

REGLEMENT INTERIEUR DES ADHERENTS

CEDEST

«Centre pour le Développement de la Santé au Travail »

**4/10 rue Albert Thomas
59951 COUDEKERQUE-BRANCHE cedex**

*Association Loi 1901 n° 1209 code NAF 8621Z
N° SIRET 783 601 289 00037*

Titre I : Principes généraux

Le présent Règlement Intérieur est établi en application de l'article 17 des Statuts. Il complète ces derniers en traitant les points non précisés dans les Statuts.

Article 1 : Conditions d'adhésion

Peuvent adhérer au CEDEST toutes personnes physiques ou morales relevant du champ d'application de la Santé au Travail, défini dans le Code du Travail, Titre II du Livre VI de la Quatrième partie, et remplissant les conditions fixées par les statuts.

L'association adresse, ou tient à disposition de l'employeur les statuts, le présent règlement intérieur, la grille de cotisation ainsi que le document présentant l'objet et l'étendue de la prestation en santé travail, correspondant à la contrepartie mutualisée de l'adhésion.

Article 2 : Contrat d'adhésion

Le contrat d'adhésion, dont le modèle est établi par l'association, comporte notamment l'indication des divers établissements où l'employeur occupe du personnel dans le périmètre de compétence de l'association ainsi que les effectifs occupés dans chacun des établissements.

Le contrat d'adhésion est signé par le représentant légal de l'entreprise ainsi que par le Président du service de santé au travail ou son représentant.

En signant le contrat d'adhésion, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des Statuts et du Règlement intérieur ainsi que les prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la Santé au Travail.

L'adhésion prend effet dès la réception de l'accusé de réception du CEDEST confirmant la prise en compte du contrat d'adhésion.

L'adhésion est acceptée sans limitation de durée.

Article 3 : Démission

L'adhérent qui entend démissionner doit en informer le Président de l'association par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard, le 30 septembre de l'année en cours. La démission deviendra effective au 31 décembre de la même année. L'adhérent devra s'acquitter de la cotisation pour l'année en cours.

En cas de cession, fusion ou cessation d'activité de l'adhérent, sa démission, s'il le souhaite, sera prise en considération à compter du 1er jour du mois suivant la réception de son courrier.

La cotisation sera réduite au prorata temporis.

Article 4 : Radiation

La radiation prévue à l'article 8 des Statuts peut être notamment prononcée dans les cas suivants :

- ❑ Pour défaut de paiement de tout ou partie d'une cotisation, au plus tard le 15 juin de l'année en cours.
- ❑ Pour infraction aux statuts ou non application des prescriptions du présent règlement intérieur
- ❑ Pour inobservation des obligations prévues par la réglementation de la santé au travail, ou pour tout acte contraire aux intérêts de l'ensemble des adhérents.

Dans tous les cas précités, le Conseil d'Administration s'assurera qu'une mise en demeure préalable par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception a laissé à l'adhérent un délai ultime d'au moins 15 jours pour se mettre en conformité. A défaut, il procédera à sa radiation.

Titre II : Obligations réciproques

OBLIGATIONS du CEDEST

Article 5 : La mission du CEDEST

L'association a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail pouvant comprendre notamment des médecins du travail, des médecins, des intervenants en prévention des risques professionnels (Psychologue du travail ; Ergonome ; Hygiéniste industriel ; Toxicologue...), des infirmiers, des assistants de santé travail ; une assistante sociale et des techniciens hygiène et sécurité.

Article 6 : La prestation Santé Travail du CEDEST : contrepartie mutualisée à l'adhésion

L'association délivre à chaque adhérent une prestation Santé Travail pouvant comprendre :

- des actions sur le milieu de travail (a) ;
- un suivi individuel de l'état de santé des salariés (b) ;
- des rapports, études et travaux de recherche (c).

a) Actions sur le milieu de travail :

Tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail de l'association réalise des actions en milieu de travail à visée préventive (études de postes, identification et analyse des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, métrologie, etc ...). Les intervenants assurent à cette occasion, des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui.

Dans les trois mois suivant l'adhésion, un membre de cette équipe prend contact avec l'adhérent pour convenir d'un rendez-vous, notamment afin d'établir un premier repérage des risques professionnels dans l'entreprise. L'adhérent est tenu de le recevoir, dans le cadre de la prestation « accueil nouvel adhérent ».

Par la suite, l'adhérent peut solliciter le service de santé au travail afin de bénéficier de l'intervention de l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail en fonction du besoin identifié.

En fonction du secteur d'activité dont relève l'entreprise adhérente, une action de prévention collective peut être initiée par le CEDEST, notamment dans le cadre du Projet pluriannuel de Service et du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, en lien avec le plan régional santé travail.

Les adhérents relevant d'une branche professionnelle peuvent saisir le CEDEST en ce sens.

Des réunions d'information et de sensibilisation peuvent être mises en place, en fonction des besoins, au bénéfice des adhérents sur les différents secteurs du CEDEST.

Une revue trimestrielle portant sur des actions mise en place au sein des entreprises est distribuée aux adhérents, favorisant ainsi le développement de bonnes pratiques.

b) Suivi individuel de l'état de santé des salariés :

Le suivi de santé est réalisé suivant la réglementation en vigueur.

L'adhérent contacte le CEDEST par écrit, en vue de l'obtention d'une consultation clinique. La convocation est alors adressée à l'employeur, qui la transmet à son salarié.

c) Rapports, études et travaux de recherche :

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CEDEST établissent divers documents et rapports.

- Les rapports et études liées aux actions sur le milieu de travail :

Le médecin du travail communique à l'adhérent les résultats des rapports et études menées en milieu de travail par les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Ces éléments complètent le dossier de l'entreprise adhérente.

- La fiche d'entreprise :

La fiche d'entreprise est élaborée par l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail dans l'année suivant l'adhésion de l'entreprise et communiquée à cette dernière.

Comprenant un premier repérage des risques professionnels et des conseils dispensés par l'intervenant, elle peut aider l'adhérent à élaborer le document unique prévu par la réglementation en vigueur.

- Le rapport annuel d'activité du médecin du travail

Dans les structures visées par le Code du travail, un rapport annuel d'activité est élaboré par le médecin du travail.

- Le dossier médical en Santé au Travail :

Un dossier médical en Santé au Travail est constitué par le professionnel de santé pour chacun des salariés suivis conformément à la réglementation en vigueur. Il est notamment alimenté par les fiches d'expositions réglementaires communiquées par chaque adhérent.

d) Participation à des actions de santé publique

Conformément à ses missions, l'association participe à des actions de santé publique (études, enquêtes, veille sanitaire..).

Article 7 : La prestation Santé Travail du CEDEST n'entrant pas dans la contrepartie mutualisée à l'adhésion

L'association peut proposer à l'adhérent des prestations complémentaires ne correspondant pas à la contrepartie mutualisée à l'adhésion :

Ces prestations, non couvertes par la cotisation de base, font l'objet d'une facturation complémentaire dans les conditions déterminées annuellement par le Conseil d'Administration.

- Les actions de pluridisciplinarité inhabituelles, ponctuelles, d'envergure nécessitant une intervention d'expert
- Les actions globales de dépistage, en particulier celles qui sont à la demande de l'entreprise
- L'élaboration du volet médical lié à la demande d'attestation d'exposition par l'employeur, aux Agents Chimique Dangereux pour les anciens salariés de l'entreprise
- Le recours aux Intervenant en Prévention des Risques Professionnels dans le cadre de l'article L. 4644-1 du Code du Travail
- La formation/sensibilisation au-delà d'un volume par entreprise fixé annuellement par le Conseil d'Administration.

OBLIGATIONS DE CHAQUE ADHERENT :

Article 8 : Obligations générales :

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

Article 9 : Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

Le niveau de la cotisation est fixé afin de permettre à l'Association de faire face à ses obligations, qu'il s'agisse des frais d'installation, d'équipement et de fonctionnement, ou d'assurer en nombre et en qualité les prestations aux adhérents. La cotisation repose sur un principe de mutualisation.

La cotisation couvre la prestation Santé Travail délivrée par l'équipe pluridisciplinaire correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion (cf article 6).

La cotisation est due annuellement bien que la contrepartie mutualisée due à l'adhérent correspondant au suivi médical ne présente pas nécessairement un caractère annuel.

La cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte, même si le salarié n'a occupé son poste que pendant une partie de ladite période.

Lors de l'adhésion, la cotisation de l'année est calculée prorata temporis par mois complet.

Un droit d'entrée forfaitaire par salarié est demandé, son montant est décidé par le Conseil d'Administration chaque année.

Par dérogation, les cotisations peuvent être définies différemment notamment pour les catégories particulières de travailleurs visés par le Code du travail ou par des accords collectifs de branche spécifiques en santé au travail (salariés des particuliers employeurs, salariés temporaires, salariés éloignés, etc).

L'adhérent est tenu de rembourser au CEDEST le coût des examens complémentaires légalement à sa charge qui ne sont pas couverts par la cotisation normale ainsi que les frais correspondants aux prélèvements, analyses et mesures prévus à l'article R. 4624-37 du Code du Travail.

L'adhérent peut solliciter des prestations ne correspondant pas à la contrepartie mutualisée à l'adhésion (article 7).

Ces prestations, non couvertes par la cotisation de base, font l'objet d'une cotisation complémentaire dans les conditions déterminées annuellement par le Conseil d'Administration.

Article 10 : Déclarations annuelles

Chaque année, l'adhérent est invité à compléter son état du personnel suivant les instructions données et les moyens de transmission définis par l'association.

L'effectif déclaré doit correspondre au nombre physique de salariés et non pas à un nombre équivalent temps plein.

L'adhérent ne peut s'opposer au contrôle, par l'association, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis à la sécurité sociale ou à l'administration fiscale.

L'absence de déclarations complètes et de règlement des cotisations à la date du 15 mars de l'année en cours, entraîne la suspension immédiate des prestations (et ce

jusqu'au paiement intégral des cotisations et sommes dues auxquelles s'ajoutera, s'il y a lieu, une majoration forfaitaire de 10% HT exigible dans les conditions définies à l'article 11 ci-après.

Article 11 : Appel de cotisations-Facturation des visites de nouveaux salariés

I.- Cotisations : L'appel de cotisation adressé par le CEDEST à chaque adhérent indique les bases de calcul de la cotisation, la périodicité, le mode de paiement et la date limite d'exigibilité.

En cas de retard de paiement de cotisations, le CEDEST adresse à l'adhérent un mail de relance, suivi si nécessaire, d'une lettre recommandée avec accusé de réception, rappelant la situation et permettant à l'adhérent, s'il y a lieu de justifier auprès du CEDEST, du retard de règlement et de proposer une solution dans un délai de 15 jours de la réception du courrier RAR.

Chaque courrier de relance par lettre recommandée avec accusé de réception fera l'objet d'une facturation de frais de relance dont le montant est défini annuellement par le Conseil d'Administration.

A défaut de règlement de la cotisation dans les quinze jours suivant l'envoi de ce courrier, l'adhérent fera l'objet d'une suspension des prestations dans l'attente du paiement intégral de sa cotisation.

De plus, indépendamment des dispositions ci-dessus exposées, il sera, en l'absence de règlement de l'intégralité de la cotisation, et « a fortiori » de déclaration annuelle avant le 15 mars, appliqué une majoration forfaitaire de 10% des sommes dues.

Au-delà de la date du 15 juin de l'année en cours sus visée, il s'expose à la radiation (article 4).

II.- Visites de nouveaux salariés : En ce qui concerne la facturation de ces visites, elle sera effectuée trimestriellement les 15 mars, juin, octobre et décembre de chaque année et devra faire l'objet d'un règlement intégral au plus tard dans les 3 mois de la facturation faute de quoi il sera appliqué la même procédure de recouvrement et majorations que pour le règlement des cotisations en ce compris l'éventuelle radiation prévue à l'article 4 ci-dessus.

Dans tous les cas, Le CEDEST se réserve le droit de procéder au recouvrement des cotisations et sommes qui lui sont ou seront dues par tous moyens légaux à sa convenance.

En cas de nouvelle adhésion, l'adhérent doit s'acquitter des droits d'entrée.

La sortie d'un salarié en cours d'année ne donne lieu à aucune modification de la cotisation.

Article 12 : Documents à transmettre à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail:

L'adhérent communique à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail l'ensemble

des documents et rapports rendus obligatoires par la réglementation en vigueur et nécessaires à la réalisation de leur mission : document unique d'évaluation des risques professionnels, , les fiches d'exposition réglementaires information sur la nature et la composition des produits utilisés, fiches de données de sécurité, etc.

Article 13 : Actions sur le milieu de travail

L'adhérent est tenu de laisser à tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, un libre accès aux lieux de travail.

L'adhérent informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail d'un cas de recours par ses soins, à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré, auquel il confie une mission.

Le médecin du travail est autorisé à faire effectuer aux frais de l'entreprise, par un laboratoire agréé, les prélèvements de produits nocifs qu'il estimera nécessaires.

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont tenus au secret du dispositif industriel et technique de fabrication et de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel. Il en est de même pour tout Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (I.P.R.P.).

Article 14 : Suivi individuel de l'état de santé des salariés :

La périodicité des visites est établie par le Service de Santé au Travail, compte tenu de la nature des risques auquel le salarié est exposé et de son état de santé.

En cas d'indisponibilité d'un salarié, l'employeur a l'obligation d'en avertir l'association, dès réception de la convocation, par appel téléphonique précédant une notification écrite, de manière qu'il puisse être pourvu immédiatement au remplacement du salarié ainsi excusé, et à la fixation d'un nouveau rendez-vous.

Toute absence de salariés aux examens cliniques (médecin ou infirmier) ou annulations tardives (RDV non annulés par écrit dans les 3 jours francs qui précèdent) donneront lieu à facturation sur les bases définies annuellement par le Conseil d'Administration.

Il appartient à l'adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux ainsi que de tout examen prescrit par le médecin du travail (entretien infirmier, examen complémentaire....) et des risques auxquels il s'expose en refusant de s'y soumettre.

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'association les nouvelles embauches via le portail adhérent ainsi que les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R. 4624- 31 du Code du Travail.

Les examens ont lieu sur décision de l'association :

- Soit dans l'un des centres fixes organisés par le CEDEST

- Soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'établissement conformément aux articles de 1 à 4 de l'arrêté du 12 janvier 1984 du code du travail, sous réserve qu'ils répondent à la réglementation en vigueur

Titre III : Fonctionnement

Les instances dirigeantes et de surveillance:

Article 15 : L'instance dirigeante : le Conseil d'administration

L'Association est administrée paritairement par un Conseil composé de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants. Les membres suppléants siègent en remplacement des membres titulaires de leur collège respectif.

- La moitié constitue le « collège employeurs ». Les membres sont désignés par les entreprises adhérentes. Le MEDEF Côte d'Opale coordonne les organisations patronales en vue d'assurer la représentation des employeurs. Trois sièges de membres titulaires et trois sièges de membres suppléants sont attribués aux membres fondateurs.
- La moitié constitue le « collège salariés ». Les membres sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel pour représenter les salariés des entreprises adhérentes.

La durée du mandat des membres du Conseil d'Administration est de quatre ans renouvelables.

Un Président, un vice-président et un secrétaire sont élus par et parmi les membres du collège employeurs;

Un trésorier est élu par et parmi les membres du collège salariés

Article 16 : L'instance de surveillance : la Commission de contrôle

La Commission de contrôle est constituée dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

La Commission de Contrôle est composée de 15 membres dont cinq représentent les employeurs et dix les salariés.

- Les représentants des employeurs sont désignés par les entreprises adhérentes. Le MEDEF Côte d'Opale coordonne les organisations patronales en vue d'assurer la représentation des employeurs. Trois représentants sont désignés parmi les membres fondateurs.
- Les membres salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La durée du mandat des membres de la Commission de Contrôle est de quatre ans renouvelables.

Le Président de la Commission de contrôle est élu par et parmi les représentants

des membres salariés. Le secrétaire est élu par et parmi les représentants des employeurs.

Article 17 : La commission médico technique

La commission médico-technique de l'association comprend :

- le Président de l'association ou son représentant
- les délégués de médecins du travail
- les délégués des collaborateurs médecins
- les délégués d'intervenants en prévention des risques professionnels
- les délégués d'infirmiers en santé au travail
- les délégués d'assistant en prévention santé travail.

Les membres siègent pour une durée de trois ans.

La commission médico-technique élabore son règlement intérieur lors de sa première réunion.

Article 18 – Le projet pluriannuel de Service et le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

L'association établit un Projet de Service d'une durée de 3 ans au sein de la commission médico-technique.

Elaboré sur la base d'une analyse des besoins en santé au travail des adhérents et de leurs salariés, ce projet définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec la DIRECCTE (Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail).

Le Projet de Service peut notamment déterminer le contenu de la prestation collective en santé au travail délivrée par le CEDEST au bénéfice de ses adhérents Il est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association.

Article 19 – L'agrément

Le CEDEST fait l'objet d'un agrément pour une période maximale de cinq ans par la DIRECCTE (Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), après avis du médecin inspecteur du travail. Le Président de l'association informe chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

Règlement Intérieur approuvé en séance par le Conseil d'Administration
Le mardi 5 décembre 2017,

Daniel GARREAU,
Président



