

# REGLEMENT GENERAL

**Edition du 24/05/2018**

## I. PREAMBULE

### ARTICLE 1<sup>er</sup>.

Le présent règlement général est établi en application de l'article 23 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts. Il a pour objet, avec les statuts, de régir les relations de fonctionnement entre l'Association et ses adhérents.

### ARTICLE 2.

Les statuts et le règlement général de l'Association sont communiqués avec le bulletin d'adhésion. Ils sont également consultables sur le site internet du service.

## II. ADHESIONS – RADIATIONS

### A – Conditions d'adhésion

### ARTICLE 3.

Tout employeur, dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts et se situe dans le périmètre géographique de compétence de l'Association, peut adhérer à l'Association en vue de l'application de la santé au travail pour son personnel salarié.

### ARTICLE 4.

L'adhésion de l'employeur l'engage à respecter les obligations qui découlent :

- des statuts de l'Association,
- du règlement général de l'Association,
- des prescriptions législatives et réglementaires dans le domaine de la Santé au Travail.

L'Association délivre à l'adhérent un récépissé de son adhésion. Ce récépissé précise la date à laquelle cette adhésion prend effet, le numéro sous lequel l'adhérent est immatriculé, ainsi que l'équipe médicale auprès de laquelle il est affecté en 1<sup>ère</sup> instance.

### ARTICLE 5.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

### B – Participation aux frais de fonctionnement

### ARTICLE 6.

Tout adhérent est tenu au paiement :

- d'un droit d'entrée, que le Conseil d'Administration peut moduler selon la qualité du membre, titulaire ou associé.
- des cotisations appelées par l'Association,

Ce droit d'entrée et le montant des cotisations sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration.

### ARTICLE 7.

Hormis le droit d'entrée appelé au moment de l'adhésion ou de la réadhésion, les cotisations sont dues chaque année par les entreprises adhérentes de la manière suivante :

- Pour les entreprises dont l'effectif est de moins de onze (11) personnes, les cotisations sont payées en un versement annuel au 31 janvier de chaque année ;
- Pour les entreprises dont l'effectif est de onze (11) personnes et au-delà, le règlement s'opère au début de chaque trimestre civil pour le 15 de chacun des mois de janvier, avril, juillet et octobre.

### ARTICLE 8.

Les cotisations appelées par l'Association se structurent autour de 2 principaux cas de figure :

#### 1- Le cas général :

La cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif de l'entreprise au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte, même si le salarié n'a été occupé que pendant une partie de ladite période.

La cotisation est calculée selon les 2 modalités cumulatives suivantes :

- 1- Effectif de l'entreprise au 31.12.N-1 X Cotisation forfaitaire annuelle par salarié,
- 2- Salarié embauché au cours de l'année N X Cotisation forfaitaire annuelle par salarié.

La cotisation forfaitaire annuelle par salarié est fixée chaque année par le Conseil d'Administration, qui peut faire le choix d'en moduler le montant en fonction de la modalité retenue.

#### 2- Les cas spécifiques :

Pour certaines catégories de salariés, tels les salariés intérimaires, les salariés éloignés des entreprises du secteur pharmaceutique (Prestamed), les artistes et les intermittents du spectacle (Centre Médical de la Bourse – CMB), les apprentis ou encore certains agents de la Fonction Publique d'Etat, il est fait application de cotisations forfaitaires spécifiques, dont le principe et les montants sont définis en Conseil d'Administration.

Les catégories citées ne constituent pas une liste fermée.

### ARTICLE 9.

En cas d'excédent comptable, le Conseil d'Administration décide de la conduite à tenir, pouvant déboucher sur une éventuelle remise de cotisation, dont il confie, le cas échéant, au Bureau de l'Association, le soin de définir les modalités techniques.

#### **ARTICLE 10.**

Les cotisations ont pour seul but d'assurer la couverture des frais de fonctionnement et des besoins en investissements de l'Association, engagés pour satisfaire, dans les meilleures conditions, aux obligations découlant des prescriptions législatives et réglementaires sur la Santé au Travail.

#### **ARTICLE 11.**

L'Association a la faculté de contrôler l'exactitude des déclarations des adhérents et des bases sur lesquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des déclarations fournies à l'URSSAF et aux caisses de congés payés en ce qui concerne le secteur professionnel du bâtiment.

#### **ARTICLE 12.**

Les bordereaux d'appel de cotisations aux adhérents précisent, outre les mentions définies réglementairement, les bases de calcul, les périodes de référence, le mode de paiement et la date à laquelle le règlement doit être effectué. Dûment complétés par l'adhérent, ceux-ci valent facture émise par le service.

#### **ARTICLE 13.**

Le Conseil d'Administration confie le soin au Bureau de l'Association de définir les modalités de recouvrement des cotisations par voie précontentieuse. Une fois définies, ces modalités seront consignées dans un document annexé au présent règlement général.

En cas d'échec dans l'aboutissement des procédures précontentieuses, le Conseil d'Administration peut prononcer à l'encontre du débiteur son exclusion sans préjudice du recouvrement par toute voie de droit des sommes dues.

Le règlement des sommes dues postérieurement à la date d'exigibilité figurant sur le bordereau de cotisation faisant office de facture majeure de plein droit le montant de la facture des intérêts de retard calculés sur la base du taux légal, ainsi que de l'indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement stipulée à l'alinéa 12 de l'article [L 441-6](#) du Code du commerce, dont le montant est fixé par décret. Lorsque les frais de recouvrement sont supérieurs au montant de l'indemnité forfaitaire, une indemnité complémentaire peut être demandée, sur justification.

Une nouvelle adhésion de l'employeur ne pourra être envisagée qu'après le recouvrement intégral de l'ensemble de la créance et l'application du droit d'entrée, ainsi que le paiement, à hauteur de la moitié, de la cotisation due pour l'année en cours.

### **C – Démission**

#### **ARTICLE 14.**

L'adhérent voulant suspendre son adhésion ou démissionner doit en aviser l'Association.

La suspension correspond à la période d'attente entre l'annonce de l'éventuelle démission de l'adhérent et sa confirmation écrite. Durant cette période, l'adhérent ne reçoit plus aucune prestation de l'Association.

La démission prend effet un mois au plus tard, à réception de sa demande écrite.

En cas de non confirmation écrite de la démission, celle-ci est considérée comme définitive à l'issue de l'année civile.

#### **ARTICLE 15.**

En cas de démission d'un adhérent (cessation d'activité, plus aucun salarié employé), il est procédé à une restitution des

cotisations encaissées au titre de l'année en cours, selon les règles suivantes :

Pour les entreprises de moins de onze (11) salariés, la cotisation à restituer est calculée au prorata du nombre de mois entiers restant à courir jusqu'à la fin de l'année (le mois de mise en œuvre de la démission n'étant pas comptabilisé), sous réserve toutefois d'une somme significative à restituer, dont le niveau minimum est fixé en bureau ;

Pour les entreprises de onze (11) salariés et plus, la cotisation étant due par trimestre complet, tout trimestre entamé au moment de la démission ne donnera lieu à aucune restitution.

### **D- Radiation**

#### **ARTICLE 16.**

La radiation peut être prononcée par le Conseil d'Administration à l'encontre de l'adhérent qui, à l'expiration du délai d'un mois après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts ou du règlement général.

## **III. PRESTATIONS FOURNIES PAR L'ASSOCIATION : CONTREPARTIE MUTUALISEE DE L'ADHESION**

#### **ARTICLE 17.**

Dans le cadre d'une politique de préservation et d'amélioration de la Santé au Travail reposant sur la pluridisciplinarité, l'Association met à la disposition de ses adhérents des moyens médicaux, organisationnels et techniques, organisés en équipes pluridisciplinaires, permettant de prévenir les risques professionnels et d'assurer la surveillance médicale de leurs salariés, dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement.

#### **ARTICLE 18.**

L'action de ces équipes pluridisciplinaires et leur dimension se définissent et se structurent autour d'un Projet Pluriannuel de Service, concrétisant la stratégie du service.

Ce Projet se construit au sein de la Commission Médico-Technique, fait ensuite l'objet d'un avis d'opportunité de la Commission de Contrôle, puis est validé et adopté par le Conseil d'Administration.

Ce Projet définit des axes structurants d'intervention du service auprès des adhérents et de leurs salariés et les moyens dédiés.

#### **ARTICLE 19.**

Les équipes pluridisciplinaires, dont les médecins du travail, conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires (Article [L 4622-2](#) du code du travail) :

- 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,
- de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

#### **ARTICLE 20.**

Les prestations mises en œuvre par les équipes de l'Association comprennent :

- des examens cliniques et complémentaires prévus par la réglementation, mis en œuvre par des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des infirmier(e)s, ou des secrétaires médicaux, selon les niveaux d'expertise requis et les protocoles de délégation écrits au sein du service ;
- des entretiens infirmiers, mis en œuvre par des infirmier(e)s en santé au travail ;
- des interventions en milieu de travail, conduites par les équipes pluridisciplinaires du service ou de la fédération régionale des services de santé au travail de la région Pays de la Loire, décrites plus en détail à l'article suivant ;
- des formations destinées aux salariés des entreprises adhérentes et validées par le Conseil d'Administration de l'Association, notamment en matière de Sauvetage Secourisme du travail (SST) et Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP), selon une tarification adaptée, prenant en considération la mutualisation existante des cotisations des entreprises ;
- des services et des moyens d'action du Service d'Appui et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) ;
- une assistance en recherche documentaire, assurée par un documentaliste en santé au travail.

#### **ARTICLE 21.**

Les équipes pluridisciplinaires de l'Association développent prioritairement une action en milieu de travail, telle que définie par l'article [R 4624-1](#) du code du travail.

Celle-ci comprend :

- 1° la visite des lieux de travail,
- 2° 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,
- 3° l'identification et l'analyse des risques professionnels,
- 4° l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise,
- 5° la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence,
- 6° la participation aux réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail,
- 7° la réalisation de mesures métrologiques,
- 8° l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle,
- 9° les enquêtes épidémiologiques,
- 10° la formation aux risques spécifiques,
- 11° l'étude de toute nouvelle technique de production,
- 12° l'élaboration des actions de formation à la sécurité et à celles des secouristes.

#### **ARTICLE 22.**

L'Association organise de la meilleure façon possible, en fonction des ressources médicales et paramédicales disponibles, les examens cliniques auxquels les employeurs sont tenus en application de la réglementation de Santé au Travail.

En cas d'impossibilité structurelle à assurer l'intégralité des examens médicaux du fait d'un nombre insuffisant de médecins

du travail, l'Association se réserve la possibilité d'organiser ces examens médicaux 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, élaboré dans le cadre de la commission médico-technique et avec le concours des médecins du travail, est le suivant :

- les examens de pré-reprise et de reprise du travail,
- les visites occasionnelles, demandées par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur. Dans ces cas, l'Association satisfait à ces demandes de consultations, sans surcroît de cotisation pour les adhérents ;
- les examens d'embauche ;
- les examens de nature médicale pour la surveillance médicale renforcée ;
- les examens périodiques pour la surveillance médicale simple.

Dans ces conditions, l'Association ne pourra être tenue responsable du déficit de prestations réalisées en matière clinique.

De même, dans le cas où l'adhérent n'aurait pas rempli ses obligations législatives et réglementaires, ou celles relatives au présent règlement général, l'Association ne pourra être tenue responsable de l'absence de prestations quelles qu'elles soient.

#### **ARTICLE 23.**

La prise en charge financière des examens complémentaires prescrits par le médecin du travail est assurée par l'Association, aux termes de l'article [R 4624-26](#) du code du travail.

#### **ARTICLE 24.**

Le temps et les frais de transport nécessités par les examens médicaux et les examens complémentaires, sont à la charge de l'employeur (Article [R 4624-28](#) du code du travail).

#### **ARTICLE 25.**

L'Association prend toutes dispositions pour permettre au Médecin du travail, et plus généralement à l'équipe pluridisciplinaire, de remplir sa mission telle qu'elle est prévue à l'article [R 4623-1](#) du code du travail.

#### **ARTICLE 26.**

Une liste d'entreprises adhérentes, avec indication des effectifs salariés et des risques auxquels ceux-ci sont exposés (lorsque l'information est communiquée par l'entreprise et exploitable), est attribuée à chaque médecin conformément aux dispositions en vigueur.

#### **ARTICLE 27.**

Toutes dispositions utiles seront prises pour que le secret médical soit respecté :

- dans les locaux mis à disposition du Médecin du travail ;
- en ce qui concerne les dossiers médicaux ;
- en ce qui concerne le courrier ou tout autre document relevant de la confidentialité ;
- en ce qui concerne l'applicatif informatique métier.

Le secret professionnel est imposé à l'ensemble du personnel de l'Association ; son non respect exposant aux sanctions prévues par l'article [226-13](#) du code pénal et l'article [L 1227-1](#) du code du travail.

#### **ARTICLE 28.**

Toute entreprise recevant du courrier destiné au médecin du travail ne doit, sous aucun prétexte, le décacheter. Seul le Médecin du travail peut en prendre connaissance ou, sur sa demande, une personne astreinte au secret professionnel.

### **IV. ORGANISATION DE L'ASSOCIATION**

#### **A – Convocations aux examens**

##### **ARTICLE 29.**

Il appartient à l'employeur :

- de fournir, notamment lors de l'adhésion et au moins une fois par an, la liste complète du personnel en indiquant avec précision le poste par chaque salarié occupé (avec le code PCS de l'INSEE) ainsi que les risques d'exposition ;
- de préciser la composition du personnel affecté à des travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée telle que prévue dans les textes ;
- de faire connaître sans délai les nouvelles embauches et les départs de l'entreprise ;
- de faire connaître sans délai les visites de reprise du travail ;
- d'une manière générale, de répondre aux demandes formulées par le service, dans la perspective d'une amélioration de sa prise en charge.

La convocation nominative des salariés est faite sous la responsabilité de l'employeur.

##### **ARTICLE 30.**

Sauf cas d'urgence, les convocations établies par l'Association sont adressées à l'employeur au moins une semaine avant la date prévue pour les examens. En cas d'empêchement, l'entreprise doit aviser l'Association dès réception de la convocation.

Il appartient à l'employeur de prévenir les intéressés au moins 2 jours à l'avance.

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux sont définies par convention passée entre l'Association et l'adhérent, principalement dans le cas où celui-ci met à la disposition de l'Association des locaux d'examens et du personnel infirmier.

L'Association ne peut être rendu responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues aux articles précédents. La responsabilité de l'Association ne pourra pas se substituer à celle de l'adhérent en cas d'absence(s) aux visites médicales.

##### **ARTICLE 31.**

Il est nécessaire de rappeler :

- que lorsque ses salariés ne se présentent pas aux examens médicaux ou entretiens infirmiers prévus par la loi, l'employeur se trouve en infraction et encourt des sanctions pénales ;
- qu'il appartient à l'employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et des entretiens infirmiers et les sanctions éventuelles auxquelles celui-ci s'expose en cas de refus,
- que l'Association dégage toute responsabilité encourue du fait du refus par un salarié de se soumettre à sa surveillance médicale.

##### **ARTICLE 32.**

Lorsque les salariés d'une entreprise adhérente, dûment convoqués, ne se présentent pas à la visite médicale ou à l'entretien infirmier, l'Association se met en rapport avec l'employeur pour l'aviser de cette absence afin qu'il puisse prendre les mesures nécessaires.

Si besoin est, une deuxième et dernière convocation sera adressée à l'adhérent. En cas de nouvelle absence, l'Association dégage entièrement sa responsabilité quant aux conséquences de ces visites ou entretiens infirmiers non effectués.

Et, dans ce cas d'absence confirmée non excusée, il appartiendra à l'entreprise de solliciter un nouveau rendez-vous.

Par ailleurs, en cas d'absence au rendez-vous fixé par convocation, une pénalité sera facturée à l'entreprise. Le Conseil d'Administration confie le soin au Bureau de l'Association de définir le montant et les règles de mise en œuvre de cette pénalité. Une fois définies, ces modalités seront consignées dans un document annexé au présent Règlement Général.

##### **ARTICLE 33.**

A la suite de chaque examen, le médecin du travail établit, en double exemplaire, une fiche précisant son avis sur l'aptitude au poste de travail. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur.

Dans le cas spécifique d'un entretien infirmier, il est remis au salarié une attestation d'entretien infirmier. Un exemplaire est également transmis à l'employeur.

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

La fiche d'aptitude mentionne les voies et délais de recours possibles pour l'employeur et le salarié, en cas de contestation de l'avis médical.

##### **ARTICLE 34.**

En cas de demande de l'adhérent, le salarié, sauf cas de force majeure, peut faire noter par l'équipe médicale, son heure d'arrivée et de départ du centre.

##### **ARTICLE 35.**

Les salariés retardataires ne pourront être reçus en examen clinique ou en entretien infirmier que dans la mesure où des déficiences surviendraient dans les rendez-vous suivants.

#### **B - Lieux des examens**

##### **ARTICLE 36.**

Les examens médicaux ont lieu :

- soit au Siège Social de l'Association ;
- soit à l'un des Centres Annexes dont l'Association s'est dotée ;
- soit dans l'un des locaux mis en place au sein des entreprises adhérentes ; et dans ce cas, le Médecin du travail pourra être assisté du personnel infirmier de l'entreprise ;
- soit dans l'un des centres mobiles équipés par l'Association.

Ces divers locaux répondront aux normes prévues par la réglementation et aux recommandations en vigueur.

Le lieu d'examen médical sera précisé à l'adhérent dans les convocations qui lui seront adressées.

## V. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

### ARTICLE 37.

Les actions en milieu de travail, évoquées à l'article 21 du présent règlement général s'inscrivent dans les missions de l'Association. Elles sont menées par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail.

### ARTICLE 38.

L'adhérent, étant informé à l'avance des jours et horaires de passage du médecin et/ou de l'équipe pluridisciplinaire, se prête à toute visite du Médecin du travail et/ou de l'équipe pluridisciplinaire sur les lieux de travail, lui permettant ainsi d'exercer son rôle de prévention des risques professionnels et de surveillance médicale prévue par la législation en vigueur.

L'adhérent s'engage notamment à faciliter l'action des membres de l'équipe pluridisciplinaire (IPRP, infirmière, ASST,...) :

- En leur donnant accès aux locaux de l'entreprise et à ses chantiers pendant les horaires d'activité,
- En leur transmettant en temps utile tous les documents nécessaires à l'action envisagée,
- En permettant toute observation, tout mesurage ou prélèvement utile à l'action,
- En donnant la possibilité de s'entretenir avec les salariés en activité dans l'entreprise soit individuellement, dans des conditions garantissant la confidentialité des échanges, soit collectivement selon des modalités à définir avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Il est néanmoins rappelé que le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail (article [R 4624-3](#) du code du travail). Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur, du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel.

Le Médecin du travail est autorisé à faire effectuer, aux frais de l'adhérent, par un laboratoire agréé, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires, au titre de l'article [R 4624-7](#) du code du travail.

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et résultats des études menées par les équipes pluridisciplinaires au sein de son entreprise, ou en dehors de celle-ci lorsque les résultats la concernent directement (article [R 4624-8](#) du code du travail).

### ARTICLE 39.

Le médecin du travail étant le conseiller de l'employeur et des salariés, celui-ci est consulté par l'employeur sur les projets :

- ▶ de construction ou d'aménagements nouveaux ;
- ▶ de modifications apportées aux équipements ;
- ▶ de mise en place ou de modification dans l'organisation du travail de nuit ;
- ▶ et plus généralement sur tout ce qui se rapporte aux conditions de vie et de travail dans l'entreprise (article [R 4623-1](#) du code du travail).

De même, l'employeur s'oblige à informer le Médecin du travail et/ou l'équipe pluridisciplinaire :

- ▶ de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du

travail les fiches de données de sécurité délivrées par les fournisseurs de ces produits (article [R4624-4-1](#) du code du travail) ;

- ▶ du contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels (article [R 4121-4](#) du code du travail) ;
- ▶ des résultats des mesures et des analyses effectuées dans les différents domaines visés par l'article [R 4623-1](#) du code du travail (article [R 4624-4-1](#) du code du travail).

### ARTICLE 40.

L'adhérent est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le Médecin du travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (dont articles L 4624-3 et [R 4624-6](#) du code du travail), notamment en ce qui concerne :

- l'application de la législation sur les dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés,
- les propositions en matière de mesures individuelles telle que les mutations ou transformations de postes, dès lors que ces mesures sont justifiées par des considérations relatives à l'âge, à l'état de santé physique et mentale des salariés.
- les propositions de mesures visant à préserver les salariés d'un risque pour leur santé.

L'employeur fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

### ARTICLE 41.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), l'employeur doit veiller à ce que le Médecin du travail, qui fait partie de droit dudit comité (avec voix consultative), soit convoqué en temps utile à chacune de ses réunions (articles [R 4614-2](#) et [R 4614-3](#) du code du travail). Le médecin du travail peut y déléguer un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service, ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail.

### ARTICLE 42.

Dans chaque entreprise qu'elle a en charge, l'équipe pluridisciplinaire établit et tient à jour une fiche d'entreprise, remise à l'employeur, sur laquelle elle mentionne les caractéristiques de l'entreprise, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés, les consignes et recommandations qu'elle est amenée à formuler et la suite qui y est réservée (article [R 4624-37](#) du code du travail).

Cette fiche d'entreprise est conservée par l'adhérent, qui veille à sa mise à jour, pour pouvoir être présentée en cas de contrôle de l'inspection du travail ou du médecin inspecteur régional du travail.

### ARTICLE 43.

Toute demande d'action en milieu de travail, mobilisant potentiellement un ou plusieurs intervenants de l'équipe pluridisciplinaire, émane du médecin du travail. Lorsque la demande est formulée directement par l'adhérent auprès de l'équipe pluridisciplinaire, il ne pourra lui être répondu favorablement qu'après l'accord du médecin du travail.

#### ARTICLE 44.

Dans le cas où l'action en milieu de travail engage sur une durée conséquente l'intervention d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire, cette action fait l'objet d'une consultation et d'un arbitrage préalables de la Commission médico-technique ou de l'instance créée à cet effet. Après validation de cette action, il est conclu une convention d'intervention entre l'Association et l'adhérent, encadrant cette intervention (objectifs et contenu de l'intervention, durée, lieu, moyens mobilisés, livrables,...).

#### ARTICLE 45.

Les conclusions des études de l'équipe pluridisciplinaire, en particulier en matière de mesurage et de métrologie, ne présentent aucune valeur normative, ni certificative, encore moins contraignante à l'égard de l'adhérent. Ces conclusions sont produites dans un but exclusif de conseil.

L'adhérent est appelé à prendre en considération les résultats des études réalisées et à mettre en œuvre les recommandations, sans toutefois que ceux-ci lui soient opposables. L'adhérent reste libre de l'exploitation des résultats livrés, de sa nature et de ses modalités.

Les résultats de ces études et interventions appartiennent à l'entreprise. Toute exploitation, présentation, communication par l'Association est soumise à l'autorisation préalable de l'entreprise.

#### ARTICLE 46.

Il est interdit aux membres de l'équipe pluridisciplinaire de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance (article [R 4624-9](#) du code du travail).

## VI. COMMISSION DE CONTROLE

#### ARTICLE 47.

Il est constitué, auprès de l'Association une commission de contrôle fonctionnant dans les conditions et avec les attributions fixées par la réglementation en vigueur.

#### ARTICLE 48.

La commission de Contrôle de l'Association est composée, après accord sur la répartition des sièges avec chacune des organisations de salariés et d'employeurs, de :

- cinq membres titulaires, représentant des employeurs adhérents,
- dix membres titulaires, représentant des salariés des entreprises adhérentes, répartis à raison de deux par organisation syndicale représentative.

La durée des mandats est de quatre ans.

#### ARTICLE 49.

La commission de contrôle est présidée par un Président choisi parmi les représentants des salariés.

Son secrétariat est assuré par l'un des membres du collège employeur, membre du bureau de l'Association, pouvant se faire assister dans cette fonction par le Directeur de l'Association.

#### ARTICLE 50.

Les membres de la Commission de Contrôle bénéficient, dans les trois mois qui suivent leur nomination, de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat. En cas de renouvellement de leur mandat et lorsqu'ils ont exercé leurs fonctions pendant trois ans consécutifs ou non, les membres de la Commission de Contrôle

bénéficient dans les mêmes conditions, d'un stage de perfectionnement et d'actualisation de leurs connaissances.

#### ARTICLE 51.

La Commission de Contrôle se dote d'un règlement intérieur et se réunit au moins trois fois par an et chaque fois que nécessaire.

## VII. COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

#### ARTICLE 52.

Il est constitué au sein de l'Association une Commission Médico-Technique qui a pour mission :

- d'élaborer le projet pluriannuel de service,
- de formuler des propositions relatives aux priorités du Service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites en son sein,
- de se prononcer, à titre consultatif, sur :
  - ▶ la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service,
  - ▶ l'équipement du service,
  - ▶ l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux, des entretiens infirmiers,
  - ▶ l'organisation d'enquêtes et de campagnes d'information et de sensibilisation,
  - ▶ les modalités de participation à la veille sanitaire.

La Commission Médico-Technique est constituée à la diligence du Président du service.

Sa composition, encadrée par des prescriptions législatives et réglementaires, est précisée dans le règlement intérieur, dont elle se dote.

#### ARTICLE 54.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Ses travaux font l'objet de comptes rendus dûment enregistrés et signés par le Président du Service et le représentant dûment mandaté de la CMT, après validation des différents membres.

#### ARTICLE 55.

Le présent règlement général de l'Association a été approuvé par le Conseil d'administration du 12/07/2016 et entre en vigueur à compter de cette date. Il oblige chacun des membres de l'Association à se conformer à ses prescriptions sans restriction, ni réserve.

Le Président,  
M. BOISSEAU.

