AMÉNAGEMENT PERSONNEL DES HORAIRES ET DU TEMPS DE TRAVAIL POUR DES MOTIFS RELIGIEUX

Company name practices : DSM AVOCATS A LA COUR

Activity sector practices : Activités de services administratifs et de soutien

Company category practices : PME

Description of the action practices

Les avocats et le personnel appartiennent à différentes religions, ce qui apporte de la diversité religieuse, source d'enrichissement collectif. Les pratiques religieuses individuelles requièrent des demandes de congé pour des fêtes religieuses ainsi que des aménagements du temps de travail (ex : Ramadan).

Ces demandes sont favorablement avisées, dans la mesure où l'organisation collective du travail et les nécessités de la profession le permettent.

Ainsi la pratique religieuse demeure individuelle et variée, elle n'est pas source de conflits.

Context practices

L'exercice et la pratique de la religion sur le lieu de travail deviennent de plus en plus diverses, par l'appartenance à différents cultes. Il s'agit de tenir compte de cette réalité multiconfessionnelle.

Approach practices

Pour être conformes à l'esprit de la diversité religieuse et au texte qui régit la matière, notamment la loi du 28/11/2006 portant transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE introduisant dans le livre II du Code du Travail un titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; définissant ainsi le principe de l'égalité de traitement par "l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie", le personnel et les avocats sont habilités à demander aux associés de partir plus tôt à certains jours, de venir plus tard le matin ou à consentir à d'autres horaires du travail pour leur permettre d'exercer leur pratique religieuse.

Objectives practices

Respecter le principe de neutralité, tout en évitant tout prosélytisme.

Respecter l'égalité des personnes en matière religieuse et les pratiques religieuses personnelles.

Impact practices

Proscrire la discrimination et assurer la pratique religieuse individuelle est l'impact escompté et déjà constaté. L'image de marque du cabinet en ressort renforcée aussi.

« To do practices »

- Aménagement du temps de travail ou d'horaires en fonction des fêtes religieuses et permettre des absences motivées par des pratiques religieuses.
- Respect du principe de bonne foi contractuelle et du travail en équipe, ainsi que les nécessités du métier d'avocat.

« Not to do practices »

Il y a lieu de fixer des cadres pour que la pratique de la religion ne porte pas préjudice aux intérêts du cabinet, mais également afin que le ou les membres bénéficiant de cet aménagement ne soient pas exposés à des pressions de la part de leurs collègues ou confrères dans le contexte de leur pratique religieuse.