication sociales, elle nous paraît néanmoins fortement conseillée.

La communication de la charte est très importante :

Elle doit être affichée dans des lieux facilement accessibles, communs, « à passage », afin d'être visibles de tous.

Elle doit également diffusée de manière large auprès des salariés : au cours de réunions d'équipes ou autres, mise en ligne sur l'Intranet, mentionnée dans les documents de communication sociale de l'entreprise (livret d'accueil des salariés, lettre d'information, gazette, etc...), etc...