



BY ABILWAYS

FORMATIONS COURTES

PERFECTIONNEMENT

Ref. : 8910190

Duration :
1 jour - 7 heures

GÉRER LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

Maîtriser les risques et sécuriser les pratiques

Sur une question passionnée et d'actualité, les dirigeants d'entreprise, les professionnels RH et les managers sont à la recherche de repères et de solutions pragmatiques. Connaître le cadre juridique et les postures à adopter pour gérer le fait religieux en entreprise, est indispensable afin de résoudre concrètement les problématiques auxquelles ils peuvent être confrontés dans leur pratique professionnelle.

OBJECTIVES

- Maîtriser les droits et obligations de l'employeur ou de ses représentants en matière de fait religieux dans l'entreprise
- Mettre en place des outils internes dans le respect du droit
- Identifier des réponses concrètes aux situations rencontrées

EVALUATION

Les compétences visées par cette formation font l'objet d'une évaluation.

CONCERNED PUBLIC

Responsables des ressources humaines et du personnel
Responsables paie et rémunération
Responsables administratifs et financiers

PREREQUISITE

Avoir des connaissances en droit du travail ou avoir suivi " Perfectionner la pratique du droit du travail - Niveau 2 " (code 10057)

COMPÉTENCES ACQUISES

Analyser juridiquement les problématiques rencontrées sur le terrain, liées au fait religieux dans l'entreprise et y apporter des solutions concrètes.

PARCOURS PÉDAGOGIQUE

- E-quiz amont
- Présentiel
- E-quiz aval

PROGRAM

Gérer le fait religieux en entreprise
Maîtriser le cadre juridique et identifier les risques



Cerner le principe de non-discrimination en droit du travail

- Les critères prohibés : origine, sexe etc.
- Focus sur les convictions religieuses
- Les différences de traitement admises

Test de connaissances : questions/réponses sur les domaines de non-discrimination (recrutement...)

Mettre en œuvre les notions de liberté fondamentale et de restrictions justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché

- Concilier liberté religieuse et bonne marche de l'entreprise

Décliner le principe de laïcité dans les entreprises privées et publiques

- Mettre en œuvre le principe de laïcité selon le statut juridique de l'entreprise
- Distinguer les zones grises : organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, organismes de droit privé aux statuts particuliers, les "entreprises de conviction"

Identifier les risques pour l'entreprise

Test de connaissances : questions/réponses sur les sanctions encourues par l'employeur

- Le risque de nullité des mesures prises et les conséquences pratiques
- La responsabilité civile et pénale
- Le contentieux individuel et l'action de groupe
- La cohésion du collectif de travail
- L'image de marque de l'entreprise

Exploiter les outils disponibles

Déterminer les clauses licites et illicites d'un règlement intérieur

- Intégrer l'apport de la loi du 08/08/16, dite loi Travail
- Agir en l'absence de clause dans le règlement intérieur

Mesurer l'intérêt et la portée des chartes et guides de bonnes pratiques

- Le guide sur le fait religieux du ministère du Travail
- Les chartes et guides internes à l'entreprise

Mobiliser les ressources du droit disciplinaire versus le trouble objectif caractérisé

- Analyser la synthèse de la jurisprudence et tirer les enseignements des arrêts "Baby Loup"

Étude de cas : rédaction d'une clause d'un règlement intérieur relative à la tenue vestimentaire et au port de signes religieux

Adopter les comportements adaptés et être en capacité de décider

Adopter les comportements adaptés

- La tenue vestimentaire à connotation religieuse ou port de signes religieux
- L'attitude prosélyte d'un salarié
- Le refus de se soumettre à une visite médicale pour des motifs d'ordre religieux
- Les signes de " radicalisation " d'un salarié

Répondre aux demandes d'aménagement de nature religieuse

- La demande d'aménagement des tâches ou des horaires de travail pour des raisons d'ordre religieux
- La demande de congés pour des fêtes religieuses ou des motifs d'ordre religieux
- La demande d'un espace de prière ou de pouvoir prier dans l'entreprise

Mises en situation : simulation d'entretiens individuels par les participants

TRAINERS

Frédéric DANNEKER

Avocat au Barreau de Paris