

## **RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES ADHÉRENTS**

Le présent règlement définit les conditions de l'association pour l'application de la santé au travail et les obligations mutuelles de celle-ci et des entreprises adhérentes. Il complète à cet effet les statuts de l'association. Il est opposable à tout employeur adhérent à l'association AST35. Ce règlement ne peut être modifié que par le Conseil d'Administration (article 24 des statuts).

### **ARTICLE 1 - Compétence territoriale et professionnelle**

---

**La compétence géographique** de l'association s'étend :

- à l'arrondissement de RENNES en totalité ;
- dans l'arrondissement de Fougères-Vitré, aux cantons de Vitré, Vitré Ouest, Vitré Est, Chateaubourg, Argentré du Plessis, La Guerche de Bretagne et Retiers ;
- dans l'arrondissement de SAINT-MALO, au canton de Tinténiac.

**La compétence professionnelle** s'étend à toutes professions organisées sous la forme de personnes physiques ou morales de droit privé à l'exception des activités de bâtiment, travaux publics et carrières à ciel ouvert (article 1 des statuts).

### **ARTICLE 2 - Adhésions**

---

L'association accepte tout employeur de droit privé situé dans sa zone de compétence territoriale et professionnelle, et ayant dûment rempli une demande d'adhésion dans laquelle il déclare accepter toutes les clauses des statuts et du présent règlement, ainsi que les prescriptions législatives ou réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

Tout adhérent est tenu :

- de s'acquitter :
  - ↳ des droits d'entrée ;
  - ↳ de la cotisation exigible.
- de respecter les obligations découlant des statuts et du présent règlement intérieur.

Les droits d'entrée et la cotisation sont exigibles au moment de l'adhésion, ainsi qu'en cas de ré-adhésion. Le montant des droits d'entrée et de la cotisation est fixé annuellement par le Conseil d'Administration.

L'adhésion à l'association n'est effective qu'à réception du dossier dûment complété et accompagné du règlement de la cotisation.

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

En contrepartie, dans le cadre des missions qui lui sont dévolues (article L4622-2 du Code du travail), l'association s'engage notamment à conduire des actions en milieu de travail sous l'impulsion du Médecin du travail, à conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants, dans son domaine d'activité, et à assurer la surveillance de l'état de santé des salariés.

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.).

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 et après avis du Médecin du travail ainsi que du CSE (ou de la CSSCT).

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'AST35. Il doit par ailleurs informer l'association de tout changement de sa situation (adresse, raison sociale, cession, cessation d'activité, etc.).

Il fait connaître immédiatement à l'association les nouvelles embauches, ainsi que les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées aux articles R4624-31 et R4624-33 du Code du travail.

Il communique parallèlement au Médecin du 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'évaluation des risques professionnels, 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 D4625-25 et suivants du Code du travail).

---

### ARTICLE 3 - Cotisations - Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

---

Chaque adhérent s'engage à déclarer, chaque année, selon les modalités qui lui seront communiquées, l'effectif de ses salariés et à régler sa cotisation.

Tout adhérent est ainsi tenu de participer, sous forme d'une cotisation, aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'association. Il s'agit donc d'une cotisation au sens strict du terme et ne correspond en rien à la seule contrepartie des visites, le suivi individuel de l'état de santé des salariés ne constituant qu'une des 4 missions dévolues par la loi aux services de santé au travail. 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 l'adhérent et le bénéfice d'une action au cours d'une même année.

Le Conseil d'Administration fixe les modalités et les bases de calcul des droits d'entrée et de la cotisation annuelle pour couvrir les frais d'organisation et de fonctionnement du service, ainsi que leurs modalités de recouvrement.

Le principe retenu pour la cotisation annuelle est l'application du principe dit du "per capita". Cette cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. Elle est payable d'avance sur 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.

En complément de cette cotisation, une facturation mensuelle complémentaire sera adressée à l'adhérent pour tout nouveau salarié ne figurant pas à l'effectif du 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, dès une visite effectuée.

La cotisation annuelle couvrant les frais d'organisation et de fonctionnement du service, aucun remboursement de cotisations ne peut être effectué en fin d'année. Les situations exceptionnelles peuvent toutefois être appréciées, sur demande écrite et motivée, de manière souveraine par le Bureau du Conseil d'Administration.

Par ailleurs, l'absence du salarié à la visite ou l'examen médical non excusée 2 jours ouvrés avant le rendez-vous donnera lieu à une facturation complémentaire fixée chaque année par le Conseil d'Administration.

Les employeurs "réadhérant" suite à 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 fixé, chaque année, par décision du Conseil d'Administration. 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 l'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 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 entreprises de travail temporaire, des associations intermédiaires, et des intermittents du spectacle suivis pour le compte du Centre Médical de la Bourse, 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, etc.). Afin de permettre au service d'apprécier la charge, l'entreprise ou l'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 5 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.

---

#### ARTICLE 4 - Impayés - Acomptes trimestriels et cotisations annuelles

---

Toute cotisation non réglée à son échéance annuelle ou trimestrielle donne lieu à un rappel.

Si ce rappel reste sans effet, un second sera adressé à l'adhérent lui précisant que le non-paiement des sommes dues avant le 31 mars de l'exercice entraînera sa radiation de l'association.

Les entreprises de 50 salariés et plus qui ne régleraient 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.

---

#### ARTICLE 5 - Actions

---

En contrepartie de la cotisation versée, l'adhésion permet à l'employeur adhérent de bénéficier d'actions, individualisées ou collectives, mises en œuvre par l'équipe pluridisciplinaire.

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

---

#### ARTICLE 6 - Actions individualisées en faveur de l'adhérent et des salariés

---

**Conformément à l'article L4622-2 du Code du travail**, l'AST35 a "*pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, les services de santé au travail :*

- 1) *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 ;*
- 2) *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 les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;*

- 3) assurent 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, les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge ;
- 4) participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire".

Ainsi, conformément à l'article R4624-2 du Code du travail, tout adhérent peut bénéficier, sous l'impulsion du Médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre des objectifs fixés par le projet de service pluriannuel, des actions suivantes :

- des actions en milieu de travail en fonction des priorités retenues :
  - ↳ suite à l'adhésion, un entretien d'information avec l'employeur réalisé notamment par un Assistant en Santé et Sécurité au Travail sur la prévention des risques professionnels et les accompagnements possibles par le SSTI,
  - ↳ des visites des lieux de travail, études de poste, analyses des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, etc.
    - › l'intervention d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP : ergonomes, techniciens hygiène et sécurité, etc.) dans le cadre notamment d'études de postes pour le maintien dans l'emploi et de projets collectifs d'amélioration des conditions de travail,
    - › la participation du Médecin du travail aux réunions du CSE (ou de la CSSCT). Toutefois, en fonction des questions inscrites à l'ordre du jour, sous réserve de l'accord de l'employeur et des membres salariés du CSE (ou de la CSSCT), le Médecin du travail peut se faire assister par un ou plusieurs membres de l'équipe pluridisciplinaire.
- du suivi individuel de l'état de santé de ses salariés ; en l'état actuel de la réglementation en vigueur, ce suivi peut comprendre, suivant l'affectation ou non à des postes présentant des risques particuliers :
  - ↳ une visite d'information et de prévention initiale puis des visites périodiques, réalisées par un professionnel de santé selon des protocoles validés par le Médecin du travail,
  - ↳ un examen médical d'aptitude à l'embauche, puis des examens médicaux périodiques, réalisés par le Médecin du travail, ou, sous son autorité, par un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail,
  - ↳ une visite intermédiaire, réalisée par un professionnel de santé.
- des examens complémentaires tant au sein du service qu'en externe,
- l'intervention d'une assistante sociale afin d'accompagner le volet social du maintien dans l'emploi.

Cette liste n'est pas exhaustive et évoluera en fonction des projets présentés par la Commission Médico-Technique (CMT) de l'association (selon les dispositions du présent règlement intérieur) 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 toute entreprise adhérente 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'association diffusera annuellement auprès de ses adhérents les priorités ainsi définies ainsi que les actions en résultant.

## **ARTICLE 7 - Hygiène, sécurité et conditions de travail**

---

L'entreprise adhérente doit se prêter à toute visite d'un professionnel de santé du service, et plus généralement d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire sous l'autorité du Médecin du travail, sur les lieux de travail, lui permettant d'exercer les missions dévolues au service santé au (articles R4624-1 et R4624-3).

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article L4622-2. En application de l'article R4624-1 du Code du travail, elles comprennent notamment :

- 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 de la CSSCT) ;
- La réalisation de mesures météorologiques ;

- 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 L4141-2 et à celles des secouristes.

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. En cas de désaccord entre l'employeur et le Médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du Médecin Inspecteur du Travail. L'employeur prend en considération les avis présentés par le Médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

---

## ARTICLE 8 - Types de visite

---

Les visites détaillées ci-dessous sont organisées conformément à la réglementation en vigueur.

### 1) Visites d'embauche

Les visites initiales sont effectuées, sur rendez-vous préalable, à l'initiative de l'employeur par l'intermédiaire d'un formulaire de demande, dûment complété et daté.

Sous réserve des modalités spécifiques applicables aux salariés soumis à un suivi individuel adapté ou renforcé, la Visite d'Information et de Prévention initiale doit être effectuée dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, délai réduit à 2 mois s'agissant des apprentis.

Cas de dispense :

- Conformément à l'article R4624-15 du Code du travail, lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur soumis à un suivi individuel adapté (dans les conditions rappelées par le présent règlement intérieur), dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
  - 1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
  - 2° Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
  - 3° Aucune mesure individuelle au sens de l'article L 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années, ou pour le travailleur mentionné à l'article R4624-17 au cours des trois dernières années.
- Lorsque le salarié, soumis à un suivi individuel renforcé dans les conditions rappelées par le présent règlement intérieur, a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
  - 1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
  - 2° Le Médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
  - 3° Aucune mesure formulée au titre de l'article L4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

### 2) Visites périodiques et intermédiaires

Les visites périodiques et les visites intermédiaires sont effectuées sur rendez-vous préalables, à l'initiative de l'employeur.

Ce dernier reste responsable de la non-présentation de la totalité de ses salariés aux visites obligatoires. Chaque salarié reçoit du professionnel de santé l'avis d'aptitude ou l'attestation de suivi (suivant que le salarié soit ou non affecté à un poste présentant des risques particuliers) en deux exemplaires dont un pour l'employeur.

### **3) Visites de pré-reprise**

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail, une visite de pré-reprise est organisée par le Médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

Le Médecin du travail informe, sauf opposition du salarié, l'employeur et le médecin-conseil de ses éventuelles recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

### **4) Visites de reprise**

Elles doivent être effectuées après toute absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité et une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Ces visites sont à l'initiative de l'employeur. Ainsi, dès lors qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt, il doit saisir le service de santé au moyen du formulaire de demande de rendez-vous, dûment complété et daté. À défaut, le salarié peut en faire la demande en informant préalablement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le Médecin du travail doit également être informé de tout arrêt d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels (articles R4624-31 et -33).

### **5) Visites à la demande**

Conformément à l'article R4624-34, indépendamment des visites d'embauche et des visites périodiques ou intermédiaires, le salarié peut bénéficier à sa demande ou à celle de l'employeur, d'une visite auprès du Médecin du travail.

Le salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Sa demande ne peut motiver aucune sanction.

L'employeur peut également solliciter une visite pour le salarié auprès du Médecin du travail. Afin d'assurer le bon déroulement de la visite, il devra en motiver la demande par écrit auprès du médecin et informer le salarié de cette visite.

Le Médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout salarié le nécessitant.

---

## **ARTICLE 9 - Modalités du suivi individuel des salariés**

---

Conformément à la réglementation en vigueur :

### **1) Personnel soumis au suivi individuel simple**

Bénéficie de modalités de suivi simple tout salarié ne relevant pas du suivi individuel adapté ou du suivi individuel renforcé tels que décrits dans les paragraphes suivants.

Le personnel soumis à un suivi individuel simple bénéficie notamment d'une visite d'information et de prévention renouvelée selon une périodicité définie par le Médecin du travail, qui n'excède pas une durée de cinq ans.

### **2) Personnel soumis au suivi individuel adapté**

Bénéficie de modalités de suivi adapté tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment :

- les travailleurs handicapés,
- les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité,
- les travailleurs de nuit.

Le personnel soumis à un suivi individuel adapté bénéficie notamment d'une visite d'information et de prévention renouvelée selon une périodicité définie par le Médecin du travail, qui n'excède pas une durée de trois ans.

### 3) Personnel soumis au suivi individuel renforcé

Bénéficie de modalités de suivi renforcé tout salarié affecté à l'une des 3 catégories de postes présentant des risques particuliers, au sens de l'article R4624-23 du Code du travail, à savoir :

- 1<sup>ère</sup> catégorie - les postes exposant les travailleurs :
  - › À l'amiante ;
  - › Au plomb ;
  - › Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques 1A et 1B ;
  - › Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
  - › Aux rayonnements ionisants ;
  - › Au risque hyperbare ;
  - › Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.
- 2<sup>ème</sup> catégorie : tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du travail.
- 3<sup>ème</sup> catégorie : postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail listés par l'employeur, après avis du ou des médecins concernés et du CSE (ou de la CSSCT), en cohérence avec l'évaluation des risques. Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur est tenu de motiver par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Sous réserve de modalités spécifiques à certains risques (Rayonnements ionisants catégorie A, mineurs affectés à des travaux dangereux, etc.), le personnel soumis à un suivi individuel renforcé bénéficie notamment d'un examen médical d'aptitude, donnant lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, renouvelée selon une périodicité fixée par le Médecin du travail, qui n'excède pas 4 ans, ainsi que d'une visite intermédiaire réalisée par un professionnel de santé, au plus tard deux ans après la visite réalisée avec le Médecin du travail.

#### ARTICLE 10 - Adaptations des modalités de suivi individuel applicables aux travailleurs temporaires

En conformité avec la possibilité offerte par l'article R4625-8 du Code du travail, les travailleurs temporaires bénéficieront des modalités de suivi rappelées ci-avant, sous réserve que les entreprises utilisatrices adhèrent à l'association et en cohérence avec le protocole régional, validé par la DIRECCTE, et des adaptations suivantes :

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 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 L4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L4624-4 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 des articles L4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

---

## ARTICLE 11 - Contestation des avis médicaux d'aptitude ou d'inaptitude

---

Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale du Médecin du travail peuvent être contestés. Ses avis et mesures mentionnent les délais et voies de recours.

Le Médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.

---

## ARTICLE 12 - Fiche d'entreprise

---

Pour chaque entreprise ou établissement, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés (R4624-46).

Pour les adhésions dites de proximité, l'employeur devra fournir à l'AST 35 la fiche d'entreprise de l'entité principale.

---

## ARTICLE 13 - Actions des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

---

Conformément à la loi de modernisation sociale de janvier 2002 et aux décrets de juin 2003 et juillet 2004, les services de santé au travail sont amenés à fournir des prestations de service de personnels pluridisciplinaires à leurs adhérents.

Conformément à l'article R4623-38, l'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique le résultat de ses études au Médecin du travail.

Leurs interventions d'IPRP externes font l'objet de missions conventionnées dont les modalités sont définies par le Conseil d'Administration sur propositions de la Commission Médico-Technique.

Sont également définies, par les mêmes instances, les conditions d'interventions des IPRP dans le cadre de l'article L4644-1 du Code du travail.

---

## ARTICLE 14 - Actions inter-entreprises pluridisciplinaires

---

L'association peut engager des actions collectives pour traiter une problématique collective commune à un métier, à un secteur d'activité ou en rapport avec un risque professionnel 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 collectives sont proposées aux adhérents de l'association dans les conditions définies par le projet pluri-annuel de service.

---

## ARTICLE 15 - 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 à l'employeur afin de procéder un rappel à la loi.

---

## ARTICLE 16 - Confidentialité et sécurité des données personnelles

---

Le traitement des données à caractère personnel est soumis au respect du règlement européen n°2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données, dit "RGPD", et à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Dans le cadre de ses missions, l'association collecte et traite notamment :

- des données à caractère personnel relatives à ses adhérents, afin d'assurer leur suivi administratif,
- des données personnelles et médicales relatives aux salariés de ses adhérents, dans le cadre notamment du suivi individuel de leur santé au travail et de la réalisation d'actions en milieu de travail.



Il est précisé qu'aucun échange entre l'association et l'adhérent ne porte sur des données personnelles médicales.

Conformément à la réglementation applicable, la collecte et le traitement des données personnelles et médicales n'intervient que si cela s'avère nécessaire et proportionné au regard de la finalité pour laquelle elles sont collectées, et dans la mesure où les droits des personnes sont respectés.

En outre, l'association met notamment en œuvre :

- des procédures internes afin de définir les modalités de collecte, de traitement, de conservation des données,
- des mesures de sécurité techniques et organisationnelles pour préserver la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données, notamment afin d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées, ou que des tiers non autorisés y aient accès.

Pour toute information complémentaire concernant le recueil, le traitement et la conservation des données personnelles, les entreprises adhérentes peuvent se reporter à la rubrique "Protection de vos données personnelles" sur le site internet de l'association.

---

## ARTICLE 17 - Administration

---

L'association est administrée par un Conseil d'Administration dont les membres sont élus ou désignés dans les conditions fixées par les statuts (articles 13).

**Le Conseil d'Administration** est composé paritairement de 12 administrateurs titulaires et de leurs suppléants, conviés et siégeant à chaque réunion, les administrateurs suppléants assistant avec voix consultative.

En cas d'absence de l'administrateur titulaire et du suppléant, l'administrateur titulaire peut conférer un pouvoir écrit de représentation pour une réunion donnée à l'administrateur de son choix appartenant au même collège.

Tous les 4 ans (durée des mandats), l'association interroge par écrit les syndicats de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel afin que ces derniers désignent leurs administrateurs (titulaire(s) et suppléant(s) par syndicat).

Dans le même temps, l'association soumet, par écrit, les candidatures des employeurs (6 mandats de titulaires et 6 mandats de suppléants), pour avis, aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel avant élection auprès du Conseil d'Administration et ratification par l'Assemblée Générale des adhérents.

Les candidats aux fonctions d'administrateurs éligibles doivent être des personnes physiques en activité : il s'agit du chef d'entreprise ou du dirigeant d'un organisme adhérent, ou encore de son représentant qu'il aura préalablement désigné.

Tout adhérent candidat à la fonction d'administrateur employeurs doit en faire la demande par écrit auprès du Président du Conseil d'Administration au siège de l'association.

L'avis ainsi émis est transmis au Conseil d'Administration avant l'élection des administrateurs concernés.

Sera enfin soumise aux suffrages de l'Assemblée Générale Ordinaire, la ratification de l'élection des administrateurs telle que résultant des décisions du Conseil d'Administration. Il sera procédé à un vote séparé par administrateur élu par le conseil. Seront définitivement élus les administrateurs ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés des membres présents ou représentés. Si la ratification par l'Assemblée Générale n'était pas obtenue, les délibérations prises et les actes accomplis n'en demeureraient pas moins valables.

**Le Président** représente l'association. Il est élu par les membres du Conseil d'Administration parmi les administrateurs titulaires représentant les employeurs.

Le Conseil d'Administration désigne **un Bureau**, composé outre du Président, d'un trésorier (élu parmi les administrateurs titulaires représentant les salariés), d'un vice-président (élu parmi les administrateurs titulaires représentant les employeurs) et d'un secrétaire (élu parmi les administrateurs titulaires représentant les salariés) et d'un trésorier-adjoint (élu parmi les administrateurs titulaires représentant les employeurs).

**Un directeur**, appointé par l'association, reçoit délégation de pouvoirs du Président notamment auprès de tout le personnel de l'association. Il est responsable du fonctionnement du service.

Dans les conditions prévues aux articles R4623-16 et R 4623-17 du Code du travail, les délégués des médecins du travail assistant, avec voix consultative aux réunions du Conseil d'Administration.

---

#### ARTICLE 18 - Commission de Contrôle

---

L'organisation et la gestion du service de santé au travail sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés. Son président est élu parmi les représentants des salariés. (article L4622-12).

La Commission de Contrôle comprend 9 membres issus des entreprises adhérant à l'association.

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 entreprises adhérentes, après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

Le directeur de l'association assiste aux réunions de la Commission de Contrôle.

Tous les 4 ans (durée des mandats), l'association interroge par écrit les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel afin que ces dernières désignent leurs membres de la Commission de Contrôle.

Dans le même temps, l'association soumet par écrit les candidatures des employeurs (3 mandats) pour avis aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

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

Dans les conditions prévues aux articles R4623-16 et R 4623-17 du Code du travail, les délégués des médecins du travail assistant, avec voix consultative aux réunions de la Commission de Contrôle.

---

#### ARTICLE 19 - Commission Médico-Technique

---

La Commission Médico-Technique (CMT) a pour mission d'élaborer le projet pluriannuel de l'association et de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Elle établit un projet de service sur la base d'une analyse des besoins en santé au travail des adhérents et de leurs salariés.

Ce projet définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et la Carsat (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail). Il est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association.

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- à la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- à l'équipement du service ;
- à l'organisation des actions en milieu de travail, et du suivi de l'état de santé des salariés ;
- à l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles écrits par lesquels le Médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, aux collaborateurs médecins, aux internes, aux candidats à l'autorisation d'exercice, aux infirmiers, aux intervenants en prévention des risques professionnels ou aux assistants de service de santé au travail ;
- à l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- aux modalités de participation à la veille sanitaire ;
- et sur toute autre question relevant de sa compétence.

Elle élabore son règlement intérieur.

Elle présente à chaque réunion l'état de ses réflexions et travaux aux instances (Conseil d'Administration, Commission de Contrôle).

---

## ARTICLE 20 - Agrément

---

L'association fait l'objet d'un agrément pour une période maximale 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 du Travail.

Le Président de l'association informe, par tout moyen, chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

---

## ARTICLE 21 - Procédure disciplinaire

---

L'article 7 des statuts stipule qu'un adhérent peut être radié de l'association sur décision de son Conseil d'Administration en cas d'infraction aux statuts ou au règlement intérieur de l'association, inobservation des obligations incombant aux adhérents au titre de la réglementation ou tout acte contraire aux intérêts de l'association ou de l'ensemble des adhérents.

Hors les situations prévues à l'article 4 du présent règlement intérieur, dans le cas où le Conseil d'Administration envisagerait une telle sanction, il notifiera à l'adhérent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 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 l'adhérent 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, qui ne pourra intervenir avant l'expiration du délai d'un mois ci-dessus, lui sera notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

---

## ARTICLE 22- Entrée en vigueur

---

Le présent règlement intérieur est applicable aux adhérents de l'association dès son adoption par le Conseil d'Administration.

Pour toutes les dispositions non prévues par le règlement intérieur, 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.

\*\*\*\*\*