

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR

## SERVICE INTERENTREPRISES DE PREVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901

« Les services de santé au travail ne promeuvent ni une médecine de soins, ni une médecine de contrôle : il s'agit d'une médecine préventive dont la mission exclusive est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ; ils conseillent les employeurs, les travailleurs 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 des travailleurs ; ils assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge et ils participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. »  
(Article L4622-2 du Code du Travail, modifié par L01 n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7)

### PRÉAMBULE

#### Article 1 : OBJET

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 9 des statuts. Il complète ces derniers.

### ADHÉSION

#### Article 2 : ADHESION

Tout employeur dont l'entreprise ou établissement remplit les conditions fixées par les statuts, au point de vue notamment de la situation géographique et de l'activité professionnelle exercée, peut adhérer à l'Association en vue de l'application de la Santé au Travail.

Le bulletin d'adhésion, dont le texte est arrêté par l'Association, mentionne l'adresse du siège social ou de l'établissement principal (même s'il est situé hors département) et celle de l'établissement pour lequel l'adhésion est requise. Le cas échéant, les établissements annexes, les succursales dans le département doivent également être mentionnés. Il comporte en pièce jointe un tableau du personnel occupé dans l'entreprise ou l'établissement à renseigner par l'employeur.

En signant le bulletin d'adhésion, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des Statuts et du Règlement Intérieur du SIPST ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer, notamment au titre de la quatrième partie du Code du Travail « Santé et Sécurité au Travail »

Les frais d'adhésion ainsi que les cotisations prévus aux articles 15 et 16 doivent être versés au moment de l'adhésion pour que celle-ci devienne efficace.

### DÉMISSION

#### Article 3 : DEMISSION

Sauf dans les cas de cession, cessation ou de fusion, la démission doit être donnée au plus tard le 31 décembre de l'année civile en cours pour prendre effet le 31 Décembre de l'année suivante et respecter les droits et prérogatives des institutions représentatives du personnel.

Toute démission, donnée postérieurement à cette date, obligera l'adhérent démissionnaire à rester membre du SIPST jusqu'au 31 Décembre de l'année suivante, et l'obligera également à toutes les charges et conditions des statuts de l'Association, notamment au paiement des cotisations.

Le Conseil d'Administration ou par délégation le Président ou son représentant délégué pourra éventuellement examiner les cas particuliers.

## RADIATION - RÉADMISSION

### Article 4 : RADIATION

Outre le cas de radiation pour non-paiement précisé à l'article 18 du présent règlement intérieur, la radiation peut être notamment prononcée contre l'entreprise ou l'établissement qui, à l'expiration d'un délai de 15 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé réception, persiste à :

- refuser de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations en Santé au travail, que ce soit dans le cadre des convocations aux examens médicaux et du bon déroulement de ceux-ci ou plus particulièrement, dans le cadre des missions des services de santé au travail relatives à l'action sur le milieu de travail ;
- s'opposer à l'accès aux lieux de travail ;
- faire obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations ;
- refuser de communiquer (dans le délai de deux mois à compter de la date limite de retour figurant sur la demande accompagnant l'envoi de la liste) la liste complète du personnel occupé dans l'établissement adhérent, ainsi que les différents renseignements devant figurer sur ce document (se reporter à l'article 22 du règlement intérieur) ;
- à ne pas déclarer les nombres et noms des salariés devant faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée.

### Article 5 : READMISSION

Les entreprises ou établissements radiés ne peuvent être réadmis qu'après avoir apporté remède aux motifs qui ont été à l'origine de leur radiation.

Dès l'instant où la demande de réadmission est présentée après un délai de trois mois courant à compter de la date de radiation, elle ne deviendra effective qu'après nouveau règlement de frais d'adhésion ainsi que des cotisations exigibles.

Si exceptionnellement, un adhérent n'emploie plus temporairement de personnel, sa qualité de membre adhérent est suspendue jusqu'à nouvel embauchage. Toutefois, si une telle situation dure plus d'un an, la radiation est prononcée.

## LE DOCUMENT

### Article 6 : DOCUMENT DE LIAISON

Conformément aux dispositions de l'article D 4622-22 du Code du Travail, l'employeur adresse au Président du service de santé au travail un document signé par ses soins précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre ainsi que les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise ou l'établissement. Il est ensuite soumis au comité de l'entreprise ou de l'établissement. Il doit être tenu à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Ce document concerne les entreprises et établissements de 50 salariés et plus. Il est renseigné sous la responsabilité de l'employeur dans le respect des droits et prérogatives des institutions représentatives du personnel.

## LA DÉCLARATION

### Article 7 : DECLARATION

Dans les entreprises ou établissements autres que ceux mentionnés à l'article 6 du présent règlement intérieur, l'employeur, après avis du médecin du travail, adresse chaque année au Président du Service une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. L'employeur est responsable de la détermination du nombre de salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée qui y est précisé. A ce sujet, il est à noter que tout salarié classé en Surveillance Médicale simple qui ferait l'objet d'une restriction d'aptitude provisoire ou définitive au moment de sa visite médicale serait automatiquement reclassé en Surveillance Médicale renforcée afin d'améliorer son suivi médical par le médecin du travail.

## PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

### Article 8 : MISSIONS

L'Association organise au bénéfice de ses adhérents un service de santé au travail dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par ses statuts et son règlement intérieur.

Conformément à la législation en vigueur, le SIPST œuvre pour la santé et les conditions de travail des salariés.

Dans ce contexte, il a pour mission de :

1. conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires à mettre en place afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail dans l'entreprise, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des salariés ;
2. conduire des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
3. assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques auxquels ils sont exposés (santé, âge, sécurité, pénibilité du poste de travail notamment) ;
4. participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Dans ce cadre, le SIPST est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- la prévention, la sécurité et la santé dans l'entreprise ;
- 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, et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- l'hygiène dans les services de restauration ;
- la prévention et l'éducation sanitaires 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.

#### Article 9 : VISITES

Conformément à l'article R4623-1 du Code du Travail, (...) « afin d'exercer ces missions, (...), le médecin du travail procède à des examens médicaux ».

Il réalise, entre autres, les visites médicales suivantes :

- embauche
- périodique
- entretien santé travail
- reprise
- occasionnelle
- pré-reprise

Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail. Ces examens médicaux ont pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire. Le salarié peut également bénéficier d'examens complémentaires (dépistages visuels, auditifs, urinaires et examens d'explorations fonctionnelles respiratoires) effectués par la secrétaire médicale.

Sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié, l'agrément du service de santé au travail peut prévoir une périodicité excédant vingt-quatre mois lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles, et, lorsqu'elles existent, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes (Article R4624-16 du Code du Travail).

#### Article 10 : ACTION SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

L'activité de Santé au Travail a pour but de mener ou de proposer des actions de prévention, de correction ou d'amélioration des conditions de travail.

Conformément à l'article R4623-1 du Code du Travail, (...) « afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les services de santé au travail interentreprises (...) ».

Dans ce sens, la visite des lieux de travail est essentielle, car c'est à partir de la connaissance des caractéristiques des postes et des organisations de travail que le médecin du travail décide du suivi médical approprié et des actions en milieu de travail à mener.

Par ailleurs, la connaissance des postes de travail et des conditions de travail peut permettre de rechercher des aménagements de postes et de proposer au chef d'entreprise ou d'établissement les adaptations nécessaires.

Selon l'article R4624-1 du Code du Travail, les actions en milieu de travail se concrétisent notamment par :

- la visite des lieux de travail ;
- l'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- l'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- la participation aux réunions du C.H.S.C.T. ;
- la réalisation de mesures métrologiques ;
- l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- les enquêtes épidémiologiques ;
- la formation aux risques spécifiques ;
- l'étude de nouvelles techniques de production ;
- l'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L 4141-2 du Code du travail et à celles des secouristes.

Elles se réalisent grâce à la mise à disposition d'une équipe pluridisciplinaire au profit de l'adhérent. Le médecin du travail anime et coordonne cette équipe pluridisciplinaire. Ils ont libre accès aux lieux de travail. Le SIPST dispose ainsi de compétences médicales, techniques et organisationnelles permettant de participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il dispose également de la compétence d'une assistante sociale du travail.

L'action pluridisciplinaire regroupe différentes prestations :

- actions en milieu de travail ;
- visites médicales ;
- entretien santé travail ;
- aide à l'évaluation des risques (aide à l'élaboration du Document Unique), à l'évaluation des risques psycho-sociaux et des risques chimiques ;
- ergonomie (aide à la conception architecturale), travail sur écran, diagnostic TMS, PRAP, charge physique et cardiofréquencemétrie, aide au maintien dans l'emploi ;
- métrologie (ambiances lumineuses, sonores, thermiques, vibrations, ventilation/aspiration) ;
- toxicologie ;
- aide institutionnelle ;
- aide juridique ;
- aide administrative.

Le médecin du travail participe aux réunions du C.H.S.C.T. selon ses souhaits et son organisation.

Des informations régulières émanant de l'employeur et concernant certaines caractéristiques relatives à la production, aux équipements, ou à la composition des produits sont nécessaires au médecin du travail afin qu'il exerce une action de prévention et de conseil aussi efficaces que possible.

Après accord de l'adhérent, le médecin du travail peut également faire appel à des compétences externes au SIPST qui sont à la charge directe de l'entreprise.

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. En cas de désaccord entre le médecin du travail et l'employeur sur les analyses ou mesures que le médecin du travail estime nécessaire, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Lorsque l'employeur fait appel à un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP), il informe son service de santé au travail de cette intervention ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre.

Lorsque l'employeur fait appel à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré aux organismes de prévention mentionnés à l'article L4644-1, il informe son service de santé au travail de cette intervention ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre.

Le service de santé au travail communique à chaque employeur concerné, qui les porte à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu de travail.

### Article 11 : EXAMENS COMPLÉMENTAIRES, ANALYSES ET MESURES

Selon l'Article R4624-25 du Code du Travail, le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires s'il les juge nécessaires :

- à la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Ainsi, plus généralement, il est rappelé que dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité.

- Les examens complémentaires prescrits en interne par le médecin du travail et effectués dans les locaux du Service Interentreprises sont pris en charge par le Service Interentreprises. Il s'agit des examens concernant les dépistages visuels, auditifs, urinaires et les examens d'explorations fonctionnelles respiratoires. Ces mêmes examens pourront être systématiquement effectués par une secrétaire médicale dans le cadre de la mission réglementaire de veille sanitaire qui incombe au SIPST et ce sur simple décision du Conseil d'Administration.
- Les examens complémentaires prescrits en externe par le médecin du travail, réalisés par un organisme extérieur, relevant du métier du salarié et payés par le SIPST pourront être refacturés à chaque adhérent concerné en tenant compte d'éventuels frais administratifs.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail (Article R4624-27 du Code du Travail).

Le respect de l'anonymat de ces examens devant être assuré, le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens (Article R4624-26 du Code du Travail). Il est seul destinataire des résultats et les communique à qui de droit dans le respect des Codes du Travail, de la Santé publique et des règles de déontologie médicale.

### Article 12 : DOSSIER MEDICAL SANTÉ TRAVAIL

Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical santé travail en application de l'article L 4624-2 du Code du Travail, qu'il ne peut communiquer qu'aux médecins inspecteurs régionaux du travail-et de la main d'œuvre, ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix.

### Article 13 : RECHERCHES, ÉTUDES, ENQUÊTES

Le médecin du travail peut participer à toutes recherches, études, enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique entrant dans le cadre des missions qui lui sont confiées. Il peut grâce à son activité apporter une contribution importante à la veille sanitaire (actions « santé au travail » et actions « santé publique »).

## **PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT**

### Article 14 : MODALITÉS

Le Conseil d'Administration fixe chaque année les modalités, montants et taux, des frais d'adhésion, de cotisation, d'indemnités, de pénalités et de tout élément autre de facturation, ainsi que les catégories d'entreprises auxquels elles s'appliquent. Ces éléments peuvent varier d'une entreprise à une autre selon la taille des effectifs et l'appartenance à des catégories spécifiques relevant de la seule décision du Conseil d'Administration. Ces éléments sont reproduits dans une fiche tarifaire à destination des adhérents.

Tout adhérent est tenu au paiement :

- de frais d'adhésion pour les nouveaux adhérents ;
- d'une cotisation couvrant les frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association ;
- de frais de gestion pour prise en charge de modification de liste liée à un nouveau salarié entrant ;
- d'indemnités pour absentéisme et de pénalités éventuelles ;
- d'éventuels éléments autres de facturation.

Chaque adhérent ne peut s'opposer au contrôle par l'Association de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la fourniture d'une copie de l'état annuel des salaires ou tout document qui s'y substituerait.

Le SIPST organise les actions en Milieu de Travail, les visites médicales, les examens médicaux et toute autre prestation santé travail en fonction du nombre de médecins du travail disponibles,

En cas d'impossibilité d'assurer certaines visites et examens médicaux du fait d'un nombre insuffisant de médecins du travail, ces actes seront organisés selon un ordre de priorité indicatif pour maintenir la prestation santé-travail dans les meilleures conditions, à savoir :

- ✓ visite de reprise,
- ✓ visite d'embauche,
- ✓ visite de pré-reprise,
- ✓ visite occasionnelle (demandée par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur),
- ✓ visite périodique SMR Nuit
- ✓ visite périodique SMR (salarié relevant d'un facteur de risque de type SMR : surveillance médicale renforcée)
- ✓ visite périodique SM (salarié ne relevant pas d'un facteur de risque de type SMR : surveillance médicale simple)

Dans le cas où l'adhérent ne remplirait pas ses obligations ou celles relatives au présent Règlement Intérieur, le SIPST ne pourra être tenu responsable de l'absence de prestations santé travail, quelles qu'elles soient.

Par ce Règlement Intérieur, chaque adhérent est informé qu'il contribue par son adhésion à la prévention de la Santé au Travail, élément indissociable de la Santé Publique. Il accepte implicitement que sa cotisation soit mise à profit pour des actions qui ne sont pas directement liées à son entreprise et dont il ne peut se prévaloir d'avoir un retour qui lui serait dédié exclusivement. Il s'agit notamment et non exhaustivement des :

- actions de recherche et de veille sanitaire,
- interventions ciblées définies par les instances administratives dans le cadre des CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) ou toute autre demande émanant de notre organisme de tutelle,
- moyens alloués prioritairement sur des besoins spécifiques identifiés pour certaines activités ou entreprises.

#### Article 15 : FRAIS D'ADHÉSION

Les montants des frais d'adhésion sont déterminés par le Conseil d'Administration. Ces montants varient selon les effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et seront notés dans la fiche tarifaire établie annuellement par le Conseil d'Administration.

Les frais d'adhésion sont représentatifs des travaux administratifs liés à la nouvelle adhésion : communication des statuts, règlement intérieur, facture pro-forma, créations informatiques adhérent/salariés, dossier, etc...

Les frais d'adhésion sont dus pour tout établissement nouvellement affilié.

#### CAS PARTICULIERS

- transfert de personnel d'un établissement vers un établissement nouvellement créé : les frais d'adhésion pourront être réduits à un minimum correspondant à l'adhésion d'un établissement déclarant 1 salarié, mais à condition toutefois que le personnel du nouvel établissement soit au moins pour 60 %, et nominativement, issu de l'ancien établissement ;
- cession de fonds : même principe que l'alinéa précédent (transfert de personnel) à condition toutefois que le personnel du successeur soit pour au moins 60 % et nominativement le même que celui du prédécesseur et que la demande du successeur intervienne au cours des trois premiers mois d'exploitation ;
- période de continuité d'activité en cas de redressement judiciaire : pas de frais d'adhésion.

#### Article 16 : MONTANT OU TAUX DE LA COTISATION ANNUELLE FORFAITAIRE

Le Conseil d'Administration fixe les montants de la cotisation annuelle forfaitaire pour l'année suivante et pour chaque catégorie d'adhérents.

Le montant de la cotisation est tel qu'il permette au Service de faire face à ses missions et obligations en ce qui concerne les frais d'organisation et de fonctionnement du SIPST.

A cet égard, la cotisation couvre non seulement les frais de visites mais aussi les frais engagés par l'Association dans le cadre des missions des services de santé au travail, en ce qui concerne la mise en place de la pluridisciplinarité ou encore le redéploiement de l'activité des médecins du travail sur le milieu de travail.

La cotisation ne couvre pas :

- les examens complémentaires conformément à l'article 11
- les prestations des intervenants en prévention extérieurs au Service qui sont directement à la charge de l'employeur.

Le montant de la cotisation due par chaque adhérent est fixé en tenant notamment compte :

- de l'effectif salarié de l'adhérent, quelles que soient les modalités des contrats de travail
- de la catégorie à laquelle appartiennent ces salariés (salarié relevant d'un facteur de risque de type SMR : surveillance médicale renforcée ou salarié relevant d'un facteur de risque SM : surveillance médicale simple)
- du lieu de visite,
- du mode de visite (centre fixe, dispensaire...)
- de l'appartenance de l'entreprise à une catégorie spécifique.

Concernant les salariés intérimaires en mission, il est appelé une cotisation forfaitaire par salarié, variant selon le lieu et le mode de visite, le facteur de risque SMR ou non, et ce pour chaque convocation. Elle est facturée à l'entreprise de travail temporaire.

Il pourra en être de même pour d'autres salariés rattachés à des catégories spécifiques d'adhérents, ceci relevant du seul choix du Conseil d'administration.

Le montant de la cotisation étant la quote-part de l'adhérent aux frais engagés par le Service, son montant peut être modulé par simple décision du Conseil d'Administration, tenant compte partiellement ou en totalité des charges différentielles découlant de l'application de la réglementation en vigueur.

### Article 17 : FACTURATION

Le principe est celui de l'application d'une cotisation forfaitaire qui selon les catégories d'adhérent est établie en fonction de l'effectif annuel suivi dans l'entreprise (ou ensemble des salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un contrat de travail quelles qu'en soient les modalités) au cours de l'exercice considéré allant du 1er janvier au 31 décembre.

La cotisation est due pour chaque année civile et dans son intégralité pour l'année entière quelle que soit la date d'adhésion à l'Association ou la date d'embauche ou de départ du ou des salariés.

L'adhérent doit déclarer ses effectifs pour chacun de ses établissements en adressant à l'Association une liste nominative de son personnel présent au 1er janvier de chaque année (à partir du portail adhérents SIPST) ainsi que la liste des embauches éventuelles effectuées dans le courant de l'année.

L'employeur est seul responsable de l'exactitude de la liste alphabétique annuelle de ses salariés et doit déclarer ses salariés concernés par une surveillance médicale renforcée (SMR). L'employeur doit systématiquement et le plus rapidement possible communiquer au SIPST les salariés partis et les embauches en cours d'année.

Les salariés qui constituent les effectifs de l'entreprise adhérente sont ceux qui bénéficient d'un des contrats de travail suivants :

- les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, y compris à temps partiel ;
- les salariés en contrats particuliers : apprentis, formation en alternance, de professionnalisation, d'insertion, contrats jeunes ... ;
- les salariés à employeurs multiples ;
- les salariés dont les contrats sont suspendus (longue maladie, congé parental, congé sabbatique...).

Ne sont pas compris dans les effectifs de l'entreprise adhérente les salariés intérimaires en mission (la facturation étant établie au nom de l'entreprise de travail temporaire).

L'entreprise adhérente ne peut s'opposer au contrôle, par l'Association, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis à l'URSSAF et à l'Administration Fiscale.

Si aucune déclaration n'a été effectuée sur le portail par l'adhérent, malgré une relance adressée par le Service en courrier suivi ou en lettre recommandée, une facture sera automatiquement générée sur la base de l'effectif déclaré connu et du tarif per capita majoré de 15% plus des frais de gestion fixes dont le montant sera déterminé par le Conseil d'Administration. Les adhérents qui refuseront de payer les majorations et frais fixes pourront être suspendus ou radiés sur simple décision du SIPST.

En cas de déclaration inexacte l'adhérent peut-être exclu de plein droit de l'Association.

L'ensemble de l'année vaut facture. Le paiement peut s'effectuer selon un échéancier, en fonction de la taille de l'entreprise (se reporter à la note tarifaire).

Le Conseil d'Administration pourra décider, s'il le souhaite, d'appeler en un seul versement (dans les premiers jours de l'année) les cotisations pour les adhérents ayant un effectif de moins de 11 salariés au 1er janvier de l'année.

## CAS PARTICULIERS

- Entreprises ou établissements en cessation d'activité, cession de fonds, redressement judiciaire, liquidation, non paiement de cotisations : il sera appliqué un prorata temporis des cotisations dues sur la base de l'effectif présent au 1er janvier et des embauches déclarées durant l'année. Ce prorata sera calculé du 1er janvier à la fin du mois de la radiation effective (fin du mois de la date de cessation d'activité, L. J., de la lettre recommandée définitive de radiation pour le non-paiement) ;
- Période de poursuite d'activité suite à un redressement judiciaire : application du prorata temporis (mois entier) sur la base du nouvel effectif en début de période de continuation de l'activité (il sera alors nécessaire de fournir une nouvelle liste du personnel). A ce prorata s'ajoutera, le cas échéant, une contribution aux frais de prise en charge pour modification de la liste des salariés.

Pour ces cas particuliers, il sera demandé tout justificatif utile dont celui de la radiation au R.C.S. ou R.M., ou une copie du bordereau URSSAF, publicité légale, ou jugement.

## Article 18 : PAIEMENT

Pour le bon fonctionnement de l'Association, les adhérents sont invités à s'acquitter du montant de leurs cotisations dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, avant la date d'échéance indiquée sur la facture. Les paiements s'effectuent à termes à échoir.

Un portail internet sera mis à disposition avec un espace dédié pour chaque adhérent. Dès son ouverture l'adhérent sera dans l'obligation d'effectuer les formalités de paiement via ce portail.

Le non-paiement dans un délai d'un mois après la date d'échéance peut entraîner, après envoi d'un courrier recommandé, la suspension de la surveillance médicale et, éventuellement, après l'envoi, quinze jours après, d'un nouveau courrier recommandé, la radiation de l'établissement.

Cette procédure n'est pas exclusive d'un recouvrement par toutes voies de droit des sommes restant dues à l'Association.

## Article 19 : INDÉMNITÉ POUR ABSENTÉISME AUX CONVOCATIONS – PÉNALITÉS DIVERSES

Une indemnité peut être réclamée pour rendez-vous non honoré(s) suite aux convocations aux visites médicales adressées par le Secrétariat Médical et non décommandé(s) 72 heures à l'avance (72 heures correspondent à trois jours entiers ouvrés non compris le jour de l'appel ni le jour du rendez vous ni les samedi, dimanche et jours fériés).

Des pénalités dont les modalités sont fixées chaque année par le Conseil d'Administration, peuvent être réclamées pour :

- retour tardif de la liste nominative des salariés,
- défaut de règlement des cotisations ou remboursements dans les délais indiqués sur les factures.

## Article 20 : AUTRES ELEMENTS

Chaque nouvelle embauche en cours d'année fera l'objet d'une facturation de frais de gestion pour prise en charge de modification de liste liée à un nouveau salarié entrant.

Une convention spéciale pourra éventuellement, après étude, être signée avec des entreprises adhérentes ou des organismes particuliers rentrant dans le cadre de catégories spécifiques d'adhérents qui souhaiteraient disposer d'une prestation particulière et exceptionnelle. Ce type de convention fera l'objet d'une facturation particulière.

Le Conseil d'Administration peut décider de mettre en place des services connexes à la Santé au Travail, comme par exemple, l'organisation de formations (PRAP, prévention des risques liés à l'activité physique, secourisme...) destinées aux salariés des entreprises adhérentes. Les modalités de facturation seront alors définies par le Conseil d'Administration.

## **LIEUX DES EXAMENS**

### Article 21 : LIEUX DE VISITE

Les visites médicales ont lieu :

- ✓ soit dans l'un des centres organisés par l'Association,
- ✓ soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement conformément aux dispositions du Code du Travail, à condition que l'effectif des salariés de l'entreprise le justifie et que les locaux destinés aux examens comportent : une salle d'examen, une pièce d'attente, une installation sanitaire suffisante, des conditions satisfaisantes d'éclairage, de propreté, d'aération, de chauffage, une insonorisation permettant d'assurer la confidentialité et qu'un personnel infirmier employé par l'entreprise ou l'établissement assiste le médecin du travail durant ses vacations dans l'entreprise ou l'établissement. Les locaux devront aussi disposer d'une connexion à internet.



## CONVOICATIONS AUX EXAMENS

### Article 22 : COMMUNICATION DES SALARIES SUIVIS

L'adhérent est tenu d'adresser chaque année à l'Association une liste nominative (Nom patronymique, prénom, nom de jeune fille, date de naissance) et complète du personnel occupé dans l'entreprise ou l'établissement avec l'indication du poste de travail et de sa catégorie socio-professionnelle (CSP INSEE) des intéressés, de leur date d'entrée, de leur date de sortie éventuelle dans l'entreprise ou l'établissement, de la catégorie déclarée conforme à la législation en vigueur et en fonction de l'évaluation des risques professionnels. Enfin, l'adhérent doit notamment préciser les noms des salariés relevant d'un facteur de risque de type SMR.

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'Association les nouvelles embauches ainsi que les reprises du travail après une absence. Il doit également informer l'Association des salariés ayant quitté son établissement ou son entreprise.

Un portail internet sera mis à la disposition de l'adhérent pour ses mises à jour et déclarations diverses. Dès son ouverture il sera dans l'obligation d'effectuer l'ensemble des déclarations, formalités administratives et opérations de paiement via ce portail.

Le service médical ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations visées ci-dessus.

### Article 23 : CONVOICATIONS

Les programmes de convocations sont établis par le secrétariat médical, le secrétariat médico-administratif ou le secrétariat administratif, compte tenu de la nature des visites à effectuer, ainsi que dans la mesure du possible, de la disponibilité des salariés.

Les convocations sont adressées aux entreprises et établissements adhérents, et sauf urgence, au plus tard dix jours avant la date fixée pour la visite.

L'employeur assure la convocation individuelle des intéressés ;

Si des salariés se trouvent empêchés, les employeurs ont l'obligation d'en avvertir l'Association dès réception de la convocation par appel téléphonique précédant une notification écrite, de manière qu'il puisse être pourvu immédiatement au remplacement des salariés excusés.

- pour le cas des convocations nominatives, les remplacements ne peuvent être effectués, au sein de son personnel, de la propre autorité de l'adhérent; c'est à l'Association seule qu'il appartient d'y pourvoir, en accord, autant que faire se peut, avec l'adhérent, compte tenu surtout de la nature des visites prévues.
- pour des convocations qui ne seraient pas nominatives, il ne peut, de sa propre initiative, adresser à la visite médicale périodique un salarié pour lequel la nature et la périodicité de l'examen sont différentes de celles correspondant aux convocations. L'adhérent doit contacter le secrétariat médical pour signaler toute modification de rendez-vous. L'Association se réserve le droit d'annuler le rendez-vous d'une visite non conforme à la périodicité. Ce rendez-vous pourra faire l'objet d'une indemnité pour absentéisme conformément à l'article 19.

Tout empêchement qui n'aura pas été signalé 72 heures à l'avance (trois jours entiers ouvrés non compris le jour de l'appel ni le jour du rendez-vous, ni les samedis, ni les dimanches ni les jours fériés) pourra donner lieu à l'application de l'article 19 du présent règlement intérieur. En cas d'absence non justifiée, le SIPST ne sera pas tenu de convoquer à nouveau le salarié concerné.

La convocation des salariés intérimaires en mission obéit à une procédure particulière.

### Article 24 : OBLIGATIONS

Il appartient à tout adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des visites. 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 récalcitrant.

## ORGANISATION DU SERVICE

### Article 25 : PARTAGE DE RESPONSABILITES

Le Président de l'Association a la responsabilité générale du fonctionnement du Service de Santé au Travail dont la gestion est confiée à un Directeur nommé par le Conseil d'Administration sur sa proposition. La responsabilité médicale appartient exclusivement au médecin du travail.

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

Le secret professionnel est imposé à l'ensemble du personnel de l'Association.

#### Article 26 : SECRET MEDICAL

Toutes difficultés éventuelles rencontrées quant au bon fonctionnement de l'Association devront être signalées par l'adhérent et par lettre adressée à la Direction de l'Association.

#### Article 27 : RECLAMATION

Toutes difficultés éventuelles rencontrées quant au bon fonctionnement du Service devront être signalées par l'adhérent et par lettre adressée à la Direction de l'Association.

### **FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION**

#### Article 28 : COMMISSION DE CONTROLE

La Commission de Contrôle est constituée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et répond à l'article 6 des Statuts de l'Association.

#### Article 29 : COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE

Il est institué, conformément à l'art. L4622-13, une commission médico-technique qui a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

#### Article 30 : PROJET PLURIANNUEL DE SERVICE

Le service de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'actions du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévus à l'article L4622-10 du Code du Travail. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

#### Article 31 : CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Les priorités des services de santé au travail sont précisées dans le respect :

- des missions générales prévues à l'article L4622-2 du Code du Travail
- des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional, et en fonction des réalités locales.

Elles sont également fixées dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre l'Association, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, et après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé.

#### Article 32 : AGRÉMENT

Chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de cinq ans, délivré par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre.

L'agrément du service de santé au travail peut prévoir une périodicité des examens médicaux excédant 24 mois dans les conditions fixées par l'article R4624-16 du Code du Travail.