

# REGLEMENT INTERIEUR

## Association de Médecine du travail de l'Aisne

### Préambule

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 18 des statuts de l'Association. Il complète ces derniers en traitant les différents points non précisés dans les statuts.

### 1. ADHESION

#### Article 1 :

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts au point de vue de la situation géographique et de l'activité professionnelle exercée, doit adhérer à l'Association en vue de l'application de la réglementation de la santé au travail pour son personnel salarié.

#### Article 2 :

L'employeur s'engage, en signant le bulletin d'adhésion, à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement général ainsi que les prescriptions légales et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer en matière de santé au travail.

L'Association délivre à l'employeur un récépissé de son adhésion, lequel précise la date d'effet de celle-ci.

### 2. PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

#### Article 3 :

Tout adhérent est tenu au paiement d'un droit d'entrée et de participer sous forme de cotisations aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association.

Le droit d'entrée dont le montant forfaitaire est fixé par le Conseil d'Administration correspond aux frais de dossier. Les salariés des nouveaux adhérents ne pourront bénéficier des prestations de l'Association qu'après le règlement du droit d'entrée.

#### Article 4 :

Les bases de calcul de la cotisation sont fixées par le Conseil d'Administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association. Elles représentent un droit proportionnel au nombre de salariés inscrits à l'effectif de l'adhérent au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile. La visite initiale (visite d'information et de prévention ou visite médicale initiale pour tout nouveau salarié dans l'entreprise, ou première visite d'un salarié embauché et non déclaré dans la liste au 1<sup>er</sup> janvier) est facturée en sus.

La cotisation est fixée par salarié en fonction de sa catégorie de suivi médical déclarée par l'employeur. Le choix du lieu général de visite (Centre médical fixe, centre entreprise, centre mobile) ainsi que la présence ou non d'infirmier dans l'entreprise adhérente, a un impact sur le niveau de cotisation annuelle. Le montant détaillé des cotisations individuelles par salarié est fixé chaque année par le Conseil d'Administration et est communiqué à l'adhérent en début d'année avec l'appel de cotisations. Celui-ci est adressé par le service administratif de l'Association à chaque adhérent. Il indique la base de calcul de la cotisation, sa périodicité et son mode de paiement.

#### Article 5 :

Pour certaines catégories de salariés tels que les intérimaires, les travailleurs saisonniers, les personnes mises à disposition par les Associations Intermédiaires, etc., la cotisation est fixée à l'acte.

#### Article 6 :

La prestation globale comprise dans la cotisation est mutualisée. Elle permet à la fois un suivi médical personnalisé et une activité de prévention collective adaptée aux besoins de chaque entreprise. La cotisation couvre l'ensemble des charges résultant des visites réglementaires, des examens médicaux occasionnels réalisés à la demande de l'entreprise ou des salariés ainsi que les examens complémentaires demandés par le médecin du travail. Certains examens complémentaires et notamment ceux spécifiquement demandés par l'employeur ainsi que les vaccinations, peuvent également être mis à charge de l'employeur adhérent. La cotisation couvre les différentes visites ou entretiens qui peuvent être mis en œuvre sur prescription du médecin du travail avec des infirmiers, psychologues ou assistants sociaux faisant partie du personnel de l'Association.

La cotisation couvre de même les charges résultant des actions en milieu de travail, les rencontres avec l'employeur, les visites d'entreprises, les participations aux réunions avec les représentants du personnel prévues par la réglementation, les réunions en lien avec la santé au travail, l'élaboration et la mise à jour des fiches entreprises, les études et conseils en aménagement et adaptation de poste et de façon générale la surveillance de l'hygiène et de la sécurité.

#### Article 7 :

La cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile même si le salarié n'a été occupé que pendant une partie de ladite année. Le nombre de visites réalisées et d'examen pratiqués, périodiques ou non périodiques, n'a pas d'incidence sur le calcul de la cotisation.

#### Article 8 :

L'adhérent ne peut s'opposer au contrôle, par l'Association, de l'exactitude des déclarations servant de base au calcul des cotisations.

#### Article 9 :

Le temps passé par les salariés pour effectuer les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, sont à la charge exclusive de l'employeur qui supporte en outre, les frais de transport éventuellement nécessités par ces examens.

#### Article 10 :

Outre les cotisations et droits d'entrée, l'Association pourra également facturer à l'adhérent des dépenses engagées pour des études spécifiques ou interventions non prévues comme contrepartie mutualisée à l'adhésion. Ces études ou interventions feront l'objet au préalable d'un devis. L'Association pourra également facturer à l'adhérent les coûts des rendez-vous non honorés et non excusés dans les délais selon une tarification fixée chaque année par le Conseil d'Administration.

#### Article 11 :

En cas de non règlement de sa cotisation à l'expiration du délai fixé, l'Association met l'adhérent en demeure de régulariser sa situation dans un délai de 15 jours avec application des majorations prévues sur la facture initiale.

Si la cotisation n'est pas acquittée dans les 3 mois de l'échéance, l'Association peut prononcer à l'encontre du débiteur son exclusion, sans préjudice du recouvrement par toute voie de droit des sommes restant dues. Dans tous les cas, les frais de recouvrement resteront à la charge de l'adhérent.

En cas de demande de ré adhésion, l'intégralité des sommes dues par l'adhérent devra être réglée au préalable ainsi que de nouveaux droits d'entrée.

En cas de cumul de non-paiement de la cotisation et de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, l'exclusion est automatique, l'intéressé étant averti par courrier.

### 3. DEMISSION – RADIATION

#### Article 12 :

L'adhésion est donnée sans limitation de durée. L'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'Association par lettre recommandée avec avis de réception.

La date à laquelle prend effet la démission est soumise à un préavis de trois mois. En tout état de cause, l'effet de la démission n'a pas d'incidence sur la cotisation annuelle payée pour l'année en cours.

#### Article 13 :

Outre le cas visé à l'article 11, la radiation peut être prononcée par le Conseil d'Administration à l'encontre de l'adhérent qui, à l'expiration du délai de 15 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts ou du règlement intérieur, notamment :

- En refusant de communiquer à l'Association les informations nécessaires à l'exécution des obligations de la santé au travail
- En s'opposant à la surveillance de l'hygiène et de la sécurité des lieux de travail, telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur

#### Article 14 :

A compter de la date de radiation, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en santé travail. L'information de la radiation est également communiquée à l'Inspection du Travail territorialement compétente.

### 4. PRESTATIONS FOURNIES PAR L'ASSOCIATION

#### Article 15 :

L'Association met à la disposition de ses adhérents un service de santé au travail leur permettant d'assurer la surveillance en santé au travail de leurs salariés ainsi que celle de l'hygiène et de la sécurité de leurs établissements dans les conditions définies par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement.

#### Article 16 :

Le service de santé au travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail (Art L 4622-2 du Code du Travail).

A cette fin, il conduit des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Il assure la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur santé au travail, et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge.

Il conseille les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi.

Il participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire en santé travail.

Conformément à l'article L 4622-8 du Code du Travail, les missions du service de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes sont complétées par des assistants santé travail, des assistants médicaux, des techniciens de prévention et une assistante de service social.

Le rôle du médecin du travail est uniquement préventif. Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition aux agents chimiques dangereux ;
- L'amélioration de l'hygiène générale dans les établissements et l'hygiène dans les services de restauration ;
- La prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
- La construction ou les aménagements nouveaux ;
- Les modifications apportées aux équipements ;
- La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;
- L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

Le médecin du travail anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire. Il conduit, dans ce cadre, les actions en milieu de travail et procède aux examens médicaux et aux visites d'information et de prévention.

L'Association prend toutes les dispositions pour permettre au médecin du travail d'accomplir ses missions, notamment en milieu de travail.

#### Article 17 :

Le service de santé au travail assure les examens médicaux et les visites d'information et de prévention auxquels les employeurs sont tenus en application de la réglementation.

Les examens médicaux et visites d'information et de prévention sont demandés par l'adhérent (hormis les visites à la demande du salarié ou du médecin du travail et les visites de pré-reprise).

Ils sont organisés à compter de la demande en fonction des délais de réalisation impartis par le Code du Travail et selon une priorisation, si nécessaire, établie par la Commission Médico Technique, à savoir :

- Examen médical de reprise du travail,
- Examen médical de pré-reprise,
- Examen médical occasionnel (à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail),
- Examen médical initial d'aptitude (pour les postes à risque bénéficiant d'une surveillance individuelle renforcée) et visite initiale d'information et de prévention,
- Examen médical d'aptitude de suivi et visite d'information et de prévention de suivi.

Le médecin du travail établit le suivi individuel des salariés de chaque entreprise adhérente en tenant compte des risques existants auxquels ils sont exposés, de leurs conditions de travail ainsi que de leur âge et de leur état de santé. Le médecin du travail peut, sous son autorité et dans le cadre de protocoles écrits, confier une partie du suivi individuel aux infirmiers dans le cadre de visites d'information et de prévention.

Outre les examens obligatoires, et chaque fois que cela est nécessaire, le service de santé au travail satisfait aux demandes de consultation dont il est saisi par l'adhérent agissant de sa propre initiative, sur la demande du salarié intéressé ou des organismes de Sécurité Sociale.

Conformément à la réglementation en vigueur, un dossier médical en santé travail est constitué par le professionnel de santé qui réalise le suivi de santé du salarié. Ce dossier médical est établi, complété, conservé et transmis dans les conditions prévues par les textes en vigueur et dans le respect des recommandations de bonnes pratiques existantes et notamment celles de la Haute Autorité de Santé.

## 5. CONVOCATION AUX EXAMENS

Article 18 :

L'adhérent est tenu d'adresser à l'Association, dès son adhésion et par la suite chaque année, une liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements, avec l'indication de la date de naissance, du poste de travail, du code PCS-ESE, du ou des risques rattachés à chaque poste déterminant la typologie du suivi (suivi individuel renforcé – SIR, suivi individuel adapté – SIA ou suivi individuel général – SIG). Les dates éventuelles de sorties doivent également être communiquées ainsi que toute autre information nécessaire à la constitution ou à la mise à jour du dossier médical en santé au travail.

Il incombe également à l'adhérent de communiquer immédiatement au Pôle Convocation de l'Association les informations concernant les nouvelles embauches en retournant les formulaires prévus à cet effet. L'adhérent est également tenu d'informer le Pôle Convocation des reprises de travail après absences nécessitant une visite de reprise.

Article 19 :

Les convocations aux examens médicaux et aux visites d'information et de prévention sont établies par l'Association en tenant compte de la nature des examens à effectuer et de la périodicité selon des indications du médecin du travail. Ces programmes d'examens sont transmis aux adhérents dans un délai raisonnable, permettant à ces derniers de remettre les convocations aux salariés concernés. En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison des besoins de l'entreprise ou d'une cause personnelle, l'adhérent doit en aviser sans délai le service pour déterminer un nouveau rendez-vous.

L'Association ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues aux articles précédents. L'Association rappelle aux adhérents que la responsabilité des demandes d'examens médicaux et des visites d'information et de prévention leur incombe de par la législation en vigueur.

Article 20 :

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux peuvent être définies par accord entre l'Association et l'adhérent, notamment dans le cas où celui-ci met à disposition du service médical des locaux d'examens et le personnel infirmier nécessaire.

Article 21 :

Il appartient à l'adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et des visites d'information et de prévention et éventuellement d'en faire figurer l'obligation dans le règlement intérieur de l'entreprise.

L'adhérent, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit en aviser sans délai le service de santé au travail. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée au service, le nom du salarié qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

## 6. LIEUX DES EXAMENS

Article 22 :

Les examens de natures médicales ont lieu :

- Soit dans l'un des centres fixes de l'Association
- Soit dans des locaux mis en place à l'intérieur de l'entreprise
- Soit dans des centres mobiles appartenant à l'Association

Les entreprises adhérentes reçoivent toutes les indications pratiques sur leur centre de rattachement principal et sur le lieu de visite défini en cas d'examen urgent.

## 7. ATTESTATION DE SUIVI OU FICHE D'APTITUDE

Article 23 :

A la suite de chaque examen par un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier), à l'exception de la visite de pré reprise, le professionnel de santé établit en double exemplaire, soit une attestation de suivi individuel de l'état de santé soit une fiche d'aptitude. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'adhérent.

Seuls les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (SIR) du fait des risques particuliers auxquels ils sont exposés, se voient remettre une fiche d'aptitude par le médecin du travail à l'issue de l'examen médical initial, de suivi périodique, de reprise ou occasionnel. Une visite intermédiaire de suivi peut également être décidée par le médecin du travail et réalisée par un professionnel de santé qui remet à son issue une attestation de suivi.

Les autres salariés bénéficiant d'un suivi individuel général (SIG) ou d'un suivi individuel adapté (SIA) se voient remettre une attestation de suivi par le professionnel de santé à l'issue de la visite d'information et de prévention initiale, de suivi périodique, de reprise ou occasionnelle.

La fiche d'aptitude ou l'attestation de suivi doit être conservée par l'adhérent pour pouvoir être présentée en cas de contrôle à l'inspecteur du travail ou au médecin inspecteur du travail.

En cas d'inaptitude au poste, que le salarié soit en suivi individuel renforcé (SIR), en suivi individuel adapté (SIA) ou en suivi individuel général (SIG), le médecin du travail ou le collaborateur médecin établit un avis d'inaptitude qui est remis au salarié et à l'employeur adhérent dans le respect de la réglementation en vigueur.

Article 24 :

Le médecin du travail peut également si nécessaire, et en complément de l'avis d'aptitude ou de l'attestation de suivi, indiquer sur un document annexe les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail, qu'il préconise.

L'adhérent doit prendre en considération les recommandations du médecin du travail relatives aux aménagements et adaptations du poste de travail, aux préconisations de reclassement et formations en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle des salariés.

## 8. ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Article 25 :

Les actions en milieu de travail s'inscrivent dans la mission de l'Association. Elles comprennent notamment la visite des lieux de travail, l'étude de postes en vue d'amélioration, d'adaptation ou de maintien dans l'emploi, l'analyse des risques professionnels, l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise, la participation aux réunions avec les représentants du personnel prévues par la réglementation, la réalisation de mesures métrologiques, l'animation de campagnes de sensibilisation, l'information aux risques spécifiques et l'élaboration d'actions de sensibilisation à la sécurité et aux addictions.

Les actions en milieu de travail sont menées par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail animée par le médecin du travail.

L'adhérent doit consulter le médecin du travail sur ses projets :

- De construction ou d'aménagements nouveaux,
- De modifications apportées aux équipements,
- De mise en place ou de modification dans l'organisation du travail de nuit.

L'adhérent est tenu d'informer l'équipe pluridisciplinaire de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leur modalité d'emploi. Il informe de même l'équipe pluridisciplinaire des résultats des mesures et des analyses effectuées.

L'adhérent doit se prêter à toute visite du médecin sur les lieux de travail lui permettant d'exercer la surveillance prévue par le code du travail. Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail et peut effectuer ses visites d'entreprises à son initiative, à la demande de l'employeur ou des représentants du personnel.

Le médecin est autorisé à faire effectuer aux frais de l'adhérent, par un laboratoire agréé, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaire.

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et résultats des études menées par les équipes pluridisciplinaires portant sur les actions en milieu de travail.

Article 26 :

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des salariés, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Article 27 :

Dans chaque entreprise qu'elle a en charge, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche entreprise sur laquelle sont consignés notamment les caractéristiques de l'entreprise, les risques professionnels identifiés et les effectifs des salariés qui y sont exposés, les observations qu'est amené à faire le médecin du travail et la suite qui y est réservée.

## 9. ORGANISATION DU SERVICE

Article 28 :

Le Président du Conseil d'Administration représente l'Association dont il exerce tous les droits. Il a les pouvoirs les plus étendus pour les opérations se rattachant à l'objet de l'Association. Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à un membre du Conseil ou à un Directeur nommé par le Conseil d'Administration dans la limite des pouvoirs qui lui sont délégués.

Article 29 :

Le médecin du travail a un statut de salarié de l'Association. Son contrat est établi conformément aux règles de déontologie médicale et au Code de la Santé Publique.

Toutes les dispositions utiles sont prises pour que le secret médical soit respecté de manière absolue dans les locaux mis à disposition du médecin du travail, notamment en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux et l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés.

Le secret professionnel s'impose à l'ensemble des personnels du service intervenant à la demande du médecin du travail (assistants médicaux, infirmiers, psychologues, assistante sociale, ..).

Il est interdit aux membres de l'équipe pluridisciplinaire de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

## 10. COMMISSION DE CONTROLE

Article 30 :

Le fonctionnement de la Commission de Contrôle de l'Association est régi par les articles D 4622-31 à 43 du Code du Travail.

## 11. ENTREE EN VIGUEUR

Article 31 :

Le présent règlement intérieur de l'Association de Médecine du Travail de l'Aisne, relatif aux rapports de l'Association avec ses adhérents a été approuvé par le Conseil d'Administration du 18 décembre 2017.

Il entre en vigueur à compter de cette date et oblige chacun des membres de l'Association à se conformer à ses prescriptions sans restriction ni réserve.

Le Président  
Hervé DELPIERRE