

REGLEMENT INTERIEUR

Approuvé par le Conseil d'Administration du 3 février 2010

PREAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 9 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.

ADHESION

Article 1

Tout employeur qui remplit les conditions fixées par les statuts, notamment en ce qui concerne l'implantation géographique et l'activité professionnelle exercée, peut adhérer à ADESTI.

Article 2

L'adhésion est effective après réception par le service :

- du bulletin d'adhésion dûment renseigné à propos de l'entreprise ;
- du retour de la déclaration des effectifs salariés et leur catégorie professionnelle ;
- de l'acquiescement des droits d'entrée et de l'acquiescement de la cotisation de l'année en cours.

Toute demande d'adhésion incomplète ou non signée ne peut être prise en compte.

ADESTI adresse à l'adhérent une notification d'adhésion ainsi qu'une facture acquittée.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

Article 3

L'employeur s'engage, en signant le bulletin d'adhésion, à respecter les obligations qui résultent des statuts et du présent règlement intérieur ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

Tout adhérent est tenu de payer des droits d'entrée et de participer, sous forme de cotisation annuelle, aux frais d'organisation et de fonctionnement d'ADESTI.

Les droits d'entrée sont représentatifs des travaux administratifs liés à la nouvelle adhésion : communication des statuts, règlement intérieur, facture, créations informatiques adhérents/salariés, intervention de l'assistante clientèle... Ceux-ci ne peuvent donner lieu à aucun remboursement.

Les droits d'entrée sont fixés par le Conseil d'Administration, par salarié présent au moment de l'adhésion ou embauché au cours de la première année. Ces droits d'entrée ne sont pas reconduits l'année suivante.

Un nouveau bulletin d'adhésion peut être demandé par ADESTI si les renseignements concernant l'identité du dirigeant, la raison sociale, la structure juridique viennent à changer.

LA DECLARATION D'EFFECTIFS (au 1^{er} janvier d'une année « n »)

Article 4

A chaque fin d'année (n-1), il est adressé aux adhérents :

- la liste du personnel de l'adhérent inscrit dans les fichiers d'ADESTI. La mention SMR est portée pour le personnel soumis à une surveillance médicale renforcée selon la proposition du médecin du travail en charge. Tout adhérent doit retourner, avant la date d'échéance fixée, cette liste en y apportant les modifications nécessaires sur le nombre de salariés et sur leur catégorie : surveillance médicale renforcée ou surveillance médicale simple (2ans). En cas de divergence d'appréciation sur le classement en SMR, l'adhérent peut prendre conseil auprès de son médecin du travail.

L'employeur est seul responsable de l'exactitude de la liste nominative annuelle de ses salariés et de la détermination du nombre de salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée.

- un formulaire spécifique sur lequel il est demandé de fournir l'état de la masse salariale pour l'exercice n-2.

L'adhérent qui n'aura pas produit à la date d'échéance les renseignements nécessaires pour déterminer avec certitude le montant de la cotisation due, se verra appliquer la cotisation au taux plafond par salarié déclaré.

L'adhérent ne peut s'opposer au contrôle par ADESTI de l'exactitude de ses déclarations sur lesquelles reposent le calcul des cotisations, notamment par la présentation des états fournis à l'URSSAF ou à l'Administration fiscale.

Article 5

L'adhérent s'engage à informer sans délai ADESTI de tout changement survenant en cours d'année et notamment :

- les variations d'effectif : embauches, sorties ;
- les changements d'adresse ;
- l'évolution de sa situation juridique : cession, fusion, changement de dénomination sociale, redressement, liquidation...

PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

Article 6

Tout adhérent est tenu de payer des droits d'entrée et de participer, sous forme de cotisation, aux frais d'organisation et de fonctionnement d'ADESTI.

Article 7

Le mode de calcul des cotisations est décidé en Assemblée Générale, sur proposition du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration détermine chaque année le montant de la cotisation forfaitaire. La cotisation s'applique à l'ensemble de l'effectif inscrit au 1^{er} janvier de l'année de référence et ce, quelle que soit la fréquence de visites des salariés.

La cotisation appelée, représente une participation mutualisée par salarié pour le service global de Santé au Travail sur l'année. Elle correspond aux charges d'ADESTI réparties entre les entreprises adhérentes en fonction du nombre de salariés.

La cotisation couvre un ensemble de prestations :

- **la surveillance médicale des salariés** : toutes visites médicales.
- **les examens complémentaires effectués à l'initiative du médecin** : visiotests, audiogrammes, exploration fonctionnelle respiratoire...
- **les actions en milieu de travail** effectuées par le médecin du travail et certaines interventions réalisées par l'équipe pluridisciplinaire dans l'entreprise.

La cotisation est à dissocier du nombre d'examen médicaux.

Article 8

La cotisation est due pour l'intégralité de l'année en cours quelle que soit la date d'adhésion à ADESTI ou la date d'embauchage ou de départ du ou des salariés.

Article 9

Le régime général :

Pour chaque adhérent, la cotisation est calculée à partir de la dernière masse salariale brute plafonnée déclarée à l'URSSAF (DADS) selon la formule : masse salariale brute plafonnée de l'entreprise multipliée par un coefficient.

Un montant de cotisation minimum et maximum par salarié déclaré est déterminé par le Conseil d'Administration chaque année.

Une majoration de cotisation est demandée :

- pour chaque salarié classé en Surveillance Médicale Renforcée.
- Pour chaque salarié dont la prestation clinique a habituellement lieu en Unité Médicale Mobile. Cette majoration est destinée à couvrir les frais d'exploitation supplémentaires occasionnés. Elle n'est pas remboursable.

Pour les entreprises qui mettent à notre disposition un cabinet médical sur place :

- la cotisation est minorée de 5 % si le secrétariat est assuré par ADESTI ;
- la cotisation est minorée de 7 % si le secrétariat est assuré par l'entreprise.

Article 10

Exceptions :

- **pour les entreprises de 1 à 5 salariés**, il est appliqué le forfait annuel minimum par salarié, sans majoration.
- **pour les entreprises nouvellement créées** dans l'année, la cotisation est calculée sur la base du montant minimum par salarié déclaré, déterminé par le Conseil d'Administration, avec les majorations SMR et/ou UMM si nécessaire.

Article 11

Les salariés embauchés au cours de l'année au-delà de l'effectif déclaré au 1^{er} janvier font l'objet d'une régularisation en fin d'année sur la base de la cotisation moyenne par salarié.

Les rendez-vous non décommandés 48 heures à l'avance (48 heures correspondent à deux jours ouvrés entiers) sont facturés en fin d'année sur la base du forfait minimum par salarié.

Article 12

Le régime spécifique des entreprises de travail temporaire :

Les entreprises de travail temporaire ne paient pas de cotisation annuelle pour leurs salariés temporaires. Elles règlent des factures établies mensuellement sur la base d'un tarif à l'acte déterminé par le Conseil d'Administration.

Les absences injustifiées se situant au-delà des 10% du nombre total des visites demandées sont facturées en fin d'année.

Les entreprises de travail temporaire sont cependant soumises au régime général pour leurs salariés permanents.

Article 13

Les conventions spéciales :

Une convention spéciale peut être conclue avec les entreprises qui souhaitent disposer d'un temps médical défini. Pour être éligible, les entreprises doivent respecter les critères suivants :

- faire partie du secteur industriel ;
- employer plus de 200 salariés ;
- avoir la présence d'au moins une infirmière en Santé au Travail à temps plein dans l'entreprise ;
- avoir la présence d'une équipe en interne composée de techniciens de prévention.

FACTURATION ET MODE DE REGLEMENT DE LA COTISATION ANNUELLE

Article 14

Pour les entreprises de 1 à 10 salariés, la cotisation annuelle est appelée en début d'année en une seule fois.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, la cotisation est annuelle mais décomposée en quatre échéances trimestrielles.

Pour le bon fonctionnement d'ADESTI, les adhérents sont invités à s'acquitter du montant de leur cotisation **sous quinzaine**. La cotisation est à régler :

- soit par chèque accompagné des références de la facture pour identification ;
- soit par virement bancaire.

Article 15

En cas de non règlement de la cotisation, le Conseil d'Administration peut prononcer à l'encontre du débiteur, l'exclusion d'ADESTI et transmet cette information à l'Inspection du Travail. Cette procédure n'est pas exclusive d'un recouvrement, par toute voie de droit des sommes restant dues à ADESTI.

Les frais occasionnés par les retards ou défauts de paiement (frais postaux, frais conventionnels administratif et de recouvrement, intérêts de retard, honoraires d'huissiers de justice...) sont à la charge de l'adhérent.

Article 16

Facturation des examens complémentaires :

Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires en application de dispositions réglementaires.

Certains de ces examens sont pris en charge par ADESTI, s'il s'agit d'examens réalisés par ADESTI et concernent l'audiométrie, les dépistages visuels, les examens d'explorations fonctionnelles respiratoires.

Les autres examens (radiographie, analyse de sang...), réalisés en dehors d'ADESTI, incombe à l'adhérent. Le paiement est à effectuer directement auprès du prestataire extérieur.

PRESTATIONS FOURNIES PAR ADESTI

Article 17

ADESTI organise au bénéfice de ses adhérents un service de santé au travail qui a pour objet d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Les missions ont pour but d'assurer le suivi médical des salariés et de développer la prévention des risques dans l'entreprise selon les conditions requises par la réglementation en vigueur.

Article 18

Le médecin du travail conduit des actions de nature différente mais complémentaires : il agit sur le milieu du travail et procède à des examens médicaux.

En tant que de besoin, le médecin du travail peut s'adjoindre les services d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels ou d'Infirmières qui sont des salariés d'ADESTI notamment pour :

- les études ergonomiques ;
- l'aide à l'évaluation des risques professionnels et à l'établissement du document unique ;
- la réalisation des mesures d'ambiance ;
- la formation et information des salariés.

L'adhérent doit se prêter à toute visite du médecin du travail et de tout intervenant en santé au travail missionnés par ADESTI sur les lieux de travail, leur permettant d'exercer les missions prévues par les dispositions du Code du Travail.

Article 19

Le Conseil d'Administration peut décider de mettre en place des services connexes à la Santé au Travail comme par exemple l'organisation de formations (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique, Secourisme...) destinées aux salariés des entreprises. Les modalités de facturation sont définies par le Conseil d'Administration.

ORGANISATION DES EXAMENS MEDICAUX

Article 20

L'adhérent est tenu d'adresser, chaque année, à ADESTI, la liste nominative complète du personnel en indiquant le nom des salariés devant faire l'objet d'une visite biennale et ceux sous surveillance médicale renforcée nécessitant un examen médical au moins annuel.(cf. article 4 du présent règlement intérieur).

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à ADESTI les nouveaux embauchages ainsi que les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R. 4624-21 du Code du Travail.

Article 21

Les consultations se déroulent :

- soit dans un cabinet médical fixe ;
- soit dans une unité médicale mobile ;
- soit dans un cabinet médical à l'intérieur de l'entreprise (pour les entreprises de taille significative et dont la configuration des locaux correspond aux critères définis dans la charte qualité d'ADESTI).

Article 22

Pour les visites médicales à effectuer, ADESTI adresse à l'adhérent une convocation pour l'examen. Sauf accord particulier, elle est nominative.

En cas d'indisponibilité du salarié pour le jour et l'heure convenus, l'adhérent doit en informer ADESTI dans les meilleurs délais et aux moins deux jours ouvrés avant le rendez-vous, de manière qu'il puisse être pourvu immédiatement au remplacement de celui-ci. Il lui sera alors proposé un nouveau rendez-vous non modifiable.

En cas d'absence non justifiée, le salarié défaillant ne pourra être convoqué à nouveau que si le programme annuel du médecin le permet.

Article 23

Il appartient à tout adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux. En effet, l'absentéisme répété pénalise les autres adhérents et ne permet pas au médecin du travail d'assurer correctement sa mission.

En tout état de cause, la responsabilité d'ADESTI en cas d'absence aux visites médicales ne peut en aucune façon se substituer à celle de l'adhérent.

Article 24

A la suite de chaque examen médical obligatoire, le médecin du travail établit une fiche de visite médicale, dont un exemplaire est destiné au salarié et un exemplaire à l'employeur.

SECRET MEDICAL

Article 25

Toutes dispositions utiles sont prises pour que le secret médical soit respecté (au sein d'ADESTI et dans les locaux mis à la disposition du médecin par les entreprises) notamment en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux et l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés.

Le secret professionnel est imposé au personnel auxiliaire mis par les adhérents à la disposition du médecin.

DEMISSION/RADIATION

Article 26

Tout adhérent qui entend démissionner doit informer sans délai ADESTI par courrier recommandé avec avis de réception respectant un préavis de six mois. Les cotisations restent dues pour l'année civile entamée.

Article 27

Tout adhérent qui, en cours d'année, cesse son activité ou déménage en dehors de la compétence géographique d'ADESTI doit sans délai informer ADESTI par écrit de cette situation. La radiation est prononcée immédiatement. Dans ce cas, le paiement de la cotisation annuelle reste due.

Article 28

L'inobservation des dispositions des statuts ou du présent règlement intérieur peut entraîner la radiation de l'adhérent. Il en est de même si l'adhérent :

- n'acquiesce pas ses cotisations ;
- refuse la communication des renseignements nécessaires à l'exercice de la mission d'ADESTI ;
- refuse de laisser le médecin du travail et les membres de l'équipe pluridisciplinaire accéder au lieu de travail.

La radiation est prononcée par le Conseil d'Administration.

L'entreprise exclue est tenue au paiement des cotisations restant dues.

ADESTI transmet à l'Inspection du Travail, la liste des entreprises radiées.

Article 29

A compter de la date de radiation, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de la législation en santé au travail.

READMISSION

Article 30

Un adhérent radié ne pourra ultérieurement adhérer à nouveau à l'association qu'après s'être acquitté de la totalité de ses dettes éventuelles, avoir rempli à nouveau un bulletin d'adhésion et acquitté les droits d'inscription ainsi que sa cotisation de début d'année.