

# Comment prendre en compte les fêtes religieuses dans l'organisation du travail ?

## Réponse courte

Pour prendre en compte les **fêtes religieuses** dans l'organisation du travail au Luxembourg, il convient d'examiner individuellement chaque demande d'absence formulée par un salarié pour motif religieux, même si la fête concernée n'est pas un **jour férié légal**. Le salarié doit informer l'employeur à l'avance, et l'employeur ne peut refuser la demande que pour un **motif objectif**, tel qu'une perturbation grave de l'activité ou une impossibilité d'assurer la continuité du service.

La prise en compte se fait principalement par l'utilisation de **jours de congé annuel**, l'octroi d'un **congé sans solde** ou l'**aménagement du temps de travail**, sous réserve de l'accord de l'employeur. Il est recommandé de formaliser une **procédure interne**, de motiver par écrit tout refus et de privilégier le dialogue afin de concilier les nécessités de l'entreprise avec le respect de la **liberté religieuse** et l'**égalité de traitement**.

## Définition

La prise en compte des **fêtes religieuses** dans l'organisation du travail désigne l'ensemble des mesures permettant aux salariés de pratiquer leur religion lors de jours considérés comme sacrés par leur confession, en dehors des **jours fériés légaux** reconnus par la législation luxembourgeoise. Cette prise en compte s'inscrit dans le respect de la **liberté religieuse** garantie à chaque salarié, sous réserve des nécessités de fonctionnement de l'entreprise et des dispositions légales relatives au **temps de travail** et à l'organisation des absences.

## Questions fréquentes

### Comment un employeur doit-il gérer les demandes d'absence pour fêtes religieuses au Luxembourg ?

L'employeur doit examiner individuellement chaque demande d'absence pour motif religieux, même si la fête n'est pas un jour férié légal. Il ne peut refuser la demande que pour un motif objectif, tel qu'une perturbation grave de l'activité ou une impossibilité d'assurer la continuité du service. Le refus doit être motivé par écrit.

### Le salarié a-t-il des obligations lors d'une demande d'absence pour fête religieuse ?

Oui, le salarié doit informer l'employeur suffisamment à l'avance de son intention de s'absenter pour une fête religieuse. Cette information préalable permet à l'employeur d'organiser le service et d'examiner la faisabilité de la demande selon les contraintes opérationnelles.

### Quelles recommandations suivre pour éviter la discrimination religieuse dans l'entreprise ?

Il est recommandé d'établir une procédure interne claire, de sensibiliser les managers à la diversité religieuse, d'afficher un calendrier des principales fêtes religieuses et de privilégier le dialogue social. L'égalité de traitement entre tous les salariés doit être respectée, indépendamment de leur confession.

### Quelles sont les modalités pratiques pour prendre en compte les fêtes religieuses au travail ?

La prise en compte se fait principalement par l'utilisation de jours de congé annuel, l'octroi d'un congé sans solde ou l'aménagement du temps de travail (échange de jours, récupération d'heures). Toutes ces solutions nécessitent l'accord de l'employeur et doivent respecter le bon fonctionnement de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, seuls certains **jours fériés** sont légalement reconnus et obligatoirement chômés pour l'ensemble des salariés, indépendamment de leur religion. Les **fêtes religieuses spécifiques** à une confession, non inscrites parmi les jours fériés légaux, ne donnent pas droit à un congé automatique. Toutefois, l'employeur doit examiner toute **demande d'absence motivée** par une fête religieuse, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail relatif à la **non-discrimination**, et à l'obligation de respecter la **liberté de religion**, sauf si la demande porte une atteinte disproportionnée à l'organisation ou à la sécurité de l'entreprise.

Le salarié doit informer l'employeur suffisamment à l'avance de son intention de s'absenter pour une **fête religieuse**. L'employeur peut refuser la demande uniquement s'il justifie d'un **motif objectif**, tel qu'une perturbation grave de l'activité ou une impossibilité d'assurer la continuité du service.

## Modalités pratiques

La prise en compte des **fêtes religieuses** s'effectue principalement par l'octroi d'un **congé ordinaire**, d'un **congé sans solde** ou par un **aménagement du temps de travail**, sous réserve de l'accord de l'employeur. Le salarié peut utiliser ses **jours de congé annuel** pour célébrer une fête religieuse. À défaut de jours de congé disponibles, un **congé sans solde** peut être accordé, sous réserve d'un accord écrit entre les parties précisant la durée et les modalités de l'absence.

L'employeur peut également proposer un **aménagement d'horaires**, tel que l'échange de jours de travail ou la récupération d'heures, dans la mesure où cela n'entrave pas le bon fonctionnement de l'entreprise. Toute demande doit être traitée individuellement, en tenant compte des nécessités du service et de l'**égalité de traitement** entre salariés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir une **procédure interne** claire concernant la gestion des demandes d'absence pour **fêtes religieuses**, afin d'assurer la transparence et l'**égalité de traitement**. Les **responsables RH** doivent sensibiliser les managers à la **diversité religieuse** et à l'obligation de **non-discrimination**. L'affichage d'un **calendrier des principales fêtes religieuses** des différentes confessions représentées dans l'entreprise peut faciliter l'anticipation des absences.

L'employeur doit veiller à motiver par écrit tout **refus d'absence** pour motif religieux, en s'appuyant sur des critères objectifs et vérifiables. Il est conseillé de privilégier le **dialogue social** avec le salarié afin de rechercher une solution équilibrée, compatible avec les contraintes de l'entreprise et le respect des **convictions religieuses**.

## Cadre juridique

La gestion des **fêtes religieuses** dans l'organisation du travail est encadrée par les articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail relatifs à l'**égalité de traitement** et à la **non-discrimination**, ainsi que par l'article 19 de la Constitution luxembourgeoise garantissant la **liberté de religion**. Les **jours fériés légaux** sont énumérés à l'article [L.232-2](#) du Code du travail. Toute mesure prise par l'employeur doit respecter l'interdiction de **discrimination fondée sur la religion**, sous réserve des **exigences professionnelles essentielles** et déterminantes, dûment justifiées.

La jurisprudence nationale confirme que l'employeur n'est pas tenu d'accorder un congé spécifique pour une **fête religieuse** non reconnue comme jour férié légal, mais doit examiner toute demande d'absence avec diligence et impartialité, en recherchant un équilibre entre les droits du salarié et les nécessités de l'entreprise.

En cas de refus d'une absence pour **motif religieux**, il est impératif de documenter précisément les raisons objectives du refus afin de prévenir tout risque de contentieux pour **discrimination religieuse**.

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.