

Religion : deux fois plus de revendications au travail

Selon une enquête, le nombre de conflits sur la laïcité a doublé en un an dans la sphère professionnelle. Au point de devenir un casse-tête pour les managers.

Christel Brigaudeau et Flora Genoux | 21 Avril 2015, 06h41 | MAJ : 21 Avril 2015, 06h54

EXCLUSIF



Une demande d'absence pour célébrer une fête, une pause supplémentaire dédiée à la prière ou un tee-shirt revendiquant de façon ostentatoire l'appartenance à une communauté : en seulement une année la question de la religion, jusque-là très discrète, s'est bien davantage posée au travail.

C'est ce que montre l'étude réalisée par l'Institut Randstad, spécialisé dans les [actions](#) favorisant l'égalité des chances, et l'Observatoire du fait religieux en entreprise (Ofre). Leur enquête, que nous révélons, a été réalisée auprès de plus de 1 000 salariés, dont la plupart exercent des fonctions de cadre.

Les conflits ont triplé en deux ans

En 2015, 23 % des personnes interrogées déclarent rencontrer régulièrement la question du fait religieux. Elles n'étaient que 12 % en 2014, soit presque deux fois moins. Les cas

conflictuels (6 %) ont également doublé en un an et triplé en deux ans. Désormais, la moitié des managers gère au moins occasionnellement une situation liée à la religion.

Les raisons de cette crispation ? Les [attentats](#) de janvier. Ils ont suscité une « implication défensive » des pratiquants qui, se sentant stigmatisés, ont souhaité affirmer avec plus de force leur religion, analyse Lionel Honoré, président de l'Observatoire du fait religieux en entreprise.

En face, les cadres ne savent pas comment réagir. « Les managers se mettent plein de barrières et ont peur d'être discriminants, remarque Aline Crépin, responsable chez Randstad. Ce serait presque plus facile pour eux de traiter une demande d'absence pour aller pêcher que pour motif religieux. » C'est que, dans un pays où la laïcité fait partie du socle identitaire, beaucoup peinent à démêler les fils enchevêtrés des libertés individuelles et des principes républicains.

Des cursus pour apprendre à gérer ce phénomène

« Les identités religieuses qu'on a eu tendance à ne pas prendre en compte sont une cause importante dans l'augmentation du nombre de conflits liés au travail, dans les associations ou les quartiers », estime Frédéric Rognon, professeur de philosophie à l'université de Strasbourg et formateur d'ambassadeurs de la laïcité (*lire reportage ci-contre*) à la Faculté libre en études [politiques](#) et en économie solidaire (Flepes), dans les Hauts-de-Seine.

Précurseur dans ce domaine, cette association a créé son premiers cours il y a un an pour aider les professionnels à mieux gérer ces enjeux. Elle s'apprête à en ouvrir un deuxième à Montpellier (Hérault), tandis que l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence (Bouches-du-Rhône) a aussi monté un cursus. Dans une douzaine de facs, ce sont des diplômes universitaires de laïcité qui devraient voir le jour dans les prochains mois.

23%

C'est la part des managers qui, en 2015, déclarent devoir répondre régulièrement à des questions des salariés concernant la religion au travail.

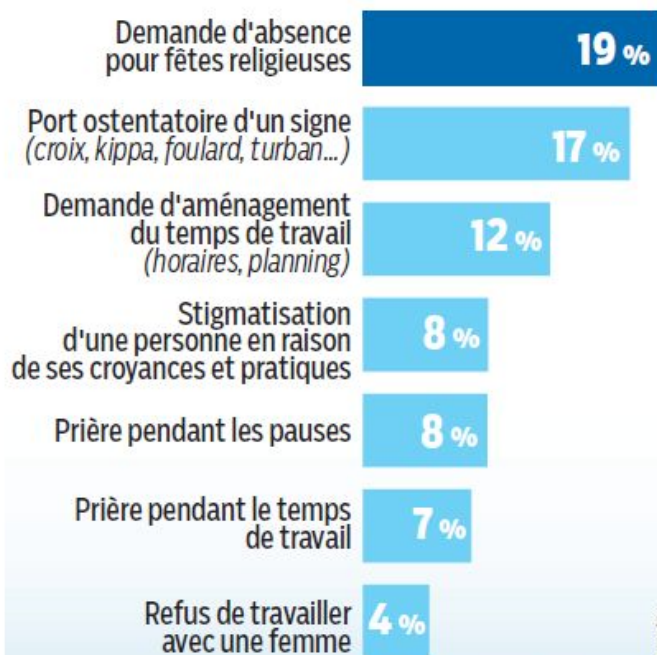
Ils n'étaient que **12%** en 2014.

Etes-vous favorable à une interdiction du port de signes religieux visibles au travail ?

oui 64%

Etude Institut Randstad/Ofre, réalisée entre février et mars 2015 auprès de 1 296 salariés exerçant pour la plupart des fonctions d'encadrement.

Situations les plus fréquentes*



* Rencontres par les managers.

LP/Infographix

QUESTION DU JOUR. Faut-il interdire les signes religieux sur les lieux de travail ?

Ce que dit la loi

Dans le service public. La laïcité, c'est-à-dire l'obligation légale de neutralité vis-à-vis des religions, s'applique aux représentants de l'Etat de même qu'aux employés de structures privées ou d'associations qui agissent pour son compte, dans le cadre d'un service public. Les agents doivent respecter le principe de laïcité, censé garantir leur neutralité à l'égard de tous les citoyens. Ils n'ont donc pas le droit de porter dans le cadre de leurs fonctions des signes ostentatoires d'appartenance à une religion (voile islamique, kippa, etc.). Idem dans les collèges et les lycées publics.

Dans l'espace public. Liberté de culte oblige, on peut arborer des signes religieux que ce soit dans la rue, sur les bancs des universités ou dans les transports en commun par exemple. Seul le voile intégral est prohibé, au motif qu'il dissimule le visage et l'identité de la personne qui le porte. Quant aux manifestations religieuses sur la voie publique, elles doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation à la préfecture, sauf s'il s'agit de traditions locales répétées tous les ans (par exemple les processions catholiques du 15 août).

Dans le privé. Le principe de laïcité ne s'applique pas. Liberté de conscience oblige, un employeur ne peut pas interdire à un salarié d'exprimer ses convictions religieuses.

Toutefois, un employeur a le droit d'émettre des restrictions précises et proportionnées si la pratique religieuse est incompatible avec les fonctions exercées, la sécurité ou la bonne marche de l'entreprise. Par exemple, un employeur n'est pas tenu d'accorder des jours d'absence pour des fêtes religieuses. Il peut aussi interdire certaines tenues en présence de machines dangereuses, ou si les employés sont amenés à représenter l'entreprise à l'extérieur.

Ch.B.

Religion au travail : «Une sensibilité accrue depuis les attentats de janvier»

Lionel Honoré, président de l'Observatoire du fait religieux en entreprise

Propos recueillis par F.I.G. | 21 Avril 2015, 06h40 | MAJ : 21 Avril 2015, 06h53



L'enseignant-chercheur à Sciences-po Rennes estime que les [attentats](#) de janvier ont poussé les pratiquants à affirmer davantage leur religion au sein de l'entreprise.

Comment expliquer que les questions liées au fait religieux se posent davantage dans l'entreprise en l'espace d'un an ?

Lionel Honoré. L'actualité récente, l'affaire Baby Loup, les initiatives de Paprec, le débat sur le mariage pour tous et les attentats ont accru la sensibilité à la religion.

Après les attentats de janvier surtout, les pratiquants ont ressenti un discours de remise en cause de la religion dans la société. Plus qu'avant, ils se disent moqués et leur réaction est de se défendre en affirmant davantage ce qu'ils sont dans l'entreprise.

Certaines religions reviennent-elles plus que d'autres au centre de ces questions ?

Toutes sont concernées. Mais la plus grande majorité des cas viennent de l'islam. Sa pratique n'est pas connue des managers qui ont encore à apprendre de cette religion. Et son image reste liée aux attentats et à l'islam radical, ce qui nuit aux musulmans. Alors que les différentes études montrent que 95 % d'entre eux sont en phase avec le monde du travail et placent, dans leurs priorités, l'entreprise avant la religion.

Comment se manifestent les demandes ?

Il y a d'abord les demandes personnelles : une absence pour assister à une cérémonie religieuse, un aménagement du temps de travail pour faire une prière, le fait de porter un signe religieux. Les cadres doivent traiter ces questions comme n'importe quelle demande personnelle. Il y en a ensuite d'autres, plus radicales et transgressives, comme de ne pas travailler avec une femme ou le refus d'accomplir certaines tâches. Cela représente 12 % des cas rencontrés, contre 6 % il y a deux ans. C'est donc un chiffre à prendre en compte. D'autant que les demandes sont collectives avec des salariés dans des positions radicales et des managers débordés. L'entreprise doit alors avoir une ligne très claire et sanctionner, car le piège est de laisser ce genre de choses passer puis de se faire piéger. Ces cas, les plus conflictuels, se concentrent dans quelques entreprises : les transports, la logistique, le bâtiment, le maraîchage et dans les banlieues.

Faut-il interdire tout signe religieux dans les entreprises privées comme le souhaitent 64 % des salariés interrogés ?

Pas forcément. On peut comprendre le besoin de neutralité face au client. Mais, pour un salarié qui travaille dans un bureau toute la journée, qui serait dérangé ? Au nom de quoi on lui demanderait de ne pas porter de signe religieux ?