

Un salarié peut-il invoquer un motif religieux ou culturel pour refuser une affectation à l'étranger ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut invoquer un motif religieux ou culturel pour refuser une affectation à l'étranger. La **liberté de religion** est protégée par l'article L.251-1 du Code du travail, qui interdit toute **discrimination fondée sur la religion ou les convictions**. L'employeur doit examiner la demande de bonne foi et, dans la mesure du possible, rechercher une **solution alternative**, comme une autre affectation.

Ce droit n'est toutefois pas absolu. L'employeur peut opposer une **exigence professionnelle essentielle** si la mobilité est indispensable à la fonction (article L.252-1). Le refus du salarié doit être proportionné et motivé. Un refus systématique peut constituer un **manquement contractuel**, exposant le salarié à une **sanction disciplinaire**, notamment si une clause de mobilité valide figure au contrat.

Définition

Le motif religieux ou culturel désigne toute conviction personnelle liée à une **croissance religieuse**, une pratique spirituelle ou une tradition culturelle susceptible d'entrer en conflit avec les conditions d'une affectation à l'étranger. La recherche d'une **solution alternative** consiste pour l'employeur à explorer les possibilités de concilier les convictions du salarié avec les nécessités de l'entreprise, sans imposer de charge disproportionnée à l'organisation. Contrairement au handicap, pour lequel l'aménagement raisonnable est expressément codifié (article L.241-1), cette obligation n'est pas formellement inscrite dans le Code du travail pour les convictions religieuses, mais découle des principes généraux de non-discrimination et de bonne foi.

Conditions d'exercice

Le droit de refus du salarié et les obligations de l'employeur sont encadrés par un équilibre entre liberté de conviction et exigences professionnelles.

Critère	Salarié	Employeur
Fondement du refus	Conviction religieuse ou culturelle sincère et personnelle	Doit examiner le motif invoqué de bonne foi
Forme	Notification écrite et motivée du refus	Réponse écrite et motivée à la demande
Proportionnalité	Le refus doit être proportionné et non systématique	La mobilité doit être justifiée par un besoin réel de l'entreprise
Solution alternative	Proposer des alternatives compatibles avec ses convictions	Rechercher une solution raisonnable (autre affectation, aménagement)
Clause de mobilité	Ne peut s'opposer sans motif légitime si clause valide au contrat	Peut invoquer la clause, sous réserve de non-discrimination
Limite	Un refus injustifié expose à une sanction disciplinaire	Ne peut sanctionner un refus fondé sur un motif légitime et proportionné

Modalités pratiques

La gestion d'un refus fondé sur un motif religieux ou culturel suit une procédure structurée.

Étape	Action
Réception du refus	Recueillir la demande écrite du salarié précisant le motif religieux ou culturel invoqué
Examen de bonne foi	Vérifier la sincérité et la cohérence du motif sans porter de jugement de valeur sur la croyance
Recherche de solution	Explorer les alternatives : autre pays d'affectation, report de mission, remplacement par un volontaire
Analyse de proportionnalité	Évaluer si l'affectation constitue une exigence professionnelle essentielle au sens de l'article L.252-1
Décision motivée	Notifier la décision par écrit, en précisant les motifs de l'acceptation ou du refus de la demande
Suivi	Documenter l'ensemble de la procédure pour sécuriser la traçabilité en cas de contentieux

Pratiques et recommandations

Formaliser la procédure d'examen des demandes de refus d'affectation pour motif religieux ou culturel dans une politique interne de mobilité internationale est une mesure de prévention essentielle. L'employeur doit veiller à ne jamais fonder sa décision sur un préjugé ou une appréciation subjective de la religion du salarié, mais uniquement

sur des critères objectifs liés aux nécessités du service.

Documenter chaque étape de la procédure, depuis la réception du refus jusqu'à la décision finale, permet de démontrer la bonne foi de l'employeur en cas de litige devant le tribunal du travail. La formation des responsables hiérarchiques et des équipes RH à la gestion de la diversité religieuse et culturelle constitue un levier de prévention des contentieux. **Consulter** un conseil juridique avant de prendre une sanction disciplinaire liée au refus d'une affectation est fortement recommandé, afin de vérifier que la mesure envisagée ne constitue pas une discrimination indirecte au sens de l'article [L.251-1](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions
Art. L.251-2 du Code du travail	Champ d'application : conditions d'emploi et de travail, y compris le licenciement
Art. L.252-1 du Code du travail	Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante, objectif légitime et proportionné
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification essentielle du contrat de travail et droit de refus du salarié
Art. L.252-3 du Code du travail	Mesures spécifiques pour prévenir ou compenser des désavantages liés à un motif protégé

L'employeur doit systématiquement distinguer le refus fondé sur une conviction sincère du refus de complaisance. La jurisprudence luxembourgeoise impose un examen au cas par cas, en privilégiant la recherche d'une solution alternative avant toute mesure disciplinaire. En cas de doute, la saisine du Centre pour l'égalité de traitement (CET) peut éclairer la décision.

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.