

Social
19 février 2026

FÊTES RELIGIEUSES ET AMÉNAGEMENT D'HORAIRES

À l'occasion de fêtes religieuses, le salarié pourrait solliciter des aménagements d'horaires voire des autorisations d'absence. Ces demandes sont généralement gérées en toute intelligence et ne présentent pas de risques particuliers. Pour autant, même en cas d'accord exprès ou implicite entre les parties, vous pouvez, par des décisions que vous estimez favorables aux salariés, exposer votre responsabilité.

- **Une obligation d'aménagement d'horaires ?**

Vous n'avez pas l'obligation d'apporter des aménagements d'horaires en considération du fait religieux, qui reste avant tout une pratique personnelle.



Attention à prendre en considération l'existence éventuelle d'usages ou d'engagements unilatéraux applicables dans l'entreprise.

De la même façon, les autorisations d'absence doivent être autorisées ou refusées dans les conditions habituelles. Motivée par l'organisation de l'entreprise, votre décision doit être étrangère à toute discrimination fondée sur les convictions religieuses du salarié.

- **Un risque d'impact sur les repos obligatoires**

Certaines de vos décisions peuvent indirectement vous exposer à des risques.

Le salarié vous demande de partir plus tôt en fin de journée en contrepartie d'une journée en continu. En ce cas, il est impossible de renoncer aux temps de pause obligatoire, même si un accord est trouvé avec le salarié.

- **Une discrimination potentielle**

Si des avantages sont accordés uniquement à certains salariés, un risque de discrimination pourrait poindre son nez. Aussi, vous devez respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

La vie personnelle des salariés peut avoir des impacts sur l'organisation de votre entreprise et être source de risques importants. N'hésitez pas à contacter votre expert-comptable pour réfléchir à des solutions optimisées !