

Religion au travail

*Baromètre du fait religieux
en entreprise 2026*

OPÉRATION SPÉCIALE - JUILLET 2026



Think tank de référence en France et en Europe, l'Institut Montaigne est un espace de réflexion indépendant au service de l'intérêt général. Ses travaux prennent en compte les grands déterminants économiques, sociétaux, technologiques, environnementaux et géopolitiques afin de proposer des études et des débats sur les politiques publiques françaises et européennes. Il se situe à la confluence de la réflexion et de l'action, des idées et de la décision.


OPÉRATION SPÉCIALE - Juillet 2026

Religion au travail

*Baromètre du fait religieux
en entreprise 2026*



Les opérations spéciales de l'Institut Montagne sont des expérimentations territoriales, des chiffrages ou des initiatives ponctuelles visant à décrypter et à alimenter les moments saillants de notre vie démocratique.



**Note
d'éclairage**

Se situer
et rendre
intelligible notre
environnement

**Note
d'enjeux**

Poser des
constats et
identifier des
problématiques

**Note
d'action**

Formuler
des recom-
mandations
opérationnelles

**Opération
spéciale**

Sonder,
chiffrer,
expérimenter

Rapport

Analyser
et proposer
collégalement
des solutions
de long terme

Lionel Honoré

Lionel Honoré est professeur des universités en sciences de gestion à l'Institut d'Administration des Entreprises de Tours (Université de Tours Val de Loire). Il dirige l'Observatoire du Fait Religieux en Entreprise qu'il a créé en 2012. Ses travaux de recherche portent sur le fonctionnement des organisations et les comportements au travail. Il est membre du Laboratoire Vallorem. Il a co-publié (avec H. Gaillard et G. Galindo) l'ouvrage *Religion, faits religieux et management* (EMS 2022 – Label FNEGE « Recherche ») et a publié en l'ouvrage *Manager la religion au Travail* (Dunod 2023 – Label FNEGE « Essai » / finaliste du prix « Penser le travail », 2024).

Présentation du baromètre du fait religieux en entreprise	11
--	----

Synthèse	13
-----------------------	----

1

Un fait religieux de plus en plus présent et visible dans les situations de travail	16
--	----

1.1. Une présence du fait religieux au plus haut depuis 2013	16
--	----

a. Une progression continue des faits religieux au travail	18
---	----

b. Une présence accrue, mais des situations encore majoritairement peu perturbatrices	19
--	----

c. La hausse des faits religieux se traduit par une augmentation des observations de stigmatisation et de discrimination	21
---	----

d. Des comportements rigoristes encore minoritaires, mais en progression	24
---	----

1.2. Des faits religieux de plus en plus visibles	26
--	----

a. Le port visible de signes religieux, premier fait religieux observé en entreprise	26
---	----

b. Les faits religieux en ligne : un phénomène émergent mais encore restreint	32
--	----

c. Trois catégories de faits : pratiques ordinaires, comportements transgressifs, religiosité invisible	33
--	----

2

Typologie des religions à l'origine de faits religieux en entreprise	36
2.1. Un fait religieux qui concerne l'ensemble des cultes, même si l'islam reste majoritaire dans les situations observées	38
a. L'islam est majoritaire et progresse, bien que les faits attribués au catholicisme, au judaïsme et aux cultes évangéliques ne soient pas anecdotiques	38
b. Pour chaque religion, une forte progression du port de signes religieux	40
c. Le sentiment de stigmatisation et de discrimination varie fortement d'une appartenance religieuse à l'autre	42
2.2. Une expression religieuse plus jeune, plus féminine et socialement concentrée	48
a. Un fait religieux désormais davantage associé aux femmes	48
b. Une forte concentration parmi les salariés de moins de 40 ans	50
c. Des comportements transgressifs plus présents chez les salariés les plus jeunes	51
d. Une concentration persistante parmi les ouvriers et les employés	52

2.3. Des situations concentrées dans les grandes entreprises et les secteurs intensifs en main-d'œuvre	53
a. Les grandes entreprises restent les plus exposées	53
b. Industrie, commerce, grande distribution, transport et logistique, sécurité et nettoyage : les secteurs les plus concernés	54
2.4. En Europe, une attitude hétérogène vis-à-vis du fait religieux en entreprise	55

3

Des pratiques religieuses aux effets contrastés sur le travail et les relations professionnelles	58
---	----

3.1. Si la majorité des pratiquants perçoivent la pratique religieuse comme compatible avec le travail, sa perception générale se dégrade	60
a. La majorité des pratiquants perçoivent positivement l'impact de leur religion sur leur travail	60
b. Des comportements de plus en plus perçus comme gênants et revendicatifs	64
c. Une dégradation plus marquée dans les situations de forte densité religieuse	65
d. Des différences de perception importantes selon les religions	66
3.2. Une acceptabilité différenciée selon les comportements	68
a. Une tolérance majoritaire pour les pratiques peu perturbatrices	68

b. Un rejet net des refus de tâches, du prosélytisme et des comportements discriminatoires	72
c. Une tolérance accrue d'une partie des salariés pratiquants envers certains comportements transgressifs	74
3.3. Une montée des tensions, de la stigmatisation et des discriminations	75
a. Un impact sur les collectifs de travail encore limité, mais qui progresse	76
b. Des tensions et conflits plus fréquents lors des interventions managériales	77

4

Un cadre juridique et managérial encore insuffisamment approprié par les entreprises 81

4.1. Une tension croissante entre liberté religieuse et demande de neutralité	83
a. Une intervention de l'encadrement pas toujours efficace	88
b. Des salariés pratiquants ayant peu de solutions de recours et de soutien lorsqu'ils sont confrontés à des situations problématiques	91
4.2. Des encadrants de proximité en première ligne, mais insuffisamment sécurisés	91
a. Une progression des dispositifs internes, mais un niveau d'équipement encore insuffisant	91

b. Le cadre professionnel n'est pas suffisamment clair pour faire face aux tensions et conflits liés au fait religieux	95
c. Les PME confrontées à des difficultés spécifiques de cadrage et d'expertise	98
4.3. Des postures syndicales hétérogènes face au fait religieux	98
4.4. Un cadre juridique et managérial varié en Europe	102
Annexe méthodologique	106
Bibliographie indicative	108

Présentation du baromètre du fait religieux en entreprise

Depuis 2013, le baromètre du fait religieux en entreprise évalue la place des faits et comportements religieux dans les situations de travail, ainsi que leurs effets sur le fonctionnement des organisations et les relations professionnelles. Il repose sur une démarche associant approches quantitatives et qualitatives afin d'aboutir à une meilleure compréhension de la manière dont la question religieuse s'inscrit dans les organisations et les collectifs de travail.

- Son dispositif central est une enquête par questionnaire menée auprès d'encadrants d'équipes de travail.
- À ce dispositif s'ajoute, depuis 2024, une seconde enquête par questionnaire menée auprès de salariés croyants et pratiquants. Les répondants représentent les principaux cultes présents en France (musulmans, chrétiens catholiques et évangéliques, juifs). L'objectif est de croiser le regard des entreprises – à travers les encadrants – et des salariés pratiquants, afin de mieux appréhender les enjeux liés à la religion au travail.
- Les résultats de ces enquêtes sont complétés par des travaux de terrain combinant observations en situation et entretiens réalisés auprès de différents publics (responsables des ressources humaines, encadrants de proximité, dirigeants, salariés, salariés pratiquants, etc).
- Parallèlement, cette année, deux enquêtes supplémentaires par entretien se sont intéressées aux salariés croyants et pratiquants chrétiens évangéliques et musulmans.

Pour l'étude auprès des encadrants, 1 927 questionnaires complets ont été recueillis. Pour l'étude auprès des salariés pratiquants, 2 123 questionnaires complets ont été collectés. Parmi les répondants, 89% exercent une responsabilité managériale sur des équipes pouvant compter de 2 à 350 personnes. Les 11% restants disposent d'un statut de cadre sans exercer de responsabilité managériale directe.

L'édition 2026 du baromètre confirme une progression nette et continue du fait religieux en entreprise. 79 % des répondants déclarent repérer des faits religieux dans leur situation de travail, régulièrement ou occasionnellement, contre 71,3 % en 2024 et 66,7 % en 2022. **Il s'agit du niveau le plus élevé depuis la création du baromètre en 2013.** Cette progression traduit toutefois davantage une généralisation de la visibilité religieuse qu'une désorganisation massive des entreprises : dans la majorité des cas, les faits observés restent peu perturbateurs – port de signes religieux, demandes d'absence, aménagements horaires ou prière pendant les pauses.

Le port de signes religieux devient le premier fait religieux observé au travail. Il est cité par 50 % des répondants en 2026, contre 34 % en 2024 et 21 % en 2022. Chez les salariés croyants et pratiquants, 55 % déclarent porter ou avoir déjà porté un signe religieux au travail.

Cette évolution s'accompagne d'une transformation sociologique du phénomène : le fait religieux devient plus féminin, plus jeune et plus concentré dans les catégories populaires. Les situations associées exclusivement à des femmes représentent désormais 31 % des cas, contre 26 % pour les hommes. Les moins de 40 ans concentrent 86 % des situations observées, les moins de 30 ans 50 %, et les ouvriers et employés 75 %. Les comportements les plus problématiques – refus de travailler avec une femme, refus de certaines tâches, prosélytisme ou prière pendant le temps de travail – restent quant à eux majoritairement associés à des hommes et à des salariés plus jeunes.

Si le fait religieux ne produit pas d'effets négatifs systématiques, les indicateurs de tension progressent. 55 % des situations marquées par un fait religieux nécessitent une intervention managériale. Parmi ces interventions, un quart donne lieu à des tensions ou à des conflits, contre seulement 6 % en 2013.

Plus largement, la perception du fait religieux se dégrade : 37 % des répondants le jugent négatif et perturbateur, contre 28 % en 2024 et 21,9 % en 2022. Les comportements religieux sont aussi davantage perçus comme gênant la réalisation du travail (49 %) et comme revendicatifs (46 %).

Cette crispation coexiste avec un sentiment de hausse des situations de stigmatisation et de discrimination. 37 % des répondants observent des situations de stigmatisation ou de discrimination liées à la religion, contre 32 % en 2024 et 19 % en 2019. Toutes les religions sont concernées, mais les formes diffèrent : la stigmatisation progresse fortement à l'égard des salariés juifs, tandis que les salariés musulmans déclarent plus fréquemment des discriminations, notamment lors de l'embauche. 30 % des salariés musulmans pratiquants disent avoir eu le sentiment d'être discriminés lors d'un processus de recrutement, contre 8 % pour l'ensemble des salariés pratiquants. Ces expériences pèsent sur le lien à l'entreprise : 53 % des salariés pratiquants ayant déjà eu le sentiment d'être stigmatisés ou discriminés ont envisagé de quitter leur organisation.

Le baromètre met aussi en évidence une tension croissante entre liberté religieuse et demande de neutralité. 81 % des répondants estiment désormais que le principe de neutralité religieuse issu de la laïcité devrait s'appliquer aux entreprises privées, alors même que le cadre juridique applicable reste fondé sur la liberté de conviction. Les salariés peuvent ainsi exprimer leurs convictions religieuses, même si cette liberté peut être encadrée pour des motifs précis – hygiène, sécurité, bon fonctionnement de l'organisation ou protection des droits d'autrui.

L'enjeu n'est donc pas d'exclure le fait religieux de l'entreprise, mais de distinguer clairement ce qui relève d'une pratique admissible, ce qui peut faire l'objet d'un accommodement raisonnable, et ce qui doit être refusé lorsqu'un comportement porte atteinte au travail ou aux

règles communes. **Or les entreprises restent insuffisamment utilisées.** Seules 25% des entreprises concernées disposent d'au moins un dispositif de gestion du fait religieux, 17% n'en ont aucun, et seules 25% ont mis en place des formations spécifiques. Moins de la moitié des répondants déclarent bien connaître le droit applicable (48%) ou la politique de leur entreprise (49%). Les salariés pratiquants, eux, restent très largement isolés : lorsqu'ils rencontrent une difficulté – tension, conflit, rejet d'une demande, discrimination ou stigmatisation – plus de 80% déclarent y faire face seuls. Le fait religieux est devenu un sujet de management ordinaire, mais encore insuffisamment traité comme tel.

1 Un fait religieux de plus en plus présent et visible dans les situations de travail

1.1. UNE PRÉSENCE DU FAIT RELIGIEUX AU PLUS HAUT DEPUIS 2013

Points saillants

- **La présence du fait religieux dans les entreprises françaises progresse encore et se généralise.** 79 % (71,3 % en 2024) des répondants à notre enquête repèrent des faits religieux dans leur environnement de travail de manière régulière ou occasionnelle. Le fait religieux est présent dans près de 8 entreprises sur 10. Il s'agit du niveau le plus élevé depuis la mise en place du baromètre en 2013.
- **Un fait religieux plus visible et plus affirmatif au travail.** Le port de signes religieux est le premier fait religieux au travail et aussi celui qui progresse le plus. 55 % des salariés pratiquants disent porter ou avoir déjà porté des signes religieux au travail.
- **Les comportements négatifs à l'égard des femmes** (refus de travailler avec une femme, sous ses ordres, de traiter une collègue femme comme les collègues hommes, etc.) sont encore en hausse. La part des salariés pratiquants qui les légitiment augmente mais reste minoritaire.

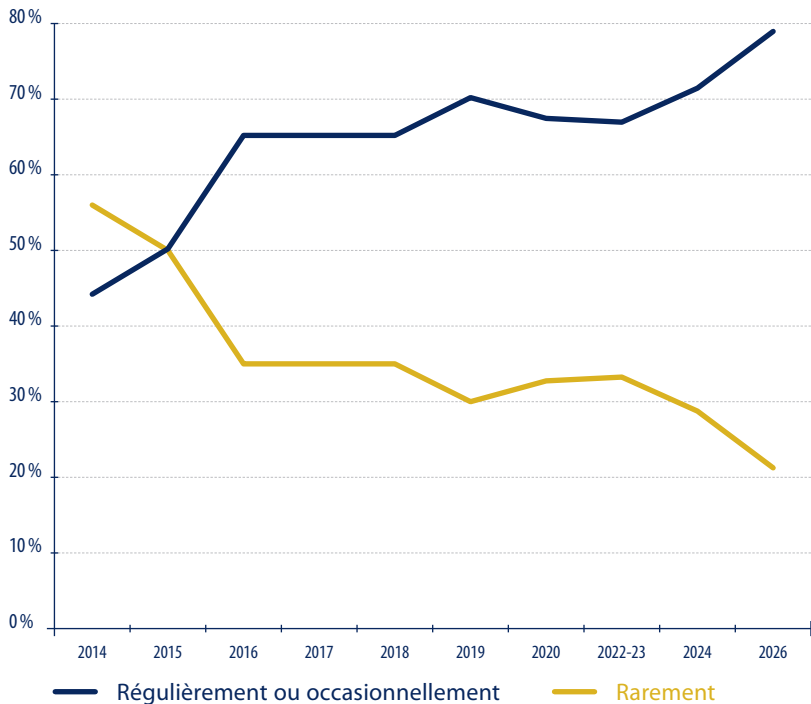
- **Le sentiment de stigmatisation ou de discrimination est en hausse.** Des situations de ce type sont repérées régulièrement ou occasionnellement par 36 % des enda-drants. Les salariés sont également plus nombreux que dans l'enquête précédente de 2024 à déclarer avoir subi des situations de stigmatisation et de discrimination. **Toutes les religions sont concernées.** Quelle que soit sa religion, la personne qui rend visible son engagement religieux au travail subit un risque de stigmatisation et de discrimination.
- **Le fait religieux qui se manifeste lors de réunions en ligne est un phénomène émergent mais encore relativement restreint.** Il est repéré occasionnellement ou régulièrement par 19 % des répondants. Il s'agit principalement du port de signes religieux ou de l'emploi d'expressions religieuses.

Un **fait religieux** est un fait, un comportement ou un événement ayant une dimension religieuse prise en compte comme telle dans le cadre des interactions professionnelles.

a. Une progression continue des faits religieux au travail

En 2026 la présence du fait religieux dans les entreprises françaises progresse encore. 79 % des répondants à notre enquête repèrent des faits religieux dans leur situation de travail de manière régulière ou occasionnelle. Ils étaient 71,3 % en 2024 et 66,7 % en 2022. Cela signifie que le fait religieux est présent dans près de 8 entreprises sur 10. Il s'agit du niveau le plus élevé depuis la mise en place du baromètre en 2013.

Graphique n° 1 • Évolution de la présence
du fait religieux en entreprise (2014-2026)



Ce chiffre ne signifie pas que le fait religieux est présent dans 79 % des situations de travail ni même que 79 % des organisations ont un fonctionnement impacté par la présence du fait religieux. Les faits religieux n'ont pas systématiquement des effets et impacts sur le travail ou les relations professionnelles ; ils sont multiformes et polysémiques. Porter un signe religieux ou refuser de travailler avec une femme pour des motifs religieux ne sont pas des faits à mettre sur le même plan et ils ne créent par les mêmes types de situation. Au total en 2026, 55 % (contre 54 % en 2024 et 2022) des situations marquées par le fait religieux ont nécessité une intervention managériale.

b. Une présence accrue, mais des situations encore majoritairement peu perturbatrices

Pour analyser plus finement la présence du fait religieux dans les organisations françaises, nous recourons depuis 2018 à la notion de **densité religieuse**. Trois niveaux de densité sont identifiés.

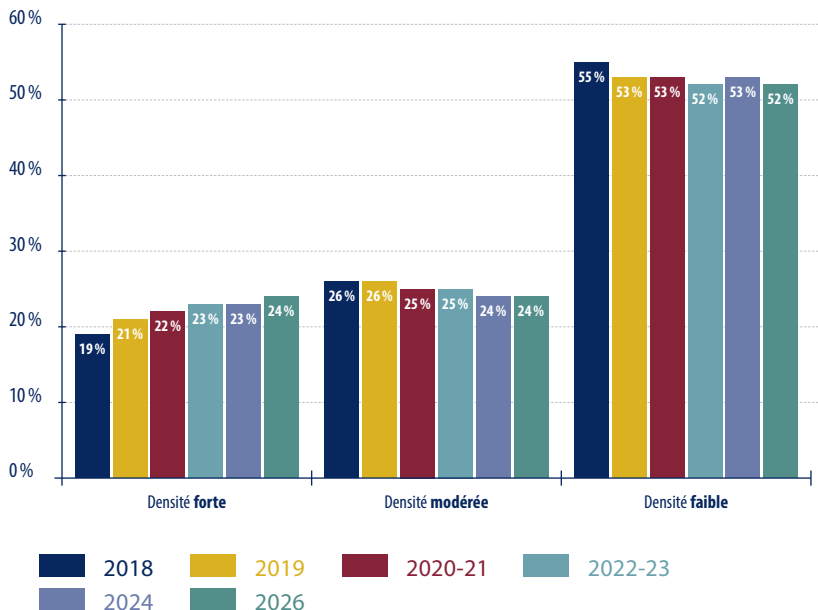
- Une densité faible caractérise des situations dans lesquelles le fait religieux est relativement peu présent et a peu d'influence sur les relations professionnelles, le fonctionnement organisationnel, la réalisation du travail et les relations encadrants-managés. La proportion des entreprises rencontrant une densité faible a légèrement diminué depuis 2018 et est stable depuis 2020. Elle est en légère baisse en 2026 : 52 % (contre 53 % en 2024) des entreprises sont régulièrement ou occasionnellement concernées par un fait religieux de densité faible.
- Une densité forte caractérise des situations dans lesquelles le fait religieux est présent de manière significative et influence significativement les relations professionnelles, le fonctionnement organisationnel et la réalisation du travail, ainsi que les relations encadrants-managés. Cela suggère que le fait religieux devient une problématique managériale. **La proportion des entreprises**

rencontrant une densité forte a légèrement progressé pour se stabiliser entre 2024 et 2026. Elle était de 19 % en 2018, de 23 % en 2022 et 2024 et de 24 % en 2026.

- La part des entreprises rencontrant une densité modérée est stable (26 % en 2018 et 2019 ; 25 % en 2020-21 et 2022 ; 24 % en 2024 et en 2026).

Dans une même entreprise se côtoient la plupart du temps des situations à densité religieuse faible, modérée et forte, mais aussi des situations non concernées par les questions de religion.

Graphique n° 2 • Densité religieuse dans les situations de travail (faits religieux réguliers et occasionnels)



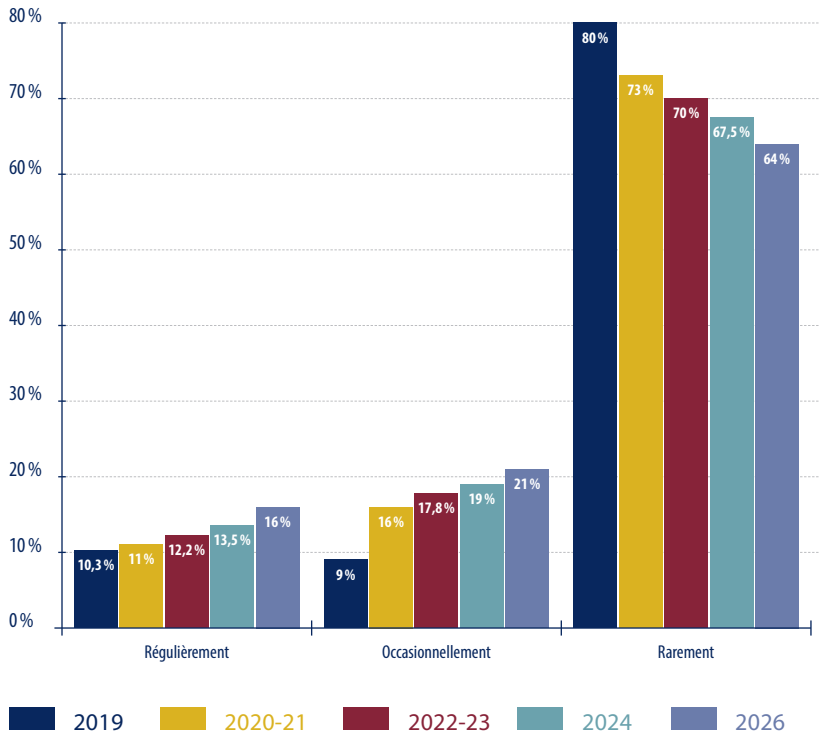
c. La hausse des faits religieux se traduit par une augmentation des observations de stigmatisation et de discrimination

La notion de stigmatisation désigne le processus par lequel une personne est perçue, jugée ou traitée négativement en raison de son appartenance religieuse réelle ou supposée, ou de l'expression de ses convictions religieuses.

La notion de discrimination désigne les différences de traitement défavorable fondée sur l'appartenance religieuse réelle ou supposée d'une personne, ou sur l'expression de ses convictions religieuses.

Sur les questions de la stigmatisation et de la discrimination au travail, la situation perçue par nos répondants continue de se dégrader. En effet, la part des répondants qui observent des situations de stigmatisation et de discrimination au travail continue de progresser pour atteindre 37 % alors qu'elle était de 19 % en 2019 et 32 % en 2024. La part de ceux qui observent régulièrement ce type de situation est passée de 10 % en 2019 à 16 % en 2026. **Toutes les religions sont concernées par ces questions de stigmatisation et de discrimination**, que cela soit dans les rapports avec ses collègues ou l'encadrement mais aussi dans les processus de gestion de l'entreprise, notamment les d'embauche.

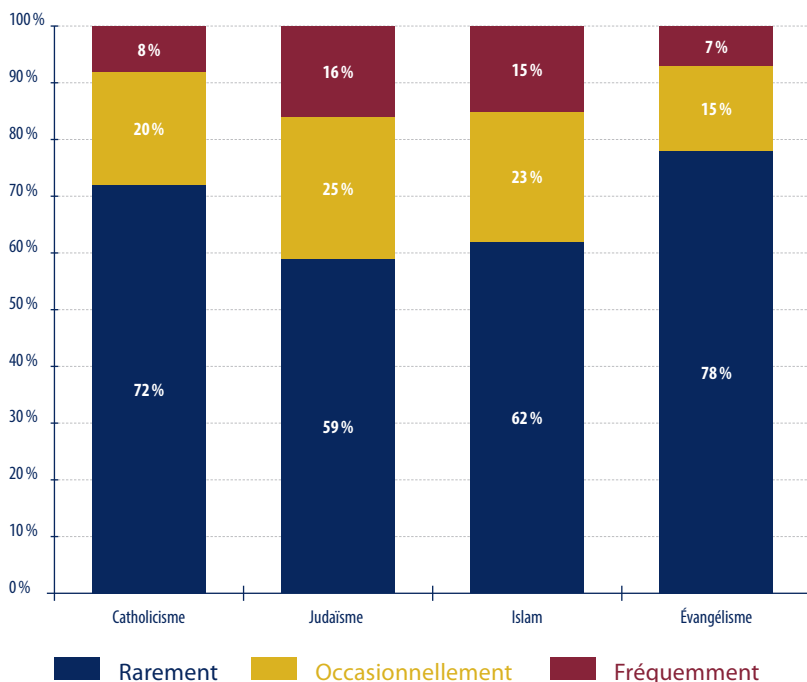
Graphique n° 3 • Fréquence d'observation des discriminations religieuses au travail



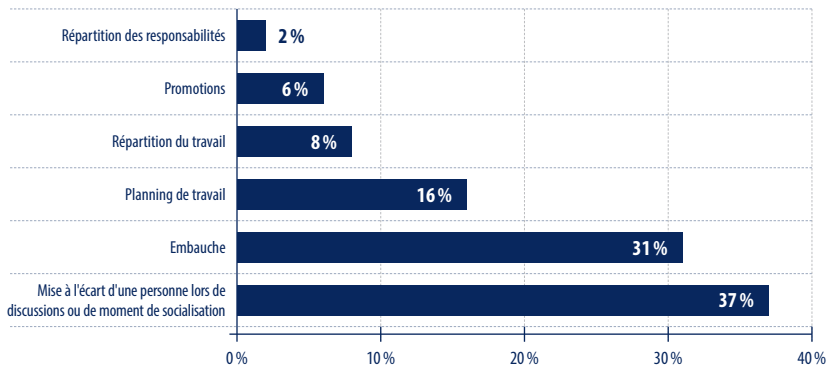
Comme c'était déjà le cas dans le baromètre 2024, **l'enquête 2026 révèle une dégradation de la situation des salariés juifs qui se sentent davantage victimes de stigmatisation et de discrimination.** C'est en effet le judaïsme qui est repérée par les répondants comme la religion la plus souvent concernée par les situations de stigmatisation et discrimination fréquentes (16%) ou occasionnelles (25%). Ces chiffres sont en hausse (15% et 23% en 2022). **De la même manière,**

la situation des salariés musulmans s'est dégradée. 15 % des répondants repèrent des situations de stigmatisation et discrimination liées à l'islam de manière fréquente (13 % en 2022) et 23 % de manière occasionnelle (17 % en 2022).

Graphique n° 4 • Fréquence d'observation des situations de discrimination par religion



Graphique n° 5 • Les types de faits discriminatoires les plus fréquents



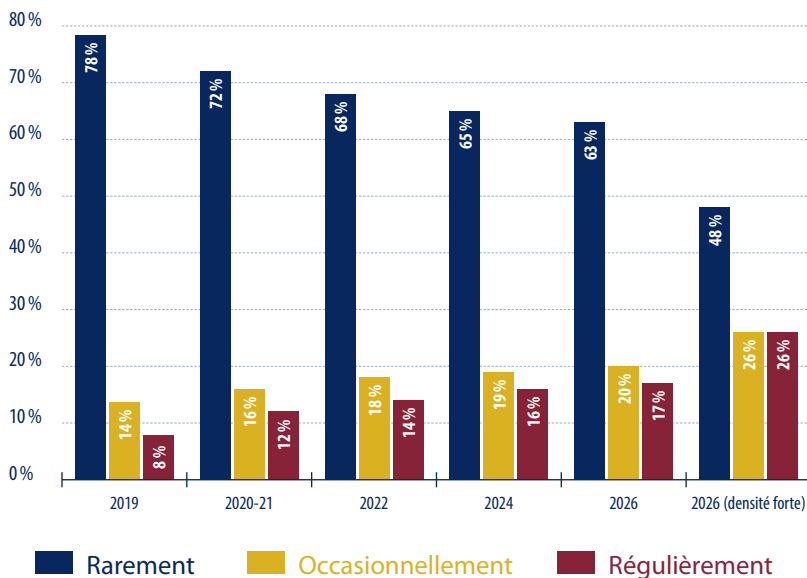
La stigmatisation concerne l'ensemble des salariés croyants, quelle que soit leur religion, même si **la stigmatisation à l'encontre des personnes de confession juive a particulièrement progressé passant de 16% en 2022, à 32% en 2024 à 41% en 2026**. Par rapport à 2024, la situation des salariés musulmans s'est également dégradée. Ainsi, la part des situations de stigmatisation repérées par les répondants et impliquant des personnes musulmanes est passée de 28% en 2024 à 32% en 2026. **La discrimination concerne de manière significative plus marquée les salariés musulmans, particulièrement pour l'embauche**. Pour ce processus en effet, 75% des situations de discrimination repérées concernent des personnes musulmanes.

d. Des comportements rigoristes encore minoritaires, mais en progression

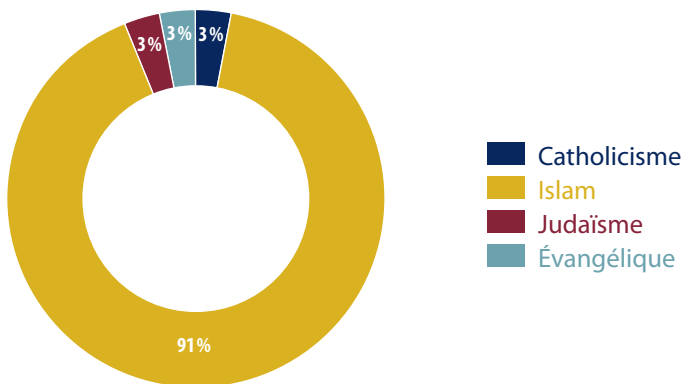
Les comportements rigoristes continuent à progresser même s'ils ne sont toujours repérés que par une minorité des répondants. Ainsi, **la proportion de ceux qui en repèrent régulièrement progresse pour**

atteindre 17 %. Ils étaient 8 % dans ce cas en 2019, 14 % en 2022 et 16 % en 2024. Concernant les répondants qui sont dans des situations de travail à forte densité de faits religieux, ils ne sont plus que 48 % (contre 51 % en 2024 et 54 % en 2022) à en repérer rarement et 26 % à en repérer régulièrement (contre 23 % en 2024 et 21 % en 2022). **Dans 91 % des situations dans lesquelles sont repérés des comportements considérés comme rigoristes, la principale religion concernée est l’islam (comme en 2024).**

Graphique n° 6 • Fréquences des comportements rigoristes au sein des entreprises



Graphique n° 7 • Répartition des comportements perçus comme rigoristes en fonction de la principale religion présente



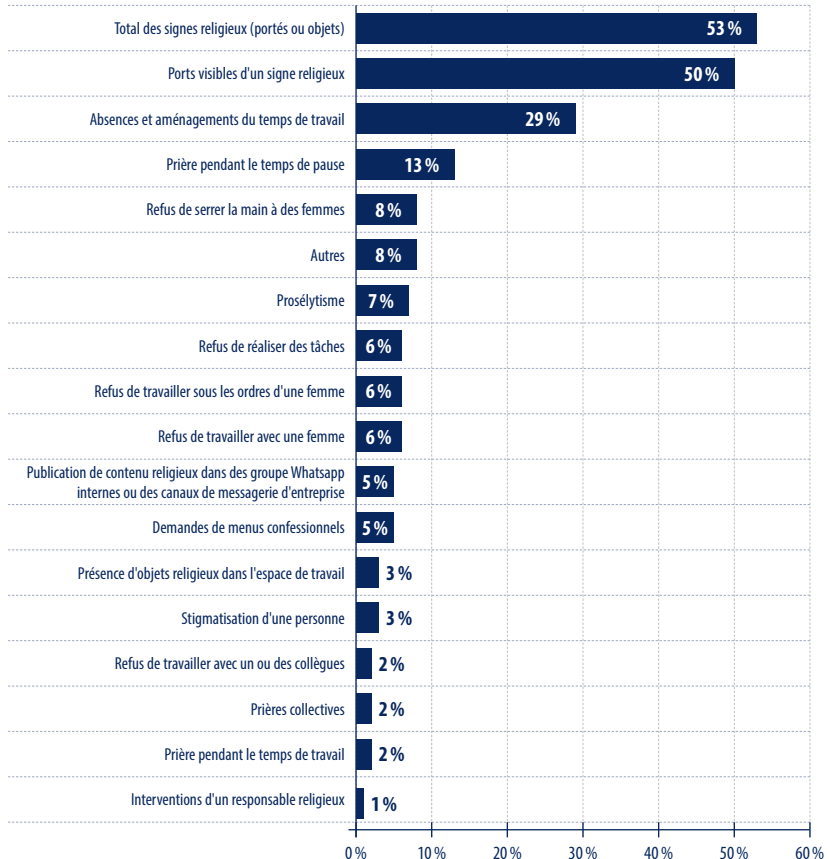
1.2. DES FAITS RELIGIEUX DE PLUS EN PLUS VISIBLES

a. Le port visible de signes religieux, premier fait religieux observé en entreprise

Le port visible de signes religieux progresse de nouveau fortement en 2026. Ce fait religieux s'est banalisé et généralisé. Il est cité par 50 % des répondants en 2026 contre 21 % en 2022 et 34 % en 2024. Au total, les signes religieux portés et ceux présents dans l'espace de travail sont repérés par 53 % des répondants.

Comme les années précédentes, les demandes d'absence et d'aménagement du temps de travail sont aussi un des faits les plus fréquents (29% des répondants, contre 27% en 2024 et 26% en 2022).

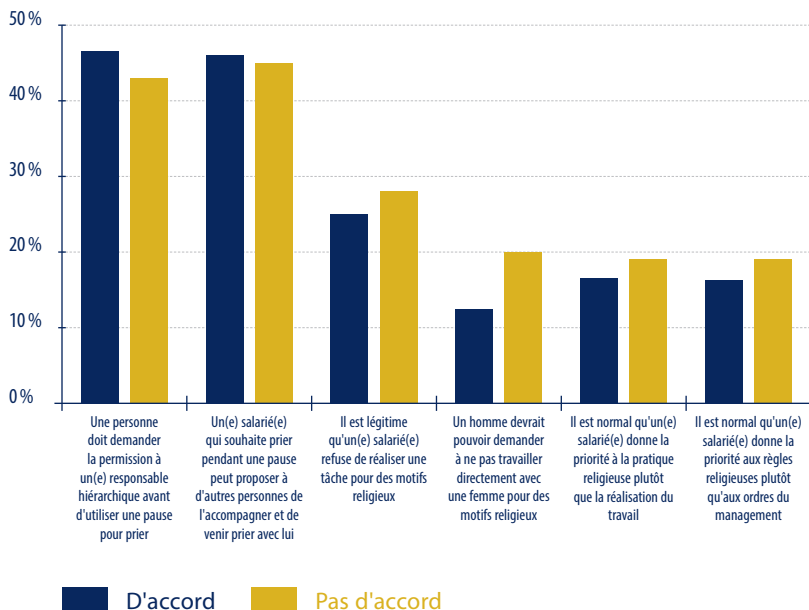
Graphique n° 8 • Les faits religieux observés dans les situations de travail en 2026



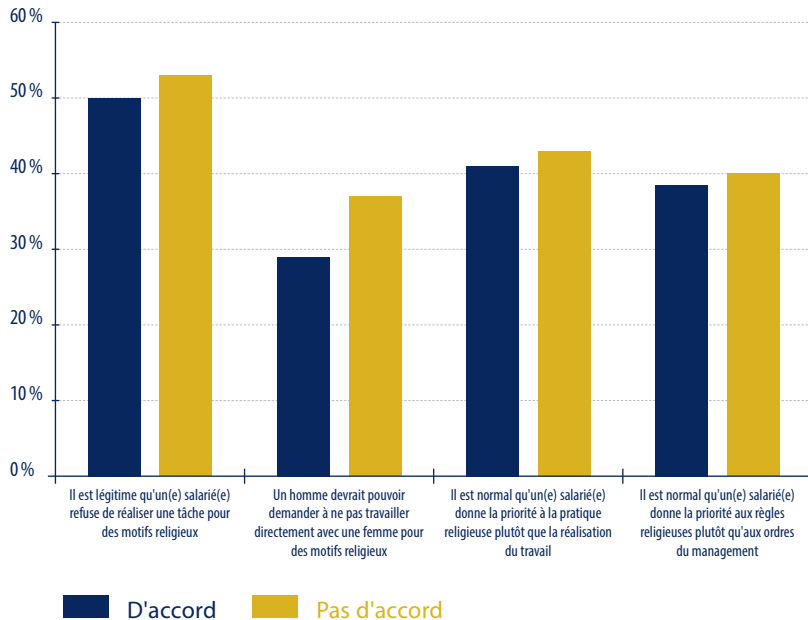
La forte progression depuis 2022 de la présence des signes religieux s'accompagne d'une évolution genrée du fait religieux avec un poids prépondérant des femmes parmi leurs auteurs. Cette visibilité accrue pourrait être liée à des postures plus affirmatives. En effet, comme

l'illustrent les deux graphiques ci-dessous, une part de plus en plus importante des salariés croyants et pratiquants légitiment des comportements tels que le refus de réaliser des tâches pour des motifs religieux ou le refus de travailler avec ou sous les ordres des femmes. Pour cause, les comportements négatifs à l'égard des femmes continuent à augmenter. À ce titre, le refus de serrer la main des femmes est repéré par 8 % des encadrants en 2026 contre 4 % en 2024. De même, la part des répondants qui considèrent qu'il est légitime de donner la priorité à sa pratique religieuse par rapport à la réalisation du travail ou aux ordres du management progresse entre 2024 et 2026. Ces évolutions sont plus marquées encore pour les salariés croyants et pratiquants musulmans.

Graphique n° 9 • Du côté des salariés pratiquants, ce qu'il est possible de faire ou non



Graphique n° 10 • Du côté des salariés pratiquants musulmans, ce qu'il est possible de faire ou non



Les extraits d'entretiens suivants illustrent ces postures affirmatives de l'identité religieuse au travail qui semblent progresser :



« Ma foi, c'est une partie de qui je suis. Je ne vois pas pourquoi je devrais la cacher au travail. Je porte souvent ma croix. Ça me semble normal de pouvoir exprimer mes convictions, comme on dit. Tant que je respecte les autres et que je fais correctement mon travail. Être chrétien, ce n'est pas seulement quelque chose de privé ou du dimanche, c'est une manière de vivre au quotidien, y compris au travail. Ce serait normal que, par exemple, on puisse demander à éviter de travailler certains jours ou pouvoir adapter les horaires si besoin. Je ne demande pas un traitement spécial, juste qu'on reconnaisse que la religion peut être un élément important de l'identité d'un salarié. Ça pourrait même être un droit. »

(Un salarié évangélique dans le secteur financier)



« Pour moi, j'ai le droit de travailler sans renoncer à ma religion. Donc il y a des choses que je refuse clairement, par exemple tout ce qui touche à l'alcool. Je ne vois pas pourquoi on me demanderait de faire quelque chose qui va contre mes croyances. On parle beaucoup de diversité dans les entreprises, D&I ou je ne sais pas trop quoi mais dès que ça concerne la religion, surtout l'islam, ça devient un problème. Je ne vais pas me cacher pour les rassurer et faire comme si ma foi n'existait pas. Moi je fais mon travail, c'est normal que l'entreprise s'adapte aux salariés qui ont des pratiques religieuses. »

(Un salarié musulman dans la grande distribution)

Parmi les signes religieux portés au travail, le voile islamique occupe une place à part. Tout d'abord parce qu'il est particulièrement visible, ensuite parce qu'il est au cœur de nombreuses polémiques depuis plusieurs années. Les femmes musulmanes voilées interrogées assument que porter le voile soit un moyen d'affirmer leur identité religieuse, tout en percevant l'effet de stigmatisation qui en résulte.



« Je sais très bien que mon voile me rend visible. C'est aussi volontaire : je n'ai pas envie de cacher ma foi pour être plus acceptable, en fait. Alors il y a un prix, hein ! On sent qu'on doit plus prouver qu'on est compétente mais aussi ouverte, intégrée, pas radicalisée, etc. Comme si, parce que je porte le voile, ça faisait de moi potentiellement un problème. »

(Une salariée musulmane dans la grande distribution)

Parallèlement, le port du voile islamique au travail suscite des réactions contrastées qui vont de l'acceptation à l'opposition en passant par l'indifférence.



« Pour moi franchement, le fait qu'une collègue porte un foulard ça ne me pose aucun problème. Ce qui compte pour moi, c'est la manière dont elle travaille et dont elle se comporte avec les autres. J'ai travaillé avec plusieurs femmes voilées par le passé et cela ne m'a jamais empêché de collaborer normalement avec elles. Tant que les règles de l'entreprise sont respectées, surtout tant que le travail est fait et bien fait et, bien sûr que cela ne crée pas de difficulté particulière, je ne vois pas pourquoi cela poserait un problème. »

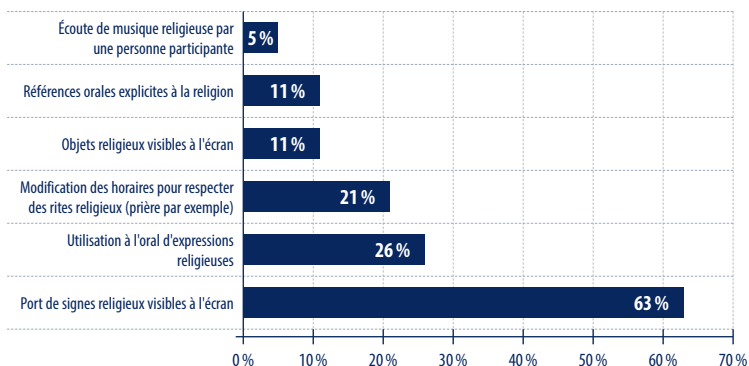
(Une encadrante dans l'industrie)

b. Les faits religieux en ligne : un phénomène émergent mais encore restreint

Le télétravail, qui s'est installé dans le fonctionnement organisationnel des entreprises depuis 2020, est un vecteur modéré de fait religieux au travail. 9 % des répondants à notre enquête ont repéré régulièrement des faits religieux en télétravail et 10 % occasionnellement. Ils sont 60 % à déclarer n'en avoir jamais repéré, et 22 % à en avoir rarement repéré.

L'expression du fait religieux lors d'échanges en visioconférence ou de réunions à distance se manifeste principalement à travers le port de signes religieux visibles (repéré par 63 % des répondants), l'utilisation à l'oral d'expressions religieuses (26 %), des demandes de modifications des horaires de l'appel ou de la visioconférence pour respecter des rites religieux (21 %).

Graphique n° 11 • Les faits religieux récurrents lors d'échanges ou de réunions en visioconférence



c. Trois catégories de faits : pratiques ordinaires, comportements transgressifs, religiosité invisible

Nous proposons de distinguer trois catégories de faits religieux au travail qui ont des natures, des formes et des conséquences différentes, appelant par conséquent une gestion – managériale notamment – également différenciée.

Une première catégorie regroupe des faits et comportements religieux neutres. Ils ne remettent pas en cause, en eux-mêmes, le fonctionnement de l'organisation, la réalisation du travail ou les relations professionnelles (entre collègues comme avec l'encadrement). Cette catégorie correspond aux faits les plus fréquents : demandes d'absence ou d'aménagement des plannings, port de signes religieux ou présence d'objets religieux dans l'espace de travail. On y retrouve aussi les demandes de menus confessionnels au restaurant d'entreprise ou l'utilisation d'un temps de pause pour prier dans un lieu approprié.

Une deuxième catégorie regroupe des faits plus transgressifs. Ces faits contreviennent à des règles de droit et peuvent donner lieu à une sanction disciplinaire, voire judiciaire. Il s'agit par exemple des comportements négatifs à l'égard des femmes (15 % des répondants), du refus de réaliser certaines tâches (3 %), du refus de travailler avec une personne pour des raisons religieuses (2 %), du prosélytisme (4 %) ou encore de la stigmatisation d'une personne en raison de ses croyances ou pratiques (4 %).

Comme le montrent des travaux récents, les décisions managériales de terrain font jurisprudence dans le périmètre local des situations de travail. Autrement dit, **un comportement transgressif qui n'est ni recadré ni sanctionné risque progressivement d'être perçu comme acceptable, puis normal. La première réaction du management est donc décisive.**

Par ailleurs, certains faits et comportements, sans être nécessairement transgressifs, peuvent générer des tensions ou des conflits en suscitant des réactions hostiles de collègues ou de clients.



« Je porte une croix autour du cou et honnêtement je ne l'ai jamais portée pour provoquer. Mais dès qu'il y a une discussion sur la religion ou une tension dans l'équipe, tu sens vite que certains te regardent différemment, comme si tu étais forcément plus « radical » parce que tu affiches ta foi. »

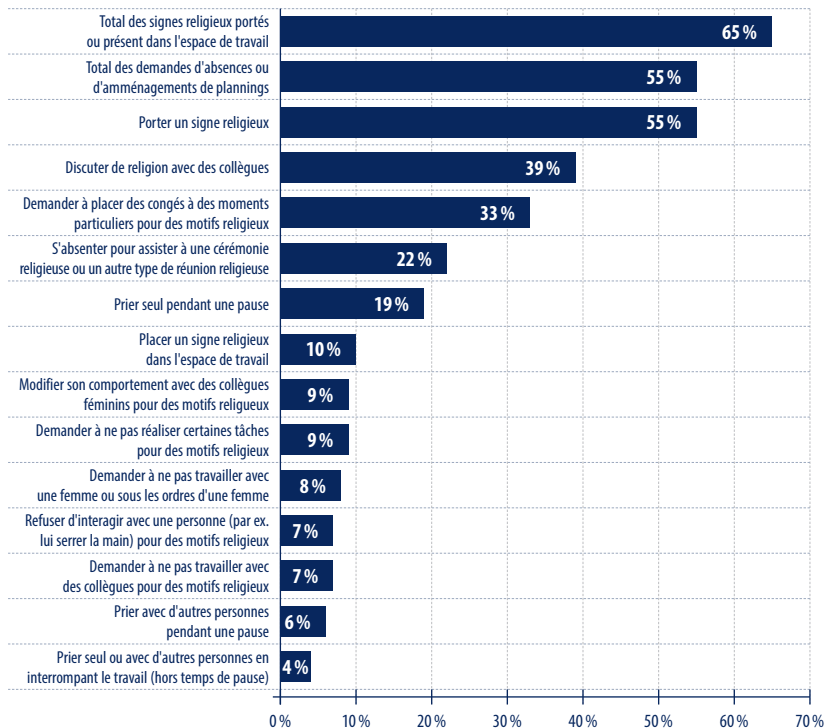
(Un commercial chrétien évangélique dans une entreprise de télécommunications)

Une troisième catégorie regroupe les faits religieux invisibles. Ces faits correspondent à une situation dans laquelle le salarié pratiquant limite le plus possible la visibilité de sa religiosité. Il banalise son comportement. dsl corecll renonce aux actions qui rendraient visible sa pratique (e.g. port de signe, prière) ou encore à demander des aménagements de son travail (e.g. tâches, plannings) pour des raisons liées à la religion. Lorsqu'il formule des demandes (absences, etc.), il tait la raison lorsque celle-ci est religieuse. Le salarié donne la priorité à son rôle professionnel. Il prend de la distance avec les normes et prescriptions de comportement issues de sa religion. Cette prise de distance peut être pour lui le comportement qui s'impose. Elle correspond alors à une adaptation librement consentie. Toutefois, elle peut aussi correspondre à un renoncement et générer de la frustration.

L'enquête auprès des salariés pratiquants confirme les résultats de l'enquête menée auprès des encadrants en ce qui concerne les faits religieux les plus fréquents. **65 % des répondants (contre 54 % en 2024) disent porter / avoir porté ou disposer / avoir disposé des signes religieux au travail.** Le port de signes concerne à lui seul 55 % des répondants, ce qui correspond à une hausse marquée par rapport

à 2024. Viennent ensuite **les demandes d'absence et d'aménagement du temps de travail** (55 % en 2026 contre 52 % en 2024), puis les discussions entre collègues portant sur la religion (en légère baisse avec 39%). 19% des répondants déclarent prier seuls pendant des pauses (16% en 2024). 6 % déclarent avoir déjà prié avec d'autres personnes pendant une pause et 4 % déclarent avoir déjà interrompu leur travail pour prier, ce qui était déjà le cas en 2024.

Graphique n° 12 • Les faits religieux observés
chez les salariés pratiquants



2 Typologie des religions à l'origine de faits religieux en entreprise

Points saillants

- **La religion musulmane, identifiée dans 85 % des situations en 2026, est de très loin la religion la plus à l'origine des faits religieux au travail, et sa part continue de progresser.**
- **Le port de signes religieux s'impose plus que jamais comme le principal fait religieux observé dans les entreprises.** Cette progression concerne l'ensemble des religions présentes dans l'étude et contribue à une visibilité accrue du fait religieux dans les situations de travail.
- **Les faits religieux associés au catholicisme et au judaïsme restent très largement des pratiques peu perturbatrices.** Le port de signes religieux, les demandes d'aménagement du temps de travail et les prières durant les temps de pause représentent plus de 90 % des faits recensés pour ces deux religions. À l'inverse, **les faits religieux associés à l'islam sont plus nombreux, divers et affirmatifs que ceux observés pour les autres religions.** Le port de signes religieux musulmans connaît notamment une progression très importante, passant de 19 % des faits observés en 2022 à 36 % en 2024 puis à 50 % en 2026.

- **Le fait religieux au travail devient de plus en plus féminin.** Les situations associées exclusivement à des femmes progressent fortement et dépassent désormais celles associées exclusivement à des hommes. **Les faits les plus susceptibles de générer des tensions, des conflits ou des dysfonctionnements demeurent toutefois très majoritairement masculins :** prosélytisme, prières pendant le temps de travail, refus liés à des motifs religieux, comportements négatifs à l'égard des femmes.
- **L'expression de la religiosité au travail continue de rajeunir.** Les salariés de moins de 40 ans représentent désormais 86 % des situations recensées et les moins de 30 ans à eux seuls la moitié des situations observées. La tranche des 20-25 ans est à la fois la plus représentée et celle qui progresse le plus fortement.
- **Les faits et comportements les plus transgressifs sont principalement concentrés parmi les salariés les plus jeunes.** Les comportements les plus fréquemment associés aux tensions, conflits et dysfonctionnements, diminuent fortement avec l'âge. Cette tendance, déjà observée lors des enquêtes précédentes, se renforce en 2026.
- **Le fait religieux demeure principalement concentré dans les catégories professionnelles les moins qualifiées.** Les ouvriers et les employés représentent à eux seuls 75 % des situations observées.
- **Le fait religieux concerne désormais toutes les tailles d'entreprise, même si les grandes organisations**

demeurent les plus exposées. Les entreprises de plus de 500 salariés concentrent encore 53 % des situations recensées, même si leur poids recule légèrement par rapport à 2024 (57 %).

- **La taille de l'entreprise constitue un facteur important dans la gestion des faits religieux.** Les grandes entreprises disposent plus souvent de services ressources humaines et juridiques capables d'accompagner les encadrants de proximité dans leurs prises de décision et la gestion des situations complexes.
- Aux côtés de l'industrie, **le commerce et la grande distribution voient leur part progresser fortement**, tandis que des secteurs tels que le transport et la logistique, le BTP, l'environnement, la sécurité, le nettoyage ou encore la maintenance industrielle restent particulièrement exposés aux situations de fait religieux.

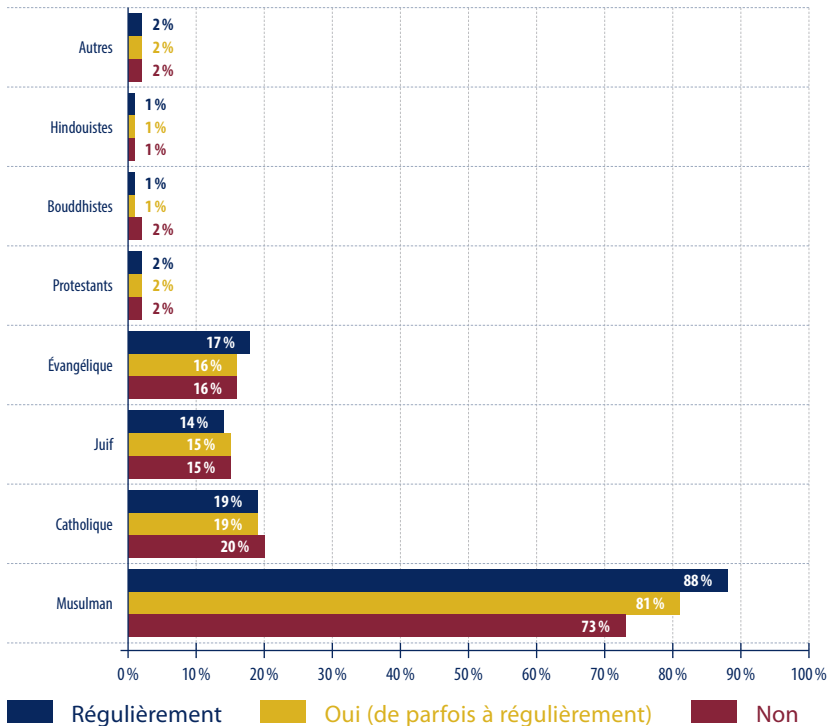
2.1. UN FAIT RELIGIEUX QUI CONCERNE L'ENSEMBLE DES CULTES, MÊME SI L'ISLAM RESTE MAJORITAIRE DANS LES SITUATIONS OBSERVÉES

a. L'islam est majoritaire et progresse, bien que les faits attribués au catholicisme, au judaïsme et aux cultes évangéliques ne soient pas anecdotiques

Les principales religions présentes en France sont toutes liées au phénomène du fait religieux au travail. Toutefois, comme c'était déjà le cas lors de l'enquête précédente, la religion musulmane est celle qui

est le plus souvent à l'origine du fait religieux au travail. **De plus, cette part de la religion musulmane est en progression.** Elle est repérée par les répondants comme présente dans 85 % des situations en 2026 (contre 73 % en 2022 et 81 % en 2024). La présence des autres religions est stable (catholicisme 19 %; judaïsme 14 % contre 15 % en 2024; évangélique 17 % contre 16 % en 2024).

Graphique n° 13 • Pourcentage des situations concernées par religion¹



¹ Le total dépasse 100 % car certaines situations peuvent impliquer plusieurs religions.

b. Pour chaque religion, une forte progression du port de signes religieux

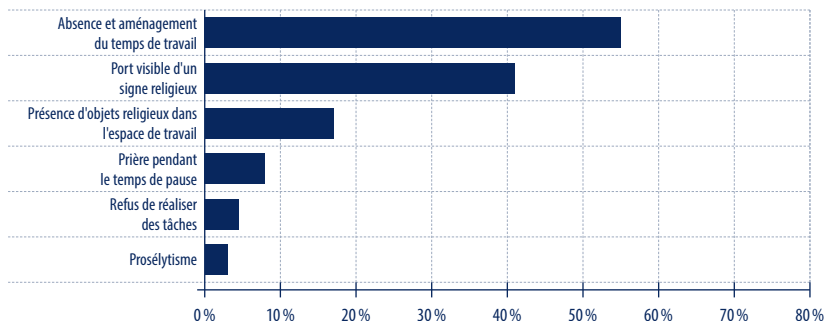
Les faits les plus fréquents sont les signes religieux (objets, vêtements, bijoux, etc.). Ils sont en hausse pour toutes les religions.

Viennent ensuite les demandes d'aménagement des temps et plannings de travail. Les prières pendant les temps de pause représentent également un fait religieux au travail commun aux différentes religions. Pour le catholicisme et le judaïsme, ces faits communs et fréquents représentent plus de 90 % du total des faits et comportements liés à ces religions.

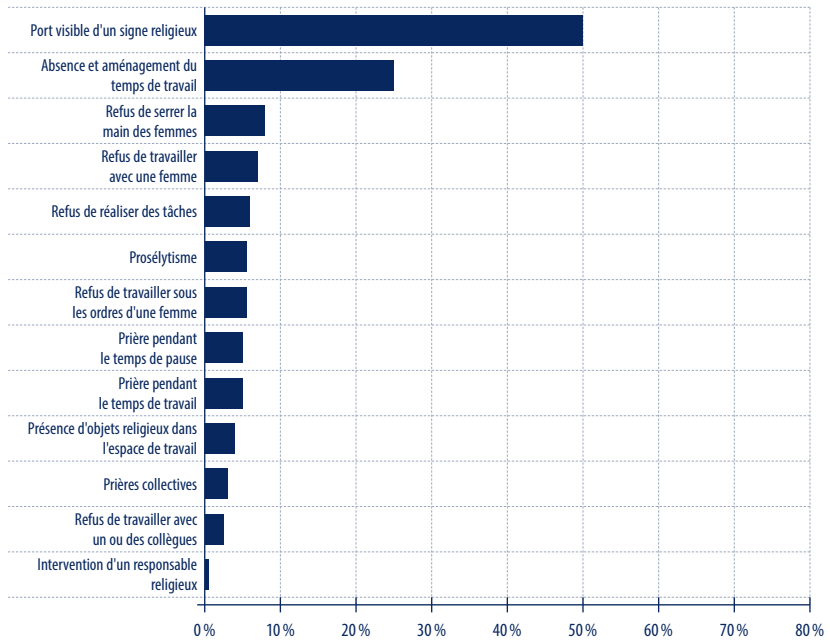
Le prosélytisme a une place significative et en progression parmi les faits religieux évangéliques (16 % en 2026 contre 14 % en 2024).

Les faits musulmans sont plus diversifiés que ceux des autres religions. **Le port de signes religieux musulmans est de nouveau en forte progression (19 % en 2022 et 36 % en 2024 et 50 % en 2026).**

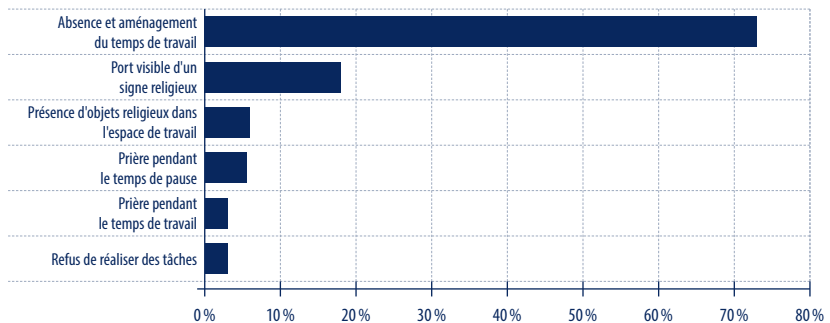
Graphique n° 14 • Les faits religieux catholiques



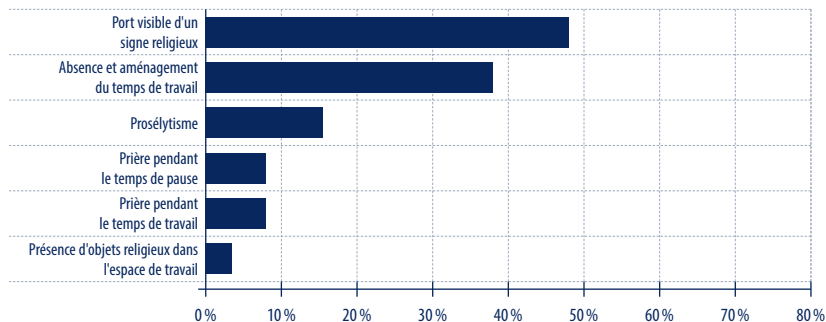
Graphique n° 15 • Les faits religieux musulmans



Graphique n° 16 • Les faits religieux juifs



Graphique n° 17 • Les faits religieux évangéliques

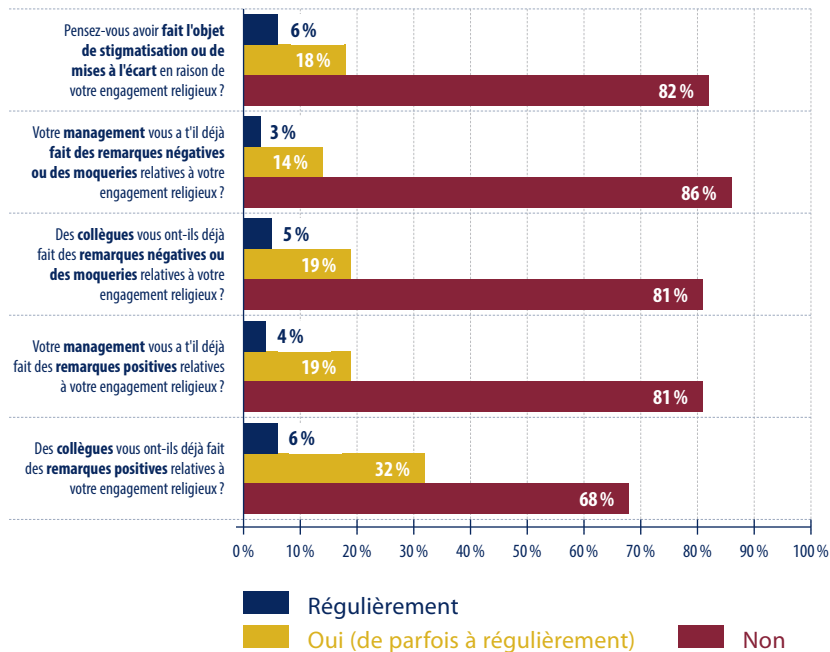


c. Le sentiment de stigmatisation et de discrimination varie fortement d'une appartenance religieuse à l'autre

Si les encadrants repèrent une progression des situations de stigmatisation et de discrimination liées aux croyances et pratiques religieuses des salariés eux-mêmes, **les salariés pratiquants, de leur côté, se disent moins fréquemment victimes de ces situations. 18 % des répondants disent avoir déjà été victimes de stigmatisation ou avoir fait l'objet de remarques négatives ou de moqueries de la part de leurs collègues en raison de leur religion (19%)**. Il est notable qu'ils sont plus nombreux (32% et 19%) à déclarer avoir fait l'objet de remarques positives liées à leur religion.

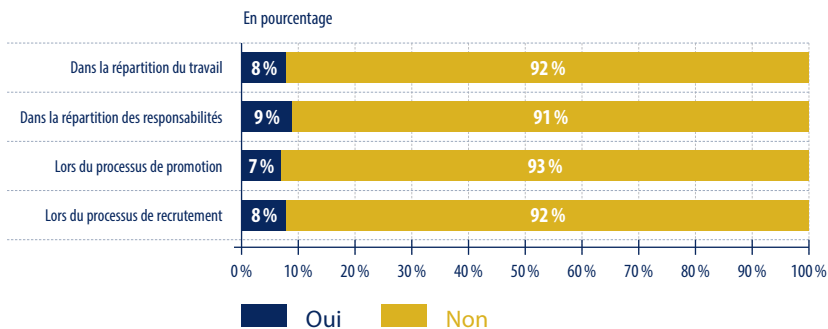
Ces chiffres varient fortement d'une appartenance religieuse à l'autre. 9% des salariés catholiques pratiquants pensent avoir fait l'objet de stigmatisation religieuse mais ils sont 32% pour les salariés juifs et 45% pour les salariés musulmans.

Graphique n° 18 • Stigmatisations, mises à l'écart et remarques (positives et négatives)



Chez les salariés pratiquants, le sentiment d'être ou d'avoir été discriminés est relativement modéré. Suivant les items, la part des salariés qui le déclarent varie entre 7 % et 9 %.

Graphique n° 19 • Taux de discrimination ressentie en raison d'une pratique religieuse



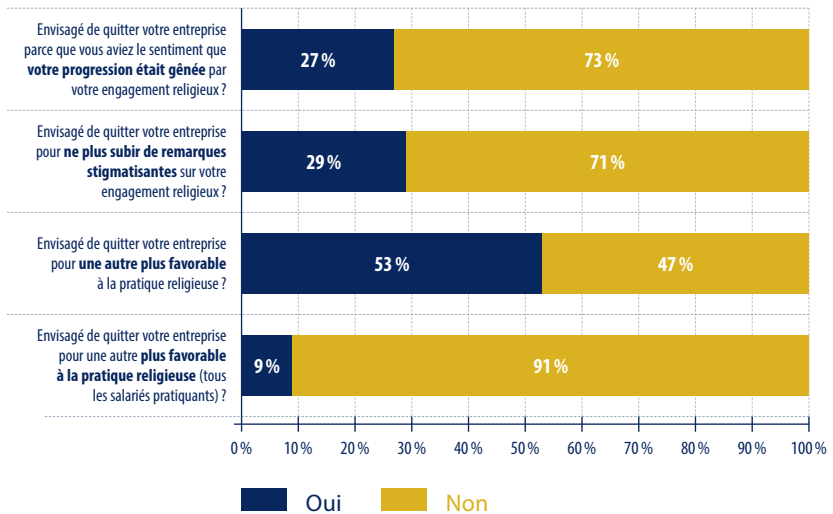
De nouveau, ces chiffres varient fortement d'une appartenance religieuse à l'autre. **Le sentiment d'avoir été discriminé est beaucoup plus présent chez les salariés musulmans.** Ils sont par exemple 30 % à avoir le sentiment d'avoir été discriminés lors d'un processus d'embauche (contre 8 % pour l'ensemble des salariés pratiquants et 3 % pour les salariés catholiques) et 32 % à avoir le sentiment d'avoir été discriminés dans la répartition du travail (contre 8 % pour l'ensemble des salariés pratiquants et 3 % pour les salariés catholiques).

Les travaux de recherche sur les questions de stigmatisation et de discrimination au travail ont souligné depuis longtemps l'impact négatif de ces comportements sur la qualité de vie au travail des victimes, puis sur leur implication et leur engagement dans l'activité et dans l'emploi². La protection des salariés contre ces phénomènes est d'abord une responsabilité légale pour l'entreprise et son management ; elle est aussi un vecteur de prévention contre tout un ensemble de conséquences négatives sur la réalisation du travail et la performance. Si tous les salariés

² Stimec, A., Grimand, A., Gentil, S., Atienza, P. C., & Journé, B. (2024). Replacer le travail au cœur de la QVCT : retour sur 20 ans de recherches francophones en sciences de gestion. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 5413(1), 4-27.

déclarant une religion ont déjà envisagé de quitter leur entreprise pour une autre où l'environnement serait plus favorable à leur pratique (9 % en 2026, 8 % en 2024 contre 7 % en 2022), cette proportion atteint 53 % chez ceux qui ont déjà eu le sentiment d'avoir été stigmatisé ou discriminé au travail (42 % en 2022 et 49 % en 2024).

Graphique n° 20 • Lien entre la stigmatisation religieuse et la volonté de quitter son entreprise



Une intention de quitter leur entreprise et/ou la France chez les salariés musulmans pratiquants ?

La plupart des salariés musulmans rencontrés pour des entretiens n'expriment pas d'intention de changer d'environnement professionnel. Dans le cas contraire, la volonté de quitter l'entreprise est souvent associée à un sentiment d'impossibilité d'articuler leur pratique religieuse et leur pratique professionnelle. Ils estiment que les démarches de compromis vont toujours dans un sens qui leur est défavorable et que la charge des accommodements leur revient systématiquement.

Lorsqu'ils expriment une intention de quitter leur entreprise ils envisagent quatre types de suite :

- **L'entrepreneuriat.** Créer son activité et devenir indépendant est une des voies envisagées pour mieux articuler les sphères religieuse et professionnelle.
- **La recherche d'un emploi dans une entreprise ayant une dimension communautaire et/ou confessionnelle.** Il s'agit d'une entreprise dirigée par un musulman ouvert à la pratique religieuse au travail ou par une personne adoptant cette posture sans être elle-même de confession musulmane. Il peut également s'agir d'une entreprise dont l'activité a une dimension religieuse (un commerce halal, une institution de finance islamique, etc.).
- **La recherche d'un emploi dans une entreprise qui a la réputation d'être ouverte au fait religieux musulman au travail.** Il existe des comptes spécialisés sur les réseaux sociaux où l'information sur les organisations ouvertes ou fermées à la pratique religieuse s'échangent entre salariés.

- **Un changement d'environnement.** Cela peut être simplement un changement de région, en règle générale pour quitter la province et aller chercher un emploi en région parisienne ou dans une grande agglomération. Cela peut également être un projet de quitter la France pour chercher un emploi dans un pays musulman.

La discrimination à l'embauche : une problématique internationale

Au niveau européen, plusieurs études confirment la prégnance de la discrimination à l'embauche des salariés musulmans. C'est le cas notamment du *Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II)* (2017). Cette enquête, menée auprès de personnes d'origine immigrée et de minorités dans plusieurs États membres, s'intéresse notamment à la discrimination à l'embauche et met en évidence un écart de 9 points en défaveur des musulmans : 39% déclarent avoir subi une discrimination de ce type au cours des cinq années précédentes. De leur côté, Di Stasio et ses co-auteurs ont mené en 2021 une étude expérimentale dans plusieurs pays européens (Allemagne, Pays-Bas, Espagne, Norvège, Royaume-Uni) sur la discrimination à l'embauche. Ils mesurent que les candidats identifiés comme musulmans reçoivent en moyenne 25 % en moins de réponses positives de la part des employeurs que les candidats comparables non musulmans/ de la religion majoritaire. Même si l'écart varie selon les pays, il est observé dans presque tous les contextes étudiés par les auteurs.

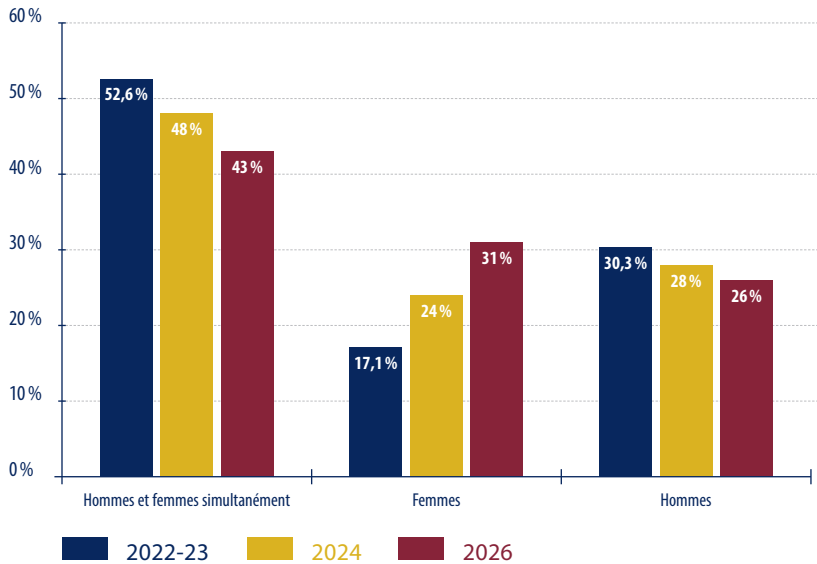
En Amérique du Nord, la question de la discrimination religieuse au travail est aussi bien présente. Ainsi, une étude de Statistique Canada, publiée en 2022, indique que 35 % des musulmans, 26 % des juifs et 17 % des sikhs déclarent avoir vécu une forme de discrimination au travail au cours des cinq années précédentes. Aux USA, l'*Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* a recensé 3 751 plaintes pour discrimination religieuse au travail en 2024, soit 4 % du total des plaintes reçues pour discrimination (contre 1939 en 2000).

2.2. UNE EXPRESSION RELIGIEUSE PLUS JEUNE, PLUS FÉMININE ET SOCIALEMENT CONCENTRÉE

a. Un fait religieux désormais davantage associé aux femmes

L'enquête 2026 confirme la bascule du genre du fait religieux au travail qui devient de plus en plus féminin. Jusqu'en 2024, lorsque le fait religieux au travail n'était pas mixte, il était plus souvent masculin. 28 % des situations étaient liées à des hommes en 2024 et 30 % en 2022 contre 24 % à des femmes en 2024 et 17 % en 2022. En 2026, 31 % des situations repérées par les répondants à l'enquête sont liées à des femmes et 26 % à des hommes.

Graphique n° 21 • Répartition des genres dans les faits religieux

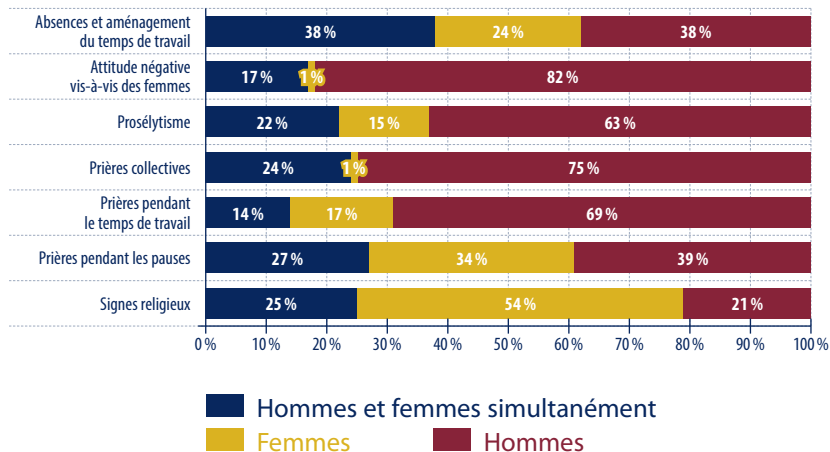


Les faits et comportements féminins sont principalement des faits peu perturbateurs du fonctionnement organisationnel : signes religieux, demandes d’absence ou d’aménagement du temps de travail, ou encore prières en dehors du temps de travail.

Le port de signes religieux est le fait religieux qui progresse le plus dans l’absolu mais de manière plus marquée pour les femmes. Il est devenu le premier fait religieux féminin. Les femmes sont rarement associées au prosélytisme, aux prières pendant leur temps de travail ou encore aux attitudes négatives vis-à-vis des femmes. Ces comportements sont très majoritairement associés aux hommes. Cette différence se retrouve pour les situations de tensions et de conflits ainsi que les dysfonctionnements qui sont davantage rattachés aux faits et comportements religieux masculins.

Graphique n° 22 • Le poids des configurations de genre dans les faits religieux

(hommes et femmes, femmes seules, hommes seuls)

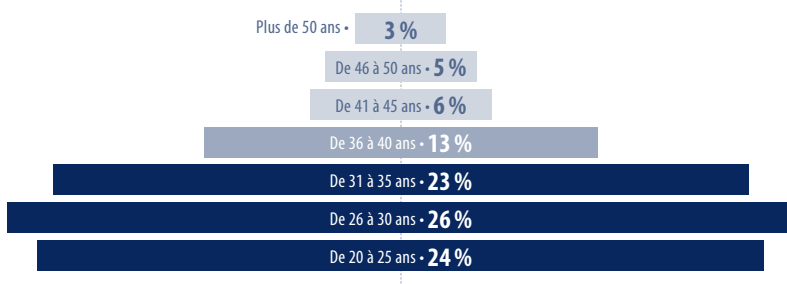


b. Une forte concentration parmi les salariés de moins de 40 ans

Le fait religieux au travail concerne toujours toutes les générations mais il **continue à rajeunir**. La part des moins de 40 ans progresse de 79 % à 86 % et celle des moins de 30 ans s'établit à 50 % contre 43 % en 2024.

Les 20-25 ans regroupent près d'un fait religieux sur quatre et leur part est en forte progression (24 % du total en 2026, contre 19 % en 2024). Les salariés pratiquants les plus âgés expriment moins leur religiosité au travail. **Presque les trois quarts des faits (73 %) sont associés à des salariés de moins de 35 ans.**

Graphique n° 23 • La pyramide des âges du fait religieux au travail

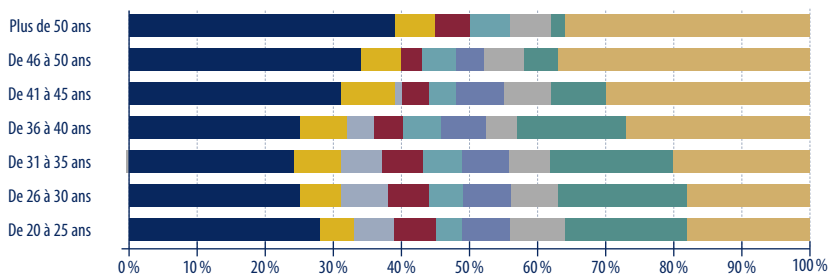


c. Des comportements transgressifs plus présents chez les salariés les plus jeunes

Quelle que soit la tranche d'âge, les faits les plus courants sont le port de signes religieux et les demandes d'absence et d'aménagement du temps de travail. À partir de 35 ans, les autres faits prennent une place de moins en moins importante et, pour certains, ne se produisent que très rarement.

Il est notable que les comportements négatifs à l'égard des femmes évoluent fortement avec l'âge. Ils sont très présents pour les tranches d'âges les plus jeunes (avant 35 ans) puis se raréfient rapidement à partir de 35-40 ans. De la même manière, la prière pendant le temps de travail devient anecdotique pour la tranche 41-45 ans, pour ensuite quasiment disparaître.

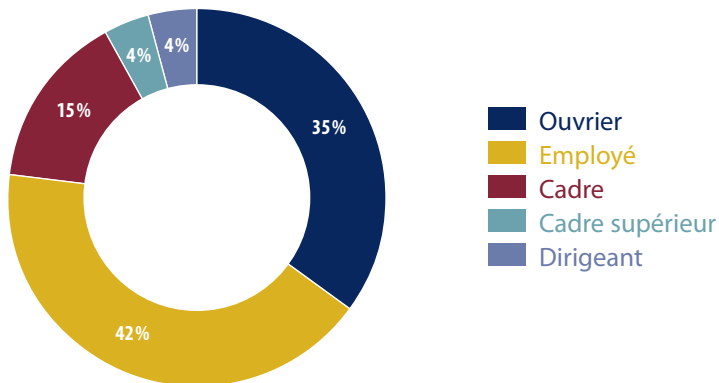
Graphique n° 24 • Les faits religieux par tranche d'âge



d. Une concentration persistante parmi les ouvriers et les employés

L'enquête 2026 confirme les résultats des enquêtes précédentes de 2024 et 2022. Elle montre que **la présence du fait religieux concerne à 75 % les catégories professionnelles « ouvriers » et « employés »**. Pour autant, les autres catégories, qui concentrent des populations à effectifs plus faibles, ne représentent pas des parts anodines : 4 % pour les « cadres supérieurs » comme pour les dirigeants et 15 % pour les cadres. **Le genre et l'âge n'ont pas d'impact sur ces résultats.**

Graphique n° 25 • Répartition socioprofessionnelle de l'expression des faits religieux

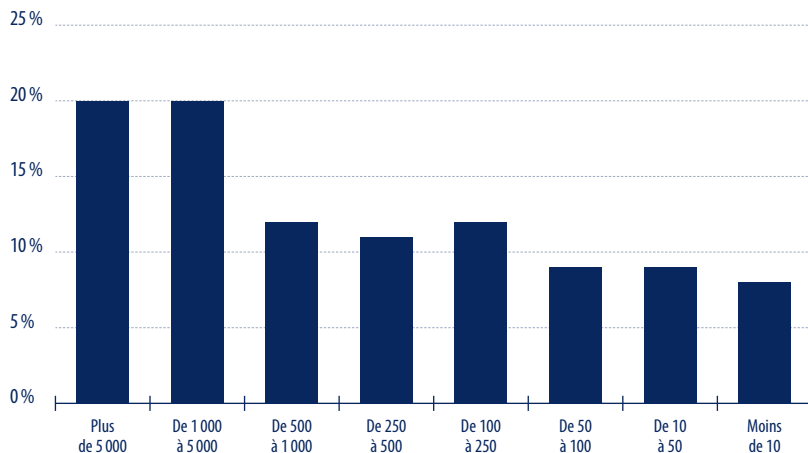


2.3. DES SITUATIONS CONCENTRÉES DANS LES GRANDES ENTREPRISES ET LES SECTEURS INTENSIFS EN MAIN-D'ŒUVRE

a. Les grandes entreprises restent les plus exposées

Toutes les tailles d'entreprises sont concernées par le fait religieux au travail. Toutefois **les entreprises de plus de 500 salariés concentrent 53 % des situations** (contre 57 % en 2024). Le fait religieux est légèrement en hausse dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Graphique n° 26 • Répartition des situations de faits religieux par taille des entreprises

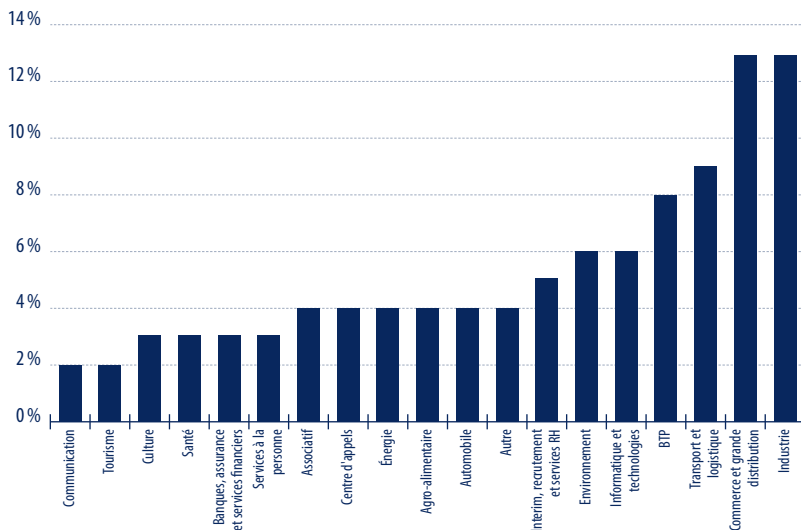


b. Industrie, commerce, grande distribution, transport et logistique, sécurité et nettoyage : les secteurs les plus concernés

L'industrie est le secteur qui concentre le plus grand nombre de situations marquées par le fait religieux au travail (13 % du total). Toutefois, **le commerce et la grande distribution** connaissent une hausse importante du nombre de faits, atteignant de ce fait le même niveau.

Les autres secteurs les plus concernés par des situations marquées par le fait religieux sont des secteurs à forte intensité de main d'œuvre appartenant aux catégories professionnelles « ouvriers » et « employés ». Ce sont par exemple **le transport et la logistique, le BTP, la grande distribution, l'environnement, la sécurité, le nettoyage, la maintenance industrielle, etc.**

Graphique n° 27 • Répartition des situations de faits religieux par secteurs ou domaines d'activité



2.4. EN EUROPE, UNE ATTITUDE HÉTÉROGÈNE VIS-À-VIS DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

Il n'existe pas d'enquête européenne globale sur le fait religieux au travail permettant une comparaison rigoureuse et chiffrée des situations, d'un pays à l'autre et avec le niveau européen. Néanmoins, en s'appuyant sur les études disponibles et sur les publications scientifiques dans différents pays, quelques tendances permettant des comparaisons entre pays se dégagent, permettant de repérer des points de convergence et de divergence avec la situation française.

De manière générale, l'approche du fait religieux au travail dans les 5 pays étudiés repose sur un socle de principes juridiques commun fondé sur la liberté religieuse, l'interdiction des discriminations et les principes issus du droit européen. Les différences observées concernent davantage les modalités de gestion de ces faits religieux, et les réponses apportées par les employeurs lorsque apparaissent des demandes ou des comportements à dimension religieuse. Ainsi, la **Belgique** se caractérise par l'importance de la place accordée aux questions de neutralité dans l'entreprise et par une jurisprudence abondante relative aux signes religieux visibles. L'**Allemagne** présente une configuration particulière liée à la protection constitutionnelle de la liberté religieuse ainsi qu'au poids des employeurs confessionnels dans certains secteurs d'activité. L'**Italie** et l'**Espagne**, quant à elles, présentent des logiques de gestion pragmatique, fondées sur la recherche d'équilibres locaux et la négociation au sein des collectifs de travail. Le **Royaume-Uni** se distingue par le développement d'un corpus jurisprudentiel important, centré sur la lutte contre les discriminations religieuses, notamment à travers la notion de discrimination indirecte.

Dans l'ensemble, les situations les plus fréquemment évoquées dans la littérature concernent le port de signes religieux, les demandes d'aménagement du temps de travail, les congés liés aux fêtes religieuses ainsi que les questions relatives à l'expression des convictions religieuses dans l'espace professionnel.

**Tableau n° 1 • Les faits religieux présents
au travail en Europe**

Type de demande	Belgique	Allemagne	Italie	Espagne	Royaume-Uni
Port du voile islamique	Très fréquent dans les études	Fréquent	Plus limité	Présent	Fréquent
Port de symboles chrétiens	Faible visibilité	Présent	Présent	Présent	Régulièrement mentionné (affaire Eweida)
Temps de prière	Occasionnel	Occasionnel	Occasionnel	Régulièrement mentionné	Régulièrement mentionné
Congés religieux	Modéré	Modéré	Modéré	Fréquent dans la littérature	Fréquent
Alimentation religieuse	Peu documenté	Présent	Présent	Présent	Présent
Employeurs confessionnels	Moyen	Très important	Important	Modéré	Modéré

3 Des pratiques religieuses aux effets contrastés sur le travail et les relations professionnelles

Points saillants

- **Si les salariés pratiquants ont une image positive de leur engagement religieux, leur image continue de se dégrader.** Les comportements religieux sont de plus en plus perçus comme une gêne pour la bonne réalisation du travail, et comme plus revendicatifs.
- **Les comportements associés au catholicisme conservent l'image la plus positive.** Ils le plus souvent perçus comme non perturbateurs. **Les dégradations les plus marquées concernent le judaïsme et l'islam.** Les comportements associés au judaïsme voient leur image négative fortement progresser depuis 2022. Ceux qui sont associés à l'islam sont ceux qui sont le plus fréquemment perçus comme perturbateurs du fonctionnement organisationnel et des relations professionnelles. Cette tendance se renforce dans l'enquête 2026.
- **Les répondants adhèrent de plus en plus à une extension du principe de neutralité religieuse au sein des entreprises privées.** Pour la première fois depuis le lancement du baromètre, plus de 80 % d'entre eux considèrent que le principe de neutralité issu de la laïcité

devrait s'appliquer au secteur privé, alors même que le cadre juridique français demeure fondé sur la liberté religieuse.

- **Il n'existe pas de rejet global du fait religieux au travail, mais une hiérarchisation marquée des comportements admis et non admis.** Les demandes d'aménagement du temps de travail, les absences pour motifs religieux ou encore la possibilité de parler de religion au travail restent largement acceptées. En revanche, les refus d'exécuter certaines tâches, de travailler avec certaines personnes, notamment les femmes, demeurent très majoritairement rejetés.
- **Les écarts de perception de ces comportements chez les pratiquants demeurent importants selon leur religion, en particulier concernant les salariés musulmans.** Ceux-ci expriment des positions sensiblement plus favorables aux comportements transgressifs que les autres salariés pratiquants.
- **Le fait religieux continue de générer relativement peu de perturbations organisationnelles, même si les impacts négatifs progressent toujours.** Dans une majorité de situations, les répondants estiment que le fait religieux n'a que rarement, voire jamais, d'effets négatifs sur le fonctionnement de l'organisation ou les relations professionnelles. Toutefois, cette proportion diminue régulièrement depuis les premières enquêtes.

- **Les tensions et conflits associés à l'intervention managériale des faits religieux continuent de progresser.** En 2026, une intervention du management sur quatre donne lieu à des tensions ou à des conflits. Ces situations correspondent le plus souvent à des refus, contestations ou oppositions à des décisions managériales prises dans le cadre de la gestion du fait religieux.
- **L'existence d'un cadre clair est l'un des principaux facteurs de prévention des tensions.** Tant les encadrants que les salariés pratiquants soulignent l'importance de règles explicites, de procédures connues et d'outils de gestion permettant de définir ce qui est possible, ce qui ne l'est pas et dans quelles conditions les décisions sont prises.

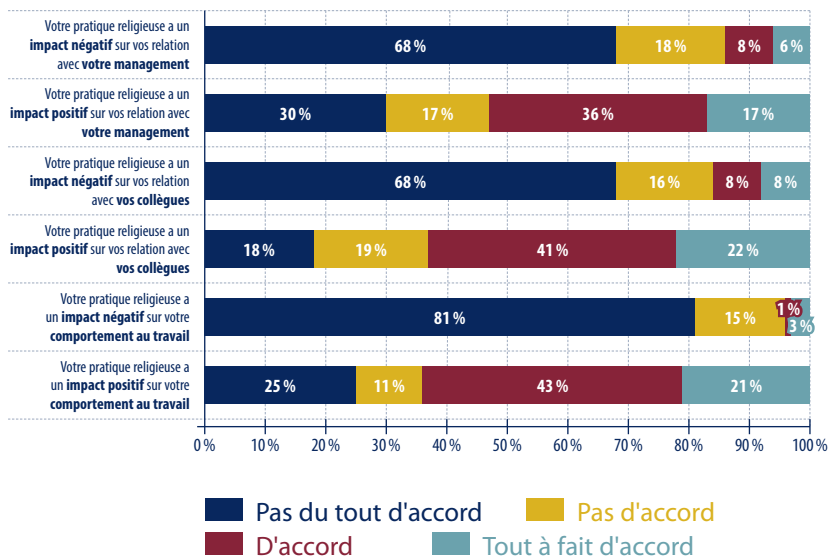
3.1. SI LA MAJORITÉ DES PRATIQUANTS PERÇOIVENT LA PRATIQUE RELIGIEUSE COMME COMPATIBLE AVEC LE TRAVAIL, SA PERCEPTION GÉNÉRALE SE DÉGRADE

- a. La majorité des pratiquants perçoivent positivement l'impact de leur religion sur leur travail

Plus de 95 % des salariés pratiquants ne perçoivent pas d'effets négatifs liés à leur engagement religieux et leur pratique sur leur travail. Dans le même sens, mais de manière plus mesurée, ils perçoivent peu d'effets négatifs sur leurs relations professionnelles, que ce soit avec leurs collègues (78 %) ou avec le management (77 %). Ces deux derniers chiffres sont en nette baisse par rapport à l'enquête 2024, traduisant une **détérioration des relations au travail** des salariés pratiquants avec leur entourage professionnel.

Cette détérioration est relative, puisque globalement les effets positifs perçus restent supérieurs aux effets négatifs perçus, mais significative. En effet, si 63 % des salariés pratiquants perçoivent un impact positif sur leur travail, 51 % (contre 58% en 2024) d'entre eux perçoivent un impact positif sur leurs relations avec leurs collègues et 47 % (contre 51 % en 2024) d'entre eux sur leurs relations avec le management.

Graphique n° 28 • Impacts des pratiques religieuses sur le travail et les relations professionnelles
(du point de vue des salariés pratiquants)



Comme l'illustrent les extraits d'entretiens ci-après, **les pratiquants associent à leur pratique religieuse des valeurs positives ayant un impact positif sur leur comportement au travail et leur rapport aux autres.**



« Ma religion c'est une démarche personnelle qui m'aide à rester cohérent avec des valeurs comme le respect, l'humilité et l'écoute. Cela ne change pas les règles du travail, bien sûr, mais ça influence la manière dont je me comporte avec les collègues ou les clients. J'essaie de rester ouvert aux différences et de créer des relations sereines autour de moi. C'est important. »

(Un salarié musulman dans les services)



« En fait, ma foi me rappelle tous les jours que chaque personne mérite considération et dignité. Au travail ça doit se traduire par une attention particulière aux autres, à la qualité des relations humaines, vraiment. »

(Un salarié catholique dans les services)



« Quand on est croyant, et cela dans toutes les religions, on croit en la bienveillance, le respect, et l'amour universel. C'est pourquoi, toutes les religions nous poussent à être de bonnes personnes et cela permet au travail de rester parfois plus calme, de répondre toujours de manière joviale et de limiter les tensions. C'est pourquoi mes croyances sont un facteur de mon bien-être au travail. »

(Un salarié évangélique dans l'industrie)

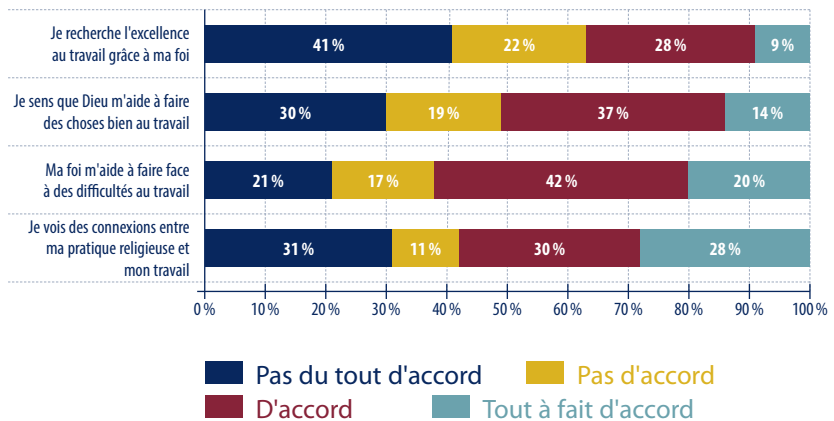


« La religion que je pratique prône l'amour, le respect et l'acceptation. »

(Un salarié juif dans la grande distribution)

Les salariés pratiquants qui ont répondu à notre enquête font des liens partiels, mais plus prononcés que lors de l'enquête 2024, entre leurs croyances et pratiques religieuses d'une part et leur travail d'autre part. **Ainsi, si 52 % d'entre eux ne voit pas de liens entre leur pratique religieuse et leur travail (contre 70 % en 2024), 68 % d'entre eux voient dans leur foi une aide pour faire face à des difficultés au travail (contre 59 % en 2024), et 51 % ressentent que Dieu les aide à faire des choses bien au travail (contre 48 % en 2024).**

Graphique n° 29 • Liens entre la foi, la pratique et le travail (du point de vue des salariés)



Les deux extraits d'entretiens ci-dessous illustrent la **perception de la foi et de la pratique comme une ressource par les salariés pratiquants** :



« Dieu est présent dans ma vie chaque jour, y compris dans mon travail. Quand je dois prendre une décision ou lorsque je suis confronté à un dilemme, je me demande souvent quelle est la bonne manière d'agir : que me dirait Dieu ? Ma foi, c'est un encouragement à être honnête, à respecter les autres et à faire mon travail consciencieusement. Ma relation à Dieu m'aide à rester fidèle à ces principes et à faire les choses du mieux possible. »

(Un salarié musulman dans l'industrie)



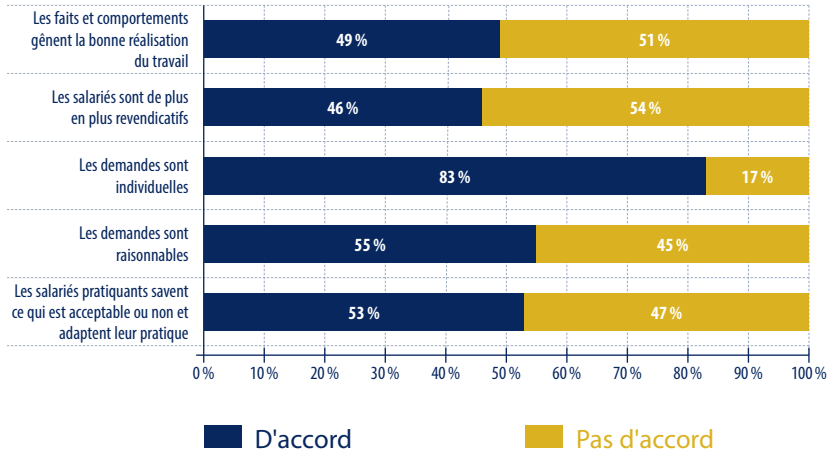
« Quand je rencontre un problème, ou, par exemple, une situation injuste au travail, ma foi m'aide à ne pas perdre espoir, à ne pas laisser tomber. Elle me donne le sentiment que les difficultés ont un sens, qu'il faut persévérer. C'est ma ressource spirituelle. Je pense que certaines périodes auraient été beaucoup plus difficiles à vivre sans ma foi. »

(Une salariée évangélique dans les services)

b. Des comportements de plus en plus perçus comme gênants et revendicatifs

En 2026, comme c'était déjà le cas lors des enquêtes 2022 et 2024, l'évolution négative des cinq indicateurs traduit une dégradation marquée de la perception des comportements des pratiquants au travail. Ils sont ainsi davantage perçus comme **gênant la bonne réalisation du travail** (49 % en 2026 contre 40 % en 2024 et 35 % en 2022), comme **plus revendicatifs** (46 % en 2026 contre 38 % en 2024, 32 % en 2022 et 31 % en 2019), et **moins souvent comme raisonnables** (55 % en 2026 contre 61 % en 2024, 66 % en 2022 et 67 % en 2019).

Graphique n° 30 • Le comportement au travail des salariés pratiquants

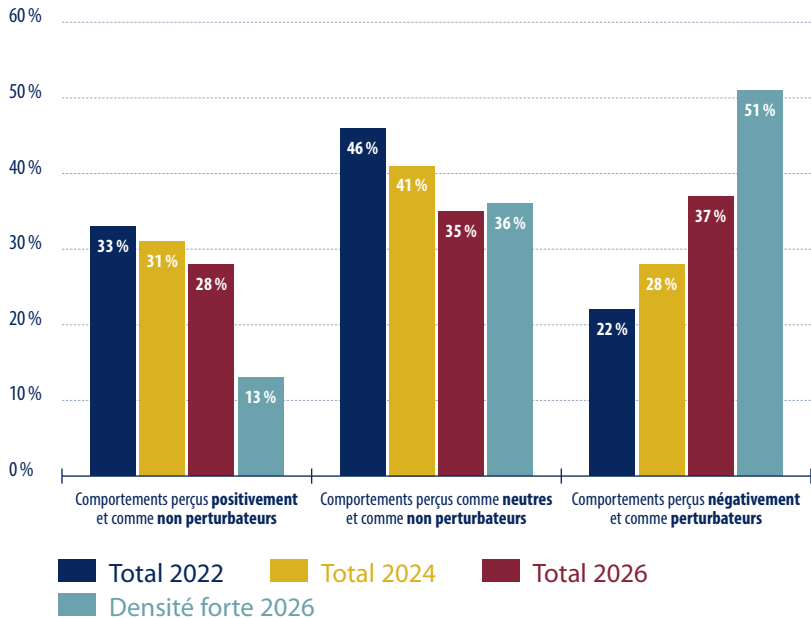


28 % des répondants de l'enquête 2026 perçoivent le fait religieux au travail positivement et comme non perturbateur du fonctionnement organisationnel (contre 31 % en 2024 et 33 % en 2022). 35 % (contre 41 % en 2024 et 46 % en 2022) le perçoivent comme neutre. 37 % (contre 28 % en 2024 et 22 % en 2022) le perçoivent comme négatif et perturbateur.

- c. Une dégradation plus marquée dans les situations de forte densité religieuse

Plus la densité des faits augmente, plus ces indicateurs se dégradent. Ainsi, les personnes qui rencontrent des situations dans lesquelles la densité religieuse est forte ne sont que 13 % (17 % en 2024) à percevoir comme positifs et non perturbateurs les comportements religieux, et ils sont 51 % (46 % en 2024) à les percevoir comme négatifs et perturbateurs du fonctionnement organisationnel et des relations professionnelles.

Graphique n° 31 • Trois types de perception des comportements et de leur impact sur la situation de travail



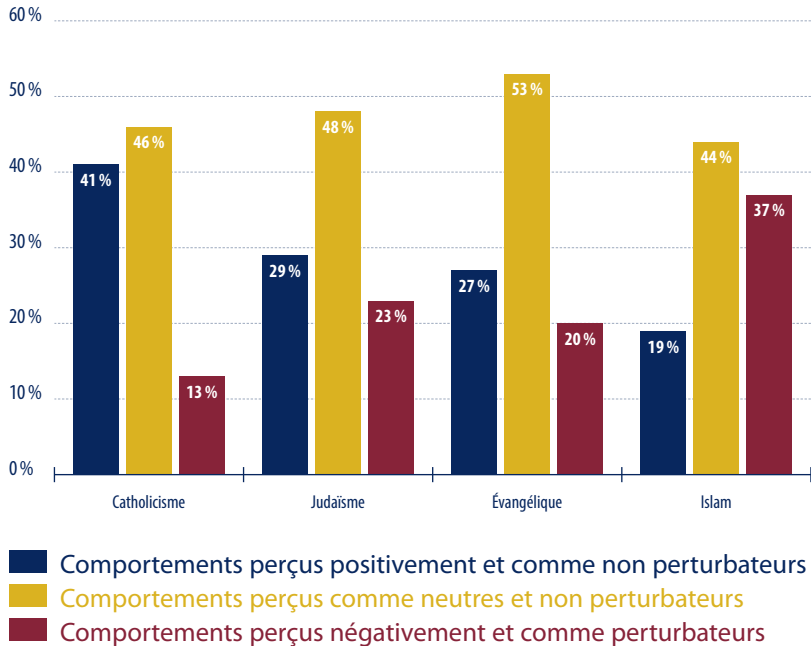
d. Des différences de perception importantes selon les religions

Cette dégradation concerne toutes les religions mais elle est plus marquée pour l'islam et le judaïsme.

- **L'image des comportements associés au catholicisme reste très positive, mais de moins en moins (41 %).** Ils ont moins souvent que pour les autres religions une image négative (13 %). En 2024, cette image était stable par rapport à 2022, alors qu'elle s'était fortement dégradée entre 2022 et 2020-21 (64 %).

- **Les comportements associés aux cultes évangéliques sont le plus souvent perçus comme neutres (53 %).** Ils sont moins souvent perçus positivement (27 %) Ils sont rarement (20 % des répondants) perçus comme négatifs et perturbateurs, ce qui représente une forte progression par rapport à l'enquête 2024 (8 %).
- **La perception des comportements associés au judaïsme se dégrade nettement.** Ils sont le plus souvent perçus comme neutres (48 %). Toutefois ils sont moins souvent perçus comme positifs et peu perturbateurs (29 %). De plus, l'image négative des comportements associés au judaïsme augmente de manière marquée (23 % en 2026, 12 % en 2024 contre 6 % en 2022).
- **Les comportements associés à l'islam sont le plus souvent perçus comme neutres et peu perturbateurs (44 % contre 47 % en 2024 et 2022). 19 % des répondants les perçoivent comme positifs et non perturbateurs.** Toutefois ils sont beaucoup plus souvent perçus comme négatifs et perturbateurs (37 % en 2026 contre 26 % en 2024 et 25 % en 2022) que ceux des autres religions. Ce dernier indicateur se dégrade encore dans cette dernière enquête.

Graphique n° 32 • Perception des comportements et principale religion présente dans la situation de travail



3.2. UNE ACCEPTABILITÉ DIFFÉRENCIÉE SELON LES COMPORTEMENTS

a. Une tolérance majoritaire pour les pratiques peu perturbatrices

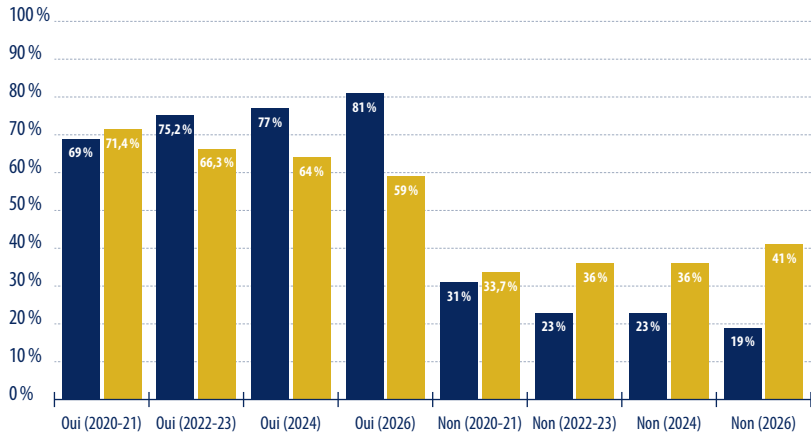
L'idée que le principe de laïcité devrait être appliqué aux entreprises s'affirme davantage enquête après enquête, depuis 2013. Dans cette enquête 2026, il dépasse pour la première fois le seuil des 80 %.

À présent, 81 % des répondants pensent que le principe de neutralité religieuse issu de la laïcité devrait être étendu au champ des organisations privées. Ils n'étaient que 36 % en 2019. Dans le même temps, la part des répondants qui considèrent que la liberté religieuse doit être prise en compte, même si elle reste majoritaire, diminue encore pour atteindre 59 % (contre 64 % en 2024, 71 % en 2020 et 66 % en 2022.

Les entreprises privées ne relèvent pas du champ de la laïcité et leurs salariés ne sont pas soumis à une obligation de neutralité, contrairement aux agents du secteur public. En matière de faits religieux au travail, le principe de référence est, en premier lieu, celui de la liberté religieuse, qui constitue une déclinaison de la liberté de conviction et inclut la possibilité de manifester son appartenance religieuse, y compris, donc, au travail.

Depuis la loi Travail de 2016 et les décrets qui l'ont accompagnée, la France dispose d'un cadre juridique spécifique en la matière. Celui-ci est venu compléter la jurisprudence européenne et s'est enrichi au fil des évolutions de cette dernière et de la jurisprudence française. Le principe demeure celui de la liberté, pour le salarié croyant et pratiquant, d'exprimer directement ou indirectement ses convictions religieuses. Cette liberté peut toutefois être encadrée ou restreinte par l'entreprise pour des motifs précis, tels que le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou encore la préservation du bon fonctionnement de l'organisation. Cette possibilité de restriction s'appuie obligatoirement sur le règlement intérieur de l'entreprise.

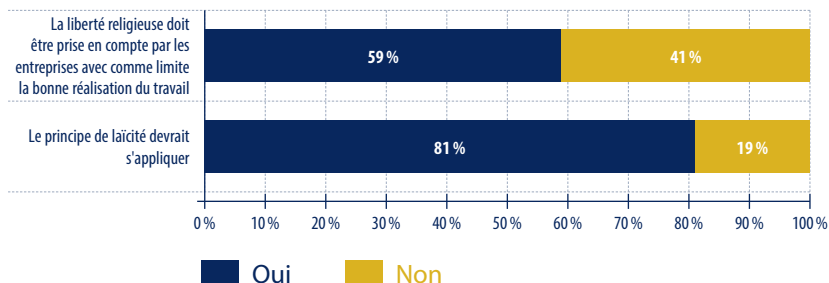
Graphique n° 33 • Laïcité et liberté religieuse au travail



- Le principe de laïcité devrait s'appliquer dans les entreprises
- La liberté religieuse doit être prise en compte par les entreprises avec comme limite la bonne réalisation du travail

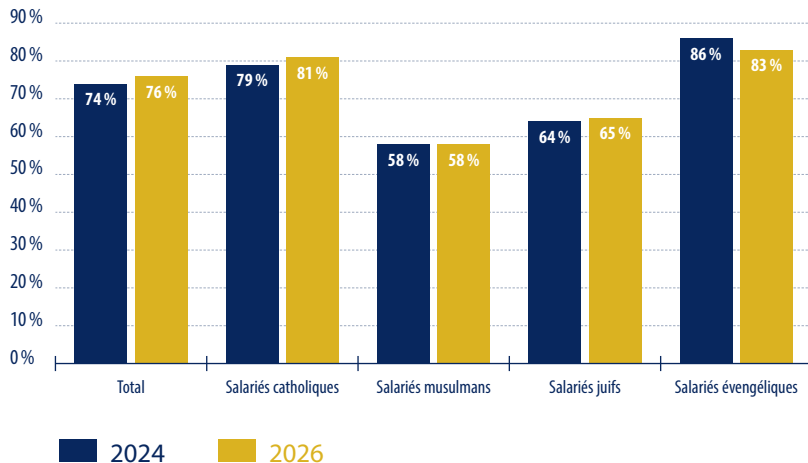
Les répondants semblent toujours appréhender la présence des faits religieux au travail à travers **un principe de tolérance encadrée** : les faits perçus comme peu perturbateurs sont généralement acceptés, tandis que ceux considérés comme perturbateurs devraient être proscrits. Nous retrouvons ici la logique de **l'accommodement raisonnable** : l'entreprise peut s'accommoder de la présence du fait religieux, à condition que celle-ci ne remette pas en cause le fonctionnement organisationnel et que son impact sur la réalisation du travail ainsi que sur les relations professionnelles demeure raisonnable. **Toutefois, cette approche est moins ancrée qu'auparavant et résiste moins qu'auparavant à la volonté de laïciser le monde du travail. Cette évolution est à mettre en lien avec l'augmentation à la fois des faits religieux au travail et des situations dysfonctionnelles et/ou conflictuelles.**

Graphique n° 34 • Avis des salariés concernant la liberté religieuse en entreprise



De leur côté, les salariés pratiquants adoptent globalement une posture identique vis-à-vis de la question de la laïcité avec toutefois des différences marquées en fonction de leur religion d'appartenance. **76 % pensent que le champ de la laïcité devrait être étendu aux organisations privées.** Cet indicateur monte à 81 % pour les salariés catholiques et à 83 % pour les salariés évangéliques. Il est de 58 % pour les salariés musulmans et de 65 % pour les salariés juifs. Les évolutions de ces pourcentages entre les enquêtes 2024 et 2026 varient également d'une religion à l'autre.

Graphique n° 35 • Le principe de laïcité devrait s'appliquer au travail, même dans les entreprises privées

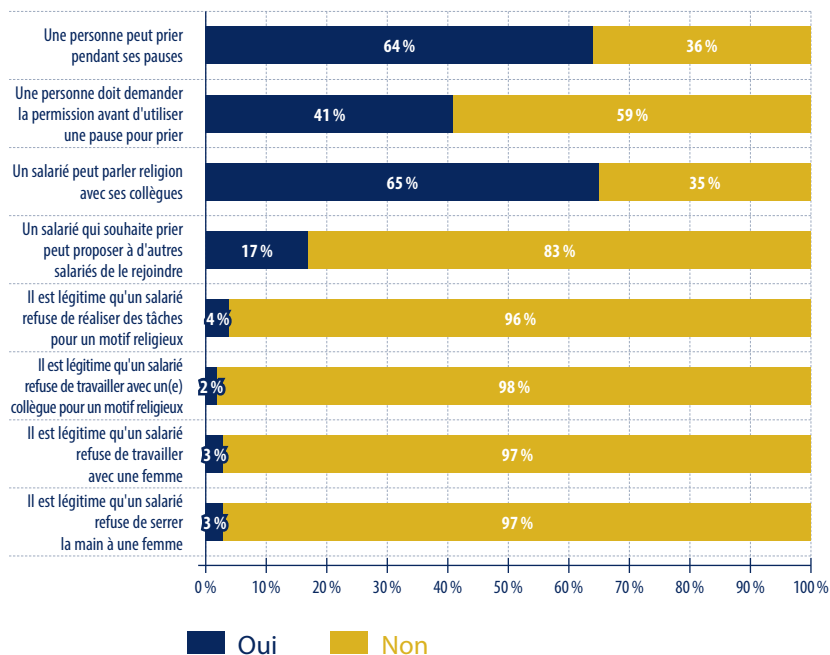


b. Un rejet net des refus de tâches, du prosélytisme et des comportements discriminatoires

Comme cela était déjà le cas dans les enquêtes précédentes, **il n'existe pas de rejet global du fait religieux au travail** qui, pour les répondants, peut avoir une place dans le quotidien des organisations. Toutefois cela ne concerne pas toutes les formes d'expression religieuse et si **certains faits et comportements religieux au travail sont admis, d'autres ne le sont pas**. Ainsi, la plupart des répondants considèrent qu'une personne peut demander une modification de planning pour respecter un rite (81 % contre 87 % en 2024) ou poser des jours de congé pour se rendre à une cérémonie religieuse (93 % contre 95 % en 2024). Dans le même sens et comme illustré ci-dessous, 64 % (contre 72 % en 2024 et 74 % en 2022) des personnes considèrent qu'une personne peut prier pendant ses pauses et 65 % (comme en 2024) considèrent qu'elle peut

parler de religion avec ses collègues. **Si ces comportements sont toujours majoritairement admis, ils le sont moins que lors de l'enquête précédente.** En revanche, des comportements comme le refus de réaliser des tâches, le refus de travailler avec un collègue en particulier ou avec une femme ou encore le refus de serrer la main à une femme sont toujours **très majoritairement considérés comme inadmissibles.**

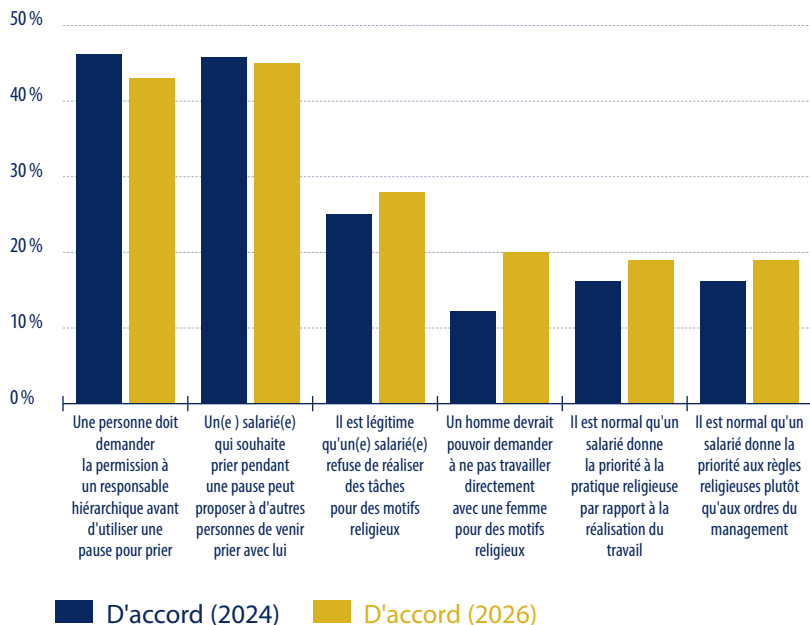
Graphique n° 36 • Des comportements admis
(mais de moins en moins) et d'autres non



c. Une tolérance accrue d'une partie
des salariés pratiquants envers certains
comportements transgressifs

Les comportements jugés inacceptables par les encadrants le sont également par une majorité de salariés pratiquants. Néanmoins, une part non négligeable de ces derniers considèrent comme admissibles certains comportements que nous avons définis comme transgressifs. Sur tous les items, cette part est en hausse dans cette enquête 2026 par rapport à l'enquête 2024. Ainsi, 28 % (25 % en 2024) des répondants à l'enquête auprès des salariés pratiquants estiment qu'il est légitime de refuser d'exécuter certaines tâches pour des raisons religieuses. Par ailleurs, 19 % (16 % en 2024) considèrent qu'il est normal qu'un salarié accorde la priorité à sa pratique religieuse plutôt qu'à la réalisation du travail ou qu'il fasse prévaloir les règles religieuses sur les consignes du management. **Enfin, 20 % (12 % en 2024) estiment qu'un homme devrait pouvoir demander à ne pas travailler directement avec une femme pour des motifs religieux.**

Graphique n° 37 • Du côté des salariés pratiquants, ce qu'il est possible de faire ou non



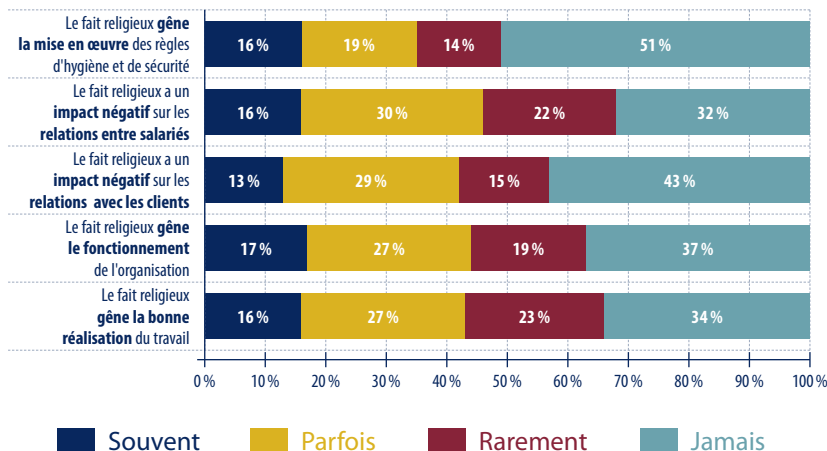
3.3. UNE MONTÉE DES TENSIONS, DE LA STIGMATISATION ET DES DISCRIMINATIONS

Les tensions et les conflits liés aux faits religieux au travail peuvent prendre différentes formes. Ils peuvent être collectifs et, par exemple, impliquer un groupe d'individus qui s'oppose à une décision managériale ou cherche à imposer la prise en compte d'une pratique telle qu'une prière collective. Ils peuvent **correspondre à une confrontation entre deux salariés et résulter, par exemple, d'une attitude et de comportements stigmatisants ou discriminants. Ils peuvent également s'inscrire dans la relation manager-managé.**

a. Un impact sur les collectifs de travail encore limité, mais qui progresse

De façon générale, le fait religieux ne génère pas d'effets négatifs massifs ou systématiques. Dans 54 % à 65 % des situations où le fait religieux est identifié comme régulier ou occasionnel, il a rarement, voire jamais, d'impact négatif (contre 61 % à 72 % en 2022). Cette proportion élevée montre qu'en lui-même, le fait religieux ne pèse pas négativement sur le fonctionnement organisationnel ni sur les relations professionnelles. **Plus les faits observés dans les situations sont peu perturbateurs (ports de signes, demandes de congés, etc.), moins les répondants identifient d'impacts négatifs.** À l'inverse, **plus les faits perturbateurs sont présents (refus de réaliser des tâches, prières pendant le temps de travail, etc.), plus ces impacts négatifs sont signalés par les répondants.** Selon les indicateurs, les impacts négatifs sont identifiés comme fréquents ou occasionnels dans un total de 35 % à 46 % des situations. Ces proportions sont en hausse par rapport aux enquêtes précédentes (31 % à 40 % en 2024).

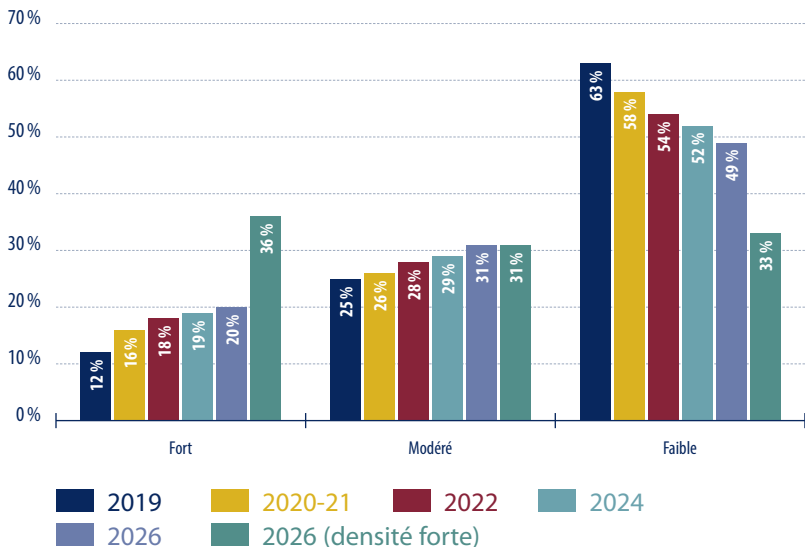
Graphique n° 38 • Fréquence des impacts négatifs du fait religieux



**b. Des tensions et conflits plus fréquents
lors des interventions managériales**

Les perturbations sont plus prononcées dans les situations de forte densité de faits religieux et une intervention managériale est nécessaire dans plus d'une situation sur deux. Dans ces cas, les dysfonctionnements sont forts dans 36 % des situations, modérés dans 31 % des cas et faibles dans 33 % des cas. Lorsque le fait religieux est fortement présent, il devient plus dysfonctionnel et pèse davantage sur le fonctionnement organisationnel ainsi que sur les relations professionnelles. Il perturbe alors à la fois la réalisation du travail et les relations entre les collègues comme avec l'encadrement.

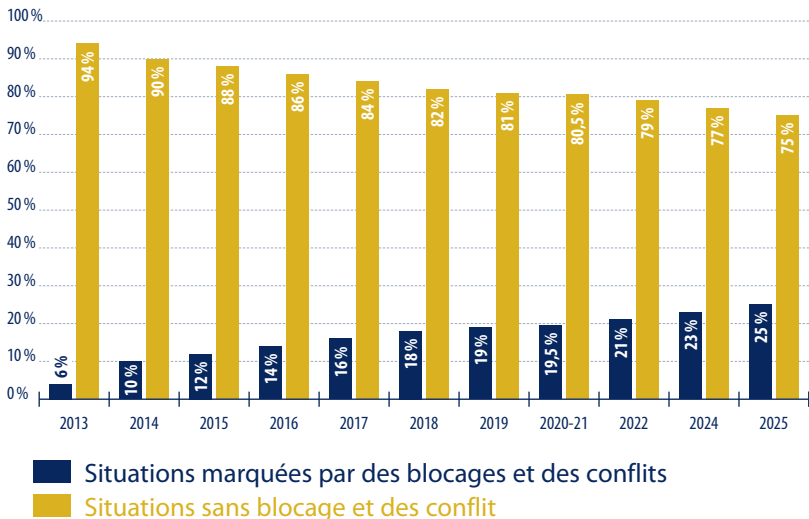
Graphique n° 39 • Degré de dysfonctionnement perçu dans les situations marquées occasionnellement ou régulièrement par le fait religieux



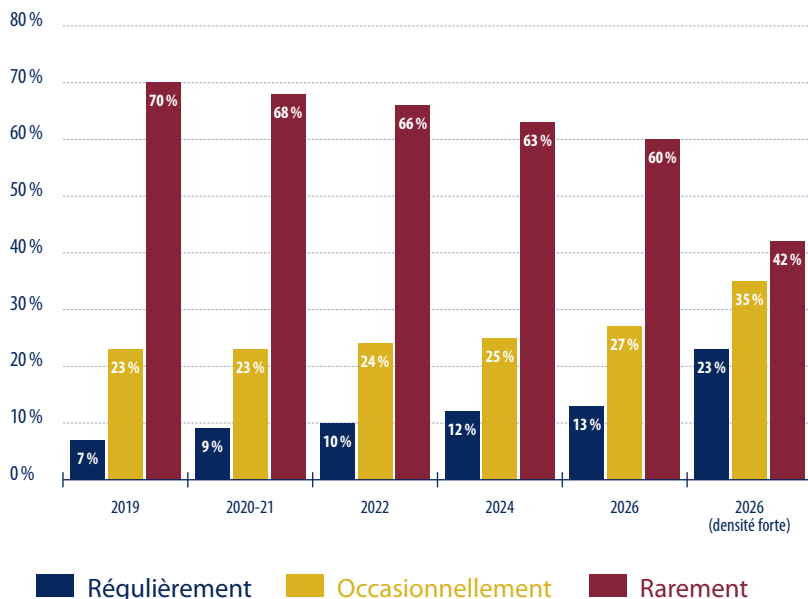
La part des situations dans lesquelles le management intervient et qui génèrent des tensions et des conflits progresse régulièrement depuis 2013. Elle s'élevait à 6% en 2013, 19% en 2019 puis à 21 % en 2022 et 23 % en 2024. En 2026, cette progression se poursuit pour atteindre 25%, soit une situation sur quatre. Là encore, **plus la densité religieuse est élevée, plus les tensions et les conflits sont présents et fréquents**. Ces tensions et conflits correspondent à des situations dans lesquelles des salariés pratiquants refusent la décision managériale, la contestent ou s'y opposent.

Ces situations de tension et de conflit sont perçues comme particulièrement difficiles à gérer par 56 % des répondants à notre enquête (60 % dans les situations de forte densité religieuse) et comme nécessitant une action spécifique par 57 % d'entre eux. **Tous ces chiffres sont en progression par rapport à l'enquête 2024.**

Graphique n° 40 • Évolution de la part des situations marquées par des blocages et des conflits
(parmi les situation nécessitant une intervention managériale)



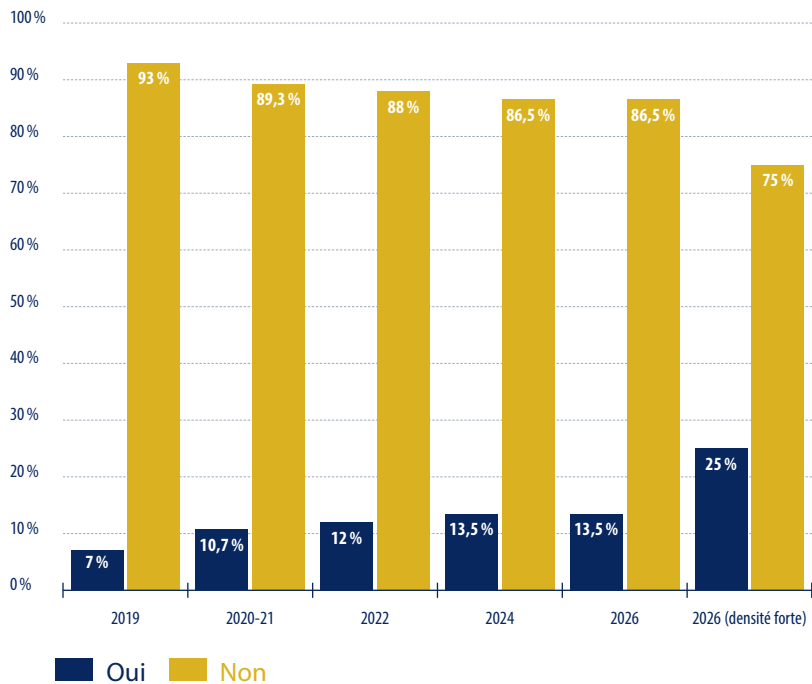
Graphique n° 41 • Fréquence d'observation des situations marquées par des conflits et des tensions liées au fait religieux



Paradoxalement, ces dysfonctionnements, tensions et conflits génèrent relativement peu de sanctions disciplinaires. Ainsi, la part des répondants qui ont déjà reçu des sanctions disciplinaires à cause de comportements religieux² est stable et atteint 13,5 % en 2026 comme en 2024 (contre 13 % en 2022 contre 10,7 % en 2020-21 et 7 % en 2019). Elle est significativement plus importante dans les situations où la densité du fait religieux est forte (24 %).

² Il s'agit de la part des répondants parmi ceux qui ont à intervenir en tant qu'encadrant et qui ont déjà rencontré des situations de tensions et de conflits.

Graphique n° 42 • Sanctions disciplinaires liées au fait religieux



4 Un cadre juridique et managérial encore insuffisamment approprié par les entreprises

Points saillants

- **Les entreprises se dotent progressivement d'outils de gestion du fait religieux, mais leurs efforts demeurent insuffisants.** Si la diffusion de consignes, les échanges entre encadrants et l'intégration de dispositions dans le règlement intérieur augmentent, seule une minorité d'entreprises déploie aujourd'hui un dispositif d'accompagnement véritablement structuré.
- **Les salariés pratiquants confrontés à des difficultés restent très largement isolés.** Plus de 80 % d'entre eux déclarent faire face, seuls, aux situations de tension, de conflit, de discrimination ou de rejet de leurs demandes. Le recours à la hiérarchie, aux ressources humaines ou aux représentants syndicaux demeure marginal.
- **La qualité du cadre organisationnel constitue un enjeu central de prévention.** La capacité des entreprises à formaliser des règles, diffuser des repères clairs et accompagner les acteurs de terrain conditionne largement leur aptitude à gérer le fait religieux de manière cohérente et apaisée.

- **Les encadrants de proximité prennent peu en compte la dimension religieuse dans leurs décisions de gestion.** Lorsqu'elle est intégrée, c'est principalement pour l'organisation des plannings de travail et des congés.
- **L'embauche apparaît comme un moment clé de prévention et de clarification.** Plus de 70 % des répondants considèrent que la question des faits et comportements religieux admis ou non admis devrait être abordée lors du recrutement, lorsqu'un candidat est visiblement pratiquant. Cette progression traduit la recherche d'un cadre explicite, permettant de prévenir de futures incompréhensions et tensions.
- **Les répondants expriment une attente de neutralité accrue de l'entreprise face au fait religieux.** Ils sont de moins en moins nombreux à considérer que l'entreprise doit anticiper les besoins des salariés pratiquants et de plus en plus nombreux à estimer qu'il est préférable d'éviter l'embauche d'une personne visiblement pratiquante. Cette évolution s'accompagne, chez les salariés pratiquants, d'une adhésion à une logique de tolérance encadrée.
- **Les petites entreprises bénéficient d'une plus grande proximité entre la direction et les salariés, facilitant une prise en charge directe des situations.** Elles peuvent toutefois être confrontées à des difficultés liées à la maîtrise du cadre juridique et à l'accès aux ressources et expertises nécessaires.

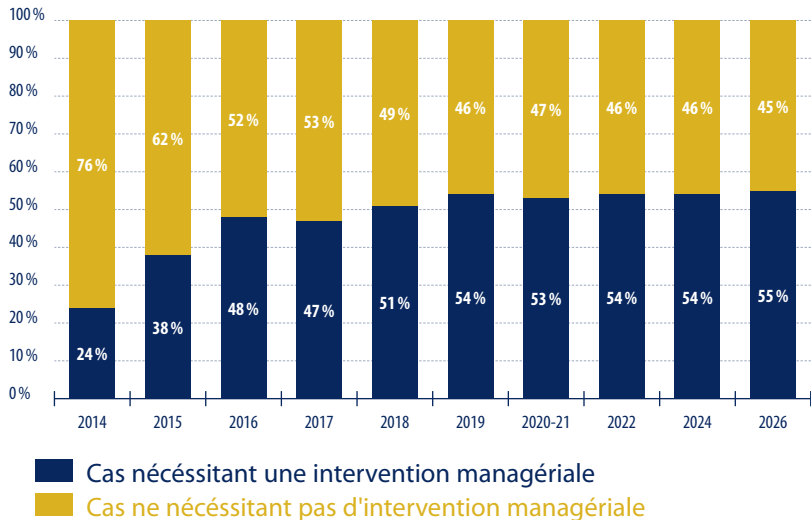
4.1. UNE TENSION CROISSANTE ENTRE LIBERTÉ RELIGIEUSE ET DEMANDE DE NEUTRALITÉ

55 % des situations de travail marquées par des faits et comportements religieux nécessitent une intervention de l'encadrement.

Cette intervention n'est pas nécessairement négative. Elle peut consister simplement à prendre en compte et répondre à la demande d'un salarié pratiquant souhaitant aménager ses horaires ou poser un jour d'absence afin de respecter un rite religieux ou participer à une cérémonie. Bien sûr, elle peut également correspondre à la nécessité de recadrer un comportement, d'interdire une pratique ou d'engager une procédure disciplinaire. Cette proportion, légèrement supérieure à 50 %, progresse très légèrement depuis 2018.

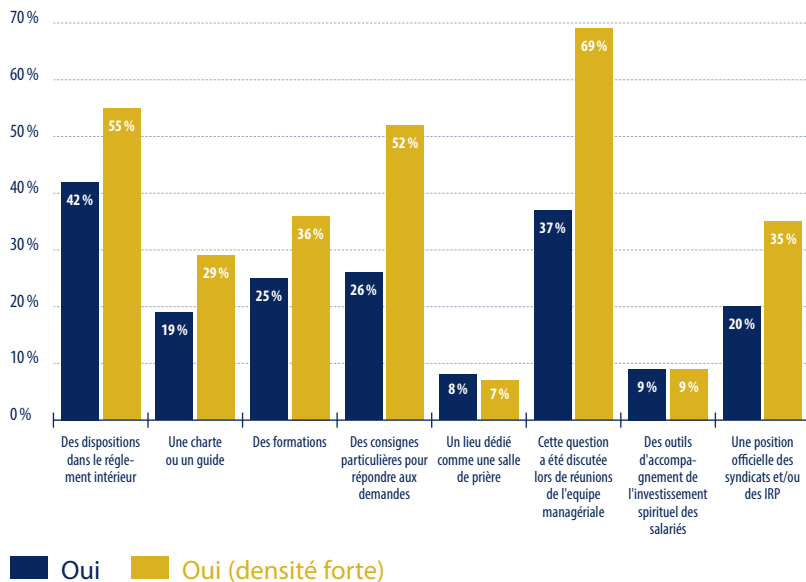
Toutefois, il convient de souligner que **plus d'une situation sur deux nécessite une intervention managériale**. Cela montre clairement que la dimension religieuse constitue un véritable sujet de management. Même si elle ne touche pas directement à l'activité et à la réalisation du travail, elle se manifeste dans les situations de travail et, lorsqu'elle est présente, nécessite régulièrement une action ou une réaction de la part des encadrants de proximité. **Cela met en évidence un double besoin : d'une part, celui de doter les encadrants de compétences spécifiques** (à travers le partage de bonnes pratiques, la formation, la mise à disposition de guides, etc.); **d'autre part, celui de leur fournir un cadre d'action et de décision clair** (*via* le règlement intérieur, des guides pratiques, des consignes diffusées ou encore l'appui des services ressources humaines ou juridiques, etc.).

Graphique n° 43 • Fréquence d'intervention managériale concernant le fait religieux



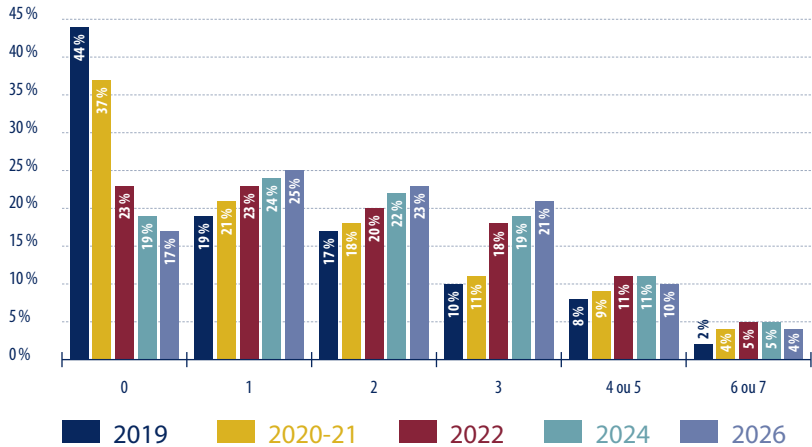
Depuis la loi Travail de 2016, **toute restriction de la liberté religieuse au sein de l'entreprise doit être encadrée par des dispositions explicitement inscrites dans le règlement intérieur**. Plusieurs études récentes montrent que plus le management de proximité peut s'appuyer sur des dispositifs organisationnels et des outils de gestion, plus cela favorise la cohérence des décisions, dans le temps et d'une situation à l'autre. **Parmi les outils les plus mobilisés figurent les échanges sur ce sujet lors des réunions des équipes managériales**, la diffusion de consignes destinées à l'encadrement pour traiter les demandes, ainsi que l'intégration de clauses spécifiques dans le règlement intérieur. Il convient également de souligner que **seules 25 % des entreprises concernées mettent en place des formations spécifiques**, une proportion qui atteint 36 % dans les situations de forte densité du fait religieux.

Graphique n° 44 • Fréquence des dispositifs organisationnels mis en place concernant le fait religieux



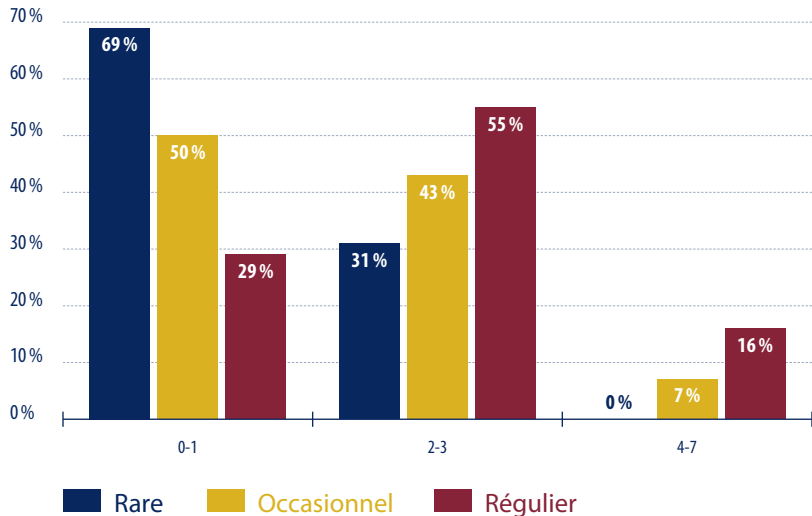
Depuis 2019, **la part des entreprises concernées régulièrement par le fait religieux qui se dotent d'outils de gestion reste faible même si elle progresse régulièrement.** Peu d'entre elles déploient plus d'un à trois dispositifs. La part de celles qui ont mis en place au moins un dispositif atteint 25% en 2026. 17% d'entre elles n'ont aucun dispositif.

Graphique n° 45 • Nombre de dispositifs organisationnels mis en place concernant le fait religieux



Plus la fréquence du fait religieux progresse dans les situations de travail, plus l'entreprise se dote d'outils pour encadrer sa prise en compte par le management en se dotant d'outils.

Graphique n° 46 • Rapport entre la fréquence du fait religieux et le nombre de dispositifs organisationnels

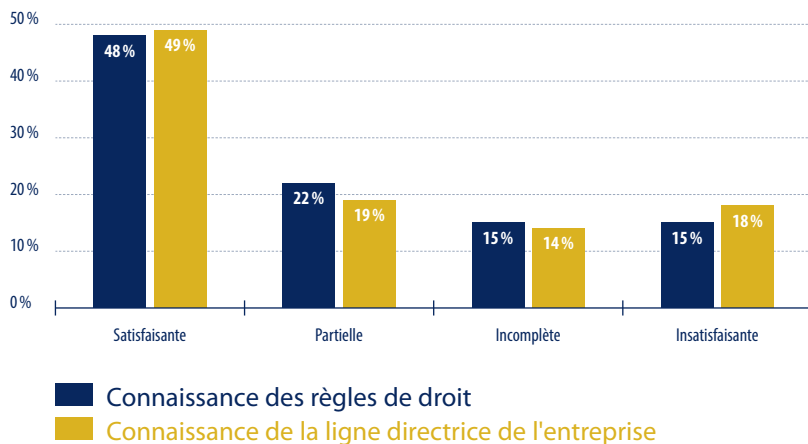


En 2026, comme en 2024, nous répétons ici le constat fait en 2022 : « même parmi celles qui sont les plus concernées par les questions de religion au travail, les entreprises doivent davantage s’approprier les prescriptions légales issues de la loi et de la jurisprudence. **La part de celles qui ont inclus des dispositions dans leur règlement intérieur reste trop faible.** De la même manière, l’information et la formation des encadrants, mais aussi des salariés, devraient être renforcées. »

a. Une intervention de l'encadrement pas toujours efficace

La pertinence et l'efficacité de l'action managériale supposent, au minimum, que l'encadrant dispose d'une connaissance suffisante du cadre légal et réglementaire dans lequel il intervient. Ce cadre prend sa source dans la Loi Travail de 2016 et dans la jurisprudence. Elles impliquent également qu'il sache comment aborder une situation particulière et qu'il possède, à ce titre, les compétences appropriées. Pourtant, **moins de la moitié des répondants à notre étude estiment avoir une connaissance satisfaisante du droit (48 %) et de la politique de leur entreprise (49 %) en matière de fait religieux au travail**. Ces résultats sont stables par rapport à l'enquête de 2024.

Graphique n° 47 • Connaissance par les encadrants du droit et de la politique de leur entreprise



Cette connaissance du cadre légal est pourtant essentielle pour :

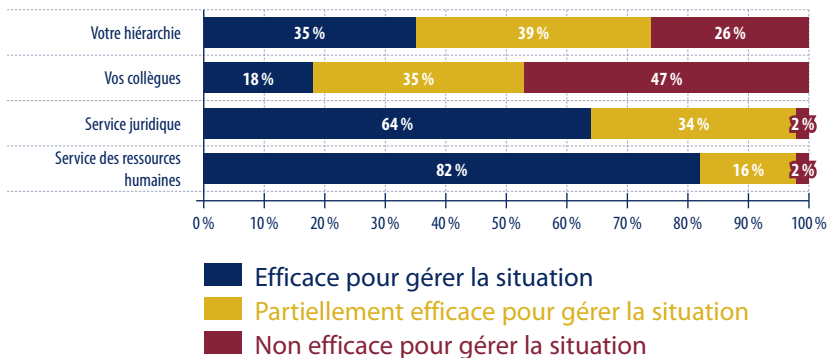
- **Garantir aux salariés pratiquants le respect de leur liberté** de conviction et les protéger contre toute forme de stigmatisation ou de discrimination
- **Assurer l'équité de traitement des faits** et comportements dans le temps, d'une situation à l'autre et d'un encadrant à l'autre
- **Permettre à l'encadrant de prendre des décisions** et de mettre en œuvre des actions juridiquement sécurisées, tout en lui donnant les moyens de faire face aux situations les plus complexes.

Dans ce contexte, et notamment face aux situations complexes, **le soutien apporté à l'encadrement de proximité par les services fonctionnels de l'entreprise (principalement les services juridiques et les services de gestion des ressources humaines) constitue un élément déterminant.** Comme lors des enquêtes précédentes, ce sont d'ailleurs ces services, et en premier lieu ceux de gestion des ressources humaines, qui sont identifiés par les encadrants comme leur apportant le soutien le plus efficace. Ce fait récurrent d'une étude à l'autre doit sans doute interroger les entreprises concernées de deux manières :

- La première est **la nécessité du renforcement et de l'amélioration de la pertinence des moyens d'action sur ce sujet des services fonctionnels** : direction des ressources humaines, direction de la diversité et de l'inclusion, direction de l'éthique, direction juridique notamment. Tout d'abord, ces services doivent **pouvoir recevoir les demandes de soutien** des encadrants et des salariés concernés par des situations problématiques. Pour cela, des canaux de communication tenant compte du caractère sensible des questions liées au fait religieux au travail doivent exister. Ils doivent ensuite **pouvoir traiter les demandes avec une méthode adaptée**, permettant de mettre efficacement en œuvre la logique de l'accommodement raisonnable lorsque c'est pertinent, ou alors un traitement ferme lorsque des comportements inacceptables sont constatés, quels qu'en soient les

- auteurs (encadrants ou salariés). Leur action doit aussi s'appuyer sur un **cadre interne clair** et être en phase avec le cadre juridique.
- La seconde est **la nécessité de sensibiliser les encadrants de niveau supérieur** à la gravité de ces situations et de les inciter à fournir aux encadrants de proximité le soutien dont ils ont besoin.

Graphique n° 48 • Efficacité du soutien reçu pour gérer les situations difficiles liées au fait religieux



L'extrait d'entretien ci-dessous illustre le **sentiment d'isolement** que peuvent ressentir certains encadrants de proximité :

« Ce qui me gêne parfois vraiment, en fait, c'est que j'ai le sentiment de devoir gérer des sujets très sensibles sans disposer de repères suffisamment clairs. On nous demande de prendre les bonnes décisions, d'éviter les discriminations, tout ça, d'être D&I, de respecter la liberté de chacun et en même temps de préserver le fonctionnement du service. Il y a des situations où l'équilibre n'est vraiment pas facile à trouver, en fait. »

(Un encadrants dans l'industrie)

b. Des salariés pratiquants ayant peu de solutions de recours et de soutien lorsqu'ils sont confrontés à des situations problématiques

L'enquête menée auprès des salariés pratiquants montre que, lorsqu'ils sont confrontés à des situations problématiques (conflits, tensions, rejet de leurs demandes, discrimination, stigmatisation, etc.), ils y font face seuls, sans aide ni soutien, dans plus de 80 % des cas. **Dans seulement 5 % des situations, ils sollicitent leur supérieur hiérarchique**, dans un peu moins de 4 % des cas le service de gestion des ressources humaines de leur organisation, et dans un peu moins de 2 % des cas des représentants syndicaux.

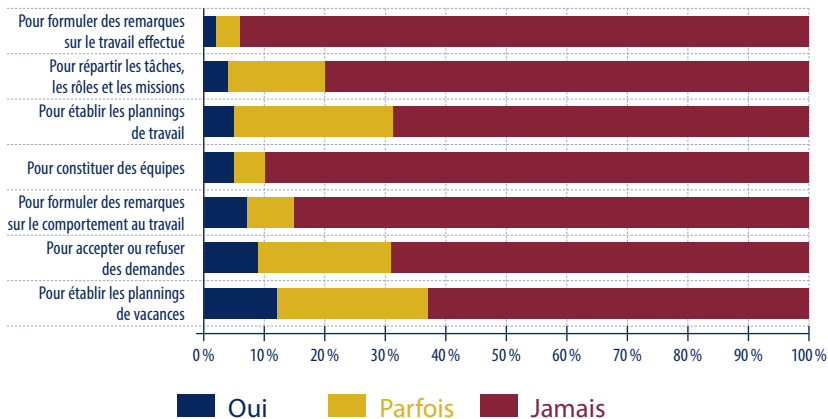
Cet isolement des salariés doit interroger les entreprises sur leur action de prévention et de résolution des situations de tension liées au fait religieux. **Si les actions d'information et de formation à destination des encadrants se développent de plus en plus, elles restent rares à destination des salariés.** Même lorsque des chartes et des guides existent, leur diffusion est aléatoire.

4.2. DES ENCADRANTS DE PROXIMITÉ EN PREMIÈRE LIGNE, MAIS INSUFFISAMMENT SÉCURISÉS

a. Une progression des dispositifs internes, mais un niveau d'équipement encore insuffisant

Comme le montre le graphique en page suivante, **les encadrants de proximité prennent peu en compte la dimension religieuse pour gérer ces situations.** L'établissement des plannings de travail et de vacances sont les principales tâches pour lesquelles ils intègrent le critère religieux dans leur décision.

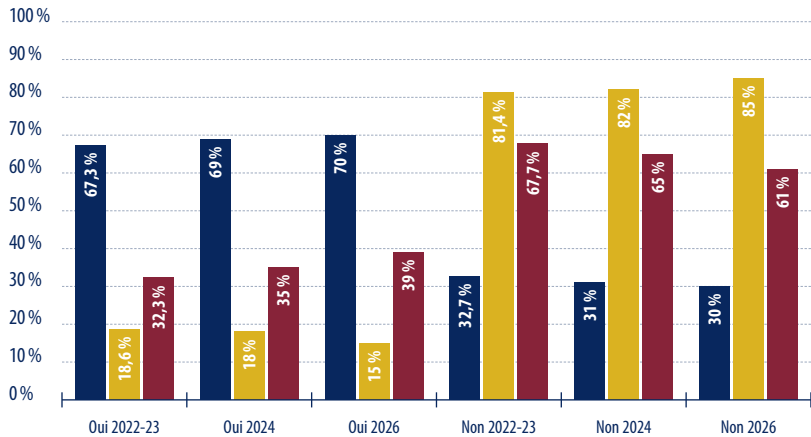
Graphique n° 49 • Prise en compte de la religion dans les actions managériales



Comme nous l'avons souligné dans le point précédent, **l'embauche constitue un moment déterminant pour la prévention des discriminations religieuses**. La part des répondants considérant que la question des faits et comportements religieux admis ou non admis devrait être abordée au moment de l'embauche lorsqu'un salarié est visiblement pratiquant continue de progresser pour dépasser 70 % en 2026, contre 69 % en 2024.

Dans le même temps, les répondants sont de moins en moins nombreux à considérer que l'entreprise doit anticiper les besoins d'un salarié pratiquant (15 % en 2026 contre 18 % en 2024 et 19 % en 2022). À l'inverse, ils sont de plus en plus nombreux à estimer qu'**il est préférable d'éviter l'embauche d'une personne visiblement pratiquante** (39 % en 2024 contre 35 % en 2022).

Graphique n° 50 • Gestion de l'embauche de salariés pratiquants

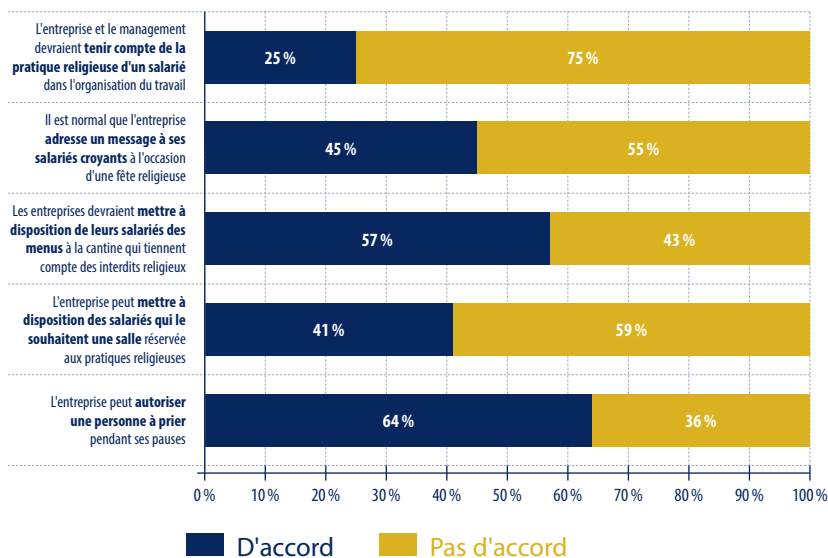


- Lors d'un entretien d'embauche, si un salarié est visiblement pratiquant, il faut aborder avec lui la question des faits et comportements religieux admis et non admis.
- Lorsqu'elle embauche un salarié pratiquant, l'entreprise doit anticiper ses besoins et demandes particuliers.
- Il est préférable, si cela est possible, d'éviter d'embaucher une personne visiblement pratiquante.

La majorité des salariés pratiquants estiment que l'entreprise devrait permettre, sans entrave mais sans pour autant les favoriser, les faits religieux considérés comme peu perturbateurs. Ainsi, 64 % pensent qu'une entreprise peut autoriser un salarié à prier pendant ses pauses, et 57 % considèrent qu'elle devrait proposer à la cantine des menus tenant compte des interdits religieux.

Les répondants à notre enquête apparaissent plus partagés concernant la mise à disposition d'un lieu de prière ou de recueillement, puisque 59 % y sont défavorables (contre 52 % en 2024). De même, 59 % estiment que l'entreprise devrait s'abstenir d'adresser aux salariés croyants un message à l'occasion d'une fête religieuse. Enfin, 75 % (contre 73 % en 2024) rejettent l'idée que l'entreprise et le management devraient prendre en compte la pratique religieuse d'un salarié dans l'organisation du travail.

Graphique n° 51 • Du côté des salariés pratiquants :
de ce que l'entreprise peut faire

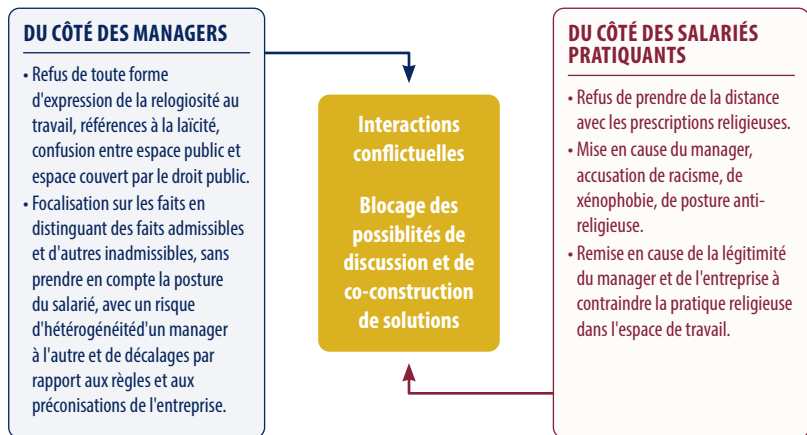


b. Le cadre professionnel n'est pas suffisamment clair pour faire face aux tensions et conflits liés au fait religieux

Lorsque les tensions s'inscrivent dans la relation manager-managé, le conflit résulte d'un blocage de la discussion productive entre les parties prenantes, entraînant le basculement d'une simple divergence d'avis sur ce qui est possible de faire et comment – ou inversement sur ce qu'il n'est pas possible de faire –, vers une confrontation.

Cette dynamique de tension peut devenir conflictuelle.

Graphique n° 52 • Les causes des blocages de la discussion productive entre managers et salariés pratiquants





« Ok pour respecter les convictions de chacun, mais pour moi la religion n'a pas sa place dans l'entreprise. À partir du moment où l'on est au travail, il faut laisser ces questions pour avant ou après le boulot. Là, j'ai le sentiment que certaines demandes cherchent avant tout à faire entrer des règles religieuses dans l'organisation du travail, et ce n'est pas quelque chose que je vais encourager, donc c'est non point final, pas de religion dans mon service. »

(Un manager dans la grande distribution)



« Le truc, c'est qu'à chaque fois qu'une demande est formulée au nom de la religion, on s'éloigne progressivement du cadre commun. Mon rôle est de faire respecter les règles de l'entreprise. Si je commence à tout adapter en fonction des convictions de chacun, ça va devenir n'importe quoi et très vite. Je préfère donc être très ferme sur ces sujets. »

(Un manager dans l'industrie)

Il ressort des enquêtes par entretien menées tant auprès des encadrants que des salariés pratiquants, que **trois groupes d'éléments liés à la posture, à l'action managériale et aux décisions permettent une prise en compte des situations plus fonctionnelle**. On note que les décisions, même celles qui contraignent la pratique religieuse ou qui refusent des demandes, ont davantage de chances d'être acceptées par les salariés. Le graphique suivant regroupe ces éléments.

Une posture :

- Vigilante
- Ouverte à la discussion
- De courage managérial

Un management :

- Pragmatique
- Situé
- Factuel

Des décisions :

- Justes
- Équitables
- Fonctionnelles

Les deux extraits d'entretiens avec des salariés pratiquants ci-dessous illustrent ces éléments :



« Franchement s'il y a un problème ou une difficulté, je préfère la gérer seule. Je ne sais pas vers qui me tourner. Je ne suis pas certaine que les personnes autour de moi connaissent réellement les règles en fait. Pourtant, je crois qu'on gagnerait tous à ce que ce soit plus clair. Je veux dire, beaucoup de malentendus pourraient être évités si l'entreprise expliquait plus clairement ce qui est possible ou non pour la pratique religieuse et ça vraiment dès le départ. Faudrait même que ce soit dès l'onboarding. »

(Une salariée dans les services)



« Lorsqu'une demande est refusée, on ne comprend pas toujours pourquoi. Vous savez, ce qui compte pour moi, ce n'est pas seulement la réponse mais aussi la manière dont elle est expliquée. Quand le cadre est clair et que la décision est justifiée par le travail ou les contraintes du service, c'est plus facile à accepter quand c'est non. Lorsqu'il n'y a pas d'explication ou si on a l'impression que ça dépend juste du bon vouloir du manager, forcément, cela crée rapidement un sentiment d'injustice. »

(Une salariée musulmane dans l'industrie)

Tant du côté des encadrants que des salariés pratiquants, un élément particulièrement important pour ajuster les postures, les pratiques et les comportements est donc l'existence d'**un cadre clair mis en place par l'entreprise et se déclinant en outils opérationnels qui donnent à l'ensemble des acteurs des repères fonctionnels fixant tant l'espace de ce qui est possible que ses limites.**

c. Les PME confrontées à des difficultés spécifiques de cadrage et d'expertise

La question de la taille de l'entreprise est importante pour la gestion du fait religieux. En effet, la présence de services de gestion des ressources humaines et d'un service juridique joue un rôle premier dans l'aide aux encadrants de proximité pour prendre en charge les situations de fait religieux. Dans les petites entreprises, la proximité de la direction et les lignes managériales courtes permettent une prise en charge plus directe des faits par la direction.

Toutefois, dans ces petites entreprises se pose la question de la maîtrise du cadre juridique et de la possibilité de mobiliser des ressources (savoirs, conseils, etc.) adaptées.

4.3. DES POSTURES SYNDICALES HÉTÉROGÈNES FACE AU FAIT RELIGIEUX

En nous fondant sur l'analyse des documents publiés par les syndicats représentatifs, nous proposons une classification de leur posture par rapport au fait religieux au travail allant « d'accommodante » à « restrictive ». **Cette classification est toutefois à appréhender de manière prudente pour deux raisons :**

- **La première est que toutes ces organisations syndicales s’appuient sur un socle commun marqué par la prise en compte de quatre principes** : la primauté de la liberté de conscience, l’interdiction des stigmatisations et discriminations et la nécessité de lutter contre de manière active, la possibilité de mise en œuvre de restrictions justifiées et proportionnées dans le cadre défini par la Loi Travail de 2016 et par les jurisprudences nationale et européenne, et le recours prioritaire au dialogue social à la fois pour établir les règles au sein de l’entreprise et pour régler les situations problématiques.
- **La seconde est qu’il peut tout à fait y avoir des différences marquées entre la posture des organisations syndicales au niveau national et celles des sections locales au sein des entreprises.**

Organisation	Points mis en avant dans les publications syndicales sur le fait religieux au travail	Position relative
CFDT	Défense forte de la liberté de conscience et de religion. Favorable à un traitement des situations par le dialogue social et au cas par cas. Rappel récurrent que la laïcité ne s’applique pas de manière générale aux entreprises privées, https://f3c.cfdt.fr/portail/f3c/discriminations/le-fait-religieux-en-entreprise-srv1_1379500 .	Plutôt accommodante
CFTC	Référence fréquente à la liberté religieuse comme liberté fondamentale. Nécessité de concilier convictions religieuses et fonctionnement de l’entreprise.	Accommodante
CGT	Défense des libertés individuelles et refus des discriminations religieuses. Vigilance envers les politiques de neutralité perçues comme discriminatoires, https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-10/Livret%20la%C3%AFcit%C3%A9.pdf .	Accommodante à intermédiaire
UNSA	Approche pragmatique centrée sur le dialogue social, la non-discrimination et l’équilibre entre libertés et organisation du travail, https://www.unsa.org/Fait-religieux-au-travail-qu-en-pense-l-UNSA.html .	Intermédiaire
CFE-CGC	Accent mis sur la sécurisation juridique des employeurs et des encadrants, tout en rappelant les libertés fondamentales, https://www.cfecg.org/uploads/media/60dc3366468fe/guide-fait-religieux.pdf .	Intermédiaire
FO	Revendication d’une tradition d’attachement à la laïcité républicaine et à l’indépendance syndicale. Défense des libertés individuelles mais vigilance accrue face aux revendications religieuses pouvant affecter le collectif de travail, https://www.force-ouvriere.fr/religion-dans-l-entreprise-les-conditions-de-la-neutralite .	Intermédiaire à plutôt restrictive

L'exemple du guide du fait religieux au travail de la CFE-CGC

Le guide met en avant un certain nombre de principes, que nous regroupons en six items listés ci-dessous. Le guide comporte également des outils pratiques tels que « la *check-list* du manager » ou des exemples de situations.

Le premier principe affirmé est celui de la **défense de la liberté de conscience**. La CFE-CGC rappelle que la liberté de conscience est un droit fondamental : chacun est libre de croire, de pratiquer une religion, de ne pas croire, de changer de religion ou d'adhérer à une philosophie non religieuse. Le syndicat inscrit cette position dans la continuité de la Déclaration des droits de l'Homme, de la Constitution et de la loi de 1905.

Le guide s'appuie sur le Code du travail pour rappeler qu'**aucun salarié ne doit être discriminé** en raison de ses convictions religieuses. La religion est présentée comme un motif de discrimination prohibé, au même titre que l'origine, le sexe ou l'âge.

Le guide insiste sur la **distinction entre sphère publique et entreprise privée**. La CFE-CGC insiste sur le fait que le principe de neutralité religieuse s'impose aux agents des services publics mais ne s'applique pas automatiquement aux salariés du secteur privé. Elle souligne que la laïcité ne doit pas être invoquée de manière abusive dans l'entreprise privée.

Il souligne la **possibilité de limiter l'expression religieuse, mais uniquement sous conditions strictes**. Le guide reprend la règle selon laquelle les libertés religieuses peuvent être restreintes dans l'entreprise, mais uniquement lorsque la restriction

est justifiée par la nature de la tâche ; poursuit un objectif légitime ; respecte le principe de proportionnalité. L'article L. 1121-1 du Code du travail est présenté comme la « boussole » permettant d'arbitrer ces situations.

Il insiste sur la nécessité de donner la priorité à **l'accompagnement managérial et le dialogue social**. Le guide part du constat que les situations conflictuelles liées à la religion restent relativement rares (5% des salariés observeraient régulièrement des conflits ou blocages liés à la religion), mais que les encadrants sont souvent insuffisamment accompagnés. La CFE-CGC défend donc une approche fondée sur les repères juridiques, la formation, le dialogue et l'appui aux encadrants plutôt que sur des interdictions générales.

Il donne aux représentants du personnel un rôle central de médiation et de régulation. L'objectif affiché du guide est de fournir aux élus, délégués syndicaux et encadrants des outils pratiques pour traiter les situations liées au fait religieux. La CFE-CGC considère que ces questions doivent être gérées par le dialogue social, l'analyse au cas par cas et le recours aux mécanismes juridiques existants lorsque cela est nécessaire.

4.4. UN CADRE JURIDIQUE ET MANAGÉRIAL VARIÉ EN EUROPE

Tableau n° 3 • L'encadrement de la gestion du fait religieux au travail en Europe

Type de demande	Belgique	Allemagne	Italie	Espagne	Royaume-Uni
Interdiction des discriminations religieuses	Oui.	Oui.	Oui.	Oui.	Oui.
Port de signes religieux au travail	Peut être restreint dans certaines entreprises via une politique de neutralité appliquée de façon générale et proportionnée.	Protection constitutionnelle forte de la liberté religieuse. Restrictions possibles sous contrôle de proportionnalité.	Généralement peu de contentieux sont recensés. Approche plutôt permissive selon les études comparatives.	Peu de contentieux. Appréciation au cas par cas selon les circonstances.	Généralement autorisé sauf justification objective de l'employeur. Contrôle important des tribunaux.
Politique de neutralité dans les entreprises privées	Relativement développée dans la jurisprudence et les débats doctrinaux.	Existe mais moins centrale qu'en Belgique.	Pas de tradition forte de neutralité privée identifiée dans la littérature.	Peu développée.	Possible mais soumise à un contrôle strict de discrimination indirecte.
Temps de prière pendant le travail	Pas de droit général identifié. Traitement au cas par cas.	Pas de droit général identifié. Recherche d'équilibre avec l'organisation du travail.	Souvent traité par arrangements locaux selon les études disponibles.	Souvent abordé par la négociation et les accommodements pratiques.	Peut relever d'un aménagement raisonnable selon les circonstances.
Congés pour fêtes religieuses	Pas de droit général distinct du droit commun. Solutions variables.	Possibilités variables selon employeurs et conventions.	Certaines solutions conventionnelles ou locales recensées.	Existence d'accords avec certaines confessions permettant des aménagements dans certains cas.	Les demandes sont examinées sous l'angle de la discrimination indirecte et de l'accommodement organisationnel.
Adaptation des horaires pour motifs religieux	Possible mais non consacrée comme obligation générale.	Possible sous certaines conditions.	Approche pragmatique fréquemment observée.	Pratiques d'aménagement mais sans reconnaissance d'un droit.	Possible et soutenu par la jurisprudence.

Type de demande	Belgique	Allemagne	Italie	Espagne	Royaume-Uni
Employeurs confessionnels	Présents.	Très importants. Régime juridique spécifique encadré par la CJUE.	Présents notamment dans l'enseignement et le secteur social.	Présents mais moins centraux dans les débats sur l'emploi.	Présents mais soumis au droit de l'égalité.
Niveau de contentieux sur le religieux au travail	Élevé relativement aux autres pays étudiés.	Moderé.	Relativement faible.	Relativement faible.	Important, avec une jurisprudence abondante.
Orientation générale observée dans la littérature	Neutralité et contrôle juridictionnel.	Équilibre entre liberté religieuse et intérêts de l'employeur.	Accommodation pragmatique.	Accommodation pragmatique et négociée.	Accommodation et lutte contre la discrimination indirecte.

La notion de « standards européens de liberté religieuse au travail »

Les questions soulevées par la présence des faits religieux au travail dans les organisations est devenue un enjeu important pour les sociétés européennes caractérisées par une **diversification des croyances et des pratiques religieuses**. La notion de « standards européens de liberté religieuse au travail », fréquemment reprise dans la littérature, renvoie à **l'ensemble des principes juridiques et des règles visant à encadrer l'expression des convictions religieuses dans le cadre professionnel tout en garantissant le bon fonctionnement des organisations**.

Sur le plan juridique, ces standards reposent principalement sur **l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui protège la liberté de pensée, de conscience et de religion**, ainsi que sur l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. À ces textes s'ajoute **la directive 2000/78/CE qui interdit les discriminations fondées sur la religion ou les convictions dans le domaine de**

l'emploi. Ces dispositifs consacrent le droit des salariés à manifester leurs convictions religieuses tout en reconnaissant la possibilité de certaines limitations lorsque celles-ci sont justifiées et proportionnées.

Il est important de souligner que **la liberté religieuse n'est pas conçue dans ce cadre comme un droit absolu.** L'approche développée par les juridictions européennes consiste à rechercher un équilibre entre plusieurs intérêts parfois concurrents ou non immédiatement ajustés : la liberté individuelle du salarié, les exigences organisationnelles de l'employeur, la protection des droits des autres salariés ainsi que le maintien d'un environnement de travail apaisé. Dans cette perspective, les restrictions à l'expression religieuse peuvent être **admises lorsqu'elles poursuivent un objectif légitime et qu'elles demeurent proportionnées au regard de cet objectif.**

Cette problématique se manifeste principalement à travers les questions relatives au port de signes religieux, aux demandes d'aménagement du temps de travail, aux congés pour motifs religieux ou encore aux pratiques de prière sur le lieu de travail. Ces situations peuvent être appréhendées de manière très différente selon les contextes organisationnels, les secteurs d'activité et les traditions juridiques nationales.

La jurisprudence européenne a progressivement précisé les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent encadrer l'expression religieuse. Les arrêts Achbita c. G4S Secure Solutions (CJUE, 14 mars 2017, C-157/15) et Bougnaoui c. Micropole Univers (CJUE, 14 mars 2017, C-188/15) constituent aujourd'hui des références incontournables. Dans la première affaire, la Cour a reconnu qu'une politique interne de neutralité pouvait justifier

l'interdiction du port visible de signes religieux sous certaines conditions. Dans la seconde, elle a considéré que la volonté d'un client de ne pas être servi par une salariée portant un voile ne constituait pas, à elle seule, une justification légitime à une restriction de la liberté religieuse. Ces décisions s'inscrivent dans la continuité de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, notamment **l'arrêt Eweida et autres c. Royaume-Uni (CEDH, 2013), qui a rappelé l'importance de protéger le droit des salariés à manifester leurs convictions religieuses.**

Finalement, les standards européens reposent moins sur une logique d'interdiction ou d'autorisation systématique que sur une **logique de conciliation et de recherche d'accommodements raisonnables.** Ils visent à permettre l'expression des convictions religieuses dans le cadre professionnel tout en préservant les impératifs liés à l'organisation du travail, à l'égalité de traitement et au respect des droits fondamentaux des différents acteurs de l'entreprise.

Les enquêtes par questionnaire ont été menées en ligne entre le mois de décembre 2025 et la fin du mois d'avril 2026, auprès d'échantillons d'environ vingt-cinq mille cadres et encadrants exerçant leur activité en France, d'une part, et de salariés d'entreprises françaises d'autre part. Quatre vagues de sollicitation ont été organisées sur l'ensemble de la période. À chaque vague, entre six mille et six mille cinq cents personnes ont été sollicitées.

Ce volet quantitatif a été complété par des enquêtes de terrain mobilisant des méthodes qualitatives, fondées sur la réalisation d'entretiens et l'observation de situations réelles. Dans ce cadre, deux enquêtes par entretiens ont été menées auprès de salariés croyants et pratiquants évangéliques et musulmans. Pour l'enquête auprès des salariés évangéliques, 26 entretiens semi-directifs ont été réalisés. Pour celle auprès des salariés musulmans, 27 entretiens semi-directifs ont été réalisés.

Pour l'étude auprès des encadrants, 1 927 questionnaires complets ont été recueillis. Après exclusion des questionnaires non exploitables, 1 432 ont été retenus pour l'analyse. Pour l'étude auprès des salariés pratiquants, 2 123 questionnaires complets ont été collectés et, après suppression des questionnaires non exploitables, 1 651 ont été pris en compte dans l'analyse.

Compte tenu du nombre de questionnaires retenus, la marge d'erreur est de 2,94 % pour un intervalle de confiance de 95 %.

Pour la première étude, l'échantillon analysé est composé de 51 % d'hommes et de 48 % de femmes. Parmi les répondants, 89 % exercent une responsabilité managériale sur des équipes pouvant compter de 2 à 350 personnes. Les 11 % restants disposent d'un statut de cadre sans exercer de responsabilité managériale directe. Lorsque ce critère était pertinent, il a été pris en compte dans l'analyse en distinguant ces deux

sous-populations. Plus largement, l'influence des différentes caractéristiques de l'échantillon (genre, appartenance religieuse, fonction exercée, degré de croyance et de pratique, etc.) a été systématiquement testée et intégrée à l'analyse des résultats des deux études, notamment au moyen des tests statistiques habituellement mobilisés à cette fin.

Pour la seconde étude, l'échantillon analysé est composé de 49 % d'hommes et de 50 % de femmes. L'ensemble des répondants retenus pour l'analyse a déclaré être en emploi, se considérer comme croyant et avoir une pratique religieuse, qu'elle soit occasionnelle ou quotidienne, limitée ou plus développée.

Les entretiens réalisés ont été systématiquement enregistrés avec l'accord des participants dans le cadre d'un engagement à confidentialité. Ils ont donné lieu à une retranscription, à un double codage dans le cadre d'une analyse thématique. Les extraits d'entretiens mobilisés dans ce rapport proviennent de ces enquêtes qualitatives.

- Adel, M. (2022). *L'impact du discours islamiste sur les travailleurs au sein des entreprises belges* (Mémoire de master, Université libre de Bruxelles).
- Alidadi, K. (2017). *Religion, equality and employment in Europe: The case for reasonable accommodation*. Hart Publishing.
- Alidadi, K., & Foblets, M.-C. (2015). *Faith, identity and participation in the workplace*. KU Leuven.
- Astor, A. (2014). Religious governance and the accommodation of Islam in contemporary Spain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- Bader, V., Alidadi, K., & Vermeulen, F. (2013). Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. *International Journal of Discrimination and the Law*, 13(1), 54-82.
- Banon, P., & Chanlat, J.-F. (2019). Le principe français de laïcité et le pluralisme religieux en milieu de travail. Dans *Management et diversité : approches thématiques et défis sociopolitiques*.
- Barth, I., Brasseur, M., & Volia, J.-C. (2019). De nouvelles thématiques de formation aux adultes : le cas du management du fait religieux. Dans *GRH, RSE et emplois*.
- Basdevant-Gaudemet, B., Messner, F., & Prélôt, P. H. (2016). Liberté de religion et travail-Rapport Français. *Law and Religion in the Workplace Droit et religion au travail*, 177.
- Bauduin, B. (2025). Religion et activités professionnelles. Titre VII.
- Benaïssa, H. (2019). Genèse de la problématisation de la religion au travail. De la promotion de la diversité à la gestion du fait religieux. *Sociologies pratiques*, 39, 119-130.
- Blázquez, L. B. (2011). Freedom of religion versus freedom of business management in Spain: Spanish case law analysed in the light of reasonable accommodation. *Anuario de Acción Humanitaria y Derechos Fundamentales*.
- Carcillo, S., & Valfort, M. A. (2018). Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT. Presses de Sciences Po.

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2000/C 364/01, art. 10 et art. 21.
- Christians, L.-L., & Vanbellingen, L. (2018). Neutralités d'entreprise et neutralités d'État : tendances asymétriques en droit belge. *Droit social*.
- Convention européenne des droits de l'homme, 4 novembre 1950, art. 9 et art. 14.
- Cour de justice de l'Union européenne. (2017). *Achbita v. G4S Secure Solutions NV* (Affaire C-157/15).
- Cour de justice de l'Union européenne. (2017). *Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA* (Affaire C-188/15).
- Cour de justice de l'Union européenne. (2018). *Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.* (Affaire C-414/16).
- Cour de justice de l'Union européenne. (2018). *IR v. JQ* (Affaire C-68/17).
- Cour européenne des droits de l'homme. (2013). *Eweida and Others v. The United Kingdom* (Applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10).
- Desbarats, I. (2023). Gestion du fait religieux en milieu de travail : le juge français, garant d'un équilibre des droits. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*.
- Desbarats, I., & Chelini-Pont, B. (2016). L'affaire Babylop en France. Quelle place pour la religion au travail en contexte laïque?. *Droit et religions. Annuaire*, 8, 111-130.
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). *Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1305-1326.
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- Doe, N. (2011). *Law and religion in Europe: A comparative introduction*. Oxford University Press.

- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey—Muslims: Selected findings*.
- Foblets, M.-C. (2013). Freedom of religion and belief in the European workplace: Which way forward and what role for the European Union? *International Journal of Discrimination and the Law*, 13(2-3), 240-255.
- Foblets, M.-C., & Alidadi, K. (Eds.). (2016). *A test of faith? Religious diversity and accommodation in the European workplace*. Routledge.
- Foblets, M.-C., Alidadi, K., & Yanasmayan, Z. (Eds.). (2016). *Belief, law and politics: What future for a secular Europe?* Routledge.
- Fokas, E., & Giorgi, A. (Eds.). (2026). *The Routledge Handbook of Religion and Politics in Europe*. Routledge.
- Gaillard, H. (2019). « *Open the black box* » : postures de régulation du fait religieux au travail et justice organisationnelle. Une étude de cas multiples enchâssée (Thèse de doctorat).
- Gaillard, H. (2021). Entrepreneuriat et religion: vers une mutation affinitaire du marché du travail? Le sentiment d'exclusion en question. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels-RIPCO*, (67), 5-21.
- Gaillard, H. (2024). Le rôle du job-crafting dans la transition professionnelle vers une nouvelle identité religieuse: accompagner la réconciliation identitaire?. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 79(2).
- Gaillard, H. (2026). Fasting as a Test for Team Cohesion in Religiously Diverse Workgroups? A Comparative Case Study in France. *Journal of Management, Spirituality & Religion*.
- Gaillard, H., & Meier, O. (2023). Le management comme système quasi juridictionnel. *Revue française de gestion*, 308(1), 15-36.
- Galindo, G., & Oiry, E. (2021). Gérer les faits religieux au travail: le rôle d'un club de réflexion pour partager et déployer des dispositifs de gestion. In *Annales des Mines-Gérer & comprendre* (Vol. 143, No. 1, pp. 37-48). Institut Mines-Télécom.
- Gonzalez, G. (2018). Régulation du port de signes religieux en entreprise. *Revue du droit des religions*.

- Honoré, L. (2018). Le fait religieux au travail : émergence, état des lieux et enjeux managériaux. Dans *Faits religieux et laïcité dans le secteur socio-éducatif*.
- Honoré, L. (2020). La religion au travail: quelles situations d'interaction entre salariés pratiquants et encadrants?. In *Annales des Mines-Gérer & comprendre* (Vol. 142, No. 4, pp. 39-49). Institut Mines-Télécom.
- Honoré, L. (2021). Les enjeux de la religion et de la religiosité au travail. @ GRH, 41(4), 167-198.
- Honoré, L. (2022). La religion au travail : entre tolérance et inclusion ? Dans *Religion, fait religieux et management*.
- Honoré, L. (2022). La religion au travail : Quelles réactions des salariés pratiquants après le conflit ?. *Revue française de gestion*, 306(5), 11-29.
- Honoré, L. (2023). *Manager la religion au travail : Repères et outils pour gérer efficacement les faits religieux*. Dunod.
- Kovacevic, T. (2025). Adapting Working Conditions to the Religious Needs of Employees. In *Collection Papers from Conf. Org. on Occasion Day Fac. L.* (p. 381).
- Labregère, R. (2020). Religion au travail et laïcité: La recherche en sciences sociales et la tentation de l'idéologie: l'exemple de la revue *Sociologies pratiques* (n° 39). *Adogma*, 7(2), 37-49.
- Nurjanah, F., Prihantono, M. R., Ramadhan, I., & Arifudin, M. (2025, April). Exploring The Intersection of Vocational Student Resilience in The Workplace and Religious Beliefs: A Literature Review. In *Proceeding International Conference on Religion, Science and Education* (Vol. 4, pp. 993-999).
- Pailot, P., & de Saint-Affrique, D. (2019). Analyse juridique de la liberté de religion dans les entreprises françaises : entre protection du pouvoir de l'employeur et défense de la volonté du salarié. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(2).
- Palumbo R, Manna R (2020), "A portrait of workplace discrimination in Italy: empirical evidence from a nationwide survey". *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 8 No. 1 pp. 92–112

- Pastor, E. R. (2016). Towards substantive equality for religious believers in the workplace? Two supranational European courts, two different approaches. *Oxford Journal of Law and Religion*, 5(2), 221-247.
- RELIGARE Consortium. (2013). *RELIGARE: Religious diversity and secular models in Europe—Innovative approaches to law and policy*. Final report.
- Sciberras, J. C. (2010). Travail et religion dans l'entreprise : une cohabitation sous tension. *Droit social*, (685), 72.
- Statistique Canada, *Expériences de discrimination chez certains groupes religieux au Canada* (2022), <https://www150.statcan.gc.ca>.
- Vanbellinghen, L. (2019). Neutralité d'entreprise versus non-discrimination des travailleurs : France et Belgique partagent-elles la même foi ? *Hommes & Migrations*.
- Vauchez, S. H. (2018). Religious holidays in employment: Austria, France and Spain. *European Equality Law Review*.
- Vickers, L. (2008). *Religious freedom, religious discrimination and the workplace*. Hart Publishing.
- Volia, J.-C., Guillet, O., & Gaillard, H. (2022). Fait religieux au travail : vers une structuration d'un objet d'étude en GRH ? De la spécificité du contexte français. @GRH.
- Wattier, S. (2020). L'impact du fait religieux sur le droit social et économique de l'Union européenne. *Journal de droit européen*.



Institut Montaigne
59 rue La Boétie, 75008 Paris
Tél. +33 (0)1 53 89 05 60
institutmontaigne.org

Imprimé en France
Dépôt légal : juillet 2026
ISSN : 2999-3067

ABB France

AbbVie

Accenture

Accor

Accuracy

Adeo

ADIT

Air Liquide

Allianz

Amazon

Amundi

Antidox

Antin

Infrastructure

Partners

ArchiMed

Ardian

Arthur D. Little

August Debouzy

AXA

Bain & Company

France

BearingPoint

Bessé

BNP Paribas

Bolloré

Bouygues

Brunswick

Capgemini

Capital Group

CAREIT

Carrefour

CEO2CEO

Consulting

Chubb

CIS

Clariane

Clifford Chance

CNP Assurances

Cohen Amir-Aslani

Conseil supérieur

du notariat

Coopérative U

D'Angelin & Co.Ltd

Dassault Systèmes

Delair

Deloitte

Domia Group

Edenred

EDF

EDHEC Business

School

Edmond de

Rothschild

Ekimetrics France

Engie

EQT

ESL Rivington

Eurogroup

Consulting

Everest Insurance

International

FGS Global

FIVES

Forvis Mazars

Gide Loyrette

Nouel

Gigalis

Google

Groupama

Groupe Bel

Groupe Berkem

Groupe BPCE

Groupe Brousse

Groupe Garcia

Groupe M6

Groupe Martin

Belaysoud

Groupe Orange

Hameur et Cie

Helsing France

Hitachi Energy

France

Hogan Lovells

Howden

HSBC Continental

Europe

IBM France

IFPASS

Incyte Biosciences

France

Institut Mérieux

International SOS

Interparfums

Ionis Education

Group

iQo

ISRP

Jeantet Associés

Johnson &

Johnson

Jolt Capital

Kairo

Katalyse

KPMG S.A.

Kyndryl

La Banque Postale

Lazard

LCH SA

Lenovo ISG

Les Jardins de la

Testa

Limagrain

Linedata Services

Lloyds Europe

L'Oréal

LVMH

M.Charraire

Média-

Participations

Mediobanca

Mercer

Meridiam

Meta

Microsoft France

Mistertemp'

Mitsubishi France

S.A.S

Moody's France

Morgan Stanley

Natural Grass

Naval Group

Nestlé

OCIRP

ODDO BHF

Orano

o9 Solutions

PAI Partners

Pergamon

Polytane

Publicis

PwC France

& Maghreb

Qualisocial

Raise

Renault

Ricol Lasteyrie

Rivolier

Roche

Roche Diagnostics

Rokos Capital

Management

Rothschild & Co

RTE

Safran

Sanofi

SAP France

Schneider Electric

Septeo

SERB

Pharmaceuticals

Servier

SIER Constructeur

SNCF

SNCF Réseau

Synergie

Teno

The Boston

Consulting Group

Tilder

Tofane

TotalEnergies

TP ICAP

Transformation

Factory

Unicancer

Veolia

Verian

Verlingue

VINCI

Vivendi

Vodafone Group

Wavestone

White & Case

Willis Towers

Watson France

Zurich

