

# Le règlement intérieur peut-il mentionner des interdictions vestimentaires à visée religieuse ?

## Réponse courte

Le **règlement intérieur** peut mentionner des **interdictions vestimentaires** à visée religieuse uniquement si ces restrictions sont **objectivement justifiées** par la nature de la tâche ou par des exigences essentielles liées à l'activité professionnelle : **sécurité, hygiène** ou **image de l'entreprise**. Ces mesures doivent être **proportionnées** et **non discriminatoires**.

Toute restriction doit respecter l'article **L.251-1** du Code du travail (non-discrimination fondée sur la **religion** ou les **convictions**) et l'article **19 de la Constitution** (liberté de religion). L'interdiction doit être formulée de manière **neutre**, sans viser une religion spécifique.

Avant d'introduire une telle interdiction, l'employeur doit **consulter** la **délégation du personnel** (article **L.414-3**). Dans les entreprises de **150 salariés** ou plus, la **codécision** s'applique (article **L.414-9**). La **charge de la preuve** de la justification incombe à l'employeur.

## Définition

Le **règlement intérieur** est un acte unilatéral de l'employeur qui fixe les règles relatives à l'**organisation**, la **discipline** et la **sécurité** au sein de l'entreprise. Il peut comporter des prescriptions concernant la **tenue vestimentaire** des salariés, sous réserve du respect des **droits fondamentaux** et du principe d'**égalité de traitement**.

Les **interdictions vestimentaires à visée religieuse** désignent les mesures restreignant le port de **signes** ou **vêtements** manifestant une appartenance religieuse dans le cadre professionnel (voile, kippa, croix visible, turban, etc.).

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut prévoir des restrictions qu'en respectant trois critères cumulatifs :

Critère	Exigence	Contrôle
<b>Justification</b>	Exigence professionnelle essentielle et déterminante	Sécurité, hygiène, contact client
<b>Proportionnalité</b>	Mesure adaptée et limitée au strict nécessaire	Pas d'interdiction générale
<b>Non-discrimination</b>	Traitement égal de toutes les religions	Art. <b>L.251-1</b>

Les restrictions ne peuvent instaurer une **discrimination directe ou indirecte** fondée sur la religion. L'**égalité de traitement** entre les salariés doit être garantie, et toute restriction doit reposer sur des **critères objectifs** et vérifiables.

## Modalités pratiques

L'introduction d'une **interdiction vestimentaire** à visée religieuse nécessite une procédure rigoureuse :

Étape	Action	Base légale
<b>1. Justification</b>	Démontrer l'exigence professionnelle essentielle	Jurisprudence
<b>2. Consultation</b>	Avis de la délégation du personnel	Art. <u>L.414-3</u>
<b>3. Codécision</b>	Accord obligatoire (entreprises <b>150+ salariés</b> )	Art. <u>L.414-9</u>
<b>4. Rédaction</b>	Formulation claire, précise et <b>neutre</b>	Non stigmatisante
<b>5. Information</b>	Communication aux salariés concernés	Obligatoire
<b>6. Traçabilité</b>	Documentation de l'ensemble du processus	Recommandé

L'interdiction ne doit **pas viser une religion spécifique**. L'employeur doit prévoir la possibilité d'un **entretien individuel** en cas de difficulté d'application.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier le **dialogue social** et la recherche de **solutions individualisées** avant d'inscrire une interdiction dans le règlement intérieur. L'employeur doit évaluer l'impact de la mesure sur la **cohésion sociale** et le **climat de travail**.

Toute restriction doit être **limitée dans le temps et l'espace**, en fonction des nécessités objectives du poste concerné. Les formulations **générales ou absolues** sont à proscrire, car elles risquent d'être jugées **disproportionnées** ou **discriminatoires**.

En cas de **contestation**, l'employeur doit pouvoir documenter l'ensemble du processus et démontrer la **justification objective** de la mesure.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Non-discrimination fondée sur la religion ou les convictions
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Consultation de la délégation sur le règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-9</u></b>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés
<b>Article 19 Constitution</b>	Liberté de religion
<b>Article <u>L.261-1</u></b>	Traitement des données et respect de la vie privée

Avant toute inscription d'une **interdiction vestimentaire** à visée religieuse, il est impératif de procéder à une **analyse rigoureuse** des besoins, de **consulter** la délégation du personnel et de **documenter** chaque étape afin de limiter les risques **contentieux**.

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.