

RÈGLEMENT INTÉRIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET APPRENTIS COGNIZANT TECHNOLOGY SOLUTIONS FRANCE

Article 1 :

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L 6352-3 à L. 6352-5 et R 6352-1 à R 6352-15 du Code du travail.

Le présent règlement s'applique à tous les stagiaires, et ce pour la durée de la formation suivie ainsi qu'aux apprentis.

Conformément à l'article L6352-4 du code du travail, ce règlement intérieur détermine :

- 1° Les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;
- 2° Les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que les droits de ceux-ci en cas de sanction ;
- 3° Les modalités selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires pour les actions de formation d'une durée totale supérieure à cinq cents heures.

Le présent règlement s'applique à tous les stagiaires et apprentis bénéficiant d'une formation dispensée par Cognizant Technology Solutions France et ce en tout lieu de formation y compris en cas d'intervention chez des clients. Toutefois lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement.

HYGIENE ET SECURITE

Article 2 :

Chaque stagiaire ou apprenti doit veiller à sa sécurité personnelle et à celles des autres en respectant scrupuleusement les consignes générales notamment en matière d'hygiène et de sécurité en vigueur au sein de Cognizant Technology Solutions France. Celles-ci doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires.

Les consignes d'incendie ainsi qu'un plan d'évacuation et de localisation des extincteurs sont affichés dans les locaux de Cognizant Technology Solutions France Le (la) stagiaire ou l'apprenti(e) doit en prendre connaissance.

DISCIPLINE GENERALE

Article 3 :

Il est formellement interdit aux stagiaires :

- d'entrer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues,
- d'introduire des boissons alcoolisées ou des produits stupéfiants dans les locaux,
- de s'absenter du stage sans motif,
- d'emporter le matériel appartenant à Cognizant Technology Solutions France sans autorisation écrite,
- d'introduire ou de faire introduire au sein de l'établissement des personnes étrangères à celui-ci, sans autorisation préalable de la Direction,

- de fumer dans les locaux de l'organisme où se déroule la formation (locaux de l'organisme de formation ou locaux des clients) ; cette interdiction s'applique aux cigarettes ainsi qu'aux cigarettes électroniques.

Article 4

Les stagiaires et les apprentis sont tenus de conserver en bon état le matériel qui leur est confié pour la formation. Ils doivent en faire un usage conforme à son objet et dans le respect des consignes d'utilisation du formateur.

Il est interdit de reproduire et de diffuser les divers documents remis ou utilisés dans le cadre des activités pédagogiques, quels qu'en soient la forme et le support, matériel ou immatériel.

Les stagiaires et les apprentis ont une obligation de secret professionnel vis-à-vis des informations qu'ils pourraient recueillir sur les entreprises ou autres organismes avec lesquels ils sont en relation dans le cadre de leur formation.

Les horaires de formation sont portés à la connaissance des stagiaires et des apprentis, par tout moyen approprié.

Tout retard ainsi que toute absence non justifiée dans un délai de 24 heures peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Tout stagiaire est tenu d'adopter un comportement respectueux à l'égard des autres et d'avoir une tenue correcte.

SANCTIONS

Article 5 :

Tout agissement considéré comme fautif par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions ci-après par ordre d'importance :

- blâme,
- avertissement écrit par le Directeur de l'organisme de formation ou par son représentant ;
- exclusion définitive de la formation.

GARANTIES DISCIPLINAIRES

Article 6 :

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Article 7 :

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction, il convoque le stagiaire par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'intéressé contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate ou non sur la présence du stagiaire pour la suite de la formation.

Article 8 :

Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, notamment le délégué de stage lorsqu'il en existe un. La convocation mentionnée à l'article précédent fait état de cette faculté.

Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au stagiaire, dont on recueille les explications.

Article 9 :

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien.

Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme d'une lettre remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

Article 10 :

Lorsqu'un agissement considéré comme fautif a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne peut être prise sans que le stagiaire n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien.

Article 11 :

Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

REPRESENTATION DES STAGIAIRES**Article 12 :**

Pour chacun des stages d'une durée supérieure à 500 heures, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant en scrutin uninominal à deux tours.

Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles.

Article 13 :

Le directeur de l'organisme de formation organise le scrutin qui a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 heures, au plus tard 40 heures après le début de la première session collective.

Lorsque la représentation des stagiaires ne peut être assurée, il dresse un PV de carence.

Article 14 :

Les délégués sont élus pour la durée du stage. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit de participer au stage.

Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin du stage, il est procédé à une nouvelle élection dans les conditions prévues aux articles R.6352-9 à R.6352-12.

Article 15 :

Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation. Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

PUBLICITE DU REGLEMENT

Article 16 :

Un exemplaire du présent règlement est remis à chaque stagiaire et apprenti(e) lors de son inscription. Chaque stagiaire ou apprenti(e) s'engage à en accepter les clauses et à s'y conformer, pendant toute la durée de sa formation.

Un exemplaire est consultable sur le site Internet dédié à la formation de Cognizant Technology Solutions France .

ANNEXE AU REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET APPRENTIS COGNIZANT TECHNOLOGY SOLUTIONS FRANCE

DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL ET DU CODE PENAL EN MATIERE DE HARCELEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Harcèlement moral

Selon les dispositions des articles L.1152-1 à L.1152-6 du Code du travail :

- aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L.1152-1 du Code du travail) ;
- aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L.1152-2 du Code du travail) ;
- toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul (article L.1152-3 du Code du travail) ;
- la Société prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ; les personnes mentionnées à l'article L.1152-2 du Code du travail sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal (article L.1152-4 du Code du travail) ;
- tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (article L.1152-5 du Code du travail) ;
- une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause ; le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties ; le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties ; il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement ; lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime (article L.1152-6 du Code du travail).

Harcèlement sexuel

Selon les dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-6 du Code du travail :

- aucun salarié ne doit subir des faits (article L.1153-1 du Code du travail) :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante,
 - soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;
- aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L.1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés (article L.1153-2 du Code du travail) ;
 - aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (article L.1153-3 du Code du travail) ;
 - toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L. 1153-3 est nul (article L.1153-4 du Code du travail) ;
 - la Société prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ; dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L.1153-2 du Code du travail sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal (article L.1153-5 du Code du travail) ;
 - tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (article L.1153-6 du Code du travail).

Autres dispositions relatives au harcèlement

Selon les dispositions des articles L.1154-1 à L.1155-2 du Code du travail :

- lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail et L.1153-1 à L. 1153-4 du Code du travail, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le(la) salarié(e) présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (article L.1154-1 du Code du travail) ;
- le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L.1152-6 du Code du travail, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (article L.1155-1 du Code du travail) ;

- sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L.1152-2, L.1153-2 et L.1153-3 du Code du travail ; la juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article L.131-35 du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne ; ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue (article L.1155-2 du Code du travail).

Selon les dispositions de l'article 222-33 du code pénal :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Selon les dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal :

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Interdiction des agissements sexistes

Selon l'article L.1142-2-1 du Code du travail : nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout 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.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.