

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Religion dans l'entreprise : quelles sont les règles ?

La liberté religieuse est un principe. L'employeur peut y apporter des restrictions si celles-ci sont justifiées par la nature des tâches confiées au salarié. Nous faisons un point sur la réglementation.

Le salarié peut-il porter un vêtement religieux ou un signe religieux dans l'entreprise ?

Oui, le port d'un signe ou d'un vêtement religieux est autorisé.

Toutefois, la liberté de se vêtir pendant le temps et sur le lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale.

L'employeur peut interdire certaines tenues ou accessoires (ou imposer le port de certaines tenues) pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire.

C'est le cas, par exemple, d'incompatibilité entre le port d'un signe religieux et d'un équipement obligatoire de protection.

C'est également le cas de risques (mécaniques ou chimiques) accrus par le port de vêtements ou d'insignes non adaptés.

À savoir

Une clause du règlement intérieur peut interdire à un salarié en contact avec la clientèle le port de tout signe manifestant des convictions personnelles.

Le salarié n'est pas autorisé à cacher son visage lorsqu'il travaille **dans un lieu ouvert au public ou un organisme chargé d'une mission de service public**. Il peut s'agir des commerces, cinémas, banques, mais aussi par exemple d'une clinique privée.

Les tenues rendant impossible l'identification de la personne sont interdites. Il peut s'agir notamment d'une cagoule, d'un voile intégral (burqa, niqab, etc.).

En cas de non-respect, le salarié risque une amende de 150 € maximum.

En revanche, cette interdiction **ne concerne pas le salarié** qui travaille dans une entreprise dont l'**accès est réservé au personnel**.

Le salarié peut-il obtenir un congé pour une fête religieuse ?

Non, le code du travail ne prévoit pas de congé pour une fête religieuse.

Le salarié peut s'absenter si l'employeur lui donne son autorisation. L'employeur est en droit de refuser. Le salarié n'est pas obligé de faire connaître le motif religieux de sa demande de congé.

À noter

Certaines conventions collectives (ou accords d'entreprises) peuvent prévoir un droit à absence pour cérémonie ou fête religieuse.

Un simulateur permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret :

- [Trouver sa convention collective](#)

Le salarié peut-il refuser une visite médicale auprès du médecin du travail en raison de ses convictions religieuses ?

Non, le salarié ne peut pas refuser les visites médicales pour motif religieux : elles sont une obligation pour tous les salariés.

Le salarié peut-il obtenir un aménagement d'horaires pour pratiquer son culte sur son lieu de travail ?

Oui, le salarié peut demander un aménagement d'horaire. L'employeur peut lui accorder, mais il n'en a pas l'obligation.

En effet, l'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il lui appartient de définir les horaires adaptés à la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur ne peut pas interdire à un salarié de prier dans son bureau pendant son temps de pause si cela ne gêne pas l'organisation du travail. Il peut interdire les prières si elles ont lieu pendant le temps de travail ou si elles perturbent le travail des autres salariés.

Le salarié peut-il refuser d'effectuer certaines tâches en raison de sa religion ?

Non, la religion ne peut pas être un motif de refus de réalisation des tâches pour lesquelles le salarié a été embauché.

Est-ce que le prosélytisme sur le lieu de travail est autorisé ?

Non, un salarié ne peut pas tenter de convaincre d'autres salariés d'adhérer à sa religion sur le lieu de travail. Il est également interdit au salarié d'imposer ses convictions religieuses sur le lieu de travail.

Conditions de travail dans le secteur privé

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Obligations de l'employeur

Obligations du salarié

Jeunes dans l'entreprise

Travailleur à domicile

Médecine du travail pour un salarié du secteur privé

Compte professionnel de prévention (C2P)

Télétravail

Travail de nuit

Principes généraux

Jeune de moins de 18 ans

Pour une salariée enceinte

Conditions de travail : informations diverses

Évaluation du salarié

Règlement intérieur d'une entreprise

Convention collective

Lanceurs d'alerte en entreprise

Utilisation et aménagement des lieux de travail

Questions – Réponses

- Peut-on cacher son visage dans un lieu public ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Discrimination au travail

Pour en savoir plus

- La gestion des faits religieux en entreprise
Source : Observatoire de la laïcité
- Fait religieux en entreprise : guides et notions-clés
Source : Ministère chargé du travail
- Comprendre la laïcité
Source : Comité interministériel de la laïcité

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Textes de référence

- Code du travail : article L1121-1
respect des droits et libertés dans l'entreprise
- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4
principe de non-discrimination
- Code du travail : articles L1321-1 à L1321-6
principe de neutralité dans le règlement intérieur
- Loi n°2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public
- Circulaire du 2 mars 2011 relative à l'interdiction de la dissimulation du visage dans l'espace public



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30