

# Règlement Intérieur

## | Membres adhérents & membres associés

## Table des matières

<b>Titre I - Principes généraux .....</b>	<b>2</b>
<b>Article 1</b> - Compétence territoriale et professionnelle .....	2
<b>Article 2</b> - Conditions d'adhésion & d'affiliation .....	2
<b>Article 3</b> - Démission du membre adhérent .....	3
<b>Article 4</b> - Radiation .....	3
<b>Titre II - Obligations réciproques de l'Association et de ses membres adhérents .....</b>	<b>4</b>
<b>Article 5</b> - Obligations de l'Association à l'égard de ses membres adhérents .....	4
<b>Article 6</b> - Contrepartie mutualisée à l'adhésion (offre socle).....	5
<b>Article 7</b> - Obligations de chaque membre adhérent .....	9
<b>Titre III - Offre spécifique dédiée aux membres associés .....</b>	<b>12</b>
<b>Article 8</b> - Offre spécifique .....	12
<b>Titre IV - Fonctionnement de l'Association .....</b>	<b>12</b>
<b>Article 9</b> - Communication aux membres adhérents et membres associés .....	12
<b>Article 10</b> - Relations avec le personnel de l'Association .....	13
<b>Article 11</b> - Confidentialité et sécurité des données personnelles .....	13
<b>Article 12</b> - Commission Médico-Technique [ CMT ].....	13
<b>Article 13</b> - Instance dirigeante : le Conseil d'Administration [ CA ] .....	14
<b>Article 14</b> - Instance de surveillance : la Commission de Contrôle [ CC ].....	14
<b>Article 15</b> - Projet de Service Pluriannuel.....	15
<b>Article 16</b> - Agrément et certification.....	15
<b>Article 17</b> - Démarche d'amélioration continue .....	16
<b>Article 18</b> - Entrée en vigueur.....	16

Le présent Règlement Intérieur est établi par le Conseil d'Administration de PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35 en application de l'article 20 de ses statuts. Il complète ces derniers en traitant des divers points qui n'y sont pas explicitement précisés, s'agissant des modalités de leur application, des obligations réciproques de l'Association d'une part, et des membres adhérents (bénéficiaires de l'offre socle telle que détaillée à l'article 6 du présent règlement intérieur) et membres associés (bénéficiaires de l'offre spécifique telle que précisée à l'article 8 du présent RI) d'autre part, et, de manière générale, de l'organisation et du fonctionnement du Service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Il est opposable à tout membre adhérent et membre associé à PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35.

## Titre I - Principes généraux

### Compétence | Adhésion | Affiliation | Démission | Radiation

#### Article 1 - Compétence territoriale et professionnelle

La compétence territoriale de PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35 s'étend au département de l'Ille-&-Vilaine (35) à l'exception des cantons de Bain-de-Bretagne, Grand-Fougeray, Guichen, Maure-de-Bretagne, Pipriac, Redon et Sel-de-Bretagne.

La compétence professionnelle s'étend à toutes les professions organisées sous la forme de personnes physiques ou morales de droit privé à l'exception des activités du bâtiment, travaux publics et carrières à ciel ouvert.

#### Article 2 - Conditions d'adhésion & d'affiliation

Conformément aux statuts, peut devenir membre adhérent tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du travail, 4<sup>ème</sup> Partie, Livre VI, Titre II, situé sur la zone de compétence territoriale et professionnelle de l'Association. Le chef d'entreprise, non salarié, peut intégrer l'effectif de l'entreprise déjà adhérente sans nouvelle adhésion.

Conformément aux articles D. 4625-23 et suivants du Code du travail, pourront également adhérer à PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35, au titre des travailleurs éloignés, toute entreprise employant des salariés détachés du siège social, travaillant habituellement, à titre principal, dans la zone de compétence géographique de PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35, au titre d'une adhésion dite de « proximité ».

Par ailleurs, peuvent devenir membres associés, par affiliation, les personnes morales ou physiques suivantes pour lesquelles l'Association intervient :

- Les collectivités territoriales, les services de l'Etat et les établissements publics ayant la personnalité juridique, relevant de la Médecine de Prévention, dans le cadre d'une convention d'affiliation personnalisée et validée par le Bureau du Conseil

d'Administration, et sous réserve que la réglementation le leur permet et de disposer des moyens nécessaires, notamment en termes de ressources médicales ;

- Les travailleurs indépendants du livre VI du Code de la sécurité sociale s'affiliant à l'Association en vue de bénéficier de l'offre spécifique.

Tout membre adhérent ou associé est tenu :

- De dûment remplir une demande d'adhésion, ou d'affiliation suivant sa situation, dans laquelle il déclare accepter toutes les clauses des statuts de l'Association et du présent règlement intérieur, respecter les prescriptions législatives et réglementaires applicables dans le domaine de la santé au travail ainsi que les règles de fonctionnement de l'Association dans le cadre de la réalisation de son activité, ainsi que les priorités arrêtées par le projet de service approuvé par le Conseil d'Administration ;
- De s'acquitter des droits d'entrée et cotisations, ainsi que toute autre somme due à l'Association, en application des statuts et du présent Règlement Intérieur.

L'adhésion ou affiliation n'est effective qu'à réception du dossier dûment complété et accompagné du règlement des droits d'entrée et des cotisations.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

L'affiliation à l'offre spécifique du travailleur indépendant – membre associé est quant à elle d'une durée minimale d'un an. Son renouvellement est subordonné à l'accord express du travailleur indépendant.

### Article 3 – Démission du membre adhérent

Le membre adhérent qui entend démissionner, doit en informer l'Association par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de 6 mois prenant effet à la fin de l'année civile qui suit. Pendant cette période, l'adhérent se doit d'honorer toutes ses obligations.

A l'issue de cette période, l'employeur assume l'entière responsabilité de l'organisation d'un Service de prévention et de santé au travail conformément à ses obligations légales applicables en la matière.

### Article 4 – Radiation

L'article 8 des Statuts stipule qu'un membre peut être radié sur décision du Conseil d'Administration dans les cas suivants :

- Non-paiement ou retard de paiement des droits et cotisations et toutes autres factures malgré plusieurs rappels (voir point 7.1.e du présent règlement intérieur) ;
- Infraction aux Statuts ou RI de l'Association, inobservation des obligations incombant aux membres adhérents au titre de la réglementation ou tout acte contraire aux

intérêts de l'Association ou de l'ensemble des membres adhérents et membres associés ou tout autre motif grave.

Dans le cas où le Conseil d'Administration envisagerait une telle sanction, il notifiera au membre adhérent ou au membre associé par LRAR, les motifs qui l'amènent à ouvrir cette procédure et l'invitera à présenter sa défense par écrit dans le mois suivant la date de 1<sup>ère</sup> présentation de cette notification. Si le membre adhérent ou membre associé en fait la demande expresse par écrit dans le délai imparti, il pourra être entendu par le Conseil d'Administration.

La décision du Conseil d'Administration lui sera notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toute radiation est portée à la connaissance de l'Inspecteur du Travail.

Tout membre radié, peut solliciter une nouvelle adhésion / affiliation à PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35. Les membres radiés pour défaut de paiement seront soumis à un droit d'entrée majoré, en sus de la cotisation, dont les montants seront proposés par le Conseil d'Administration et approuvés par l'Assemblée Générale. Cette ré-adhésion / ré-affiliation ne pourra être envisagée que sous réserve du paiement intégral des sommes dues, y compris celles dont le non-paiement est à l'origine de sa radiation ainsi que des frais de recouvrement.

## **Titre II - Obligations réciproques de l'Association et de ses membres adhérents**

### **Article 5 - Obligations de l'Association à l'égard de ses membres adhérents**

En contrepartie de la cotisation versée, l'adhésion permet au membre adhérent de bénéficier d'actions, individualisées ou collectives, mises en œuvre par l'équipe pluridisciplinaire, en conformité avec ses obligations d'impartialité et d'égalité de traitement vis-à-vis des membres adhérents.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, l'Association fournit à ses membres adhérents et à leurs travailleurs un ensemble socle de service en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel de l'état de santé et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

A cet effet, il est rappelé que l'Association a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Elle contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin, les interventions de PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35 comprennent, conformément à l'article L. 4622-2 du Code du travail :

- La conduite d'actions de santé au travail ;
- Une aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- Le conseil aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ;

- L'accompagnement de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- La surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- Le suivi et la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- La participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail.

Relativement aux actions, l'Association n'est tenue à l'égard de ses membres adhérents que d'une obligation de moyens.

L'Association est responsable de la gestion de toutes les informations obtenues ou générées au cours de ses activités. Ainsi, afin de préserver la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données personnelles, elle met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles adaptées au niveau de risque. Ces mesures incluent notamment :

- La protection des fichiers relatifs à l'activité du Service ;
- Selon les besoins, l'anonymisation ou la pseudonymisation des données éventuellement utilisées dans le cadre de la fourniture de rapports obligatoires ou de la participation à des études spécifiques.

## Article 6 – Contrepartie mutualisée à l'adhésion (offre socle)

### Article 6.1 – Actions sur le milieu de travail (AMT) et prévention du risque professionnel

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail réalisent des actions sur le milieu de travail à visée préventive. Les intervenants assurent à cette occasion des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui.

Elles peuvent comprendre, conformément à l'article R. 4624-1 du Code du travail :

- 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 CSE ou CSSCT ;
- 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 toute nouvelle technique de production ;
- L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes.

Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être modifiée en fonction de potentielles évolutions réglementaires, des projets présentés par la Commission Médico-Technique de l'Association et validés par son Conseil d'Administration dans le cadre du Projet de Service Pluriannuel définissant les priorités d'actions du Service.

Il est rappelé le principe de l'affectation de tout employeur adhérent à un Médecin du travail référent, animateur de l'équipe pluridisciplinaire, sachant qu'en aucun cas, le choix du Médecin du travail n'appartient à l'employeur ou au salarié.

L'employeur adhérent doit se prêter à toute visite d'un professionnel de santé du Service, et plus généralement, d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire intervenant sous l'autorité d'un Médecin du travail, sur les lieux de travail, lui permettant d'exercer les missions dévolues au Service de prévention et de santé au travail.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un CSE (Comité Social et Economique) ou une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de travail), le membre adhérent doit veiller à ce que le Médecin du travail du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, qui fait de droit partie du Comité/Commission, soit informé en temps utile des dates des réunions, et en tout état de cause, en respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Le membre adhérent informe le Service ou le Médecin du travail lorsqu'il fait appel directement à un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) enregistré extérieur au SPSTI, auquel il confie une mission.

Il est par ailleurs rappelé que, relativement à ses Actions sur le Milieu de Travail (AMT), le Service n'intervient qu'à titre d'accompagnement et de conseil, et qu'il n'a pas vocation à se substituer à l'employeur ou à l'obliger à utiliser une méthode d'analyse, de gestion des risques déterminée.

Au surplus, les membres adhérents peuvent bénéficier d'action de sensibilisation collective à la prévention et des conseils collectifs de prévention, pour traiter d'une problématique collective commune à un métier, à un secteur d'activité ou en rapport avec un risque professionnel collectif préalablement identifié notamment en vue d'informer et de sensibiliser, et par suite, de développer une culture de prévention, notamment au sein des TPE. Ces actions sont proposées aux membres adhérents de l'Association dans les conditions définies par le projet pluriannuel de service.

## **Article 6.2 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés**

Les demandes de visite sont à effectuer selon les seules modalités indiquées par le Service.

Les visites sont organisées, au mieux des possibilités du Service, dans les meilleures conditions et les meilleurs délais en lien avec le membre adhérent afin de favoriser le présentisme et de respecter au mieux les délais réglementaires applicables en la matière.

L'Association organise de la meilleure façon possible, en fonction des professionnels de santé disponibles, les visites auxquelles les employeurs sont tenus en application de la réglementation.

En cas d'impossibilité structurelle d'assurer l'intégralité des visites du fait d'un nombre insuffisant de professionnels de santé, l'Association se réserve la possibilité d'organiser ces visites par ordre de priorité, dans le but d'assurer le meilleur service possible à ses adhérents et à leurs salariés, en fonction des moyens impartis.

Cet ordre de priorité est élaboré dans le cadre de la Commission Médico-Technique avec le concours des Médecins du Travail. Dans ces conditions, l'Association ne pourrait être tenue responsable du déficit de suivi clinique réalisé.

De même, dans le cas où l'adhérent n'aurait pas rempli ses obligations réglementaires ou celles relatives à ce présent règlement, l'Association ne pourrait être tenue responsable de l'absence de suivi et/ou de prise en charge qu'elle qu'en soit la nature.

Il incombe au membre adhérent de faire connaître à l'Association les nouveaux embauchés. Il en va de même pour les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R.4624-31 du Code du Travail soit après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Le membre adhérent est également tenu d'informer le Médecin du travail de tout arrêt d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail et ce, afin que ce dernier puisse apprécier l'opportunité, notamment, d'un nouvel examen médical et préconiser les mesures de prévention des risques professionnels avec l'équipe pluridisciplinaire (Article R. 4624-33 du Code du travail).

Il est de la responsabilité du membre adhérent de solliciter auprès du service les visites prévues par la réglementation, d'avertir les intéressés de la date du rendez-vous dans les meilleurs délais et de s'assurer que leurs salariés se sont bien rendus aux rendez-vous.

Les visites pourront être effectués à distance, par vidéoconférence, sous réserve de satisfaire l'ensemble des conditions réglementaires applicables en la matière (appréciation de la pertinence par le professionnel de santé, consentement préalable du salarié, garantie de la confidentialité des échanges, etc.).

Le refus opposé par un salarié de répondre à toute convocation ne dispense pas le membre adhérent de faire figurer sur la liste du personnel, adressée au Service, le nom de ce salarié qui sera convoqué aux visites ultérieures.

Il appartient au membre adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des visites (y compris les examens complémentaires) et, éventuellement, d'en faire figurer l'obligation dans le Règlement Intérieur de l'entreprise sous les sanctions que le RI prévoit pour inobservation des consignes données au personnel.

Le membre adhérent, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit en aviser sans délai le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

En aucun cas, le Service ne pourra être tenu pour responsable des conséquences survenant à la suite du refus des visites par un salarié. Dans ce cas, la seule responsabilité incombe au membre adhérent.

› *Adaptations des modalités de suivi de l'état de santé applicable aux travailleurs temporaires :*

Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires :

- Les visites d'information et de prévention peuvent être effectuées pour plusieurs emplois dans la limite de trois ;
- Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du Service de Prévention et de Santé au Travail avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
  - ✓ Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
  - ✓ Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
  - ✓ Aucun avis médical formulé au titre des articles L.4624-3 CT ou avis d'inaptitude rendu en application L.4624-4 CT n'a été émis au cours des deux dernières années.

Suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs temporaires :

- Les examens médicaux d'aptitude peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de trois ;
- Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :
  - ✓ Le Médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
  - ✓ Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
  - ✓ Aucun avis médical formulé au titre de l'article L.4624-3 CT ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article L. 4624-4 CT n'a été émis au cours des deux dernières années.

L'Association rappelle à cet effet la nécessité pour les Agences d'Emploi de consulter le Portail Régional Intérim avant toute demande de visite d'embauche.

› *Adaptations des modalités de suivi de l'état de santé applicable aux salariés multi-employeurs :*

En conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière, les salariés ayant plusieurs employeurs bénéficieront d'une mutualisation de leur suivi individuel de leur état de santé, sous réserve de réunir l'ensemble des conditions énoncées par le décret n° 2023-547 du 30 juin 2023.

### **Article 6.3 - Cellule de prévention de la désinsertion professionnelle**

Le Service de prévention et de santé au travail comprend une cellule pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) chargée :

- de proposer des actions de sensibilisation,
- d'identifier les situations individuelles,

- de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 CT,
- de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale.

## **Article 6.4 - Offre complémentaire**

Dans le respect des missions générales qui lui sont confiées, l'Association pourra définir et proposer une offre complémentaire d'interventions ne correspondant pas à celles visées ci-avant.

## **Article 7 – Obligations de chaque membre adhérent**

### **Article 7.1 – Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement**

#### **a) La cotisation due par le membre adhérent (offre socle)**

En contrepartie de l'offre socle, chaque membre adhérent s'engage à régler chaque année, selon les modalités qui lui seront communiquées, sa cotisation, dont les modalités et base de calcul sont proposées par le Conseil d'Administration et approuvées par l'Assemblée Générale. Tout membre adhérent est ainsi tenu de participer, sous forme de cotisations, aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association. Il s'agit donc de cotisations au sens strict du terme et ne correspond en rien à la seule contrepartie des visites, le suivi individuel de l'état de santé ne constituant que l'une des missions dévolues par la loi aux SPSTI. Elle couvre l'ensemble des charges résultant des actions de l'association, telles que détaillées dans le présent règlement intérieur.

Les cotisations sont donc mutualisées et il n'existe pas de corrélation directe entre le coût supporté individuellement par le membre adhérent et le bénéfice d'une action au cours d'une même année.

#### **b) Le montant de la cotisation (offre socle)**

Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont proposés par le Conseil d'Administration en conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière, et approuvés par l'Assemblée Générale.

Le montant de la cotisation annuelle forfaitaire pourra être différenciée selon le type de surveillance des salariées tel que déclaré par l'employeur.

#### **c) Le financement de l'offre complémentaire**

Les services complémentaires font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le cas échéant, le montant des cotisations et la grille tarifaire correspondants sont proposés par le Conseil d'Administration et approuvés par l'Assemblée Générale.

#### **d) L'appel de cotisation**

La cotisation annuelle est due pour tout salarié figurant à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée (ou, le cas échéant, au jour de leur adhésion). Elle est payable d'avance par appel de l'Association :

- En une seule échéance annuelle avant le 31 janvier de l'exercice ;
- Voire, sur demande, uniquement pour les entreprises de 50 salariés et plus, en 4 termes trimestriels égaux payables avant le 1<sup>er</sup> jour de chaque trimestre civil.

Le membre adhérent s'engage à permettre le contrôle, par le Service, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé.

En complément de cette cotisation, une facturation mensuelle complémentaire sur la base de la cotisation annuelle sera adressée au membre adhérent pour tout nouveau salarié ne figurant pas à l'effectif du 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée (ou, le cas échéant, au jour de leur adhésion) après un délai de franchise de 60 jours sur l'année en cours ou au bénéfice d'une action relevant de l'offre socle.

Par ailleurs, l'absence du salarié à la visite ou l'examen médical non excusée 3 jours ouvrés avant le rendez-vous donne lieu à une facturation complémentaire (dont le montant sera proposé par le Conseil d'Administration et approuvé par l'Assemblée Générale).

Les employeurs "réadhérant" suite à la radiation administrative de leur compte pour absence de déclaration annuelle, pour non-paiement de la cotisation annuelle ou encore pour radiation prononcée par le Conseil d'Administration pour motif grave, sont soumis à un droit d'entrée majoré. Toute demande de remise gracieuse des droits d'entrée majorés est soumise pour validation auprès du Bureau du Conseil d'Administration. Cette demande ne peut intervenir qu'après que le membre adhérent se soit acquitté des droits en question.

Au surplus, il est rappelé à toute fin utile qu'en l'état actuel de la réglementation, demeurent à la charge des membres adhérents :

- Les frais de prélèvements et de mesures sur les lieux de travail, à des fins d'analyses effectuées par des organismes habilités, à la demande du Médecin du travail ;
- Les frais découlant des examens spécialisés complémentaires au profit des travailleurs de nuit ;
- Les vaccinations appropriées pour protéger contre les agents biologiques pathogènes auxquels les salariés peuvent être exposés et recommandées par l'employeur, s'il y a lieu et sur proposition du Médecin du travail, ainsi que les sérologies visant à vérifier l'immunité ;
- Les temps et les frais de transport nécessités par les examens médicaux, y compris pour les examens complémentaires.

En marge de ces principes généraux :

- S'agissant des employeurs de salariés multi-employeurs au sens du décret n° 2023-547 du 30 juin 2023, à savoir bénéficiant d'une mutualisation du suivi individuel, la cotisation annuelle sera répartie à parts égales entre ses employeurs, ceci en conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière ;
  - S'agissant des entreprises de travail temporaire, des associations intermédiaires, et des intermittents du spectacle suivis pour le compte du Thalie Santé, la cotisation est fixée en fonction du nombre de salariés ayant bénéficié d'actions dans l'année (Visite d'Information et de Prévention (VIP) et Examen Médical d'Aptitude (EMA), visite de reprise, visite à la demande, Actions en Milieu de Travail (AMT), etc.).
- Afin de permettre au Service d'apprécier la charge, l'entreprise ou le membre

adhérent concerné s'engage à déclarer ses prévisions de missions pour l'année à venir. Pour ces mêmes entreprises, les cotisations seront appelées chaque mois après réalisation des actions. S'agissant du délai de prévenance pour annuler le rendez-vous, il est fixé à 3 jours ouvrés. En deçà, l'absence sera facturée.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est de leur responsabilité de s'assurer que leurs salariés se sont bien rendus aux rendez-vous et de prendre les dispositions nécessaires pour la planification d'un nouveau rendez-vous.

#### e) Les impayés

Toute facturation non réglée à son échéance donne lieu à un rappel.

Si ce rappel reste sans effet, un second rappel sera adressé au membre adhérent lui précisant que le non-paiement des sommes dues à l'échéance fixée entraînera la radiation de son compte de l'Association

Les entreprises de 50 salariés et plus qui ne règleraient pas à la bonne date leurs échéances trimestrielles peuvent, par ailleurs, être déchues par décision du Bureau du Conseil d'Administration du bénéfice du paiement par acomptes trimestriels.

En cas de recours contentieux, les frais de recouvrement sont à la charge du membre adhérent.

### **Article 7.2 - Communication du document portant sur le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels**

Dès son adhésion, l'employeur adhérent adresse à l'Association, selon les modalités qui lui seront communiquées, une liste nominative complète du personnel travaillant dans son ou ses établissement(s), comportant l'ensemble des informations nécessaires à l'ouverture du dossier du salarié (notamment : l'indication du poste de travail ou de la fonction des intéressés, de leur date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise et de leur catégorie professionnelle, etc.).

Afin de bénéficier de l'offre socle, l'employeur doit apparaître sur cette liste nominative.

Il précise, s'il y a lieu, en vue de leur assurer une surveillance individuelle, adaptée ou renforcée, les caractéristiques et/ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Les risques professionnels susvisés sont notamment ceux mentionnés aux articles R4624-17 et R4624-23 du Code du travail.

Leur déclaration doit être établie en cohérence avec l'évaluation des risques.

L'employeur adresse également à l'association un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre (Suivi Individuel Simple / Suivi Individuel Adapté / Suivi Individuel Renforcé).

Il est rappelé à toute fin utile que le classement des salariés selon qu'ils sont ou non soumis à un suivi individuel simple, adapté ou renforcé, relève de la responsabilité de l'employeur, qui, en cas de doute, doit demander l'avis de son Médecin du travail.

L'employeur doit remettre à jour ces éléments chaque année, selon les modalités indiquées par l'Association. Toute déclaration non mise à jour dans le délai imparti donne lieu à un rappel par courriel lui précisant que la facturation se fera sur la base du dernier effectif connu si la déclaration n'est pas mise à jour.

Il doit par ailleurs informer l'Association de tout changement de sa situation (adresse, raison sociale, cession, cessation d'activité, etc.).

Il communique parallèlement à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail l'ensemble des documents et rapports rendus obligatoires par la réglementation en vigueur et nécessaires à la réalisation de ses missions (à savoir, en l'état actuel de la réglementation : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ainsi que ses mises à jour, fiches de données de sécurité (FDS), fiches de poste, fiche d'exposition amiante, fiche de sécurité pour les interventions en milieu hyperbare, fiche d'exposition aux rayonnements ionisants, etc.).

Suivant la situation de l'employeur, d'autres éléments pourront être sollicités par l'association (notamment dans l'hypothèse d'adhésion dite de proximité - article D. 4625-25 et suivants du Code du travail).

Les membres adhérents s'engagent à donner toutes facilités au personnel de l'Association pour lui communiquer le contrôle nominatif de leur personnel.

### **Titre III - Offre spécifique dédiée aux membres associés**

#### **Article 8 – Offre spécifique**

L'Association propose une offre spécifique de services à destination des travailleurs non-salariés, conformément à l'article L. 4621-3 du Code du travail. Le cas échéant, une convention individuelle d'affiliation formalisera les relations entre l'Association et le membre associé.

Une annexe au présent Règlement Intérieur en déterminera les composantes et interventions, ainsi que les modalités de financement de cette offre.

### **Titre IV - Fonctionnement de l'Association**

#### **Article 9 – Communication aux membres adhérents et membres associés**

Le Service de Prévention et de Santé au travail Interentreprises (SPSTI) communique à ses membres adhérents ainsi qu'au Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail et rend publics :

- Son offre de services relevant de l'ensemble socle mentionné à l'article L. 4622-9-1 ;
- Son offre de services complémentaires ;
- Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution ;

- L'ensemble des documents dont la liste est fixée par décret, à savoir les résultats de la dernière certification, le Projet de Service pluriannuel ainsi que l'offre spécifique à destination des travailleurs indépendants.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'ensemble de ces documents seront mis à disposition des membres adhérents et membres associés sur le site internet de l'Association, au plus tard à la fin de l'année à laquelle ils ont été établis.

## Article 10 – Relations avec le personnel de l'Association

En cas de comportement agressif ou irrespectueux envers l'un des membres du personnel de l'Association, la Direction peut signifier l'acte de l'agresseur par un écrit circonstancié au membre ou associé afin de procéder à un rappel à la loi.

## Article 11 – Confidentialité et sécurité des données personnelles

Dans le cadre de sa mission de prévention et de suivi de la santé au travail, le SPSTI, Prévention Santé Travail 35, est amené à collecter des données personnelles, à les exploiter et les conserver.

La protection des données personnelles étant l'une des préoccupations majeures du Service, PRÉVENTION SANTÉ TRAVAIL 35 s'engage à respecter, dans le cadre de ses activités, les dispositions du règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données, dit "RGPD" et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018.

Ainsi, les traitements de données personnelles réalisés par le Service sont mis en œuvre dans des conditions garantissant leur protection contre toute atteinte et tout accès non autorisés, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, et ce, dans le respect du secret professionnel et/ou du secret médical auxquels sont soumises en fonction de leur mission, les personnes exerçant leur activité au sein du Service.

Pour connaître les modalités des traitements de données personnelles réalisés par le Service et les droits des personnes dont les données personnelles sont traitées, les membres adhérents et membres associés peuvent consulter notre [politique de protection des données personnelles](#) sur [www.preventionsantetravail35.fr](http://www.preventionsantetravail35.fr).

## Article 12 – Commission Médico-Technique [ CMT ]

Une Commission Médico-Technique est instituée. Elle a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

La CMT élabore le Projet de Service pluriannuel. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du Service et des actions à caractère pluridisciplinaire. Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- A l'équipement du service ;
- A l'organisation des actions en milieu de travail, et du suivi de l'état de santé des travailleurs ;
- A l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R 4623-14 du code du travail ;
- A l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- Aux modalités de participation à la veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

Elle se réunit au minimum trois fois par an.

Elle rédige un règlement intérieur.

La Commission Médico-Technique est constituée à la diligence du Président du Service de prévention et de santé au travail conformément à l'article D. 4622-29 du Code du travail.

Elle est composée :

- du Président du Service de prévention et de santé au travail ou de son représentant,
- des Médecins du travail, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) du service, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- des Infirmiers, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- des Assistants de Services de prévention et de santé au travail, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- des Professionnels de santé recrutés après avis des Médecins du travail ou, s'il y a lieu de leurs délégués.

Elle communique ses conclusions au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle. Elle les tient à disposition du Médecin Inspecteur du travail. Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

### **Article 13 – Instance dirigeante : le Conseil d'Administration [ CA ]**

Comme rappelé dans les statuts, l'Association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration.

Sur proposition de son Président, il nomme un Directeur dont l'étendue des pouvoirs est fixée par le Président.

### **Article 14 – Instance de surveillance : la Commission de Contrôle [ CC ]**

Comme rappelé dans les statuts de l'Association, l'organisation et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle.

Elle est constituée puis renouvelée à la diligence du Président du Service de prévention et de santé au travail.

La Commission de Contrôle comprend 9 membres (3 représentants employeurs et 6 représentants salariés) issus des entreprises adhérant au Service de prévention et de santé au travail et désignés pour 4 ans. Les 6 représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Les 3 représentants des employeurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

Tous les 4 ans (durée des mandats), l'Association interroge par écrit les organisations syndicales et professionnelles susvisées afin que ces dernières désignent leurs membres de la Commission de Contrôle.

Dans le cas où le nombre de membres n'atteint pas 9, à défaut de candidatures, un procès-verbal de carence est établi par le Président du Service.

Le Président de la CC est élu parmi les représentants des salariés. Le Secrétaire est élu parmi les membres employeurs. La fonction de Trésorier du CA est incompatible avec celle de Président de la Commission de Contrôle.

Le Directeur de l'Association assiste aux réunions de la Commission de Contrôle.

Des représentants des Médecins du travail assistent, avec voix consultative, à la CC dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

La Commission de Contrôle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du Service de santé au travail et sur toute question relevant de sa compétence, suivant les dispositions des articles D. 4622-31 et D.4622-32 du Code du travail.

Elle élabore son règlement intérieur.

## **Article 15 – Projet de Service Pluriannuel**

Le Service élabore, au sein de la CMT, un Projet de Service Pluriannuel qui définit les priorités d'action du Service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L. 4622-10. Le Projet est soumis à l'approbation du CA et fait l'objet d'une communication auprès des membres adhérents de l'Association. Les priorités et les objectifs qu'il contient oriente l'utilisation des moyens de l'Association.

## **Article 16 – Agrément et certification**

L'Association fait l'objet d'un agrément par l'autorité administrative, pour une durée de cinq ans, visant à s'assurer de sa conformité aux dispositions qui lui sont applicables. Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification mentionnée à l'article L. 4622-9-3 du Code du Travail.

Le Président de l'Association informe chaque membre adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

L'Association fait l'objet d'une procédure de certification dans les conditions fixées par l'article L. 4622-9-3 du Code du Travail

## Article 17 – Démarche d'amélioration continue

La démarche qualité constitue une dynamique de progression pour Prévention santé travail 35. Elle vise la satisfaction de ses clients tout en optimisant ses organisations.

Dans ce cadre, les membres adhérents pourront être sollicités pour répondre à des enquêtes afin d'évaluer leur satisfaction, besoins et attentes.

La démarche d'amélioration continue de la qualité est une démarche globale, transversale et participative qui mobilise l'ensemble des équipes et des professionnels.

L'Association inscrit au cœur de sa politique son engagement dans la démarche de certification qui vise à favoriser l'amélioration continue de ses services rendus. Cette démarche consiste en une appréciation globale et indépendante du Service.

Le référentiel de certification (AFNOR SPEC 2217), élaboré collectivement par les partenaires sociaux, constitue la feuille de route de notre démarche qualité qui vise notamment les trois volets de l'offre socle de service : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs et la prévention de la désinsertion professionnelle.

## Article 18 – Entrée en vigueur

Le présent Règlement Intérieur (RI) est applicable aux membres adhérents et associés de l'Association dès son adoption par le **Conseil d'Administration du 17.12.2025**

Il sera porté à la connaissance de l'**Assemblée Générale du 20.05.2026**.

Pour toutes les dispositions non prévues par le RI, les parties s'en remettront aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Celles qui deviendraient contraires à de nouveaux textes réglementaires seraient nulles de plein droit.