



# RÈGLEMENT INTÉRIEUR

**Service de Prévention de Santé au Travail Interentreprises**  
**Port-Aux-Lions**

49, rue Raymond Jaclard - 94140 ALFORTVILLE

Association régie par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901

# Table des matières

Page

## PRÉAMBULE

### I – ADHÉSION

Article 1 : Employeurs adhérents	4
Article 2 : Compétence de l'Association	4
Article 3 : Formalités d'adhésion	4
Article 4 : Formalités particulières	5

### II – DÉMISSION – SUSPENSION – RADIATION

Article 5 : Modalités de démission	5
Article 6 : Motif de suspension	5
Article 7 : Motifs de radiation	5
Article 8 : Paiement des cotisations	6
Article 9 : Responsabilité de l'Employeur en cas de radiation	6

### III – PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

Article 10 : Droit d'entrée	7
Article 11 : Cotisation annuelle	7
Article 12 : Prestations couvertes par la cotisation annuelle	7
Article 13 : Prestations non couvertes par la cotisation annuelle	7
Article 14 : Paiement des cotisations et autres prestations	8

### IV – PRESTATIONS FOURNIES PAR L'ASSOCIATION

Article 15 : Missions du Service	9
Article 16 : Priorités du Service	9
Article 17 : Mise à disposition	9
Article 18 : Suivi individuel des salariés	9
Article 19 : Suivi collectif des salariés	10
Article 20 : Engagements de l'Employeur	11
Article 21 : Prise en compte des résultats de l'intervention	11
Article 22 : Résultats de l'action menée	11

<b><u>V – TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS</u></b>	<b>12</b>
Article 23 : Risques professionnels concernés	12
<b><u>VI – CONVOCATIONS AUX EXAMENS – LIEUX DES EXAMENS</u></b>	<b>12</b>
Article 24 : Obligations de l’Employeur	12
Article 25 : Lieu de consultation	13
Article 26 : Modalités de convocation	13
Article 27 : Demande de visite médicale non périodique	13
Article 28 : Rémunération du salarié	13
Article 29 : Information de l’employeur et du salarié	13
Article 30 : Refus d’un salarié de se soumettre aux convocations	14
<b><u>VII – FONCTIONNEMENT DE L’ASSOCIATION</u></b>	<b>14</b>
Article 31 : Projet de Service	14
Article 32 : Contrat Pluriannuel d’Objectifs et de Moyens (CPOM)	14
Article 33 : Agrément	14
Article 34 : Litiges	14

## PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 28 des statuts, approuvés par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 14 mars 2022. Il complète ces derniers en traitant les divers points qu'ils ne précisent pas.

### I - ADHÉSION

#### **Article 1 : Employeurs adhérents**

Tout employeur qui remplit les conditions fixées par les statuts peut adhérer à IPAL.

#### **Article 2 : Compétence de l'Association**

La compétence géographique de l'Association s'étend au territoire du Département du Val de Marne ainsi qu'aux 12<sup>ème</sup> et 13<sup>ème</sup> arrondissements de Paris.

La compétence géographique peut être étendue dans le cadre d'expérimentation en accord avec les autorités de tutelles.

#### **Article 3 : Formalités d'adhésion**

L'adhésion est effective après :

- Signature du bulletin d'adhésion dont le modèle établi par IPAL comporte notamment l'indication des divers établissements et dans lesquels l'Employeur occupe du personnel, ainsi que les effectifs employés dans chacun de ces Etablissements.
- Réception de la liste nominative de l'ensemble de ses salariés. Pour chaque salarié, l'Employeur devra déclarer son poste de travail, son lieu de travail habituel et la nature de la surveillance médicale fixée par la réglementation.
- Acquiescement des droits d'entrée et acquiescement des cotisations pour l'année en cours.
- Retour des statuts et du règlement intérieur signés et validés par l'Employeur ou de l'attestation de prise de connaissance signée par l'Employeur.

La confirmation d'adhésion, contrat entre IPAL et l'Adhérent, accompagnée de la facture acquittée, est adressée par IPAL dans un délai de 30 jours, elle indique le numéro d'adhérent ainsi que la date de prise d'effet de l'adhésion.

En cas d'adhésion avec visite passée dans les locaux de l'Entreprise, l'adhésion ne sera effective que sous réserve de la validation des caractéristiques du local par IPAL.

En signant le bulletin d'adhésion, l'Employeur s'engage à :

- respecter les obligations qui résultent des statuts, du présent règlement intérieur, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la prévention de santé au travail.
- apporter son soutien et sa collaboration de façon à ce que la prestation « Prévention de Santé au Travail » assurée par IPAL puisse s'effectuer dans le respect de la réglementation.

#### **Article 4 : Formalités particulières**

Conformément aux dispositions de l'Article D.4622 - 22 du Code du Travail, les contreparties individualisées de l'adhésion et les modalités d'application de la réglementation relative à la Prévention de la Santé au Travail sont définies dans un document signé par l'Employeur et le Président d'IPAL.

Le tarif des cotisations du service de prévention de santé au travail interentreprises est communiqué à l'entreprise lors de la demande d'adhésion.

## **II – DÉMISSION – SUSPENSION – RADIATION**

#### **Article 5 : Modalités de démission**

L'Adhérent qui entend démissionner doit en informer sans délai IPAL, par courrier recommandé avec avis de réception, en respectant un préavis de 3 mois avant la fin de l'exercice en cours.

Pour les Adhérents ayant un effectif supérieur ou égal à 50 salariés, la demande de démission ne peut être prise en compte qu'après réception par IPAL du procès-verbal du Comité d'Entreprise notifiant l'accord des Représentants du personnel pour un changement de service de prévention de santé au travail.

L'Employeur qui entend résilier son contrat en raison d'une cessation d'activité ou d'un déménagement en dehors du champ de compétence géographique d'IPAL doit l'en informer par courrier recommandé avec avis de réception en respectant un préavis de quatre mois.

#### **Article 6 : Motif de suspension**

La suspension peut être prononcée pour :

- non-retour des éléments nécessaires pour l'établissement de la facture de cotisation.
- non-paiement de la cotisation dans un délai de deux mois après la date d'échéance. Il y a alors arrêt de la surveillance médicale de votre personnel avec toutes les conséquences de droit qui en découlent.

#### **Article 7 : Motifs de radiation**

La radiation prévue aux Articles 7 et 8 des statuts peut être notamment prononcée pour :

- non-paiement des cotisations dans un délai de trois mois après la date de facturation ;
- refus de fournir des informations nécessaires à l'exécution des obligations en prévention de la santé au travail ;
- opposition à l'accès aux lieux de travail ;
- atteinte à l'indépendance professionnelle des membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- non réponse aux convocations ;
- obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations ;
- infraction aux statuts ou au règlement intérieur de l'Association ;

- tout acte contraire aux intérêts de l'Association ou de l'ensemble des membres ;
- opposition de l'adhérent aux priorités du projet de Service ;
- refus de fournir les éléments nécessaires pour l'établissement de la facture de cotisation.

#### **Article 8 : Paiement des cotisations**

Dans tous les cas de démission, de suspension, de radiation ou de variation à la baisse de l'effectif de l'entreprise, les cotisations restent dues pour l'année de référence et demeurent acquises à IPAL sans que l'Adhérent puisse en demander le remboursement ou s'exonérer de leur paiement.

#### **Article 9 : Responsabilité de l'employeur en cas de radiation**

En cas de radiation prononcée par le Conseil d'Administration d'IPAL, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'Employeur assume seul, à compter de la date de radiation, l'entière responsabilité de l'application de la législation en santé au travail.

Information en est donnée à l'Inspecteur du Travail.

Tout adhérent radié pour défaut de paiement (cotisations, factures) peut solliciter une nouvelle adhésion à l'association sous réserve du paiement intégral des sommes dues, y compris celles dont le non-paiement est à l'origine de sa radiation, ainsi que les éventuels frais de recouvrement. Si exceptionnellement, un employeur licencie temporairement la totalité de son personnel, sa qualité de membre adhérent est suspendue jusqu'à nouvel embauchage. Toutefois, la radiation est prononcée d'office si une telle situation dure plus de deux ans.

### III – PARTICIPATION AUX FRAIS D’ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

#### **Article 10 : Droit d’entrée**

Tout nouvel Adhérent est tenu de s’acquitter d’un droit d’entrée par salarié.

Celui-ci doit être versé en une seule fois lors de l’adhésion, le montant est fixé chaque année par le Conseil d’Administration.

#### **Article 11 : Cotisation annuelle**

Conformément à la réglementation légale, tout Adhérent est tenu de contribuer aux frais d’organisation et de fonctionnement de l’Association, sous forme de cotisation annuelle.

La cotisation, dont les bases de calcul sont fixées chaque année par le Conseil d’Administration de façon à couvrir l’ensemble des frais d’organisation et de fonctionnement de l’Association, est exigible dès le début de l’exercice calendaire.

Le montant de la cotisation annuelle est égal au montant de la cotisation par salarié, arrêté chaque année par le Conseil d’Administration, multiplié par l’effectif total déclaré au 1<sup>er</sup> janvier de l’année en cours.

Quelle que soit la date d’adhésion au cours de l’année, la cotisation annuelle est due en totalité.

Le mode de calcul de la cotisation annuelle pourra être différent après accord entre les deux parties en fonction des prestations effectuées.

La facturation des entreprises intérimaires sera faite selon les modalités transmises lors de l’adhésion.

#### **Cotisation pour les salariés non présents sur la liste de début d’année**

Toute convocation effectuée par IPAL pour un salarié non présent sur la liste de début d’année, fera l’objet d’une facture du montant de la cotisation et du droit d’entrée en vigueur.

#### **Article 12 : Prestations couvertes par la cotisation annuelle**

La cotisation couvre l’ensemble des charges résultant des visites réglementaires, de la surveillance générale de l’hygiène et de la sécurité, ainsi que des examens complémentaires définis par la réglementation en vigueur.

#### **Article 13 : Prestations non couvertes par la cotisation annuelle**

L’Adhérent supporte lui-même :

- le coût des prélèvements et mesures aux fins d’analyses prescrits par le Médecin du travail en application de la réglementation en vigueur.
- le temps d’absence des salariés et de leurs frais de transport, pour se rendre à toute convocation du service pluridisciplinaire et du service social.
- le temps d’absence des salariés et de leurs frais de transport pour effectuer les examens complémentaires prescrits par le Médecin du travail.

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 d’une demande particulière de l’Entreprise ou d’un risque particulier, une facturation complémentaire pourra être fixée en accord avec l’entreprise.

Des frais de déplacement de l'équipe pluridisciplinaire pourront être facturés à l'Adhérent en fonction de la fréquence et /ou de l'éloignement des missions.

#### **Article 14 : Paiement des cotisations et autres prestations**

Tout Adhérent est tenu de transmettre à IPAL, au début de chaque exercice civil, un Bordereau de déclaration des éléments constitutifs de la facturation, à savoir : l'état de la masse salariale plafonnée déclarée à l'URSSAF pour l'exercice écoulé ainsi que la liste des salariés suivis par IPAL.

30 jours après le délai fixé, à défaut de production de la liste des salariés suivis par l'Association, IPAL procédera à la suspension de l'Entreprise, dont elle l'informerera par lettre recommandée avec AR (arrêt des prestations).

Cette suspension ne se substitue en aucun cas à la transmission de la liste des salariés suivis par l'Association.

A la réception de celle-ci, l'Entreprise sera réactivée et recevra la facture de cotisation.

Les cotisations sont dues pour tous les salariés inscrits à l'effectif au cours de l'année précédente, quelle qu'ait été la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD ou autres), qu'ils aient été employés pendant tout ou partie de l'année, à temps plein ou à temps partiel, la notion d'« équivalent temps plein » n'existant pas au sein des services de prévention de santé au travail.

L'Adhérent ne peut s'opposer au contrôle, par IPAL, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de sa cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis à l'URSSAF.

L'appel de cotisation ou de participation périodique adressé par IPAL à ses Adhérents en indique les modalités de calcul et la période concernée.

Les cotisations sont exigibles dès le 1<sup>er</sup> janvier (année civile).

Après envoi de la facture, sans régularisation de la situation, IPAL mettra en place une procédure de relance qui sans effet aboutira à :

- 45 jours après le délai fixé pour la réception du règlement - une mise en demeure avant suspension
- 60 jours après le délai fixé pour la réception du règlement - lettre de suspension avec AR (arrêt des prestations).
- 90 jours après le délai fixé pour la réception du règlement - IPAL procédera à la radiation de l'Entreprise débitrice, dont elle l'informerera par lettre recommandée avec avis de réception.

A compter de la date de suspension (Article 6), l'employeur assumera seul l'entière responsabilité de l'application de la législation relative à la prévention de la santé au travail.

Tous les frais, droits et honoraires de toute nature attachés à la procédure de recouvrement seront intégralement supportés par l'Adhérent.

En outre, IPAL signalera la défaillance de l'Entreprise à l'Inspection du Travail.



## **IV - PRESTATIONS FOURNIES PAR L'ASSOCIATION**

### **Article 15 : Missions du Service**

Le service de prévention de santé au travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé du fait du travail, dans le respect de ses attributions, édictées à l'article L. 4622-2 du Code du travail.

Il conduit les actions de prévention de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Il conseille 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 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.

Il assure 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.

Il participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

La réalisation de ces missions est confiée à l'équipe pluridisciplinaire, conformément à l'article L. 4622-8 du Code du travail.

### **Article 16 : Priorités du Service**

Les priorités du Service sont déterminées à l'article L. 4622-10 du Code du travail.

Elles sont appréciées dans le respect des missions générales de l'article L. 4622-2 du Code du travail, des orientations de politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional, des réalités locales, et ce, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

### **Article 17 : Mise à disposition**

L'Association met à la disposition des Entreprises adhérentes un Service de Prévention de Santé au Travail leur permettant d'assurer la surveillance médicale et pluridisciplinaire de leurs salariés ainsi que celle 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 intérieur.

### **Article 18 : Suivi individuel des salariés**

La cotisation couvre l'ensemble des examens médicaux prévus par la réglementation en vigueur :

- Première visite d'information et de prévention (Art. R.4624-10)
- Visite d'embauche (Art. R. 4624-24)
- Visite d'information et de prévention périodique (Art. R.4624-16)
- Suivi individuel renforcé périodique (Art. R.4624-28)

- Visite de reprise : (Art. R. 4624-31 à R. 4624-33) : après maladie pour un arrêt de plus de 30 jours ; après accident du travail pour un arrêt de plus de 30 jours ; après maternité : pas de durée
- Visite de pré-reprise obligatoire pour tout arrêt supérieur à 3 mois (Art.R.4624-29)
- Visite à la demande du médecin, à la demande du salarié ou à la demande de l'employeur. (Art.R.4624-34)
- Visite médicale de fin de carrière (Articles R4624-28-1 à R4624-28-3)

Outre les examens obligatoires prévus aux articles précédents et chaque fois que cela apparaît nécessaire, le Médecin du travail étant seul juge, le Service peut satisfaire les demandes de consultation dont il est saisi par l'employeur agissant de sa propre initiative ou sur demande du salarié intéressé.

### **Article 19 : Suivi collectif des salariés**

Le service de prévention de santé au travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. L'équipe de prévention de santé travail réalise ses actions en milieu de travail pour :

- améliorer des conditions de vie et de travail ;
- conseiller sur l'hygiène et la sécurité ;
- détecter et prévenir les risques professionnels ;
- participer au conseil économique et social ;
- permettre le maintien dans l'emploi des salariés et de lutter contre la désinsertion professionnelle. Le médecin du travail consacre le tiers de son temps à ces actions.

Les équipes pluridisciplinaires d'IPAL, comporte :

- un médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe,
- une infirmière Santé Travail,
- un conseiller en Prévention.

Interviennent en fonction des demandes du médecin du travail : ergonomes, ingénieurs prévention, psychologues du travail, médiatrices du travail, services sociaux.

Les actions en milieu du travail sont initialisées et coordonnées par le médecin du travail.

Les actions en milieu du travail sont effectuées par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

- Visite de locaux
- Etude de poste des salariés, étude ergonomique individuelle ou collective
- Actions de sensibilisation sur des risques spécifiques
- Elaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise
- Métrologies en fonction de l'activité (bruit, vibrations, éclairage, poussières etc...)
- Participation du médecin du travail ou d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire mandaté par le médecin du travail, au comité social et économique

- Information en entreprise sur la prévention des TMS liées au travail sur écran, sur la prévention de la pénibilité au travail
- Proposition de médiation en cas de conflit en entreprise
- Conseils aux employeurs
- Actions coordonnées du Médecin du travail et du Service Social pour favoriser le maintien dans l'emploi et lutter contre la désinsertion professionnelle.
- Transmission de documents supports, en fonction du risque professionnel
- Séances d'information aux employeurs sur différents sujets liés aux risques professionnels et à la prévention.

Les actions de prévention de l'équipe pluridisciplinaire entrent dans le cadre du Projet de Service IPAL.

L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut National de Recherche et de Sécurité dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés au présent Règlement Intérieur. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

#### **Article 20 : Engagements de l'Employeur**

L'adhérent s'engage à communiquer à l'équipe pluridisciplinaire son Document Unique.

Après information préalable par IPAL, l'adhérent s'engage à faciliter l'accès de son Entreprise à tous les intervenants pluridisciplinaires missionnés suite à une demande du Médecin du travail.

Si l'Entreprise ne dispose pas de salariés ayant des compétences dans la protection et la prévention des risques professionnels de l'Entreprise, il peut faire appel à IPAL qui mettra à sa disposition soit un intervenant extérieur soit un intervenant d'IPAL.

Le Chef d'établissement s'engage à faciliter l'action de l'équipe pluridisciplinaire en lui transmettant en temps utile tous les documents nécessaires à son action.

#### **Article 21 : Prise en compte des résultats de l'intervention**

Le chef d'établissement prendra en considération les résultats de l'étude réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et mettra en œuvre dans la mesure du possible ces recommandations.

Le chef d'établissement sera libre de décider d'entreprendre ou de faire entreprendre l'exploitation des résultats suivant les modalités qu'il fixera.

#### **Article 22 : Résultats de l'action menée**

IPAL présentera les résultats de l'intervention de l'équipe pluridisciplinaire en lien avec le Médecin du travail. Les résultats de l'intervention appartiennent à l'Entreprise. L'équipe pluridisciplinaire est soumise à une obligation générale de confidentialité.

## V – TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS

### Article 23 : Risques professionnels concernés

- pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels définis à l'article D.4161-1 du Code du travail, l'adhérent consigne dans une fiche de prévention des expositions, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'Employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L.4121-3 du Code du Travail

Elle est adressée à IPAL, qui la transmet au Médecin du travail concerné.

- pour les rayonnements ionisants, l'Employeur établit une fiche d'exposition, conformément à l'article R. 4451-57 du Code du travail.
- pour les rayonnements optiques artificiels, l'Employeur établit une fiche d'exposition, conformément à l'article R. 4452-23 du Code du travail.
- pour les agents biologiques des groupes 3 et 4, l'Employeur établit, après avis du Médecin du travail, une liste des travailleurs qui y sont exposés, conformément à l'article R. 4426-1 du Code du travail.

Dispositions générales :

- la fiche d'exposition ou de prévention des expositions alimente le dossier médical en santé travail.
- l'adhérent s'engage, dès qu'une modification survient de sa liste du personnel et/ou des facteurs d'exposition, à en prévenir IPAL en temps réel.

## VI - CONVOCATIONS AUX EXAMENS – LIEUX DES EXAMENS

### Article 24 : Obligations de l'Employeur

L'Employeur est tenu de mettre à jour la liste du personnel de son ou ses établissements, avec l'indication de la date de naissance, de la fonction des intéressés ainsi que des éventuels risques professionnels liés à leurs fonctions ou leurs conditions de travail et le code PCS-ESE.

Il doit notamment préciser, en vue d'assurer la SIR dont ils bénéficient éventuellement, les noms des salariés qui en relèvent ainsi que les risques auxquels ils sont exposés.

En vue de permettre d'aménager au mieux la périodicité des convocations, la liste des effectifs doit être tenue à jour dans les conditions qui seront notifiées à l'Employeur par IPAL.

Il incombe en outre à l'Employeur de faire connaître immédiatement à IPAL les nouveaux embauchages ainsi que les reprises du travail après absence pour l'une des causes visées par le Code du Travail.

## **Article 25 : Lieu de consultation**

Les examens médicaux ont lieu :

- soit dans l'un des centres fixes de l'Association, l'affectation à chaque centre est notifiée à l'Entreprise lors de son adhésion à l'Association,
- soit dans un cabinet médical à l'intérieur de l'Entreprise à condition que l'effectif des salariés de l'Entreprise le justifie et sous réserve de la validation des caractéristiques du local par IPAL.

## **Article 26 : Modalités de convocation**

Les convocations sont adressées à l'Employeur au moins quinze jours calendaires avant la date de visite (visite périodique) et sauf cas particulier.

### **Sociétés adhérentes convoquées par créneaux horaires donnés par IPAL**

Pour les sociétés adhérentes convoquées au planning, IPAL fait parvenir à l'adhérent la liste des salariés qui sont à convoquer ainsi que les créneaux horaires qui leur sont attribués.

L'adhérent doit impérativement retourner à IPAL le planning complété avec le nom des salariés à convoquer et les documents nécessaires pour la visite médicale.

En l'absence du planning nominatif 5 jours ouvrés à l'avance, IPAL se réservera le droit de reprendre ces créneaux horaires.

**Modalités de report des convocations :** embauches – visites périodiques (médecin du travail ou ESTI – sociétés adhérentes convoquées par créneaux horaires donnés par IPAL – intérimaires.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation en raison d'une cause personnelle ou des besoins de l'Entreprise, l'Employeur doit en aviser IPAL dans les meilleurs délais **par ECRIT**, et au moins 48 heures ouvrés avant le rendez-vous.

- Si le rendez-vous est annulé par l'employeur dans un délai de 48 heures avant la date du rendez-vous, IPAL proposera un nouveau rendez-vous non modifiable.
- Si le rendez-vous est annulé hors délai par l'employeur, un deuxième rendez-vous pourra être proposé. Le deuxième rendez-vous sera facturé du montant de la cotisation plancher fixée chaque année par le Conseil d'Administration.

## **Article 27 : Demande de visite médicale non périodique**

Toute demande de visite médicale non périodique (examen médical d'aptitude, visite de reprise, visite à la demande de l'employeur) doit être faite à l'aide du formulaire de renseignements dûment rempli que l'Employeur a reçu lors de son adhésion à IPAL.

## **Article 28 : Rémunération du salarié**

En application du Code du Travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est à la charge de l'Employeur et doit être soit pris sur le temps de travail sans retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

## **Article 29 : Information de l'employeur et du salarié**

A la suite de la visite d'information et de prévention, le Médecin du travail ou l'Infirmier établit une attestation de suivi dont un exemplaire est destiné au Salarié et un exemplaire à l'Employeur.

La fiche d'entretien infirmier ne comporte pas de mention relative à l'aptitude.

L'attestation ou la fiche d'aptitude ou la fiche d'entretien infirmier doit être conservée par l'Employeur pour pouvoir être présentée, en cas de contrôle, à l'Inspecteur du travail ou au Médecin Inspecteur Régional du Travail.

En cas de contestation de l'attestation ou de l'avis d'aptitude par le Salarié ou l'Employeur, un recours peut être formulé en application des articles R 4624-45.

### **Article 30 : Refus d'un salarié de se soumettre aux convocations**

Il appartient à tout Adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux.

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

## **VII – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION**

L'Association est administrée par un Conseil d'Administration paritaire, conformément à ses statuts et à la réglementation en vigueur.

### **Article 31 : Projet de Service**

L'Association élabore, au sein de la Commission Médico-Technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'actions du service et qui s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens prévu à l'article L. 4622-10. Ce projet est soumis à l'approbation du Conseil d'Administration.

### **Article 32 : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens**

Les priorités de l'Association sont précisées, conformément à la réglementation en vigueur, dans le cadre du CPOM conclu avec la DIRECCTE et la CRAMIF.

### **Article 33 : Agrément**

L'Association fait l'objet d'un agrément délivré pour une période de 5 ans 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. Cet agrément est communiqué à tout adhérent en effectuant la demande auprès de la direction de l'Association.

### **Article 34 : Litiges**

- Demande par l'Employeur de changement de son Médecin du Travail

Dans les Services de Prévention de Santé au Travail Interentreprises, le changement de secteur d'un Médecin du travail ou son changement d'Entreprise sans son consentement ne peut être réalisé qu'avec l'accord de la Commission de Contrôle.

A défaut d'accord, la décision est prise par l'Inspecteur du Travail après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

- Autres litiges

L'Adhérent et IPAL s'efforceront de résoudre à l'amiable les difficultés éventuelles qui résulteraient de l'application des statuts et du présent règlement.

A défaut d'accord amiable, les Tribunaux compétents dont relève le siège d'IPAL statueront.

## **Règlement Intérieur approuvé par le Conseil d'Administration 10 février 2022**