

LE FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE : QUELLE CONDUITE ADOPTER ?



1 jour (à titre indicatif)

COMMENT GÉRER SEREINEMENT LES PRATIQUES RELIGIEUSES AU TRAVAIL ?

Depuis quelques années, les demandes de salariés liées à des croyances et pratiques religieuses se multiplient : dépôt de jours de congés à l'occasion de fêtes religieuses, port de signes ou de vêtements à caractère religieux, repas spécifiques dans des espaces dédiés, mise à disposition de salles de recueillement ou de prière... Les managers et chefs d'entreprise sont souvent désarmés face à ces demandes, et le thème de la religion en entreprise est un sujet particulièrement sensible. En participant à cette formation intra, vous bénéficierez d'un point complet sur les droits des employeurs et salariés en matière de prise en compte du fait religieux dans l'entreprise. A l'appui d'exemples concrets, cette formation vous permettra de sécuriser vos pratiques RH, et vous aidera à concilier les intérêts de l'entreprise avec l'expression religieuse revendiquée par un ou plusieurs salariés.

PROGRAMME INDICATIF DE LA FORMATION INTRA

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés et jurisprudences en la matière

LAÏCITÉ ET LIBERTÉ RELIGIEUSE : SOURCES JURIDIQUES ET DROITS FONDAMENTAUX

- › Textes à respecter dans la relation de travail
 - la loi française : constitutions, le code du travail, le guide du fait religieux du Ministère du travail de mars 2017, le code civil, le code pénal...
 - les directives ou recommandations européennes
 - les différentes Déclarations des droits de l'homme et du citoyen
- › Protection des droits fondamentaux des salariés
 - liberté de croyance consacrée par la Convention européenne des droits de l'homme (article : 9 CEDH)
 - respect par l'employeur des convictions religieuses de ses salariés
- › Reconnaissance des droits fondamentaux de l'entreprise : le droit de propriété, la liberté d'entreprise, la responsabilité sociale de l'entreprise

COMMENT GÉRER LA RELATION PRÉCONTRACTUELLE ENTRE LE CANDIDAT SALARIÉ ET L'ENTREPRISE ?

- › L'importance de définir en amont les exigences du poste
- › En principe, l'entreprise n'a pas à justifier son refus de recruter
- › Attention, aux risques de discriminations à l'embauche

COMMENT GÉRER LE FAIT RELIGIEUX LORS DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

- › Rappel de deux principes obligeant les deux parties prenantes
 - le respect des engagements initiaux
 - le devoir de cohérence dans la conduite des engagements souscrits
 - Études de cas pratiques vus par la jurisprudence : gérer le refus d'un salarié pour des motifs religieux de partager son espace travail avec des collègues de sexe féminin
- › Concilier la liberté d'expression religieuse avec l'engagement contractuel de loyauté
 - fixer les règles de fonctionnement en entreprise dans le cadre du règlement, veiller à le mettre à jour et à le diffuser
 - veiller à ce que l'adhésion aux « valeurs de l'entreprise » ne porte pas atteinte à la liberté religieuse du salarié
 - Études de cas pratiques vues par la jurisprudence : comment motiver le refus d'accéder à une revendication religieuse ?

PROTECTION DES INTÉRÊTS DE CHACUNE DES PARTIES

- › La protection des intérêts du salarié citoyen dans leurs convictions et pratiques religieuses dans l'entreprise et hors prestation de travail
 - Études de cas pratiques vus par la jurisprudence : souhait du salarié de consommer des produits conformes à sa pratique religieuse lors d'un déjeuner de travail, utilisation du bureau ou espace de travail pour faire ses prières
- › La protection des intérêts de l'entreprise par des restrictions limitant la liberté, justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché
 - Études de cas pratiques vus par la jurisprudence :
 - imposition d'une tenue professionnelle dans certains secteurs d'activités et incompatibilité avec le port du foulard, du voile, de la burqa...
 - interdiction d'apposer sur les murs des représentations religieuses

MAINTENIR UN ENVIRONNEMENT HARMONIEUX DANS L'ENTREPRISE : LES OBJECTIFS

- › Ne pas esquisser le fait religieux qui est devenu une réalité
- › Assumer une démarche ferme et pragmatique dans le cadre légal
- › Pratiquer le dialogue et la coopération
- › Aboutir à des solutions durables dans le temps par le compromis ou par la juste mesure ou par l'accommodement raisonnable

OBJECTIFS

- Appréhender tous les cas de l'expression religieuse dans l'entreprise acceptés par la loi et la jurisprudence.
- Prévenir et régler les conflits nés de revendications religieuses au regard de la législation française, européenne et de la jurisprudence.
- Réagir aux différentes situations : exigence du principe de la laïcité dans l'entreprise par des salariés, revendications de l'exercice religieux par des salariés fondé ou non sur la loi...
- Établir "une charte de l'expression" conformément à la législation en vigueur et à la jurisprudence.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- L'apport des compétences opérationnelles par l'étude de cas pratiques fictifs ou jurisprudentiels susceptibles de se présenter en milieu professionnel
- Une formation pratique permettant de déterminer une communauté de règles pour travailler et collaborer ensemble, argumenter en droit et en fait pour prévenir ou régler les conflits

PROFIL DES PARTICIPANTS

Chefs d'entreprises, cadres et managers, DRH, représentants du personnel, assistances sociales, médecins du travail...
Aucun niveau de connaissances préalables n'est requis

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid

MODALITÉS PRATIQUES

Réf : YREL
Formacode : 13222 /
Formation intra sur-mesure : le contenu pédagogique, les modalités de réalisation et la tarification font l'objet d'une proposition personnalisée. Votre demande est traitée en temps réel par une équipe dédiée qui vous accompagne dans le suivi de votre formation.