

Association Interentreprises de Médecine du Travail d'Ille-et-Vilaine
Service de Santé au Travail

Siège social : 8 rue de Jouanet – 35700 RENNES – tel. 02 99 27 23 31

Mis à jour le 25 novembre 2004 et applicable au 1^{er} janvier 2005

REGLEMENT INTERIEUR

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.

Ce règlement ne peut être modifié que par le Conseil d'administration (article 30 des statuts) et après consultation de la Commission de contrôle.

Article premier : Compétence territoriale et professionnelle

La compétence géographique de l'Association s'étend :

- A l'arrondissement de RENNES en totalité ;
- Dans l'arrondissement de SAINT-MALO aux cantons de Combourg et 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 : 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 15, 16 et 17).

Le Président de ce Conseil représente l'association.

Un Directeur, nommé par l'association, représente le Président du Conseil d'administration et possède les pouvoirs les plus étendus, notamment auprès de tout le personnel médical ou administratif. Il est responsable du fonctionnement du service.

Article 3 : Adhésions

L'Association accepte toute personne de droit privé située dans sa zone de compétence territoriale et ayant rempli une demande d'adhésion dans laquelle elle déclare accepter toutes les clauses des statuts et du présent règlement.

Le droit d'entrée fixé par le Conseil d'administration ainsi que la cotisation sont exigibles au moment de l'adhésion (ainsi qu'en cas de réadhésion).

L'adhésion à l'association n'est effective qu'à la date du règlement de la cotisation.

Les adhérents s'engagent à donner toutes facilités aux personnels de l'Association pour leur communiquer le contrôle nominatif de leur personnel ainsi que celui des masses salariales afférentes.

En contrepartie, l'Association s'engage à accompagner le suivi de la santé des salariés tant par les actions en milieu de travail que par les examens médicaux prévus par la législation.

Article 4 : Cotisations

Chaque adhérent s'engage à déclarer chaque année l'effectif de ses salariés et à régler une cotisation calculée en fonction de la masse salariale de l'année précédente.

Pour les entreprises intérimaires, la cotisation est fixée en fonction du nombre de visites médicales réalisées dans l'année. L'entreprise intérimaire, afin de permettre au service d'apprécier la charge, s'engage à déclarer ses prévisions de missions pour l'année à venir.

Le classement des salariés selon qu'ils sont ou non soumis à une surveillance renforcée, relève de la responsabilité de l'employeur, qui en cas de doute doit demander l'avis de son médecin du travail.

Le montant de la cotisation reposant sur la masse salariale (ou sur l'effectif à suivre pour les entreprises intérimaires) est fixé chaque année par le Conseil d'administration pour couvrir les frais de fonctionnement du service.

La cotisation couvre l'ensemble des charges résultant de la surveillance médicale du personnel et la surveillance générale de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise (étude de postes et lieux de travail, conseil aux employeurs et salariés, visites médicales...).

Seuls les examens spécialisés complémentaires et analyses, estimés nécessaires par le médecin (article R.241-52 du Code du travail) et devant être effectués à l'extérieur de l'Association, sont à la charge de l'employeur.

Lorsque le Médecin du travail conseille au salarié de consulter son médecin traitant et ou un spécialiste pour un problème n'ayant pas de rapport avec le travail, les frais de consultation éventuelle sont à la charge du salarié.

La cotisation est payable d'avance sur appel de l'Association :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, en une seule échéance annuelle avant le 31 janvier de l'exercice ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus, en 4 termes trimestriels égaux payables avant le 1^{er} jour de chaque trimestre civil.

Pour les entreprises intérimaires, les cotisations seront appelés chaque mois après réalisation des visites.

La cotisation couvrant les frais de fonctionnement du service, aucun remboursement de cotisations ne peut être effectué en fin d'année. Les situations exceptionnelles peuvent toutefois être appréciées de manière souveraine par le bureau du Conseil d'administration. Par ailleurs, une régularisation, sous forme d'un rappel de cotisations, pourra intervenir en cas d'écarts importants d'effectifs constatés l'année suivante.

Article 5 : Impayés – Acomptes trimestriels et cotisations annuelles

Toute cotisation non réglée à son échéance annuelle ou trimestrielle donne lieu à un rappel et est majorée de 10% à titre de pénalité contractuelle. Si après deux rappels, ces adhérents n'ont pas réglé ou fait des propositions acceptables de règlement, les dispositions de l'article 9 des statuts sont applicables (Perte de la qualité de membre par exclusion pour non paiement de cotisation).

Les entreprises de 50 salariés et plus qui ne régleraient pas à la bonne date leurs échéances trimestrielles peuvent être déchues du bénéfice du paiement par acomptes trimestriels.

Article 6 : Convocations – Visites périodiques

Les visites périodiques sont effectuées dans les divers centres 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. Afin de permettre à l'employeur de s'assurer que son personnel s'est bien présenté à la visite, chaque employé reçoit du médecin l'avis d'aptitude en deux exemplaires dont un pour l'employeur.

Article 7 : Visites d'embauche

Les visites sont effectuées, sur rendez-vous préalable, à l'initiative des entreprises.

Elles doivent être effectuées avant l'embauche ou, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Toutefois, lorsqu'un salarié a changé d'entreprise moins de six mois après une visite médicale à l'issue de laquelle son aptitude a été reconnue, l'examen d'embauche n'est pas renouvelé (sauf avis contraire du médecin ou demande expresse du salarié) si l'intéressé est appelé à occuper un emploi du même type et s'il transmet au médecin la fiche médicale délivrée par l'ancien service.

Article 8 : Personnel soumis à surveillance médicale renforcée

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par décrets et arrêtés du Ministre du travail (voir le bordereau de versement) ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 6 mois et pendant la durée de leur allaitement, les travailleurs de moins de dix-huit ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée hors décrets spéciaux.

Article 9 : Visites de reprise

Elles doivent être effectuées après toute absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 8 jours pour accident du travail, après un congé de maternité, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou en cas d'absences répétées.

Article 10 : Hygiène, sécurité et conditions de travail

L'entreprise adhérente doit se prêter à toute visite du médecin sur les lieux de travail, lui permettant d'exercer une surveillance prévue par les décrets du 20 mars 1979 et du 28 juillet 2004 (article R 241-41 et suivants du Code du travail).

Le médecin est le conseiller de l'employeur, du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est expressément rappelé que le médecin est autorisé à faire effectuer aux frais de l'entreprise, par un laboratoire agréé, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estimera nécessaires, en cas notamment d'existence constatée ou présumée de produits nocifs.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin, notamment en ce qui concerne les mutations de postes, l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés, les améliorations des conditions du travail, la mise en service de nouveaux produits et la composition de ceux-ci.

Article 11 : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Lorsqu'il existe dans l'entreprise, l'employeur doit veiller à ce que le médecin du travail, qui fait de droit partie du comité, soit convoqué au plus tard 15 jours avant chacune des réunions.

Article 12 : Fiches d'entreprises

Dans chaque entreprise, le médecin établit et tient à jour une fiche d'entreprise sur laquelle il consigne les caractéristiques de l'entreprise, les observations qu'il est amené à faire et la suite qui y est réservée.

Article 13 : Prestations d'intervenants en prévention des risques professionnels

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 (internes ou externes) à ses adhérents.

Leurs interventions font l'objet de missions conventionnées dont les modalités sont définies par le Conseil d'administration ou par délégation le Directeur.

Textes Officiels concernant la Santé au travail

- Loi du 11 octobre 1946 organisant les services médicaux du travail ;
- Décret du 13 juin 1969 portant application de la loi du 11 octobre 1946 ;
- Circulaire n°34 du 20 juin 1969 ;
- Arrêté du 23 juin 1970 : liste spéciale remise au salarié ;
- Arrêté du 24 juin 1970 : modèle du dossier médical et de la fiche de visite ;
- Instruction du 30 juin 1970 : fiche d'entreprise ;
- Décret du 17 mai 1972 : prestations de vieillesse accordées au titre de l'inaptitude au travail ;
- Circulaire du 17 mai 1972 : inaptitude au travail ;
- Instruction du 3 novembre 1972 : rôle du médecin du travail en matière d'étude et d'aménagement du travail ;
- Arrêté du 11 juillet 1977 : liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale ;
- Décret du 20 mars 1979 : codifié sous les articles R 241-1 à R 241-58 du Code du travail : organisation et fonctionnement des services médicaux du travail ;
- Décret du 14 mars 1986 : relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail ;
- Décret du 28 décembre 1988 : relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail ;
- Décrets du 1^{er} février, 20 juin et 13 septembre 2001 : relatifs aux règles de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- Loi du 9 mai 2001 : mise en place d'une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs de nuit ;
- Décret du 5 novembre 2001 : création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- Loi du 17 janvier 2002 : transformation des services médicaux en service de santé au travail qui doivent désormais faire appel à des experts autres que les seuls médecins (ingénieurs, ergonomes, psychologues...) ;
- Décret du 4 avril 2002 : protection générale des personnes contre les dangers des rayonnements ionisants ;
- Décret du 24 juin 2003 : mise en œuvre de l'obligation faite par la loi à chaque entreprise de recourir à une structure permanente de prévention, compétente tant pour les questions de santé que de sécurité au travail ;
- Décret du 23 décembre 2003 : relatif à la prévention du risque chimique ;
- Décret du 28 juillet 2004 : relatif à la réforme de la médecine du travail ;