Un salarié peut-il refuser un horaire pour motif religieux ?

Réponse courte

Le salarié luxembourgeois ne dispose **pas d'un droit absolu** de refuser un horaire pour motif religieux. Le contrat de travail crée une obligation d'exécution de bonne foi, et le pouvoir de direction de l'employeur sur les horaires est reconnu par la jurisprudence sous réserve du respect des limites légales et conventionnelles. Un refus pur et simple sans démarche préalable peut justifier une **sanction disciplinaire**, voire un licenciement.

Le salarié est néanmoins protégé par le principe de **non-discrimination** de l'article L.251-1 : si l'horaire imposé désavantage particulièrement les salariés d'une religion donnée sans justification objective, il peut faire valoir une discrimination indirecte devant le tribunal du travail. La voie privilégiée reste toutefois le dialogue préalable et la recherche d'un aménagement par le congé annuel, le congé sans solde ou la modulation horaire.

Définition

Le **refus d'un horaire pour motif religieux** désigne l'opposition exprimée par un salarié à une obligation de présence ou à une affectation horaire en raison d'un impératif lié à sa pratique religieuse (fête, prière, jeûne, obligation rituelle). Ce refus s'inscrit dans la tension entre la **liberté de conscience** constitutionnelle et la **subordination juridique** inhérente au contrat de travail.

La **proportionnalité** entre le préjudice subi par le salarié et la justification invoquée par l'employeur constitue le critère central d'appréciation par le tribunal du travail, qui examine au cas par cas l'existence d'**alternatives raisonnables** avant de se prononcer.

Questions fréquentes

Le congé sans solde peut-il être obtenu pour une fête religieuse ?

Oui, un congé sans solde peut être accordé ponctuellement pour les fêtes religieuses majeures, sur demande motivée du salarié. L'accord de l'employeur est nécessaire, mais un refus systématique sans justification objective peut être qualifié de discrimination indirecte au sens de l'article L.251-1.

Quel critère pour évaluer un refus d'horaire religieux ?

La proportionnalité entre le préjudice du salarié et la justification de l'employeur est le critère central. Le tribunal examine au cas par cas l'existence d'alternatives raisonnables (congé annuel, sans solde, flexibilité, échange de poste) avant de se prononcer sur la légitimité du refus.

Quelle démarche un salarié doit-il suivre pour invoquer un motif religieux ?

Le salarié doit signaler le conflit dès que possible par écrit, formuler une demande d'aménagement avec proposition de solution alternative concrète (congé annuel, sans solde, échange de poste). La saisine de la délégation du personnel pour médiation interne est recommandée en cas de désaccord.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle protection contre la discrimination religieuse à l'embauche ?

Le salarié est protégé par l'article L.251-1 du Code du travail. Si l'horaire imposé désavantage particulièrement les salariés d'une religion sans justification objective, il peut faire valoir une discrimination indirecte devant le tribunal du travail. La voie privilégiée reste le dialogue préalable.

Sur qui pèse la preuve en cas de litige religieux sur les horaires ?

Le salarié prouve le fait de la discrimination ou de la défavorisation, et l'employeur prouve la justification objective de la règle imposée (sécurité, continuité, organisation). Cette répartition s'inscrit dans le cadre de l'article L.251-1 et de la directive européenne sur l'égalité de traitement.

Un salarié peut-il refuser un horaire pour motif religieux ?

Le salarié ne dispose pas d'un droit absolu de refuser un horaire pour motif religieux. Le contrat crée une obligation d'exécution de bonne foi. Un refus pur et simple sans démarche préalable peut justifier une sanction disciplinaire, voire un licenciement, tout en respectant l'article L.251-1.

Conditions d’exercice

L'examen judiciaire d'un refus pour motif religieux suit une grille précise.

Règle	Application
Obligation contractuelle	Exécution de bonne foi du contrat de travail
Pouvoir de direction	Fixation des horaires reconnue à l'employeur
Respect des limites légales	8h/jour, 40h/semaine, repos hebdomadaire
Principe de non-discrimination	Article L.251-1 applicable
Démarche préalable	Demande d'aménagement formulée par écrit
Solutions de droit commun	Congé annuel, sans solde, récupération
Justification objective de l'employeur	Sécurité, continuité, organisation
Charge de la preuve	Salarié prouve le fait, employeur la justification

Modalités pratiques

Le salarié confronté à un conflit horaire/religion doit suivre une démarche structurée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Mise en œuvre
Information préalable	Signaler le conflit dès que possible par écrit
Demande d'aménagement	Proposer une solution alternative concrète
Recours au congé annuel	Pose de jours pour les fêtes religieuses
Congé sans solde	Demande motivée pour absence ponctuelle
Échange de poste	Accord avec un collègue volontaire
Saisine de la délégation	Médiation interne en cas de désaccord
Recours juridictionnel	Tribunal du travail si discrimination prouvée

Pratiques et recommandations

Le **refus pur et simple** d'un horaire sans démarche préalable est rarement protégé par les tribunaux. La jurisprudence luxembourgeoise et européenne valorise le **dialogue préalable** et la formulation d'une demande d'aménagement claire avant toute opposition unilatérale. Un salarié qui se contente d'invoquer sa religion sans rechercher de compromis pratique fragilise sa position en cas de **contentieux disciplinaire**.

À l'inverse, un salarié ayant tenté de bonne foi plusieurs **solutions alternatives** (échange de poste, congé annuel, sans solde) et qui se voit imposer un horaire précisément lors de fêtes religieuses majeures peut invoquer la **discrimination indirecte**. L'employeur devra alors démontrer que l'horaire répond à un **objectif légitime** et qu'aucune alternative raisonnable n'existait.

La rédaction d'une politique interne claire, énonçant les modalités de demande et les critères de réponse, sécurise les deux parties. Elle permet au salarié de connaître la procédure et à l'employeur de documenter son **examen individualisé** conformément à l'article L.251-1, tout en préservant la cohérence des décisions sur l'ensemble du personnel.

Cadre juridique

Le refus d'un horaire pour motif religieux mobilise plusieurs dispositions clés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Référence	Objet
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur la religion
Art. L.252-1	Exceptions au principe d'égalité de traitement
Art. L.121-4	Obligations du salarié et exécution de bonne foi
Art. L.124-3	Licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux
Art. L.124-10	Licenciement avec effet immédiat pour motif grave
Art. L.414-3	Mission générale de la délégation du personnel
Article 19 Constitution	Liberté des cultes
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire 44h consécutives

Le refus d'un horaire pour motif religieux s'apprécie in concreto par le tribunal du travail. La preuve d'une démarche préalable de dialogue et de recherche d'alternatives renforce la position du salarié. À défaut, le pouvoir de direction de l'employeur prévaut sur la simple invocation de la liberté de culte.

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.