

# Règlement intérieur entre ASTIL 62 et ses Adhérents

Au 5 Novembre 2020

(Cette version remplace toute version antérieure)

## SIÈGE SOCIAL

### **Antenne de Calais**

430, boulevard du Parc  
CS 60094  
62903 COQUELLES  
Tél. 03 21 85 51 85

### **Antenne de Boulogne-sur-Mer**

56, rue Ferdinand Buisson  
Centre Directionnel - BP 353  
62205 BOULOGNE-SUR-MER  
Tél. 03 21 87 79 00

### **Antenne de Montreuil-sur-Mer**

300, chemin du Petit Bois  
ZAC du Champ-Gretz  
62180 RANG-DU-FLIERS  
Tél. 03 21 05 17 64

## SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
PRINCIPES GENERAUX .....	3
1. ARTICLE 1: CONDITIONS D'ADHESION .....	3
2. ARTICLE 2: CONTRAT D'ADHESION .....	4
3. ARTICLE 3: DOCUMENTS NECESSAIRES A L'ADHESION.....	4
4. ARTICLE 4: SUIVI DE L'ADHESION .....	4
5. ARTICLE 5: CESSATION D'ADHESION .....	5
6. ARTICLE 6: RADIATION .....	5
6.1 La période de prévenance avant radiation.....	5
7. ARTICLE 7: LES MISSIONS D'ASTIL 62.....	6
7.1 L'affectation à un médecin du travail .....	6
7.2 L'affectation des lieux d'examens .....	6
8. ARTICLE 8: LES ACTIONS D'ASTIL 62 .....	6
8.1 Les actions d'ASTIL 62 correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion. ....	6
8.2 Les actions d'ASTIL.....	11
9. ARTICLE 9: Les obligations de chaque ADHERENT.....	12
9.1 La transmission des documents à ASTIL 62 .....	12
9.2 Libre accès au lieu de travail.....	12
9.3 Respect des propositions, préconisations et recommandations du médecin du travail .....	13
9.4 L'organisation des visites d'ASTIL 62.....	13
9.5 Participation aux frais de fonctionnement et de service .....	13

## PREAMBULE

### **Code du Travail, article L. 4622-2**

*Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :*

*1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;*

*2° Conseillent 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 la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;*

*3° Assurent 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, de la pénibilité au travail et de leur âge ;*

*4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.*

### **Code du Travail, article L. 4622-8**

*Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.*

### **Code du Travail, article D. 4622-15**

*Le service de santé au travail interentreprises est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière (...).*

ASTIL 62 est une association loi de 1901, administrée par un Conseil d'Administration paritaire. Le présent règlement intérieur précise et complète les statuts et vient déterminer les obligations réciproques d'ASTIL 62 et de ses adhérents.

ASTIL 62 fait l'objet d'un agrément octroyé par la DIRECCTE, après avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail. Cet agrément approuve et encadre le fonctionnement du Service. Le présent Règlement Intérieur et l'agrément sont opposables aux entreprises adhérant à ASTIL 62.

## PRINCIPES GENERAUX

### 1. ARTICLE 1: CONDITIONS D'ADHESION

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement ci-dessous désigné ADHERENT remplissant les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur peut adhérer au service

de santé au travail interentreprises ASTIL 62 (articles L 4621-1 et L 4622-1 du Code du Travail). L'adhésion prend effet le lendemain du jour de réception du bulletin d'adhésion par ASTIL 62 sous réserve que le dossier soit complet.

## 2. ARTICLE 2: CONTRAT D'ADHESION

Le contrat d'adhésion, dont le modèle est établi par ASTIL 62, comporte l'indication des différents établissements dans lequel l'ADHERENT occupe du personnel, relevant du ressort géographique d'ASTIL 62 (une adhésion par établissement identifié par un SIRET). Le contrat d'adhésion doit être signé par le représentant légal de l'entreprise ou de l'établissement, ou toute personne dûment habilitée à cet effet et le justifiant de façon formelle.

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

## 3. ARTICLE 3: DOCUMENTS NECESSAIRES A L'ADHESION

L'entreprise devra fournir à ASTIL 62 les documents nécessaires à son adhésion et procéder au paiement du droit d'entrée. La liste des salariés est soumise pour avis (article D 4622-22 CT):

- au(x) médecin(s) du travail intervenant dans l'entreprise
- au Comité Social et Économique de l'ADHERENT s'il en est doté. Il est tenu à disposition de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Pour les adhésions pour les travailleurs dits « travailleurs éloignés » (articles D 4625-25 et D 4625-26 du CT), l'entreprise devra également fournir à ASTIL 62 la Fiche d'Entreprise de l'entité principale, l'adresse du ou des sites à suivre, les coordonnées du Service de Santé au travail principal ainsi que celles du ou des médecins du travail compétents (article D4625-28).

## 4. ARTICLE 4: SUIVI DE L'ADHESION

De l'adhésion à ASTIL 62 découle la mise en œuvre d'un ensemble d'actions<sup>1</sup> par une équipe pluridisciplinaire composée notamment des acteurs suivants :

- Médecin du travail (MDT)
- Collaborateur médecin (médecin en cours de formation en médecine du travail)
- Interne en médecine en santé travail
- Assistant(e) en santé au travail (AST)
- Assistant(e) d'équipe pluridisciplinaire
- Infirmier(e) en santé au travail (IDEST)
- Secrétaire médical(e) (SM)

---

<sup>1</sup> Articles L 4622-2 et R 4624-1

- Intervenant(e) en prévention des risques professionnels (IPRP : Psychologue du travail, Ergonome, Technicien(ne) Hygiène et Sécurité...)

## 5. ARTICLE 5: CESSATION D'ADHESION

La cessation de l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est décidée par l'ADHERENT dans le respect des dispositions visées aux articles D 4622-23 et R 4622-24 du Code du travail.

L'ADHERENT qui souhaite ne plus adhérer doit en informer ASTIL 62 par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. Il devra, en outre, payer les cotisations échues, celles de l'année courante et les sommes dont l'intéressé pourrait être débiteur envers ASTIL 62. Les sommes sont réclamées au titre de préjudice subi par ASTIL 62 à l'occasion de la cessation d'adhésion de l'ADHERENT.

## 6. ARTICLE 6: RADIATION

La radiation prévue à l'article 8 des statuts peut être notamment prononcée pour :

- Non-paiement des cotisations ou plus généralement des factures émises ;
- Obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations, non déclaration des effectifs. L'adhérent à l'obligation de maintenir à jour les données de son espace adhérent sur le portail ;
- Plus généralement le refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations de Santé au Travail ;
- Entrave dans l'exécution des missions du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire (incluant l'opposition à l'accès aux lieux de travail).

Le manquement sera constaté par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'ADHERENT. Si cette entrave persiste dans les 15 jours suivant la réception de la lettre, le service pourra prononcer la radiation de l'ADHERENT, avec copie à la DIRECCTE.

Il devra, en outre, payer les cotisations échues, celles de l'année courante et les sommes dont l'intéressé pourrait être débiteur envers ASTIL 62. Les sommes sont réclamées au titre du préjudice subi par ASTIL 62 à l'occasion de la cessation d'adhésion de l'ADHERENT.

### 6.1 La période de prévenance avant radiation

Le manquement sera constaté par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ADHERENT. Si cette entrave persiste dans les 15 jours suivant la réception de la lettre, le service pourra prononcer la radiation de l'ADHERENT, avec copie à la DIRECCTE.

L'ADHERENT devra, en outre, payer les cotisations échues, celles de l'année courante et les sommes dont l'intéressé pourrait être débiteur envers ASTIL 62. Les sommes sont réclamées au titre du préjudice subi par ASTIL 62 à l'occasion de la cessation d'adhésion de l'ADHERENT.

## **OBLIGATIONS RECIPROQUES DU SERVICE ET DE SES ADHERENTS :**

### **7. ARTICLE 7: LES MISSIONS D'ASTIL 62**

ASTIL 62 a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail dans le respect de l'article L 4622-2 du Code du travail. Les missions s'exercent dans le cadre et le respect des orientations définies par le Projet pluriannuel de service. Ce projet est en partie intégré au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) conclu avec la DIRECCTE et la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT). Conformément à l'article L 4622-8 du Code du travail, la réalisation de ces missions est confiée à l'équipe pluridisciplinaire.

#### **7.1 L'affectation à un médecin du travail**

Dans le cadre de l'adhésion et en fonction de la localisation de l'établissement ou de l'entreprise, un médecin du travail lui est affecté par ASTIL 62. L'adhérent et ses salariés n'ont pas le choix du médecin du travail ni des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé exerçant sous sa responsabilité. A noter que les examens/entretiens médicaux ou les entretiens infirmiers seront réalisés exclusivement entre les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé et le/ la salarié(e). Seuls peuvent être assistés par leur représentant légal lors des examens ou des entretiens, les moins de 18 ans ou les majeurs sous tutelle ou curatelle.

#### **7.2 L'affectation des lieux d'examens**

ASTIL 62 détermine le lieu de réalisation des examens intervenant dans le cadre du suivi individuel des salariés, à savoir :

- Centre de santé au travail ASTIL 62
- Centre de santé au travail d'entreprise

Le centre de santé d'entreprise doit répondre aux critères établis par la réglementation en vigueur (arrêté Ministériel du 12 janvier 1984) ainsi que la charte établie par ASTIL 62. Ces locaux doivent être équipés de moyens bureautiques (téléphone, ordinateur, imprimante...), de connexions informatiques et internet permettant l'utilisation du logiciel informatique métier utilisé par ASTIL 62.

L'entreprise doit garantir la confidentialité des données de santé travail conservées en ses locaux.

### **8. ARTICLE 8: LES ACTIONS D'ASTIL 62**

#### **8.1 Les actions d'ASTIL 62 correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion.**

L'adhésion auprès d'ASTIL 62 permet à l'ADHERENT, en contrepartie de la cotisation versée, de bénéficier d'actions mises en œuvre par l'équipe pluridisciplinaire. ASTIL 62 met en

œuvre des actions à l'échelle de l'ADHERENT (ci-après action individualisée) ou par branche / risque professionnel (ci-après action collective).

### 8.1.1 L'action individualisée

#### 8.1.1.1 Conseil auprès des employeurs

L'équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail, est conseillère de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, 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 à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ; la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ; l'hygiène générale de l'établissement ; l'hygiène dans les services de restauration ; la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ; la construction ou les aménagements nouveaux ; les modifications apportées aux équipements ; la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit. Afin d'exercer ces missions, l'équipe pluridisciplinaire conduit des actions sur le milieu de travail.

#### 8.1.1.2 Actions en Milieu de Travail

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire réalisent des actions préventives en milieu de travail, prescrites par le médecin du travail conformément à l'article R 4624-1 du Code du travail.

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

- La visite des lieux de travail ;
- L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- Le conseil et l'accompagnement pour l'amélioration des conditions de travail ;
- L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- La création et mise à jour de la Fiche d'Entreprise ; l'aide à l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ;
- La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ; (Cf. Plaquette ASTIL)
- La participation aux réunions du comité social et économique ;
- L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle.

### 8.1.1.3 Modalités de suivi des salariés

**Les nouvelles modalités de suivi des salariés se définissent comme suit :**

**Le suivi est assuré par les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire : le médecin du travail et, sous sa responsabilité, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail, l'infirmier en santé au travail. On distingue :**

La visite initiale :

- Visite d'information et de prévention (VIP) en cas de SIG/SIA (Suivi individuel général/Suivi individuel adapté), ayant lieu avant l'embauche pour les salariés travaillant de nuit, les salariés exposés aux agents biologiques du groupe 2 ou aux champs électromagnétiques, les jeunes de moins de 18 ans.
- Visite médicale d'aptitude en cas de SIR (Suivi individuel renforcé), ayant lieu avant l'embauche.

Le suivi périodique :

- VIP en cas de SIG/SIA (tous les 3 ou 5 ans selon les cas)
- Examen médical périodique (tous les 4 ans) ou entretien intermédiaire intercalé avec l'examen médical en cas de SIR

(Cf. fiche suivi initial et périodique de l'état de santé sous l'autorité du médecin de travail)

### 8.1.1.4 Les examens médicaux

L'adhésion déclenche automatiquement une demande de visite d'embauche, en fonction des délais de réalisation impartis par le Code du travail.

Les demandes des autres examens sont adressées au secrétariat de convocation du secteur par courrier postal ou par courriel.

Le suivi individuel de santé au travail des salariés est de la responsabilité de l'employeur. En dehors des visites déclenchées suite à une adhésion, les autres visites se font à la demande de l'employeur, régies par l'obligation de celui-ci :

- Examens de reprises
- Examens occasionnels à la demande de l'employeur
- Examens périodiques dans le cadre d'un suivi individuel adapté ou renforcé (SIA ou SIR)
- Examens périodiques dans le cadre d'un suivi individuel simple (SIG)

(Cf. Le suivi de l'état de santé des salariés en Santé Travail)

A l'issue de chacun des examens réalisés (à l'exception des visites de pré-reprise), un membre de l'équipe de santé établit en 2 exemplaires (un pour le salarié, un pour l'employeur) et selon la catégorie du salarié déclarée par l'employeur :

- Une attestation de suivi qui ne comporte pas de mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié en cas de SIG/SIA ou en cas d'entretien intermédiaire
- Un avis d'aptitude en cas de SIR.

A noter que les entretiens infirmiers peuvent être réalisés par le personnel infirmier présent en entreprise, salarié de l'adhérent, selon un protocole établi :

- Avec l'accord du Comité Social et Economique de l'entreprise adhérente,
- Avec l'accord de l'entreprise adhérente
- Une fois la formation des Infirmiers à la conduite des entretiens
- Une fois que le Médecin du travail a finalisé un protocole avec l'infirmier(ère) d'entreprise [possibilité laissée à la convenance du médecin du travail en charge de l'adhérent ; le protocole étant révocable à tout moment, charge au médecin du travail signataire d'en informer l'employeur dans les meilleurs délais]

Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié, le médecin du travail ou les membres de son équipe peuvent prescrire des examens complémentaires ou des prélèvements biologiques en lien avec l'aptitude ou le suivi du salarié.

Dans le cadre du suivi individuel des salariés, les entretiens avec les professionnels de santé d'ASTIL 62 se déroulent en français. Au cas où le salarié n'est pas en capacité de s'exprimer de manière intelligible en français, ASTIL 62 se réserve la possibilité de solliciter des interprètes assermentés (pour la préservation du secret médical) aux frais de l'ADHERENT.

#### 8.1.1.5 Rapports, études et travaux de recherches

##### **La fiche d'entreprise (document réglementaire obligatoire)**

L'équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail établit et met à jour la fiche d'entreprise sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés, ainsi que les préconisations formulées par l'équipe pluridisciplinaire.

##### **Rapports et études consécutifs aux actions sur le milieu du travail**

En fonction de son analyse, le médecin peut être amené à demander la réalisation d'actions techniques et/ou organisationnelles. Le médecin du travail communique à l'ADHERENT les résultats des études menées en milieu de travail par les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

##### **Rapport annuel d'activité du médecin du travail**

Dans les entreprises ou établissements de plus de trois cents salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité spécifique. Ce rapport est transmis au Comité Social et Économique (CSE) dans les conditions prévues à l'article R. 4624-54 ainsi qu'au Comité Santé et Sécurité et Conditions de Travail instauré au CSE.

#### 8.1.1.6 Le dossier médical de santé au travail du salarié

Conformément à la réglementation en vigueur, un dossier médical en santé travail est constitué sous la responsabilité du médecin du travail pour chacun des salariés suivis. Le dossier médical est établi, conservé et transmis dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et dans le respect des recommandations de bonnes pratiques existantes.

#### 8.1.1.7 Règlement général sur la protection des données

Le traitement des données à caractère personnel est soumis au respect du règlement européen n°2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données, dit « RGPD », et à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018.

Selon le règlement européen n°2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD), le traitement des données personnelles de santé est autorisé et ce, sans consentement préalable de l'utilisateur, s'il poursuit notamment une finalité d'appréciation médicale : soins, diagnostics et médecine préventive.

Lorsqu'un consentement est nécessaire pour la mise en œuvre d'un traitement, nous procédons à l'information des personnes concernées et demandons leur consentement.

Les données personnelles que nous collectons sont nécessaires à l'accomplissement des missions d'ASTIL 62 prévues à l'article L.4622-2 du Code du travail qui énumère les missions des services de santé au travail interentreprises.

Nos traitements de données relèvent ainsi d'une mission d'intérêt public et d'une mission légale dont est investi ASTIL 62 en application de cet article.

Nous collectons et utilisons uniquement les données personnelles qui sont nécessaires à notre activité. Les données que nous traitons sont en principe recueillies directement auprès des personnes concernées. Toutefois, certaines données des salariés dont ASTIL 62 doit assurer la prise en charge peuvent être recueillies de manière indirecte auprès des employeurs, adhérents d'ASTIL 62 : données administratives et/ou données relatives à leur situation professionnelle.

ASTIL 62 s'engage à mettre en œuvre les moyens techniques et organisationnels propres à respecter les droits des salariés des entreprises adhérentes et à protéger les données personnelles strictement nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Les entreprises adhérentes s'engagent à ne transmettre que les données à caractère personnel strictement nécessaires à l'accomplissement des formalités indispensables à la bonne constitution de l'adhésion de leurs salariés et à les informer de l'utilisation par ASTIL 62 de ces données.

Au sens des textes réglementant la protection des données à caractère personnel, le service de santé interentreprises ASTIL 62 s'analyse comme étant un « Responsable de traitement » dans son rapport avec les entreprises adhérentes elles-mêmes qualifiées de « Responsables de traitement ». ASTIL 62 n'étant pas « Sous-traitant » au sens du RGPD des

entreprises adhérentes, les règles juridiques spécifiques aux « Sous-traitants » ne s'appliquent donc pas dans les relations qu'ASTIL 62 entretient avec ses adhérents.

## 8.1.2 L'action collective

### 8.1.2.1 Actions collectives par branches ou par risques professionnels

ASTIL 62 mène des actions de prévention collective par branches professionnelles ou par risques professionnels afin d'améliorer la prévention des risques professionnels dans des secteurs d'activités spécifiques.

### 8.1.2.2 Réunions d'information auprès des adhérents

Des réunions d'information sur les évolutions juridiques ou sur des thématiques liées à la Santé au Travail répondant à des besoins clairement identifiés peuvent être organisées.

## 8.2 Les actions d'ASTIL

### - Les actions comprises dans la cotisation :

- les examens complémentaires courants
- les prestations pluridisciplinaires, sont prises en charge mais limitées à 10 vacations (5 jours / homme) pour les entreprises de plus de 50 salariés.

(Cf. Règlement financier en cours de validité, consultable à tout moment sur le Portail Adhérent)

### - Les actions non comprises dans la cotisation :

### **ASTIL 62 facturera des frais supplémentaires au titre:**

- de l'absentéisme aux examens médicaux: pénalité de 45 € HT pour l'absence non excusée à moins d'un jour ouvré à l'avance d'un salarié au rendez-vous, (le tarif a été approuvé par le Conseil d'Administration du 7 juillet 2020).
- d'un retard de paiement : frais forfaitaires de 40 € et intérêts de retard à 3 fois le taux d'intérêt légal (soit 2,52% pour le 2nd semestre 2020),
- d'éventuels frais relatifs au dépistage ou au contrôle, confiés à la médecine du travail, suite à un phénomène contagieux affectant un salarié ou un groupe de salariés (à l'instar

de la tuberculose ou de la Covid-19). Cette refacturation sera réalisée à l'euro l'euro, sur la base de pièces justificatives.

### 8.2.1 L'intervenant en prévention des risques professionnels

Conformément à l'article L 4644-1 du Code du travail et en cas d'absence de salarié(s) compétent(s) pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, l'employeur peut faire appel à un intervenant en prévention des risques professionnels appartenant au service de Santé au travail auquel il adhère. Toute demande doit correspondre à un projet de prévention de risques professionnels clairement défini et doit être validée par le médecin du travail.

### 8.2.2 Actions collectives répondant à une demande spécifique de l'entreprise

Les actions collectives répondant à une approche spécifique de l'entreprise non couvertes par la cotisation de base feront l'objet d'une proposition et d'un devis précisant les modalités de cofinancement. Ces actions non couvertes par la cotisation de base, feront l'objet après chaque intervention d'une facturation.

## 9. ARTICLE 9: Les obligations de chaque ADHERENT

L'ADHERENT 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 en matière de Santé au travail. Il emporte également acceptation des priorités définies par le projet pluriannuel de service. En aucun cas ASTIL 62 ne se substituera aux obligations de l'employeur.

### 9.1 La transmission des documents à ASTIL 62

L'ADHERENT est tenu de mettre à jour sa liste du personnel ainsi que toutes modifications de situations, via le portail adhérent ASTIL 62.

L'ADHERENT s'engage à communiquer au médecin du travail l'ensemble des compositions des produits utilisés dans l'entreprise ainsi que l'ensemble des fiches de données de sécurité. Il s'engage également à mettre à disposition son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ainsi que tout résultat d'analyse ou de mesures concourant à cette démarche d'évaluation des risques professionnels.

### 9.2 Libre accès au lieu de travail

L'ADHERENT permet au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire un libre accès aux lieux de travail.

### 9.3 Respect des propositions, préconisations et recommandations du médecin du travail

L'ADHERENT prend connaissance des propositions, préconisations et des recommandations émises par le médecin du travail et informe celui-ci des suites qu'il entend donner conformément à la réglementation en vigueur.

### 9.4 L'organisation des visites d'ASTIL 62

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Il appartient à l'ADHERENT de rappeler à ses salariés le caractère obligatoire des examens médicaux ainsi que toute prescription établie par le médecin du travail, des entretiens intermédiaires et des entretiens infirmiers.

Toute absence injustifiée à une convocation du service (examens médicaux, entretiens infirmier santé travail et examens complémentaires), sans que celui-ci n'ait été préalablement avisé de l'absence par écrit, au moins 24 heures à l'avance, sera assortie d'une sanction financière déterminée par le Conseil d'Administration.

### 9.5 Participation aux frais de fonctionnement et de service

#### 9.5.1 Adhésion

L'adhésion se fait par le paiement d'une cotisation ; son montant est déterminé par le Conseil d'Administration. Il est communiqué dans le cadre de la procédure d'adhésion. (Cf. Bulletin d'adhésion).

#### 9.5.2 Modalités de calcul de cotisation

Les modalités et les bases de calcul de la cotisation sont fixées par le Conseil d'Administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'installation, d'équipement et de fonctionnement mis en œuvre pour s'adapter à l'évolution des besoins en Santé au travail des adhérents de l'Association.

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. L'effectif déclaré doit correspondre au nombre physique de salariés et non pas à un nombre Equivalent Temps Plein.

ASTIL62 se réserve le droit d'éditer des factures de régularisation en fonction du nombre de salariés réellement à l'effectif dans l'année.

Pour les entreprises dépendant de la convention collective du bâtiment, et durant les périodes indemnisées par la Caisse de Congés du Bâtiment, la cotisation reste due et sera basée sur la cotisation et l'effectif global habituellement déclaré.

### 9.5.3 Modalités de déclaration et de facturation

Les modalités de déclaration et de facturation sont définies dans le règlement financier déterminé par le Conseil d'Administration et communiqué à l'ADHERENT à chaque appel de cotisation.

L'ADHERENT ne peut s'opposer au contrôle par ASTIL62 de l'exactitude des éléments ayant servi au calcul des cotisations, notamment par la demande de présentation des états fournis à la CARSAT ou aux organismes sociaux. Votre espace portail adhérent vous permet une mise à jour constante de vos effectifs : entrée, sortie, changement de poste.

### 9.5.4 Paiement des cotisations

Les cotisations et autres facturations sont payables à échéance par chèque ou virement ou prélèvement automatique.

### 9.5.5 Absence de paiement des cotisations

En cas de retard de paiement de cotisations supérieur à 15 jours, ASTIL62 se réserve la possibilité de facturer à l'ADHERENT des intérêts de retard dont le taux est fixé par le Conseil d'Administration.

En cas de non-règlement de la cotisation à l'expiration du délai fixé, ASTIL 62 peut mettre l'ADHERENT en demeure de régulariser sa situation dans un délai de 15 jours.

Si la cotisation et ses éventuels accessoires n'est pas acquittée dans les 4 mois de l'échéance, le Conseil d'Administration peut prononcer à l'encontre du débiteur, la radiation sans préjudice du recouvrement par toute voie de droit des sommes restant dues.

En cas de non transmission des éléments servant de base de calcul de la cotisation, ces sommes seront déterminées sur les bases du dernier effectif connu. Conformément au décret n°2012-1115 du 2 octobre 2012, une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement s'ajoutera aux pénalités de retard. Si les frais de recouvrement réellement engagés sont supérieurs à ce montant forfaitaire, une indemnisation complémentaire sur justification sera demandée au débiteur. Dans tous les cas, les frais de réintégration et de nouveaux droits d'entrée seront réclamés sans plafond d'effectif en sus des indemnités précitées.