

## I. ADHÉSION

### Article premier

Le présent règlement général est établi en application de l'article 37 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.

### Article 2

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts au point de vue de la situation géographique et de l'activité professionnelle exercée, doit adhérer à l'association en vue de l'application de la santé au travail pour son personnel salarié.

### Article 3

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

L'association délivre à l'employeur un récépissé de son adhésion, lequel précise la date d'effet de l'adhésion.

## II. PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

### Article 4

Tout adhérent est tenu au paiement d'un droit d'entrée et de participer sous forme de cotisation aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'association.

Le droit d'entrée dont le montant est fixé par le conseil d'administration correspond aux frais de dossier. Les salariés des nouveaux adhérents ne seront convoqués qu'après le règlement du droit d'entrée.

### Article 5

Les bases de calcul de la cotisation sont fixées par le conseil d'administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'organisation et de fonctionnement de l'association.

Les services obligatoires prévus à l'article L.4622-9-1 CT font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité. La visite d'embauche pour tout nouveau salarié dans l'entreprise, ou première visite d'un salarié embauché, est facturée en sus.

Les services complémentaires proposés et l'offre spécifique de service prévue à l'article L.4621-3 CT font l'objet d'une grille tarifaire.

L'appel de cotisations est adressé par le service administratif de l'association à chaque adhérent. Il indique la base de calcul de cette cotisation, sa périodicité et son mode de paiement. Le non-retour du bordereau d'appel de cotisation induit l'application du tarif spécial par salarié, déterminé par le conseil d'administration, d'après l'effectif connu par le GIST.

### Article 6

Pour certaines catégories de salariés tels que les saisonniers, les intérimaires et les salariés hors département, la cotisation est redevable au rendez-vous.

### Article 7

La prestation globale comprise dans la cotisation est mutualisée. Elle permet à la fois un suivi médical personnalisé et une activité de prévention collective adaptée aux besoins de chaque entreprise. La cotisation couvre l'ensemble des charges résultant des visites réglementaires, des examens occasionnels sollicités par l'entreprise ainsi que les examens complémentaires demandés par le médecin de travail, à l'exception des examens complémentaires spécialisés, ou vaccinations, prévus réglementairement, qui restent à la charge de l'employeur. La cotisation

couvre de même les charges résultant de l'action en milieu de travail, les rencontres et visites, participations aux comités d'hygiène et de sécurité lorsqu'ils existent, réunions en lien avec la santé au travail, l'élaboration des fiches d'entreprises, les études et conseils en aménagement et adaptations des postes de travail et de façon générale la surveillance de l'hygiène et de la sécurité.

### Article 8

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 ladite période. Le nombre d'exams pratiqués, périodiques ou à périodes, n'a pas d'incidence sur le calcul de la cotisation. La date d'exigibilité ne tient pas compte de la date de prestation des actes médicaux.

### Article 9

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.

Dans le cas d'une cotisation due par un nouvel adhérent n'ayant pas de référence salariale sur la première année, celle-ci sera calculée sur la base de la cotisation par salarié présent à l'effectif.

### Article 10

Le temps passé par les salariés pour effectuer les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, demeure dans tous les cas à la charge exclusive de l'employeur qui supporte, en outre, les frais de transport nécessités par ces examens.

### Article 11

Outre les cotisations et droits d'entrée, l'association pourra également facturer à l'adhérent, selon des modalités fixées en conseil d'administration, des dépenses engagées pour des enquêtes et études spéciales, ou formations non prévues comme contrepartie mutualisée à l'adhésion.

### Article 12

L'association pourra également facturer à l'adhérent et recouvrer les coûts des rendez-vous non honorés et non excusés dont il est fait mention à l'article 24 du présent règlement intérieur. Chacun de ces rendez-vous sera facturé sur la base de la cotisation minimale. Cette pénalité fera l'objet d'une facturation spéciale.

### Article 13

En cas de non-règlement de sa cotisation à l'expiration du délai fixé, l'association met l'adhérent en demeure de régulariser sa situation dans un délai de 15 jours avec une majoration de 10%.

Si la cotisation n'est pas acquittée dans les 3 mois de l'échéance, le conseil d'administration peut prononcer à l'encontre du débiteur l'exclusion de l'association, sans préjudice du recouvrement par toute voie de droit, des sommes restant dues. Dans tous les cas, les frais de recouvrement resteront à la charge de l'adhérent.

### Article 14

A la réadhésion, l'intégralité des sommes dues par l'adhérent devront être réglées, et la majoration sera portée à 50% des sommes dues.

### Article 15

En cas de cumul de non-paiement de la cotisation et de redressement judiciaire ou liquidation judiciaire, l'exclusion est automatique, l'intéressé étant averti par lettre recommandée.

### III. DÉMISSION - RADIATION

#### Article 16

L'adhésion est donnée sans limitation de durée. L'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'association par lettre recommandée avec avis de réception.

La date à laquelle prend effet la démission est modulée en fonction de l'importance de l'entreprise :

- 3 mois pour les entreprises de moins de 20 salariés,
- 6 mois pour les entreprises de 20 salariés et plus.

#### Article 17

Outre le cas visé à l'article 14 ci-dessus, 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 avis de réception, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts ou du règlement intérieur, notamment :

- 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 de 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 18

À compter de la date de radiation, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en santé au travail. Information en est alors donnée à l'inspection du travail.

### IV. PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

#### Article 19

L'association met à la disposition de ses adhérents un service de médecine et de santé au travail leur permettant d'assurer la surveillance médicale 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.

#### Article 20

Le service de santé au travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. A cette fin il conduit des actions de santé au travail, conseille pour diminuer les risques et améliorer les conditions de travail, prévient la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, réduit la pénibilité et la désinsertion professionnelle, assure la surveillance de l'état de santé en fonction des risques, de la pénibilité et de l'âge, participe au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles.

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il s'exerce notamment sur :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail,
- La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances liées au travail,
- L'hygiène générale dans les établissements et les services de restauration,
- La prévention et l'éducation sanitaire en rapport avec l'activité professionnelle

Le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, et procède à des examens médicaux. L'association prend toutes dispositions pour permettre au médecin du travail d'accomplir ses missions, notamment en milieu de travail.

#### Article 21

Le service de santé au travail assure les examens auxquels les employeurs sont tenus en application de la réglementation de la médecine du travail, à savoir les examens d'embauchage, les examens périodiques, les examens de surveillance médicale renforcée, les examens de pré reprise et de reprise du travail.

Outre les examens obligatoires prévus aux articles précédents, et chaque fois que cela paraît nécessaire, le service de santé au travail satisfait aux demandes de consultation dont il est saisi par l'adhérent agissant de sa propre initiative, sur la demande du salarié intéressé ou des organismes de Sécurité sociale.

### V. CONVOCATION AUX EXAMENS

#### Article 22

L'adhérent est tenu d'adresser à l'association, dès son adhésion et par la suite chaque année, une liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements, avec l'indication de l'âge, du poste de travail des intéressés, ainsi que les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Cet état devra également préciser les dates de sortie du personnel.

Afin de préparer l'organisation des convocations, la liste des effectifs doit être tenue à jour dans les conditions qui seront notifiées à l'adhérent par l'association.

Il incombe en outre à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'association les nouveaux embauchages ainsi que les reprises de travail après une absence.

#### Article 23

Les programmes de convocations sont établis par le secrétariat médical, compte tenu de la nature des examens à effectuer, de la périodicité devant présider à ces examens, sur les indications du médecin du travail. Ces programmes, établis et vérifiés à l'aide du fichier médical, sont adressés à l'adhérent 8 jours au moins avant la date fixée pour l'examen, sauf cas d'urgence.

L'adhérent les remet sans délais 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 par téléphone pour fixer un nouveau rendez-vous. Les visites de rattrapage demandées par l'employeur ne seront proposées par le GIST qu'en fonction du temps médical disponible restant.

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

#### Article 24

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux peuvent être définies par convention passée entre l'association 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.

#### Article 25

Les rendez-vous non honorés et non excusés au moins 48 heures à l'avance entraîneront l'application de l'article 12 du présent règlement intérieur. Toute absence non motivée et sans excuse à une convocation ne pourra donner lieu à une convocation ultérieure que dans la mesure où le médecin du travail disposera, au profit de l'entreprise, d'un reliquat de temps disponible, sans empiéter sur le temps dû à une autre entreprise.

#### Article 26

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 sous les sanctions que le règlement prévoit pour inobservation des consignes données au personnel.

L'adhérent, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit aviser sans délai le service de santé au travail.

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 du salarié qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

#### Article 27

Les employeurs s'engagent à permettre à leur personnel de se présenter aux visites médicales dans une tenue propre, suivant les recommandations mentionnées sur la convocation.

## VI. LIEUX DES EXAMENS

### Article 28

Les examens de natures médicales ont lieu :

- Soit à l'un des centres fixes organisés par l'association,
- Soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'établissement conformément à l'article R.4624-40 du code du travail.

Ces locaux doivent dans tous les cas répondre aux normes prévues par l'arrêté du 12/01/84 et les recommandations professionnelles de la Haute Autorité de Santé de juin 2007.

Les entreprises adhérentes reçoivent toutes les indications pratiques sur leur centre de rattachement, et la création de tout nouveau centre est portée à la connaissance des entreprises intéressées.

### Article 29

À la suite de chaque examen médical ou VIP, le professionnel de santé établit en double exemplaire, une fiche d'aptitude ou une attestation de suivi. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'adhérent.

La fiche d'aptitude ou l'attestation de suivi doivent être conservées par l'adhérent pour pouvoir être présentées, en cas de contrôle, à l'inspecteur du travail ou au médecin inspecteur du travail.

L'employeur, ainsi que le salarié, sont informés des délais et voies de recours possibles en cas de contestation des avis médicaux.

### Article 30

L'adhérent doit prendre en considération les recommandations du médecin du travail relatives aux aménagements et adaptations du poste de travail, aux préconisations de reclassement et formations en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

### Article 31

En cas de demande de l'adhérent, le salarié, sauf cas de force majeure, peut faire noter sur la convocation par la secrétaire du service de santé au travail, son heure d'arrivée et de départ du centre.

### Article 32

Les salariés retardataires ne pourront être visités que dans la mesure où des déficiences surviendraient dans les rendez-vous suivants. Il en sera de même pour le personnel en surnombre. Des visites de rattrapage pourront être organisées en faveur des intéressés. Celles-ci seront faites à la demande écrite de l'adhérent, suivant les possibilités du service et auront lieu en principe au centre fixe. Une priorité sera réservée aux travailleurs sous surveillance médicale renforcée ou de moins de 18 ans. Ces visites sont soumises aux mêmes pénalités que pour l'absentéisme mentionné à l'article 12 du présent règlement.

## VII. SURVEILLANCE DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ

### Article 33

Les actions en milieu de travail s'inscrivent dans la mission de l'association. Elles comprennent notamment la visite des lieux de travail, l'étude de postes en vue d'amélioration, d'adaptation ou de maintien dans l'emploi, l'analyse de risques professionnels, l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise, la participation aux CHS.CT, la réalisation de mesures métrologiques, l'animation de campagnes de sensibilisations, la formation aux risques spécifiques et l'élaboration d'actions de formation à la sécurité et à celle des secouristes.

### Article 34

Les actions en milieu de travail sont menées par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sous la conduite du médecin du travail.

### Article 35

L'adhérent doit consulter le médecin du travail sur ses projets :

- De construction ou d'aménagements nouveaux,
- De modifications apportées aux équipements,
- De mise en place ou de modification dans l'organisation du travail de nuit.

### Article 36

L'adhérent est tenu d'informer l'équipe pluridisciplinaire de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leur modalité d'emploi. Il informe de même l'équipe des résultats des mesures et des analyses effectuées.

### Article 37

L'adhérent doit se prêter à toute visite du médecin sur les lieux de travail lui permettant d'exercer la surveillance prévue par le code du travail. L'adhérent est informé à l'avance des jours et heures de passage du médecin. Il est néanmoins rappelé que le médecin du travail à libre accès aux lieux de travail et qu'il peut effectuer les visites d'entreprise à son initiative, à la demande de l'employeur ou du CSE (R.4624-3 CT).

Le médecin est autorisé à faire effectuer, aux frais de l'adhérent, par un laboratoire agréé les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaire.

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et résultats des études menées par les équipes pluridisciplinaires portant sur les actions en milieu de travail.

### Article 38

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

### Article 39

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un comité d'hygiène et de sécurité, l'employeur doit veiller à ce que le médecin du service interentreprises, qui fait partie, de droit, du comité, soit convoqué en temps utile à chacune des réunions.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise et que l'ordre du jour d'une réunion comporte des questions relatives à la médecine du travail, celui-ci doit être adressé au médecin dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres membres. Le médecin assiste à cette séance avec voix consultative.

Il est en de même pour les réunions de la commission pour l'amélioration des conditions de travail.

### Article 40

Dans chaque entreprise qu'elle a en charge, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle est consignée notamment les caractéristiques de l'entreprise, les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés, les observations qu'est amené à faire le médecin du travail et la suite qui y est réservée.

## VIII. ORGANISATION DU SERVICE

### Article 41

Le président du conseil d'administration représente l'association dont il exerce tous les droits. Il a les pouvoirs les plus étendus pour les opérations se rattachant à l'objet de l'association. Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à un membre du conseil, ou un directeur nommé par le conseil d'administration dans la limite des attributions qui lui sont déléguées.

### Article 42

Le médecin du travail a un statut de salarié par contrat le liant au GIST. Ce contrat de travail est rédigé conformément aux règles de déontologie médicale et au code de la santé publique.

### Article 43

Le médecin du travail est consulté sur des questions d'organisation technique de son service. Il est associé à l'élaboration du programme de travail le concernant et doit notamment signaler à la direction administrative les établissements qui, en raison de la nature de l'activité exercée et des risques présentés, justifient une surveillance renforcée ou des examens plus fréquents.

### Article 44

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

L'association intervient, s'il y a lieu, auprès des adhérents afin que le courrier adressé au médecin du travail et reçu par ses adhérents ne puisse être décacheté que par lui ou par une personne habilitée par lui et astreinte au secret professionnel.

Le secret professionnel est imposé au personnel auxiliaire mis à la disposition des médecins du travail de l'association. Il s'impose à l'ensemble du personnel du GIST.

#### **Article 45**

Il est interdit aux membres de l'équipe pluridisciplinaire de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance.

#### **Article 46**

L'association assure à ses frais la constitution d'une documentation professionnelle de base des médecins (ouvrages techniques, revues médicales, fiches de toxicologie...). D'autre part, compte tenu des exigences du service, toutes facilités sont données par la direction au médecin du travail pour lui permettre d'étendre ses connaissances dans les domaines en rapport avec son activité.

## **IX. COMMISSION DE CONTRÔLE**

#### **Article 47**

Le fonctionnement de la commission de contrôle de l'association est régi par les articles du code du travail D.4622-31 à 43.

Un règlement interne de la commission de contrôle a été élaboré par accord entre ses membres.

Il est attaché en annexe I au présent règlement général de l'association.

## **X. ENTRÉE EN VIGUEUR**

#### **Article 48**

Le présent règlement général de l'association relatif aux rapports de l'association avec ses adhérents a été approuvé par le conseil d'administration du **17 mai 2022**. Il entre en vigueur à compter de cette date. Il oblige chacun des membres de l'association à se conformer à ses prescriptions sans restriction ni réserve.

**Le président du GIST,  
Claude Blouet**