

# **REGLEMENT INTERIEUR DU SERVICE INTERENTREPRISES DE SANTE AU TRAVAIL DE LA BOULANGERIE ET DE LA BOULANGERIE-PATISSERIE DE PARIS ET REGION PARISIENNE (SISTBP)**

## **PREAMBULE**

### **Art. 1**

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 33 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points qui n'y sont pas précisés.

## **ADHESION**

### **Art. 2**

Conformément aux statuts, peuvent devenir membres adhérents :

- tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du travail, 4ème Partie, Livre VI, Titre II. Le chef d'entreprise, non salarié, peut intégrer l'effectif de l'entreprise déjà adhérente sans nouvelle adhésion ;
- tous les particuliers employeurs adhérant dans le cadre des dispositions en vigueur les concernant.

Par ailleurs, peuvent devenir membres associés ou correspondants, les personnes morales ou physiques suivantes pour lesquelles l'association intervient :

- les travailleurs indépendants s'affiliant à l'association
- les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique conventionnant avec celle-ci.

Les admissions sont soumises au Conseil d'Administration, qui se prononce à la majorité des voix. En cas de partage des suffrages à l'égalité, celui du Président est prépondérant. Les exclusions sont prononcées dans les mêmes conditions.

Le service délivre à l'employeur un récépissé de son adhésion, lequel précise la date d'effet de l'adhésion.

## **DEMISSION**

### **Art. 3**

Sauf dans les cas de cession, cessation ou de fusion, la démission doit être donnée par courriel avec accusé réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard le 30 septembre de chaque année civile pour prendre effet le 31 décembre.

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

Le bureau du Conseil d'Administration pourra éventuellement examiner les cas particuliers.

## **RADIATION**

### **Art. 4**

La radiation prévue à l'article 10 des statuts peut être notamment prononcée pour :

- non-paiement des cotisations ;
- refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations en santé au travail ;
- opposition à l'accès aux lieux de travail ;
- obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

La radiation est prononcée par bureau du Conseil d'Administration dans un délai d'un mois.

## **DECLARATION DES EFFECTIFS**

### **Art. 5**

L'adhérent est tenu d'adresser à l'Association, dès son adhésion, une liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements, avec l'indication du poste de travail ou de la fonction des intéressés, de leur date de naissance, de leur date d'entrée dans l'entreprise et de leur catégorie professionnelle.

Il doit notamment préciser, s'il y a lieu, les risques particuliers auxquels ils sont exposés, en vue de les faire bénéficier, selon le cas, d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) ou d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP).

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'Association les nouveaux embauchages ainsi que les reprises du travail.

### **Art. 6**

Le SISTBP fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent 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, ils :

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. Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
3. 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 la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du 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 aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article

L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

4. Accompagnent l'employeur, les travailleurs et 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 ;
5. 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, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
6. Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
7. Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

Dans le respect des missions générales prévues au même article L. 4622-2, il peut également leur proposer une offre de services complémentaires qu'il détermine.

Le SISTBP propose une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle destinées aux travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale.

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises communique à ses adhérents ainsi qu'au comité régional de prévention et de santé au travail et rend publics :

1. Son offre de services relevant de l'ensemble socle mentionné à l'article L. 4622-9-1 ;
2. Son offre de services complémentaires ;
3. Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution ;
4. L'ensemble des documents dont la liste est fixée par décret.
5. Les conditions de transmission et de publicité de ces documents sont précisées par décret.

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

### **Art. 7**

Tout adhérent est tenu de payer une cotisation pour les frais d'organisation et de fonctionnement de l'association et, éventuellement, un droit d'entrée dont le montant est alors déterminé par le Conseil d'Administration.

Le taux de cotisation est tel qu'il permette au Service de faire face à ses obligations en ce qui concerne les frais d'organisation et de fonctionnement du Service Interentreprises de Santé au Travail de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie de Paris et Région Parisienne (SISTBP) ainsi que le nombre et la qualité des prestations dues aux adhérents.

Le montant de la cotisation due par chaque adhérent est fixé en tenant notamment compte du nombre de salariés au Service, celui-ci devant être mis à même de contrôler l'exactitude des déclarations des adhérents sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé.

En adhérant, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur, conformément aux prescriptions législatives et réglementaires. Cette adhésion emporte également acceptation des priorités arrêtées par le projet de Service approuvé par le conseil d'administration.

L'employeur s'engage à participer aux enquêtes et études nécessaires à la réalisation de la mission du SISTBP (veille sanitaire, traçabilité des expositions professionnelles...)

L'employeur s'engage à faciliter l'accès aux lieux de travail des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Chaque année, l'employeur s'engage à actualiser tous les documents qui lui incombent et à les transmettre au Service (notamment le Document unique d'évaluation des risques professionnels qui doit être transmis par l'employeur, à chaque mise à jour, au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère).

#### **Art. 8**

L'appel de cotisations, pour l'année considérée, est adressé par le Service à chaque adhérent. Il indique les bases de calcul de la cotisation, les adhérents devant s'acquitter du montant annuel de leurs cotisations dans un délai maximum impératif de 2 mois.

Les adhérents dont le nombre de salariés viendrait à augmenter en cours d'année feront l'objet d'un appel complémentaire.

Lors d'adhésion nouvelle en cours d'année, le droit d'entrée éventuel et le montant de la cotisation sont exigibles dès l'adhésion au Service.

Après paiement de la cotisation, il est délivré un reçu qui doit être conservé par l'adhérent afin de le produire à l'Inspecteur du Travail sur demande de celui-ci.

#### **Art. 9**

En cas de non-paiement des cotisations à l'expiration du délai fixé, l'Association peut, par lettre recommandée avec avis de réception, mettre l'adhérent en demeure de régulariser sa situation dans un délai de 15 jours. Passé ce délai, et sans réponse au règlement de l'intéressé, la radiation sera prononcée d'office, sans préjudice du recouvrement par toute voie de droit des sommes restant dues.

#### **Art. 10**

##### **1. Offre socle :**

Au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises, les services obligatoires prévus à l'article L. 4622-9-1 font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité.

La cotisation de l'offre socle couvre l'ensemble des charges résultant des visites réglementaires, des examens occasionnels sollicités par l'entreprise ou le travailleur et la prise en charge de certains examens complémentaires prescrits par le médecin ; elles couvrent de même les charges résultant de l'action en milieu de travail, les rencontres et visites, participations aux CSE CSCT lorsqu'ils existent, les réunions en lien avec la santé au travail, l'élaboration des fiches d'entreprise, les études et conseils relatifs à l'aménagement et à l'adaptation des postes de travail, et, de façon générale, la surveillance de l'hygiène et de la sécurité, ainsi que les interventions et mesures effectuées par l'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) et les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Le montant de cette cotisation doit être compris entre 80 % et 120 % du coût moyen national de l'ensemble socle de service fixé par le décret (mettre la référence du décret lorsqu'il sera publié).

L'adhérent supporte lui-même le coût :

- des prélèvements et mesures aux fins d'analyses prescrits par le Médecin du travail en application de l'article R. 4624-7 du Code du travail.
- du temps d'absence des salariés et de leurs frais de transport pour se rendre à toute convocation du service pluridisciplinaire et du service social.
- du temps d'absence des salariés et de leurs frais de transport pour effectuer les examens complémentaires prescrits par un des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Les missions des Personnels constituant l'équipe pluridisciplinaire, qu'ils soient salariés ou prestataires de l'Association, sont en principe incluses dans les cotisations. En cas de risque spécifique ou de demande particulière de l'Entreprise, une facturation complémentaire pourra être fixée par accord entre cette dernière et l'Association.

## 2. L'offre complémentaire :

Les services complémentaires font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale.

## 3. L'offre spécifique dédiée au travailleur indépendant :

L'offre spécifique de services prévue à l'article L. 4621-3 du Code du travail fait l'objet d'une facturation sur la base de la grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale.

# PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

## Art. 11

L'Association met à la disposition des entreprises adhérentes un service de santé au travail leur permettant d'assurer le suivi individuel de l'état de santé de leurs salariés ainsi que la surveillance de l'hygiène et de la sécurité de leurs établissements dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement.

La prestation globale couverte par la cotisation permet à la fois un suivi individuel personnalisé et une activité de prévention collective adaptée aux besoins de chaque entreprise.

Le Service de santé au travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. A cette fin, il conduit des actions de santé au travail, il conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants en vue notamment d'éviter ou de réduire les risques, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de réduire la pénibilité et la désinsertion professionnelle. Il assure la surveillance de l'état de santé en fonction des risques, de la pénibilité et de l'âge, participe au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles.

Le service de prévention et de santé au travail comprend une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle telle que prévue à l'article L. 4622-8-1 du Code du travail.

# SUIVI DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES

## Art. 12

Le suivi individuel de l'état de santé de chaque travailleur est adapté en fonction des risques auxquels il est exposé ainsi que de son état de santé, tant dans la forme que revêt ce suivi que dans sa périodicité.

L'employeur doit vérifier que tous les salariés de l'entreprise sont régulièrement convoqués et veiller à ce que les intéressés se rendent effectivement aux convocations.

#### SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE (SIS) – VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION (VIP)

##### EMBAUCHE

Tout travailleur bénéficie d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP) réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés à l'article L.4624-1 du Code du Travail (médecin du travail, médecin collaborateur, médecin interne, infirmier(e)) dans un délai qui n'excède pas 3 MOIS à compter de la prise effective du poste de travail.

La VIP est individuelle. Elle a notamment pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le Service et sur la possibilité dont il dispose de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de toute VIP, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui l'a effectuée peut orienter le travailleur vers le médecin du travail.

Le professionnel de santé qui a réalisé la VIP délivre une ATTESTATION DE SUIVI au travailleur et à l'employeur.

Une nouvelle VIP n'est pas requise lorsque le travailleur a bénéficié d'une VIP dans les 5 ans - ou, pour le travailleur mentionné à l'article R.4624-17, dans les 3 ans - précédant son embauche ET si les conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou aucune mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique ou mental du travailleur ou bien encore aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années (ou au cours des 3 dernières années pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4624-17).

##### SUIVI PERIODIQUE

Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la VIP initiale, réalisée par un professionnel de santé, selon une périodicité qui ne peut excéder CINQ ANS. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article L.4624-1.

##### SUIVI INDIVIDUEL ADAPTE (SIA)

Tout travailleur 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 et les travailleurs de nuit, bénéficie, à l'issue de la VIP, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit, selon une périodicité qui n'excède pas TROIS ANS.

Tout travailleur de nuit, tout travailleur âgé de moins de 18 ans bénéficie d'une VIP réalisée par un professionnel de santé PREALABLEMENT à son affectation au poste.

Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de la VIP, ou à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail, qui peut proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à un autre poste.

Lors de la VIP, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé, qui peut être réalisé par un professionnel de santé.

Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 4624-23, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de Suivi Individuel Renforcé (SIR).

### SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE (SIR)

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R.4623-23 bénéficie d'un SIR de son état de santé.

I - Les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs :

- 1) à l'amiante
- 2) au plomb (dans les conditions prévues à l'article R.4412-160)
- 3) aux agents Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction (Article R.4412-60)
- 4) aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R.4421-3
- 5) aux rayonnements ionisants
- 6) au risque hyperbare
- 7) au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages

II - Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du Travail (CACES, habilitation électrique, jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux).

III - S'il le juge nécessaire, l'employeur peut compléter la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I par des 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 mentionnés au premier alinéa de l'article L.4624-2, après AVIS du ou des médecins du travail concernés et du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques.

Cette liste est transmise au Service de santé au travail, tenue à la disposition de la DIRECCTE et des Services de prévention des organismes de la Sécurité Sociale, et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

### EXAMEN MEDICAL D'APTITUDE A L'EMBAUCHE

Le SIR comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la VIP. Il est effectué par un médecin du travail PREALABLEMENT à l'affectation sur le poste de travail.

Cet examen donne lieu à la délivrance, par le médecin du travail, d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude conformément aux dispositions légales. Cet avis médical est transmis au travailleur et à l'employeur.

Lorsque le travailleur 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 :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou aucune mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique ou mental du travailleur, ou bien encore aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

#### SUIVI PERIODIQUE

Tout travailleur qui relève d'un SIR bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail, selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans.

Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard DEUX ANS après la visite avec le médecin du travail.

#### VISITE DE PRE-REPRISE DU TRAVAIL

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours, 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.

#### VISITE DE REPRISE DU TRAVAIL

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ;
- après une absence d'au moins 60 jours pour cause d'accident ou maladie non professionnel ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le Service de santé au travail, qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail.

#### VISITE A LA DEMANDE

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des VIP, tout travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.



### **Art. 13**

L'employeur adresse au Service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Pour chacun de ses salariés, l'employeur est tenu de fournir au médecin du travail une fiche de prévention des expositions, et, s'il y a lieu, l'autorisation de transfert du dossier médical. Toute mise à jour de cette fiche doit être transmise au Service de santé au travail.

### **Art. 14**

Il appartient à l'entreprise d'informer le Service médical des embauchages et des reprises de travail pour l'une des causes fixées à l'article 5 ci-dessus ; elle doit également lui signaler les salariés et les travaux relevant d'un Suivi Individuel Renforcé.

## **GESTION DES EFFECTIFS – CONVOCATIONS AUX VISITES – LIEUX DES VISITES**

### **LIEU DES VISITES**

#### **Art. 15**

Les différentes visites ont lieu 35 rue Etienne Marcel 75001 PARIS.

A titre exceptionnel, les visites peuvent se dérouler dans les locaux adaptés que certaines entreprises adhérentes mettent à la disposition du Service.

### **CONVOCATION AUX VISITES**

#### **Art. 16**

Pour les visites médicales à effectuer, le Service adresse à l'employeur un bulletin de convocation pour chaque salarié.

Les programmes de convocation sont établis par le secrétariat administratif, compte tenu de la nature des visites à effectuer, de la périodicité devant présider à ces visites, ainsi que de la disponibilité des salariés.

Ces programmes, établis et vérifiés à l'aide du fichier médical, sont transcrits sur les feuilles de convocation, qui sont adressées aux entreprises et établissements avant le jour prévu.

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

En aucun cas les remplacements ne peuvent être effectués, au sein de son personnel, de la propre autorité de l'adhérent ; c'est au Service seul qu'il appartient d'y pourvoir, en accord, autant que faire se peut, avec l'adhérent, compte tenu surtout de la nature des visites prévues et de la périodicité qui doit présider à la visite des salariés de l'adhérent.

Tout empêchement qui n'aurait pas été signalé dans les formes indiquées ci-dessus, implique que l'adhérent renonce au bénéfice de la cotisation relative au(x) salarié(s) défaillant(s). Il sera perçu une nouvelle cotisation pour toute convocation ultérieure de ce(s) salarié(s).

#### **Art. 17**

Il appartient à tout adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des visites médicales. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée au Service le nom du salarié qui sera convoqué aux visites ultérieures.

#### **Art. 18**

A la suite de toute VIP, le professionnel de santé établit une attestation de suivi dont un exemplaire est remis au salarié et un autre exemplaire transmis à l'employeur par les soins du Service.

A la suite de tout examen médical d'aptitude, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude dont un exemplaire est remis au salarié et un autre exemplaire est transmis à l'employeur par les soins du Service.

Ces documents doivent être conservés par l'employeur pour pouvoir être présentés, en cas de contrôle, à l'Inspecteur du Travail ou au Médecin Inspecteur Régional du Travail.

En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L.4624-7, la formation de référé du tribunal des prud'hommes est saisie par l'employeur ou par le salarié dans un délai de QUINZE JOURS à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

### **SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE**

#### **Art. 19**

L'entreprise adhérente doit se prêter à toute visite du médecin, de l'IPRP ou des membres de l'équipe pluridisciplinaire sur les lieux du travail, leur permettant d'exercer la surveillance prévue par la législation en ce qui concerne notamment l'hygiène générale de l'entreprise, l'hygiène des ateliers et l'adaptation des salariés à leurs postes de travail.

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

Par ailleurs, l'entreprise adhérente est tenue d'informer l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du Service en cas d'intervention d'un IPRP enregistré extérieur.

#### **Art. 20**

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

#### **Art. 21**

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un Comité social et économique (CSE), l'employeur doit veiller à ce que le médecin du Service interentreprises, qui fait de droit partie du Comité, soit convoqué en temps utile à chacune des réunions.

#### **Art. 22**

Pour chaque entreprise, l'équipe pluridisciplinaire établit et tient à jour une « fiche d'entreprise » sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs qui y sont exposés.

Il est rappelé que tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont tenus au secret des dispositifs industriels et des procédés techniques de fabrication des établissements ainsi que de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.

Ils sont également tenus à la confidentialité des données individuelles qu'ils peuvent recueillir ou dont ils auraient été destinataires dans le cadre de leur action.

**Règlement intérieur établi en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur au 20 novembre 22.**