Règlement Intérieur

Adopté par le Conseil d'Administration le 20 mai 2025
Annule et remplace les versions antérieures

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 1er juillet 1901
SPSTI disposant d'un agrément délivré par la DRIEETS Ile-de-France et conforme au RGPD

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 : Adhésion et modalités d'application de la règlementation en vigueur 5

II – DÉMISSION – SUSPENSION – RADIATION 5

Article 5 : Modalités de démission 5

Article 6 : Motif de suspension 5

Article 7 : Motifs de radiation 6

Article 8 : Paiement des cotisations 7

Article 8.1 : Relance non-règlement 7

Article 9 : Responsabilité de l'Employeur en cas de radiation 8

III – PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT 8

Article 10 : Droit d'entrée 8

Article 11 : Cotisation annuelle 8

Article 12 : Prestations couvertes par la cotisation annuelle 9

Article 13 : Prestations non couvertes par la cotisation annuelle 9

Article 14 : Paiement des cotisations et autres prestations 10

IV – PRESTATIONS FOURNIES PAR L'ASSOCIATION 10

Article 15 : Missions du Service 10

Article 16 : Priorités du Service 11

Article 17 : Mise à disposition 11

Article 18 : Suivi individuel des salariés 11

Article 19 : Suivi collectif des salariés 12

Article 20 : Engagements de l'Employeur 14

Article 21 : Prise en compte des résultats de l'intervention 14

Article 22 : Résultats de l'action menée 14

V – TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS 14

Article 23 : Risques professionnels concernés 14

VI – CONVOCATIONS AUX EXAMENS – LIEUX DES EXAMENS 15

Article 24 : Obligations de l'Employeur 15

Article 25 : Lieu de consultation 15

Article 26 : Modalités de convocation 16

Article 27 : Demande de visite médicale non périodique 17

Article 28 : Rémunération du salarié 17

Article 29 : Information de l'employeur et du salarié 17

Article 30 : Refus d'un salarié de se soumettre aux convocations 17

VII – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION 17

Article 31 : Projet de Service 17

Article 32 : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 17

Article 33 : Certification 18

Article 34 : Agrément 18

Article 35 : Certification et protection des données personnelles 18

Article 36 : Litiges 18

Annexe : Politique de protection des données des salaries adhérents 20

PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 29 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

Peut adhérer à L'IPAL toute personne physique ou morale relevant du champ d'application de la santé au travail définie dans le code du travail et relevant des conditions fixées par les statuts de l'Association.

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 12ème et 13ème arrondissement de Paris.

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

Article 3 : Formalités d'adhésion

Pour adhérer à l'IPAL, l'employeur ou le travailleur indépendant s'engage à respecter les dispositions des articles L.4622-1 et suivants et D. 4622-1 et suivants du code du travail, d'une part et accepte l'intégralité des statuts et règlement intérieur de l'IPAL d'autre part.

En signant le contrat 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 et de la santé au travail.

- Apporter son soutien et sa collaboration de façon que la prestation « Prévention et Santé au Travail » assurée par l'IPAL puisse s'effectuer dans le respect de la réglementation.

- Informer l'IPAL, sans délai, en cas de modification de sa situation juridique notamment cession, fusion, location-gérance, changement de dénomination sociale, changement de siège social, sans que cette liste soit exhaustive.

L'adhésion est concrétisée par un « contrat d'adhésion » qui confère à l'employeur ou au travailleur indépendant la qualité d'Adhérent à l'IPAL dans les conditions et limites prévues par les Articles 6 – 7 et 8 des statuts de l'Association.

Toute demande d'adhésion non renseignée des éléments obligatoires ou non acquittée de la cotisation de l'année en cours et des droits d'entrée par l'Article 6 des statuts de l'Association ne sera pas prise en compte.

L'adhésion se renouvelle pour chaque année civile par tacite reconduction.

L'Employeur aura la charge de créer ses salariés sur le portail adhérent. Pour chaque salarié, l'Employeur devra déclarer les coordonnées personnelles, le poste de travail, le code PCE-ESE, la nature du contrat de travail et la nature de la surveillance médicale fixée par la réglementation.

Article 4 : Adhésion et modalités d'application de la règlementation en vigueur

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.

La grille tarifaire du service de prévention et de santé au travail interentreprises est communiquée 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 IPAL, sans délai, par courrier recommandé avec avis de réception, en respectant un préavis de 3 mois avant la fin de l'exercice en cours et en précisant le motif de la démission.

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 Conseil Social et Economique (CSE) notifiant l'avis des membres du CSE 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 trois mois.

Article 6 : Motif de suspension

La suspension peut être prononcée trente (30) jours après le délai fixé pour :

- Défaut de l'Employeur de la mise à jour de ses salariés et de la validation de l'effectif sur le portail adhérent pour l'établissement de la facture de cotisation.

IPAL procèdera à la suspension de l'Entreprise, dont elle l'informera par lettre recommandée avec AR (arrêt des prestations).

Cette suspension ne se substitue en aucun cas à la mise à jour de ses salariés suivis par l'Association et de la validation de l'effectif sur le portail.

L'Entreprise sera réactivée et recevra la facture de cotisation une fois que la mise à jour des salariés et la validation de l'effectif sera faite par l'Adhérent sur le portail.

Les cotisations sont dues pour tous les salariés inscrits à l'effectif, 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 et de santé au travail.

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

En cas de non-règlement de la cotisation dans un délai de deux mois après la date d'échéance, la suspension de l'ensemble des prestations puis la radiation peuvent être prononcées à l'encontre du débiteur.

Il y a alors arrêt de la surveillance médicale du personnel de l'adhérent avec toutes les conséquences de droit qui en découlent.

IPAL pourra faire appel à un service contentieux pour récupérer les sommes dues ; les sommes afférentes seront supportées par le débiteur.

Article 7 : Motifs de radiation :

Le contrat est résolu de plein droit par l'IPAL lorsqu'un Adhérent ne remplit plus les conditions d'adhésion ou ne respecte pas ses engagements en vertu du contrat, notamment prévue aux Articles 7 et 8 des statuts de l'Association dans les conditions suivantes :

- N'effectue pas sa déclaration annuelle
- N'actualise pas sa liste des salariés sur le portail adhérent dans un délai impartis
- Etablit une fausse déclaration, quel qu'en soit le support
- 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
- Obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations

- Infraction et/ou méconnaissance des dispositions du statut ou du 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
- Opposition à l'accès aux lieux de travail
- Atteinte à l'indépendance professionnelle des membres de l'équipe pluridisciplinaire
- N'emploie plus de personnel
- Cesse son activité
- Transfert son activité en dehors de la compétence géographique de l'IPAL
- Cède son fonds de commerce ou le met en location-gérance
- Est absorbé par une autre société
- Fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

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 8.1 : Relance non-règlement

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 procèdera à la radiation de l'Entreprise débitrice, dont elle l'informera par lettre recommandée avec avis de réception.

À compter de la date de suspension par l'Articles 6 du règlement intérieur de l'Association, 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 natures attachés à la procédure de recouvrement seront intégralement supportés par l'Adhérent.

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.

Tout adhérent radié pour défaut de paiement 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.

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 règlementation légale, tout Adhérent est tenu de contribuer aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association, sous forme de cotisation annuelle afin de bénéficier de l'offre socle du service.

La cotisation, dont les bases de calcul sont fixées chaque année par le Conseil d'Administration et votés par l'Assemblée Générale Ordinaire 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 1er janvier de l'année en cours.

La cotisation est annuelle et due pour l'année en cours quelle que soit la date de l'adhésion ou de la résolution du contrat.

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 déclaration d'effectif de début d'année

Toute création de salariés par l'employeur sur le portail adhérent, non présents sur la déclaration d'effectif de début d'année, fera l'objet d'une facture bimensuelle du montant de la cotisation et du droit d'entrée en vigueur.

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'Association tous les mouvements du personnel par le biais du portail adhérent, notamment les nouvelles embauches.

Article 12 : Prestations couvertes par la cotisation annuelle

La cotisation couvre l'ensemble des charges résultant du suivi individuel des salaries mentionnée article 18 du présent règlement.

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 règlementation en vigueur (offre socle, offre spécifique)

Article 13 : Prestations non couvertes par la cotisation annuelle

L'Adhérent prend en charge lui-même :

- 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 examens complémentaires prescrits par le médecin du travail dans le cadre :
  - De l'article R. 4624-37 du code du travail, pour le suivi des travailleurs de nuit
  - De l'Article L. 3222-4 du code de la santé publique, pour le suivi des travailleurs exposés à des risques de contamination par des agents biologiques pathogènes
  - De l'Article R. 4513-11 et 4513-12 du code du travail, pour le suivi des salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site de l'Adhérent
  - Les vaccinations destinées à immuniser les travailleurs contre les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés
  - Les missions des personnels constituant l'équipe pluridisciplinaire, qu'ils soient salariés ou prestataires de l'Association, sont en principe incluses dans les cotisations dans le cadre de l'offre socle. 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 dans le cadre de l'offre complémentaire)

- 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.

Cotisation pour les salariés multi-employeurs

Conformément au décret 2023-547 du 30 juin 2023, les salariés occupant des emplois identiques auprès de plusieurs employeurs doivent faire l'objet d'un suivi mutualisé de leur état de santé. Dans ce cadre, le SPSTI détermine l'employeur principal et recouvre la cotisation annuelle auprès de chaque employeur ayant adhéré au SPSTI de l'employeur principal, en la répartissant à parts égales.

A cette fin, il peut demander à ses entreprises adhérentes de lui transmettre, avant le 28 février de chaque année, la liste nominative des travailleurs exécutant simultanément au moins deux contrats de travail arrêtés au 31 janvier de l'année en cours.

Article 14 : Paiement des cotisations et autres prestations

Tout Adhérent est tenu de mettre à jour la liste de ses salariés et valider son effectif sur le portail Adhérent au début de chaque année civile.

L'IPAL, ou toute personne désignée par elle, peut contrôler par tout moyen l'exactitude de la déclaration annuelle de l'Adhérent.

La cotisation est calculée selon le nombre de salariés conformément au principe dit du « Per capita »

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

Pour les entreprises d'intérim, la facturation est appliquée sur la base des rendez-vous donnés en début de mois. Cette facturation est assise sur le nombre de rendez-vous convenus, honorés ou non dont le montant est fixé chaque année par le Conseil d'Administration.

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 contribuent 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 et 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 :

- Visite d'Information et de Prévention initiale (SIS = Suivi Individuel Simple) (Art. R.4624-10)
- Visite d'Information et de Prévention initiale (SIA = Suivi Individuel Adapté) (Art. R4624-16 à 19)
- Visite d'aptitude Embauche (SIR = Suivi Individuel Renforcé) (Art. R. 4624-24)

- Visite d'Information et de Prévention périodique (SIS ET SIA) SIR (Art. R.4624-16)
- Visite périodique SIR
- Visite intermédiaire SIR (Art. R.4624-28)
- Visite de reprise : (Art. R. 4624-31 à R. 4624-33) : après maladie ou accident non professionnel pour un arrêt de plus de 60 jours ; après accident du travail pour un arrêt de plus de 30 jours ; après maternité : pas de durée
- Visite de pré-reprise : en vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de pré reprise (Art R.4624-29)
- Visite à la demande du médecin du travail, de l'infirmière de Santé au Travail, du salarié ou à la demande de l'employeur (Art.R.4624-34)
- Visite médicale de mi-carrière (Articles R4624-2-2)
- Visite médicale de fin de carrière (Articles R4624-28-1).

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 : ergonome, ingénieur prévention, psychologue du travail, médiatrice du travail, service social.

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
- Élaboration 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'État.

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 directement par le 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 sur le portail adhérent mis à disposition par IPAL, la liste du personnel de son ou ses établissements, avec l'indication de la date de naissance, de la fonction des intéressés et le code PCS-ESE.

L'Employeur doit mentionner, si justifié, sur le portail l'exposition aux risques auxquels sont exposés les salariés, afin que le SPSTI organise la périodicité du suivi médical (suivi individuel renforcé, suivi individuel adapté, ou suivi individuel simple).

Il incombe aussi à l'Employeur de faire connaître immédiatement à l'IPAL via le portail adhérent les nouvelles embauches ainsi que les reprises du travail après absence pour l'une des causes visées par le Code du Travail, dans le but d'organiser les visites réglementaires.

La liste des effectifs de l'entreprise adhérente doit être tenue à jour dans les conditions qui seront notifiées à l'Employeur par IPAL.

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 pour les visites périodiques sont adressées à l'Employeur au moins quinze jours calendaires avant la date de la visite, sauf cas particulier.

Toutes visites de reprise et visites occasionnelles à la demande de l'employeur doivent être appuyées par un justificatif via le portail adhérent.

Pour les autres visites, IPAL convoque les salariés en fonction des priorités.

Les visites et les examens réglementaires s'imposent tant à l'employeur qu'au salarié. Il appartient donc à l'Adhérent de faire diligence pour que ses salariés se soumettent aux visites et examens obligatoires.

Sociétés adhérentes convoquées par créneaux horaires donnés par IPAL

Pour les sociétés adhérentes convoquées au planning IPAL, IPAL communiquera les créneaux horaires disponibles. L'employeur placera ses salariés en fonction de ses besoins sur les créneaux renseignés.

Pour tout créneau non utilisé dans les 5 jours ouvrés à l'avance, IPAL se réservera le droit de les reprendre.

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 courriel**, 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.

Modalité de facturation des absences non excusées :

Toute visite non excusée dans les 48h ou constatée le jour du rendez-vous sera facturée en sus à l'Adhérent.

Conséquences de l'absentéisme

L'absentéisme répété désorganise l'IPAL, provoque une perte de temps médical et ne permet pas au médecin du travail d'assurer correctement sa mission. C'est la raison pour laquelle ce non-engagement fait l'objet d'une facturation spécifique.

Article 27 : Demande de visite médicale

Toute demande de visite médicale doit être faite via le portail adhérent.

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

L'attestation de suivi ou l'avis d'aptitude 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 règlementation 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 Moyen

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 : Certification :

IPAL fait l'objet d'une certification, suivant le référentiel AFNOR SPEC 2217, réalisée par un organisme certificateur accrédité par le Comité Français d'accréditation (COFRAC) ou tout autre organisme d'accréditation visé par le règlement CE n°765/2008 du Parlement européen et du Conseil du 09 juillet 2008.

L'objectif de la certification est d'inscrire IPAL dans une démarche de qualité, de progrès, et de proactivité, d'homogénéité, d'effectivité et de qualité des services rendus sur l'ensemble socle de services ainsi que celle des processus qui s'y rapportent ou y contribuent. Elle garantit le respect par IPAL dans l'exercice de son activité de l'impartialité et de la confidentialité vis-à-vis des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Article 34 : Agrément

L'Association fait l'objet d'un agrément délivré 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 35 : Certification et protection des données personnelles

IPAL est une association est conformément aux termes du Règlement européen à la protection des données personnelles. Elle dispose de son propre DPO (dpo@ipal.fr) (voir annexe au présent règlement intérieur).

Par ailleurs, IPAL fait l'objet d'une certification, suivant le référentiel AFNOR SPEC 2217, réalisée par un organisme certificateur accrédité par le Comité Français d'accréditation (COFRAC) ou tout autre organisme d'accréditation visé par le règlement CE n°765/2008 du Parlement européen et du Conseil du 09 juillet 2008.

L'objectif de la certification est d'inscrire IPAL dans une démarche de qualité, de progrès, et de proactivité, d'homogénéité, d'effectivité et de qualité des services rendus sur l'ensemble socle de services ainsi que celle des processus qui s'y rapportent ou y contribuent. Elle garantit le respect par IPAL dans l'exercice de son activité de l'impartialité et de la confidentialité vis-à-vis des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Article 36 : 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.

Annexe : POLITIQUE DE PROTECTION DES DONNÉES DES SALARIÉS ADHÉRENTS

Le SPSTI IPAL, dans le cadre de son activité de service de santé du travail, traitent les données à caractère personnel des adhérents.

Plus spécifiquement, IPAL traite les données du salarié d'une entreprise adhérente au service de médecine du travail.

Traitements sur les données des salariés des entreprises adhérentes

IPAL traite les données afin de créer et de gérer l'ensemble du dossier de santé au travail. Les traitements réalisés sont, tout d'abord, administratif notamment le suivi de la présence du salarié au sein de l'entreprise adhérente et le suivi de ses visites médicales. Ils sont également liés au médical comme, notamment l'établissement du dossier de santé, la gestion des résultats de visite médicale et le suivi des rendez-vous.

Les bases légales de ces traitements sont l'exécution du contrat d'adhésion et les obligations légales découlant des actions d'IPAL.

Les données traitées ici correspondent à :

- L'identité du salarié ;
- Ses coordonnées
- Les informations personnelles (information relative aux ascendants et descendants du salarié)
- Ses informations professionnelles ;
- Les données de santé du salarié relevant d'un service de santé au travail ;
- Son numéro de sécurité sociale ;
- Ses rendez-vous de visite médicale

Durée de conservation des données personnelles par IPAL :

Les données à caractère personnel liées au dossier d'adhésion et au dossier médical du salarié seront conservées pendant toute la durée de sa présence dans l'entreprise adhérente et seront au-delà archivées pendant le temps légal nécessaire à la preuve en matière de données de santé.

Les données administratives notamment de facturation seront conservées, quant à elles, pendant 10 ans à compter de l'établissement du document.

Destinataires des données

L'accès aux données à caractère personnel précitées est strictement limité au personnel habilité.

Chaque partie est traitée indépendamment de l'autre. Ainsi les dossiers d'adhésion et le suivi administratif des salariés des entreprises adhérentes ne sont traités que par le personnel administratif d'IPAL. Ce service utilise un logiciel de gestion des adhérents et de leurs salariés, spécifique et limitatif.

Les dossiers médicaux de chaque salarié des entreprises adhérentes sont quant à eux entièrement gérés par le personnel de l'activité médicale (médecins et secrétaires médicales notamment). Ils possèdent pour cela un logiciel de gestion de la partie médicale indépendant de la partie administrative.

Les informations recueillies pourront éventuellement être communiquées à des tiers liés par contrat pour l'exécution de tâches sous-traitées nécessaires à la gestion informatique (prestataire informatique pour la maintenance des logiciels). Dans le cadre de l'exécution de leurs prestations, les tiers n'ont qu'un accès limité aux données et sont dans l'obligation de les utiliser en conformité avec les dispositions de la législation applicable en matière de protection des données à caractère personnel.

Elles pourront également être communiquées à des tiers pour répondre à une obligation légale telle que le service des impôts, les institutions et tribunaux compétents…

En dehors des cas énoncés ci-dessus, IPAL s'engage à ne pas vendre, louer, céder ou donner accès à des tiers aux données sans consentement préalable des adhérents, à moins d'y être contraint en raison d'un motif légitime ou d'un motif légal.

Sécurisation des données

Les logiciels de gestion administrative et médiale des adhérents et de leurs salariés sont protégés par identifiants et mots de passe.

L'ensemble des documents sur papier sont conservés de manière sécurisée dans des locaux d'archives fermés à clef où l'accès est strictement limité aux personnes habilitées.

Les droits du salarié sur ses données personnelles

Le salarié bénéficie sur ses données d'un ensemble de droits. Il peut demander à accéder à ses données, demander la rectification d'une donnée erronée ou encore dans certains cas limitatifs demander leur effacement. Il peut également demander la limitation d'un traitement sur ses données. Pour exercer ses droits ou pour toute question sur le traitement de ses données dans l'entreprise, le salarié peut contacter notre délégué à la protection des données (DPO) par email : dpo@ipal.fr.

Pour toute information complémentaire ou réclamation, le salarié ou l'entreprise adhérente peut contacter la CNIL via son site internet www.cnil.fr.