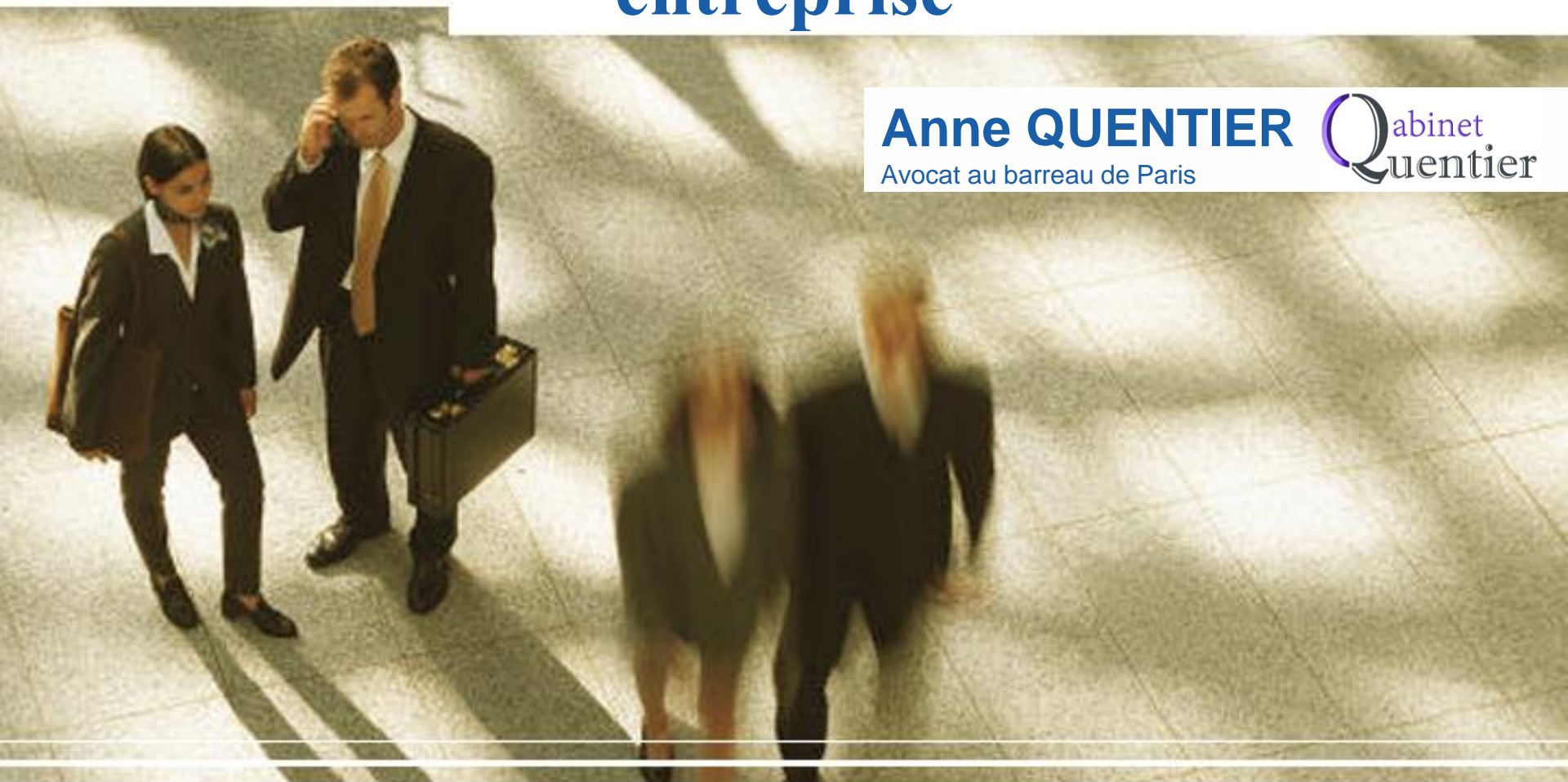


La boîte à outils juridique prévenir et traiter les cas de radicalisation en entreprise



Anne QUENTIER
Avocat au barreau de Paris

Qabinet
uentier

La boîte à outils juridique

prévenir et traiter les cas de radicalisation en l'entreprise

Gestion de la radicalisation Risque interne - employés

Règlement intérieur/Charte moyens de communication MISE A JOUR

- Principe de neutralité
- Agissements sexistes
- Contrôle communications
- Contrôle informatique

→ **Objectif** : disposer d'un socle légal (en vue d'une sanction éventuelle)

Charte respect mutuel/vivre ensemble MISE A JOUR, A DEFAUT CREATION

- Eviter isolation
- Eviter communautarisme
- Sensibiliser aux différences
- Devoir de signalement des salariés

→ **Objectif** : disposer d'une base de communication & de sensibilisation pour légitimer l'action légale

Instances représentatives du personnel INTEGRATION DE LA GESTION DE LA RADICALISATION

- Signalement
- Enquête

→ **Objectif** : Disposer de preuves décorrélées de la structure d'appui ad hoc

Formation des cadres intermédiaires INTEGRATION DE LA GESTION DE LA RADICALISATION

- **Guide du manager**
- Mise en place d'une procédure : remontée cohérente des informations

→ **Objectif** : Disposer de preuves décorrélées de la structure d'appui ad hoc

Structure d'appui ad hoc - MISE A JOUR, A DEFAUT CREATION

- Responsables/Directeur sécurité
- Responsables/Directeur des ressources humaines
- Responsables/Directeur de la compliance
- Médiateur anti-discrimination & anti-radicalisation

→ **Objectif** : permet la mise en œuvre des actions contre la radicalisation en entreprise

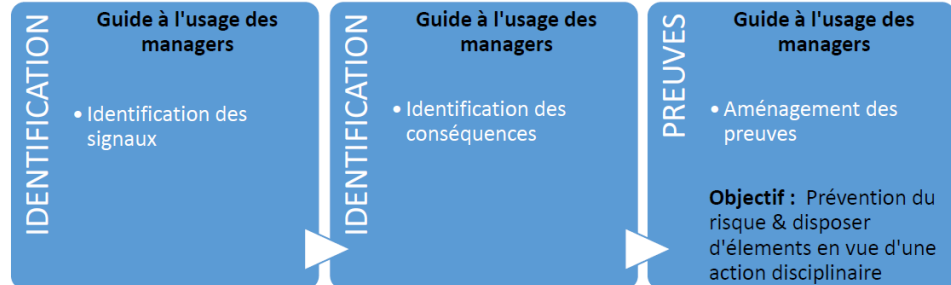
Gestion de la radicalisation Risque externe - sous-traitants

CONTRAT COMMERCIAL – MISE A JOUR INTEGRATION DE LA GESTION DE LA RADICALISATION

- Adaptation du contrat commercial et intégration des dispositions de gestion de la radicalisation
- Adaptation des procédures sous-traitants

→ **Objectif** : Protéger la responsabilité de la société et de ses dirigeants vis-à-vis de ses clients et salariés

Guide du manager – 10 questions Focus



I.1 Règlement intérieur & charte moyens de communication

➤ Principe de neutralité (*c.trav. art. L1321-2-1*)

Possibilité de restreindre la manifestation des convictions des salariés si :

- Justification par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux (ex. : liberté d'aller et venir)
- Justification par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise
- Si proportionnalité au but recherché

Règlement intérieur/Charte moyens de communication

MISE A JOUR

- Principe de neutralité
- Agissements sexistes
- Contrôle communications
- Contrôle informatique

→ **Objectif** : disposer d'un socle légal (en vue d'une sanction éventuelle)

I.1 Règlement intérieur & charte moyens de communication

- Agissements sexistes (*c. trav art. L 1142-2-1*)
 - Nul ne peut subir d'agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant humiliant ou offensant.
 - Contrôle communications
 - Contrôle informatique
- **Objectif** : disposer d'un socle légal (en vue d'une sanction éventuelle)

I.2 Charte respect mutuel & vivre ensemble

Charte respect mutuel/vivre ensemble

MISE A JOUR, A DEFAUT CREATION

- Eviter isolation
- Eviter communautarisme
- Sensibiliser aux différences
- Devoir de signalement des salariés

→ **Objectif** : disposer d'une base de communication & de sensibilisation pour légitimer l'action légale

I.3 Instances représentatives du personnel

Instances représentatives du personnel

INTEGRATION DE LA GESTION DE LA RADICALISATION

- Signalement
- Enquête

→ **Objectif** : Disposer de preuves décorrélées de la structure d'appui ad hoc

I.4 Formation des cadres intermédiaires

Formation des cadres intermédiaires

INTEGRATION DE LA GESTION DE LA RADICALISATION

- **Guide du manager**

- Mise en place d'une procédure : remontée cohérente des informations

→ **Objectif** : Disposer de preuves décorréées de la structure d'appui ad hoc

I.4 Formation des cadres intermédiaires

GUIDE DU MANAGER

Guide du manager – 10 questions
Focus

IDENTIFICATION

Guide à l'usage des
managers

- Identification des signaux

IDENTIFICATION

Guide à l'usage des
managers

- Identification des conséquences

PREUVES

Guide à l'usage des
managers

- Aménagement des preuves

Objectif : Prévention du risque & disposer d'éléments en vue d'une action disciplinaire

I.4 Formation des cadres intermédiaires

GUIDE DU MANAGER

Doit s'adapter en toute circonstance à la culture de l'entreprise, à la société et à son activité

A. Fiche récapitulative du salarié

- Convention collective appliquée
- Qualification
- Ancienneté
- Poste occupé contractuellement
- Documents portés à la connaissance du salarié (règlement intérieur, charte respect mutuel, etc.)

I.4 Formation des cadres intermédiaires

GUIDE DU MANAGER

B. Faits

➤ Sources de l'identification des faits :

- Courriel, courrier,
- Entretien informel, enquête interne,
- Audit

➤ De qui l'identification des faits émane t'elle ?

- Supérieur hiérarchique,
- Collègue
- Client
- Tiers étranger

I.4 Formation des cadres intermédiaires

GUIDE DU MANAGER

C. Cinq catégories de manquements

➤ 1) Non-respect de l'organisation du travail

horaires de travail, lieux de travail, conformité aux techniques professionnelles utilisées, adhésion à la stratégie commerciale de l'entreprise, refus d'exécuter un travail

➤ 2) Entrave à la sécurité, aux règles de santé et d'hygiène

- sur le lieu d'exécution du travail - vis-à-vis du salarié ou de ses collègues - à l'égard du client

refus de la visite médicale devant un médecin du travail de sexe opposé, refus de se tailler la barbe pour un machiniste, refus de se couper les cheveux pour un technicien devant porter un casque, refus d'ôter son foulard pour une chimiste

I.4 Formation des cadres intermédiaires

GUIDE DU MANAGER

C. Cinq catégories de manquements

➤ **3) Plainte de prosélytisme, acte de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés**

digressions ostentatoires orales sur la religion, lecture de textes religieux ou distribution de prospectus sur le lieu de travail et pendant le temps de travail

➤ **4) Entrave aux aptitudes nécessaires à l'exécution de la mission**

refus de l'autorité d'une femme, refus d'effectuer une tâche relevant de la fonction et de la qualification

I.4 Formation des cadres intermédiaires

GUIDE DU MANAGER

C. Cinq catégories de manquements

➤ 5) Entrave à l'organisation nécessaire à la mission

concernant une demande d'absence pour fête religieuse, refus de prises de congés payés par l'employeur justifié par la bonne marche de l'entreprise

I.5 Structure d'appui ad hoc

Structure d'appui ad hoc - MISE A JOUR, A DEFAUT CREATION

- Responsables/Directeur sécurité
- Responsables/Directeur des ressources humaines
- Responsables/Directeur de la compliance
- Médiateur anti-discrimination & anti-radicalisation

→ **Objectif** : permet la mise en œuvre des actions contre la radicalisation en entreprise

II. Risque externe SOUS-TRAITANTS

CONTRAT COMMERCIAL – MISE A JOUR

INTEGRATION DE LA GESTION DE LA RADICALISATION

- Adaptation du contrat commercial et intégration des dispositions de gestion de la radicalisation
- Adaptation des procédures sous-traitants

→ **Objectif** : Protéger la responsabilité de la société et de ses dirigeants vis-à-vis de ses clients et salariés

**Merci de votre
attention**

