



# REGLEMENT INTERIEUR

---

« EnSanté ! »

Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)  
Association régie par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901

Approuvé par le Conseil d'Administration  
du 27 septembre 2022



# SOMMAIRE

ADHESION .....	2
DEMISSION .....	3
PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT .....	3
EXAMENS COMPLÉMENTAIRES .....	4
PAIEMENT DES COTISATIONS .....	5
COMMISSION AMIABLE PARITAIRE DE RECOURS GRACIEUX .....	6
SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ .....	8
ACTIONS DU MÉDECIN SUR LE MILIEU DU TRAVAIL .....	18
CONTESTATIONS – RECOURS .....	22
ORGANISATION DU SERVICE .....	23

# PREAMBULE

## Article 1<sup>er</sup>

Le présent règlement intérieur détermine, en complément des statuts, les droits et obligations du service de santé et ceux de ses adhérents. Il est disponible dans l'espace adhérent sur le site [www.ensante.fr](http://www.ensante.fr)

Sauf indication contraire, les références faites dans le présent règlement intérieur aux dispositions légales ou réglementaires visent des articles du Code du Travail.

Le présent règlement intérieur a été modifié en dernier lieu par le Conseil d'Administration en date du 27 septembre 2022 avec date de prise d'effet au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

# ADHESION

## Article 2

En signant le bulletin 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.

Il est délivré à l'employeur un récépissé de son adhésion. Ce récépissé précise la date d'effet de l'adhésion.

L'employeur complète au moment de la saisie en ligne de son adhésion un document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les risques mentionnés à l'article R. 4624-23, qui permettent au travailleur de bénéficier d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce document est établi en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques prévu à l'article R. 4624-46 après avis du ou des médecins du travail concernés ainsi que du comité social et économique s'il existe.

Ce document est mis à jour chaque année selon les mêmes modalités. Cette déclaration du personnel permet à EnSanté de positionner dans un parcours de santé le suivi médical des salariés selon les professionnels de santé.

L'absence de communication de la liste du personnel entraîne une facturation d'office sur la base du dernier effectif connu majoré de 10 %.

Il est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

## DEMISSION

### Article 3

Sauf dans les cas de cession, cessation ou de fusion, l'employeur qui entend démissionner doit en informer l'association par lettre recommandée avec accusé de réception moyennant le respect du préavis visé à l'article 7 des statuts.

## PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

### Article 4

Tout adhérent est tenu d'acquitter :

- une cotisation déterminée conformément à l'article 29 des statuts ;
- le cas échéant, les sommes dues en contrepartie des missions complémentaires visées à l'article 2 des statuts ;
- le cas échéant, les pénalités ou majorations qui pourraient être dues au titre de l'article 29 des statuts.

### Article 5 – Ressources de l'Association

Les ressources de l'Association se composent :

1. Des cotisations fixées pour chaque catégorie d'adhérents et payables à l'échéance de la facture, sous réserve de régularisations en fonction du montant des cotisations.
  - Le montant du Per capita et des régularisations est fixé par l'Assemblée Générale ;
  - Les cotisations sont calculées sur le nombre de travailleurs suivis, chacun comptant pour une unité. Elles sont facturées en mode per capita non taxé. L'Association EnSanté est assujettie à la TVA. 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 été occupé que pendant une partie de la période annuelle de

cotisation. Les cotisations sont établies sur l'année civile.

2. Des sommes acquittées par les adhérents en contrepartie des missions complémentaires visées à l'Article 2 des statuts. Ces sommes font l'objet d'une grille tarifaire ;
3. Du revenu des biens et de toutes autres ressources autorisées par la loi ;
4. Des pénalités qui pourraient être réclamées aux adhérents dont les salariés feraient l'objet d'absences répétées et/ou injustifiées aux visites médicales auxquelles ils ont été régulièrement convoqués.
5. Des ressources exceptionnelles résultant de subventions qui peuvent être accordées à l'association, sous réserve des prescriptions légales en vigueur ;
6. Des majorations du montant des cotisations. Le taux de majoration est fixé par l'Assemblée Générale ;
7. Les services complémentaires proposés conformément à l'article 2 des statuts et l'offre spécifique de services aux travailleurs indépendants et aux chefs d'entreprise non-salariés feront l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire ;
8. En cas de non règlement de la cotisation à l'expiration du délai fixé, EnSanté peut, par lettre de rappel, mettre l'adhérent en demeure de régulariser sa situation dans un délai de 15 jours.

Passé ce délai, il sera appliqué aux retardataires une pénalité de 10 % du montant des cotisations dues. Le Conseil d'Administration est informé des radiations prononcées pour défaut de paiement. Les services de la DDETS seront alors informés de la situation irrégulière dans laquelle l'adhérent se trouvera consécutivement à son exclusion afin de décharger EnSanté de toute responsabilité.

L'adhérent défaillant radié pourra régulariser sa situation en ré-adhérant à l'Association et en s'acquittant des sommes non réglées.

Le service doit être mis à même de contrôler l'exactitude des déclarations des adhérents sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par consultation des déclarations sociales et DSN ou, le cas échéant, DADS-U.

## **Article 6 - Examens complémentaires**

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux

fins d'analyse.

Les examens complémentaires effectués par un organisme extérieur et payés par EnSanté sont mutualisés sur l'ensemble des adhérents.

## Article 7 - Paiement des cotisations

En application des dispositions de la loi du 2 août 2021, EnSanté propose à ses adhérents au titre de ses prestations :

- une offre socle financée par les cotisations ;
- une offre complémentaire sur devis/facturation ;
- une offre spécifique sur devis/facturation.

Les factures de cotisation sont acquittées ainsi qu'il suit :

- Le montant du Per capita est validé par l'Assemblée Générale, sur proposition du Conseil d'Administration ;
- Le montant et la périodicité sont déterminés par le Conseil d'Administration :
  - entreprises de 10 salariés et plus : facturation annuelle avec quatre échéances
  - entreprises de moins de 10 salariés : facturation annuelle
- Les adhérents s'acquittent des sommes dues dans les meilleurs délais à la date d'échéance indiquée sur la facture.

Le Conseil d'Administration peut proposer des prélèvements automatiques de paiement des cotisations ou toutes autres modalités conformes aux dispositions légales et réglementaires.

EnSanté a développé un mode de gestion dématérialisé des cotisations et impose aux adhérents une télédéclaration à partir de son portail [www.ensante.fr](http://www.ensante.fr)

Lors d'adhésion nouvelle en cours d'année, le montant de la cotisation est exigible dès l'adhésion au Service et doit être acquitté au plus tard avant l'expiration du délai d'un mois. En cas de non-paiement, la radiation de l'adhérent défaillant peut être prononcée par le Conseil d'Administration.

# RETRAIT D'ADHESION – RADIATION

## Article 8

L'adhésion est donnée sans limite de durée. Cependant,

après une interruption consécutive et sans explication de plus d'un an, l'adhérent sera considéré comme démissionnaire. Lors d'adhésion nouvelle en cours d'année, le montant de la cotisation est exigible dès l'adhésion à EnSanté.

## Article 9

La radiation peut être prononcée par le Conseil d'Administration à l'encontre de l'adhérent qui, à l'expiration du délai de 15 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts ou du règlement intérieur, notamment :

- pour non-paiement des cotisations ;
- en refusant à l'Association les informations nécessaires à l'exécution des obligations de la santé au travail ;
- en s'opposant à la surveillance de l'hygiène et la sécurité des lieux de travail, telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur ;
- ou en faisant obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

## Article 10

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

# COMMISSION AMIABLE PARITAIRE DE RECOURS GRACIEUX

## Article 11

La Commission amiable paritaire de recours gracieux connaît toutes les requêtes formées par les entreprises adhérentes qui, éprouvant des difficultés relatives au paiement des cotisations patronales dues à EnSanté, sollicitent des facilités de paiement ou des remises de cotisations.

Après un examen du dossier financier de l'entreprise adhérente concernée,

- la commission décide des mesures de remises et de rééchelonnement si les sommes objets de ces aménagements sont inférieures, pour chaque entreprise et par année civile, à 5 000 € ;

- si les sommes objets de ces aménagements sont égales ou supérieures, pour une entreprise et par année civile, à 5 000 €, la commission rend un avis consultatif au Conseil d'Administration qui statuera et notifiera sa décision à l'intéressée.

## Article 12 – Composition

La Commission amiable de recours gracieux comprend six membres :

- cinq administrateurs désignés en son sein par le Conseil d'Administration, dont trois représentants des entreprises adhérentes, deux représentants des salariés,
- et le trésorier de l'Association.

Le Directeur/Responsable administratif et financier du Service de Santé au Travail participe aux travaux de la Commission avec voix consultative.

L'un des représentants des entreprises adhérentes, désigné par le Conseil d'Administration, préside la Commission. En cas de partage des voix, sa voix est prépondérante.

## Article 13

Les cinq membres administrateurs de la Commission amiable paritaire de recours gracieux sont désignés par le Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration désigne, parmi les membres représentant les entreprises adhérentes, celui qui présidera la Commission. Le mandat des membres de la Commission, ainsi que celui du président de la Commission, peuvent être révoqués par le Conseil d'Administration, qui pourvoit à leur remplacement.

La durée du mandat des membres de la Commission amiable est celle de leur mandat d'administrateur. La durée du mandat du président de la Commission est celle de son mandat.

## Article 14 – Procédure

### Article 14- 1 – Saisine de la Commission

La Commission est saisie par la réception de la requête adressée par écrit par l'entreprise au président de la Commission, au siège d'EnSanté. La requête doit être motivée et accompagnée de toutes les pièces visées dans la requête.

### Article 14-2 – Instruction de la requête

La Commission peut, dans le cadre de son instruction de la requête, demander à l'entreprise adhérente tout document

qu'elle estime nécessaire, et notamment tout document comptable (bilans et comptes de résultat, rapports des commissaires aux comptes, etc), bancaire ou juridictionnel (jugement d'ouverture d'une procédure collective, etc).

Elle peut entendre le représentant de l'adhérent demandeur. Lorsque la décision est prise par la Commission, elle est signée par le président de la Commission. Lorsqu'elle est prise par le Conseil d'Administration, elle est signée par le président.

## SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE

### Article 15 – Le suivi individuel de l'état de santé

Cette mission est assurée par les professionnels de santé et une équipe pluridisciplinaire comprenant notamment des médecins du travail, des médecins collaborateurs, des internes, des infirmiers en santé travail, des intervenants en prévention des risques professionnels.

Le service médical 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 (article L. 4622-2 du code du travail).

Dans le cadre de cette mission, un Dossier Médical en Santé au Travail (DMST) est ouvert et complété par le professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail. Ce DMST est conservé selon les délais réglementaires.

Les visites médicales peuvent être réalisées en présentiel ou faire appel à la télémédecine selon l'appréciation du professionnel de santé et avec le consentement du travailleur.

Selon la catégorie déclarée pour les travailleurs (Suivi Individuel Simple, Suivi Individuel Adapté et Suivi Individuel Renforcé), le service assure des typologies de visites différentes.

#### **Définition des suivis individuels :**

##### **A. Suivi Individuel Adapté :**

- a. Travailleur ayant une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH)
- b. Travailleur titulaire d'une Invalidité
- c. Travailleurs de moins de 18 ans

- d. Travailleur de nuit
- e. Travailleur soumis aux champs électromagnétiques
- f. Travailleur exposé aux agents biologiques pathogènes groupe 2
- g. Femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante

## **B. Suivi Individuel Renforcé (travailleur exposé) :**

- a. à l'amiante
- b. au plomb
- c. aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés
- d. aux agents biologiques des groupes 3 et 4
- e. aux rayonnements ionisants (catégorie B)
- f. au risque hyperbare
- g. au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages
- h. à la conduite d'engins (ex : CACES...)
- i. à la manutention manuelle de plus de 55kg
- j. ayant une habilitation électrique
- k. sur demande écrite de l'employeur après avis du médecin du travail et du CSE
- l. aux rayonnements ionisants (catégorie A)\*
- m. aux moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux\*
- n. aux mannequins\*

*\* Ces trois catégories imposent un Suivi Individuel Renforcé avec une périodicité maximale d'un an (SIR1).*

## **Les visites réalisées :**

### **1. La Visite d'Information et de Prévention (articles R4624-10 à R4624-21) – (SI ou SIA)**

Dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail, cette visite a notamment pour objet

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de

santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Les travailleurs déclarés en SIA bénéficient de cette visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation sur le poste de travail.

La visite d'information et de prévention n'est pas nécessairement pratiquée par le médecin du travail. Elle peut l'être par l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire, le collaborateur du médecin du travail, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention.

Cette visite d'information et de prévention n'est pas requise si les conditions suivantes sont remplies :

- le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans (SI), ou dans les trois ans (SIA) précédant son embauche ;
- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ;
- et aucun avis d'inaptitude ou mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste n'aient été formulés depuis cinq ou trois ans (selon la nature du suivi médical).

Périodicité de ces Visites d'Information et de Prévention :

- Tous les 5 ans (SI)
- Tous les 3 ans (SIA)
- Périodicité adaptée selon appréciation du médecin du travail (conditions de travail, risques professionnels, âge et état de santé du travailleur), n'excédant pas les valeurs précédentes.

## **2. L'examen médical d'aptitude (articles R4624-22 à R4628) – (SIR)**

Effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste, cet examen a notamment pour objet

- de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec

l'état de santé du travailleur qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;

- de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- d'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- de sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Cet examen médical d'aptitude n'est pas requis si les conditions suivantes sont remplies :

- le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche ;
- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
- et aucun avis d'inaptitude ou mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste n'aient été formulés au cours des deux dernières années.

### **Périodicité du suivi individuel renforcé :**

- Tous les 4 ans par le médecin du travail
- Avec une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé
- Annuelle par le médecin du travail pour les SIR1.

### **3. La surveillance post-exposition ou post-professionnelle (articles R4624-28-1 à R4624-28-3)**

Organisée pour les catégories de travailleurs suivantes :

- les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé (SIR et SIR1),
- les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés à l'article R. 4624-23 antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

A la demande de l'employeur, lors de la cessation de l'exposition

du travailleur à ces risques particuliers, ou lors de sa mise à la retraite. Le travailleur, s'il s'estime concerné et en l'absence de demande de l'employeur, peut faire la démarche auprès du SPST, pour bénéficier de cette visite. Le SPST vérifie si les conditions sont remplies pour procéder à cette surveillance pot-exposition ou post-professionnelle.

Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1.

A l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur le document dressant l'état des lieux et le verse au dossier médical en santé au travail. Selon ses constats, le médecin du travail met en place, le cas échéant, la surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en partenariat avec le médecin traitant.

#### **4. La visite de mi-carrière**

Effectuée par le professionnel de santé, cette visite est à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur. Elle peut être couplée avec une autre visite médicale devant intervenir durant les deux années précédant les 45 ans du travailleur (ou âge déterminé par accord de branche).

Cette visite est initiée par l'employeur, le salarié ou le service de prévention et de santé au travail.

Elle a pour objectif :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- de sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Après échange avec l'employeur et le salarié, le professionnel de santé peut proposer par écrit les mesures suivantes :

- aménagement, adaptation ou transformation du poste de travail,
- aménagement du temps de travail en prenant en compte notamment l'âge et l'état de santé du salarié

## **5. Les visites de Prévention de la désinsertion professionnelle (articles R4624-29 à R4624-33-1)**

### **a. La visite de préreprise**

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 préreprise.

Elle peut être à l'initiative du

- médecin conseil de la sécurité sociale,
- médecin du travail,
- médecin traitant,
- travailleur.

Effectuée par le médecin du travail, ce dernier peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

### **b. La visite de reprise**

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

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

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

L'examen de reprise a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Le médecin du travail est informé par l'employeur de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

### **c. Le rendez-vous de liaison**

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de préreprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

Il est à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pour les arrêts de travail de plus de trente jours. Il se déroule dans l'entreprise ou à distance.

Le service de prévention et de santé au travail peut participer, en tant que de besoin, au rendez-vous de liaison.

### **6. Les Visites à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail (articles R4624-34)**

Le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

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

### **7. Les examens complémentaires (articles R4624-35 à R4624-38)**

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Les examens complémentaires sont à la charge du service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de prévention et de santé au travail, ou choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

Ces derniers sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail.

Concernant le déroulement des visites et des examens médicaux (articles R4624-39 à R4624-41-6), le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

## **Article 16 - Cas de déclaration d'inaptitude (Articles R4624-42 à R4624-44) :**

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de

travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

- s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur.

## **Article 17 – Contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail (Articles R4624-45 à R4624-45-2) :**

En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Le conseil de prud'hommes statue selon la procédure accélérée au fond dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12.

Le médecin du travail informé de la contestation peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail

## **Article 18**

L'adhérent est tenu d'adresser à l'Association :

- dès son adhésion, la liste de ses établissements ainsi que la liste globale du personnel occupé avec l'indication de la date de naissance, du poste de travail confié, de la nature du contrat et de sa classification (SI, SIA ou SIR)
- les mises à jour régulières,
- périodiquement, le mouvement précis des entrées et sorties dans l'ensemble des établissements.

Il doit notamment préciser, s'il y a lieu, les noms des salariés affectés à l'un des travaux énumérés par la réglementation en vigueur et dont la liste figure à l'article 15 du présent Règlement.

## Article 19

Les convocations nominatives sont établies par l'Association et adressées à l'adhérent – à minima 15 jours avant la date fixée pour l'examen, sauf cas d'urgence. Ce dernier les remet aux intéressés.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison des besoins de l'entreprise ou d'une cause personnelle, l'adhérent doit en aviser sans délai le service au plus tard 48 heures avant l'heure prévue de la convocation.

Ce renvoi ne peut être qu'exceptionnel.

Le salarié sera reconvoqué en fonction des places disponibles. L'Association ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues aux articles précédents.

Toute absence non signifiée dans le délai de 48 heures d'un salarié à la visite sera mise à la charge de l'employeur et facturée selon la grille tarifaire arrêtée par le Conseil d'administration et fixée par l'Assemblée Générale.

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

EnSanté ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues aux articles précédents.

## Article 20

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux peuvent être définies par convention passée entre EnSanté et l'adhérent, notamment dans le cas où celui-ci met à la disposition du service médical des locaux d'examen et le personnel infirmier nécessaire lorsqu'il existe.

## Article 21

Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée au service le nom de l'opposant qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

Il appartient à l'adhérent de rappeler à son personnel le

caractère obligatoire des examens médicaux et, éventuellement d'en faire figurer l'obligation dans le Règlement Intérieur de l'entreprise.

## Article 22

Les examens ont lieu :

- soit à l'un des centres fixes organisés par EnSanté.
- soit à l'un des centres mobiles équipés par EnSanté.
- soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'établissement de l'adhérent, sous réserve de compatibilité avec les pratiques professionnelles de santé au travail.

Dans le cas où une entreprise en fait la demande, les examens médicaux peuvent avoir lieu au siège de l'établissement à condition que l'effectif des salariés de l'établissement le justifie et que les locaux destinés aux examens répondent aux dispositions en vigueur et au cahier des charges de EnSanté. La direction de EnSanté valide cette possibilité à l'occasion d'une convention particulière avec l'entreprise.

Il en est de même pour les visites médicales réalisées à bord des centres mobiles stationnés dans l'entreprise.

L'absence non excusée est facturée à l'entreprise selon un montant fixé annuellement par le Conseil d'Administration.

# ACTION DU MEDECIN SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

## Article 23

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18.

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration

des conditions de travail.

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 pré-cités.

## Article 24

L'adhérent doit se prêter à toute visite du professionnel de santé sur les lieux de travail lui permettant d'exercer ses conseils en prévention, notamment en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'hygiène générale de l'établissement et l'adaptation des postes et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

Le professionnel de santé est autorisé à faire effectuer, au frais de l'adhérent, par un laboratoire agréé les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires.

L'intervenant en prévention des risques professionnels a accès aux documents non nominatifs de l'entreprise rendus obligatoires par la réglementation de la santé au travail.

## Article 25

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

A cette fin, le service de santé au travail effectue notamment les tâches suivantes :

### **a) Conduire les actions de santé au travail**

Les actions sur le milieu du travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article L 4622-2.

Elles comprennent notamment :

1. La visite des lieux de travail ;
2. L'étude des postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
3. L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
4. L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;

5. La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et services d'urgence ;
6. La participation aux réunions du comité social et économique (ou lorsque celui-ci n'est pas encore en place du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ;
7. La réalisation de mesures métrologiques ;
8. L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
9. Les enquêtes épidémiologiques ;
10. La formation aux risques spécifiques ;
11. L'étude de toute nouvelle technique de production ;

### **b) Conseiller les employeurs, les salariés et les représentants du personnel**

Le service de santé au travail est chargé de conseiller non seulement l'employeur, mais aussi les collaborateurs et les représentants du personnel, 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 du Code du Travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

### **c) Surveillance de l'état de santé des travailleurs**

Le service de santé au travail 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 du Code du Travail et de leur âge.

### **d) Veille et recherche**

Les services de santé au travail participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

### **e) Formation santé et sécurité**

EnSanté est habilité organisme de formation et à ce titre, propose aux adhérents et aux salariés des sessions de formation sécurité en lien avec la gestion des risques.

## Article 26

Les professionnels de santé ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail.

Ils y réalisent des visites, soit à leur initiative, soit à la demande de l'employeur ou de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail ou, à défaut, des instances représentatives du personnel.

Le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par le Code du travail.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 4624-9.

Les conditions dans lesquelles le médecin du travail et, sous son autorité, les professionnels de santé de l'entreprise de travail temporaire ont accès aux postes de travail utilisés ou susceptibles d'être utilisés par des travailleurs temporaires sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, après avis du médecin du travail intéressé.

## Article 27

L'adhérent doit obligatoirement associer le médecin du travail à l'étude de toute nouvelle technique de production et à la formation à la sécurité prévue à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes.

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail est informé :

1. De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur de ces produits ;
2. Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés ci-dessus

## Article 28

L'adhérent est tenu de prendre en considération :

- les avis qui lui sont présentés par le médecin en ce qui concerne l'application de la législation sur les emplois réservés et les personnes en situation de handicap,
- les propositions qui lui sont faites par le médecin en matière de mesures individuelles telles que mutation ou transformation de poste, dès lors que ces mesures sont

justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés.

Il fait connaître au médecin les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

## Article 29

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, l'employeur doit veiller à ce que le médecin du service interentreprises, membre de droit de la Commission soit convoqué à chacune des réunions, conformément aux dispositions du Code du Travail.

## Article 30

Lorsqu'il existe un Comité social et économique (CSE) et que l'ordre du jour d'une réunion comporte des questions relatives à la santé au travail, celui-ci doit être adressé au médecin dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres membres.

Le médecin ou son représentant assiste à cette séance avec voix consultative.

## Article 31

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail ou, à défaut, du Comité social et économique. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Dans chaque entreprise ou établissement, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle sont consignées les caractéristiques de l'entreprise et notamment les risques professionnels et les effectifs exposés à ces risques.

La fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement au Service.

# CONTESTATIONS – RECOURS

## Article 32

Le salarié ou l'employeur peut saisir le Conseil de Prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant

sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4.

Le Conseil de Prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond, est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification.

Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie du litige.

Le médecin du travail informé de la contestation peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail.

## ORGANISATION DU SERVICE

### Article 33

Le Président de l'Association a la responsabilité générale du fonctionnement du service médical dont la gestion peut être confiée à un.e directeur.trice - ou un.e secrétaire général.e - nommé.e par le Conseil d'administration.

### Article 34 – Secret médical et indépendance médicale

#### **Secret médical**

Le dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4.

Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé.

En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail.

Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur.

Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la

santé publique, peut demander la communication de ce dossier.

Toutes dispositions utiles sont prises pour que le secret médical soit respecté dans les locaux mis à disposition des professionnels de santé, notamment en ce qui concerne l'informatisation des dossiers médicaux, le courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux et l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés. Ces dispositions s'appliquent aussi bien à l'égard des adhérents qu'à l'égard de l'association.

Le secret professionnel est imposé au personnel auxiliaire mis par les adhérents à la disposition des médecins du travail de l'association.

### **Indépendance médicale** (Article R. 4127-95 du Code de la Santé Publique)

Le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier, à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.

En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt de la santé publique et dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce.

### **Article 35 — Indemnisation des membres de la commission amiable de recours gracieux**

Les membres salariés sont indemnisés des pertes de salaires résultant de l'exercice de leur mandat au sein de la Commission paritaire de recours amiable selon les modalités identiques à celles visées à l'article 36 des statuts.

### **Article 36 — Indemnisation des administrateurs**

Les membres du Conseil d'administration et les membres de la Commission de Contrôle reçoivent pour leur participation aux réunions de travail de la gouvernance une indemnité participative dont le montant et les modalités sont fixées par le Conseil d'administration.

Les comptes d'EnSanté sont placés sous la surveillance/vérification d'un commissaire aux comptes.

Selon les circonstances et sur justificatif, les indemnités légales de déplacement, de restauration et d'hébergement seront versées conformément au barème fixé par l'Association.





L'atout prévention  
— des entreprises

**SIÈGE SOCIAL**

**Centre des Rives du Lez  
273 avenue de la Pompignane – BP 2172  
34027 MONTPELLIER CEDEX 1**

**Tél. : 04 67 84 76 90**

**e-mail : [relation.adherent@ensante.fr](mailto:relation.adherent@ensante.fr)**

**[www.ensante.fr](http://www.ensante.fr)**

 **@EnSanté**