



RÈGLEMENT GÉNÉRAL DE L'AMEBAT

I PRÉAMBULE

Le présent règlement général est établi en application de l'article 26 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts. Il a pour objet, avec les statuts, de régir les relations de fonctionnement entre l'AMEBAT et ses Adhérents. Les statuts et le règlement général de l'AMEBAT sont communiqués avec le bulletin d'adhésion et/ou avec la convention d'affiliation et sont également accessibles sur le site internet du service.

I TITRE I - PRINCIPES GÉNÉRAUX

ARTICLE 1 - CONDITIONS D'ADHESION

Tout employeur, dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts, notamment en exerçant leur activité dans le champ de compétence géographique et professionnelle de l'AMEBAT, peut adhérer à l'AMEBAT en vue de l'application de l'ensemble des textes relatifs à la santé au travail.

En signant le bulletin d'adhésion, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du présent règlement général, ainsi qu'aux obligations législatives et réglementaires dans le domaine de la prévention et de la santé au travail.

L'acceptation par l'AMEBAT de la demande d'adhésion entraîne, pour l'employeur, l'obligation de fournir en temps réel et à chaque changement, tous les renseignements nécessaires pour son fonctionnement. Il doit notamment renseigner la liste complète de son personnel portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, les salariés débauchés, déposer son document DUERP depuis son espace personnel.

Cette déclaration sera mise à jour par l'Adhérent chaque année.

Les Travailleurs Indépendants du BTP par la signature d'une convention annuelle conforme aux directives approuvées par le Conseil d'Administration, peuvent aussi bénéficier des services de l'Association.

ARTICLE 2 - ATTESTATION D'ADHÉSION

A réception des documents demandés, complétés et signés du dossier d'adhésion accompagnés du règlement des droits d'entrée, l'AMEBAT délivre à l'Adhérent une attestation d'adhésion.

Cette attestation précise la date à laquelle l'adhésion prend effet, le numéro sous lequel l'Adhérent est immatriculé, ainsi que le médecin du travail qui assurera le suivi de ses salariés.

L'adhésion se reconduit tacitement chaque année sauf pour les Travailleurs Indépendants qui eux dépendent d'une convention annuelle sans tacite reconduction.

ARTICLE 3 - DÉMISSION

L'employeur qui entend démissionner doit informer l'AMEBAT par lettre recommandée avec avis de réception.

La démission prenant effet à l'expiration d'un préavis de six mois à compter de la date de première présentation dudit recommandé.

Toute démission engage l'Adhérent démissionnaire à respecter les charges et obligations découlant des statuts de l'Association et à régler les cotisations dues jusqu'à son départ définitif.

ARTICLE 4 - SUSPENSION

En cas de non -paiement de facture à l'expiration de la date limite de paiement, l'AMEBAT prononcera la suspension de l'Adhérent ou de l'Affilié qui ne pourra alors bénéficier d'aucune prestation. La mesure de suspension ne pourra être levée qu'après règlement complet des sommes dues.

ARTICLE 5 - RADIATION

Outre le cas visé à l'article 7, le Conseil d'Administration, le Président, ou sur délégation de ce dernier, le Directeur prononcera la radiation de l'Adhérent ou de l'Affilié qui, à l'expiration d'un délai de quinze jours après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts ou du règlement général.

A compter de la date de radiation notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, l'Adhérent ou l'Affilié ne bénéficie alors d'aucune prestation de la part de l'AMEBAT et assume seul, l'entière responsabilité de l'application de la législation relative à la santé au travail.

L'Adhérent ou l'Affilié cessant toute activité ou changeant pour une activité n'entrant plus dans le champ de compétence de l'AMEBAT ou n'ayant plus de personnel à titre définitif, fera lui aussi, l'objet d'une procédure de radiation.

ARTICLE 6 - RÉINTÉGRATION APRÈS RADIATION POUR NON-PAIEMENT DES COTISATIONS

En cas de non-règlement des cotisations à l'expiration du délai fixé, l'AMEBAT, après deux rappels par lettres simples, met en demeure l'Adhérent par lettre recommandée avec accusé de réception, de régulariser sa situation dans un délai de quinze jours calendaires.

Passé ce délai, si la cotisation n'est toujours pas acquittée, le Président, ou sur délégation de ce dernier le Directeur prononce à l'encontre du débiteur la radiation de l'AMEBAT.

En cas de réintégration, une nouvelle adhésion de l'Adhérent ne pourra être envisagée qu'après le recouvrement intégral de l'ensemble de la créance pour laquelle il a été radié et s'acquittera d'un droit de réintégration dont le montant est déterminé par le Conseil d'Administration.

ARTICLE 7 - EXCLUSION

L'exclusion peut être prononcée par le Conseil d'Administration ou le Président, pour tout motif grave tel que le refus de se soumettre aux obligations légales relatives à la santé au travail, au non-respect des statuts et règlement général de l'AMEBAT, pour tout acte contraire aux intérêts de celle-ci (loi du 20 juillet 2011).

TITRE II - PARTICIPATION AUX FRAIS DE FONCTIONNEMENT

Tout Adhérent est tenu de payer un droit d'entrée au moment de l'adhésion et de participer annuellement, sous forme de cotisation, aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'AMEBAT selon la réglementation en vigueur. Il en va de même pour les membres « Affiliés ».

ARTICLE 8 – DROIT D'ADHÉSION

Le droit d'adhésion dont le montant est fixé par le Conseil d'Administration, correspond aux frais de constitution du dossier et doit être versé en une seule fois.

Il doit également être acquitté dans l'hypothèse d'une réintégration au sein de l'AMEBAT, à la suite d'une démission ou d'une radiation.

ARTICLE 9 - COTISATIONS

La cotisation couvre l'ensemble des charges annuelles de fonctionnement et les besoins en investissements de l'AMEBAT, liés aux prestations proposées dans l'offre socle de services conformément aux prescriptions législatives et réglementaires sur la santé au travail.

Les services complémentaires occasionnés par les besoins des Adhérents ou des Affiliés pourront être facturés, en plus de l'offre socle de services et ce, au titre de l'offre complémentaire.

ARTICLE 10 - MODALITÉS DE CALCUL DES COTISATIONS

Les bases et modalités de calcul sont fixées, chaque année par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration de l'Association.

Entreprises déjà Adhérentes au moment de l'appel de la cotisation annuelle

Chaque année, l'Adhérent est tenu au paiement de la cotisation

annuelle échelonnée en 4 échéances.

Elle est due pour chaque salarié présent au 1er janvier de l'année de référence, quel que soit le type de contrat ou la durée de travail et cela même si le salarié est employé que pendant une partie de ladite période.

En l'absence de mise à jour des effectifs effectuée par l'Adhérent depuis son espace personnel, la cotisation annuelle sera calculée sur la base de l'effectif enregistré par l'AMEBAT au 1er janvier de l'année de référence.

Les salariés déclarés en cours d'année, paient leur cotisation en une seule fois.

Salariés multi-employeurs

La loi du 2 août 2021 et son décret d'application, article D.4624-59 du code du travail, prévoient des dispositions spécifiques pour les salariés multi-employeurs.

L'AMEBAT apprécie, sur la base des informations qui lui sont fournies par l'Adhérent, si l'un de ses salariés entre dans la catégorie des multi-employeurs. Pour être considéré comme tel, le salarié doit avoir un contrat de travail avec au moins deux adhérents de l'AMEBAT, occuper des emplois identiques, bénéficier du même type de suivi médical individuel.

Dans ce cas, la cotisation au « per capita » est répartie à part égales entre les différents employeurs.

Salariés éloignés

Les salariés rattachés à une entreprise du BTP située dans les départements limitrophes (49 -85-35-56) ne sont pas pris en charge par l'AMEBAT. Les salariés éloignés bénéficient de l'offre socle de services.

Travailleurs Indépendants

Chaque convention fait l'objet d'une facturation payable en une seule fois.

Seuls les Adhérents et Affiliés à jour de leurs cotisations peuvent bénéficier des prestations de l'AMEBAT.

La perte de la qualité d'Adhérent ou d'Affilié en cours d'année n'entraîne pas de réduction de la cotisation annuelle.

ARTICLE 11 – OBLIGATION DE L'ADHÉRENT

L'Adhérent est tenu d'informer l'AMEBAT depuis son espace personnel de tout changement de ses effectifs intervenant au cours de l'année et notamment : embauches, sorties, changements d'adresse, évolution de la situation juridique de l'entreprise (mise en redressement, liquidation, cessation d'activité, cession, changement de dénomination, fusion/acquisition...) et de transmettre au médecin du travail les documents imposés par la réglementation en vigueur.

De même, l'Adhérent s'engage à tenir à disposition des membres du CSE et/ou du CSSCT, l'ensemble des informations concernant la mise en place du suivi santé travail de ses salariés.

ARTICLE 12 – REMBOURSEMENT DE FRAIS

L'AMEBAT se réserve également le droit de demander aux employeurs responsables de négligences dans l'exécution de toutes les obligations qui leur incombent du fait de leur adhésion (respect de l'horaire de convocations, observation des prescriptions du Médecin du travail, ...) le remboursement de tous les frais occasionnés par ces négligences.

TITRE III : PRESTATIONS FOURNIES PAR L'AMEBAT

L'AMEBAT fournit à ses entreprises et à leurs salariés une offre

socle de services qui couvre l'intégralité des missions prévues à l'article L.4622-2 du code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des salariés et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Pour ce faire, l'AMEBAT met à la disposition de ses Adhérents des moyens médicaux, organisationnels et techniques, organisés en équipes pluridisciplinaires dont le dimensionnement, la répartition, la mise en œuvre et le pilotage sont réalisés avec l'objectif de garantir aux Adhérents une équité et une impartialité de traitement.

En fonction des besoins des Adhérents, l'AMEBAT peut aussi mobiliser des compétences externes par la voie de conventions de prestations de service : (psychologue du travail, assistante sociale, toxicologue, ...).

ARTICLE 13 – EQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

Les équipes pluridisciplinaires sont composées de médecins du travail, de techniciens en prévention des risques professionnels, d'infirmières en santé travail, d'ergonome, et peut-être étoffée en fonction des évolutions réglementaires.

Les médecins du travail coordonnent et animent les équipes pluridisciplinaires et conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires (article L.4622-2 du code du travail) afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de vie 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.

Ces équipes pluridisciplinaires participent également à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

ARTICLE 14 – ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL

Les membres des équipes pluridisciplinaires réalisent sous l'autorité du médecin du travail, des actions en milieu de travail telle que définie par l'article R.4624-1 du code du travail :

- visites des lieux de travail,
- création et mise à jour de la fiche d'entreprise,
- étude de poste en vue de l'amélioration des conditions de travail et de leur adaptation notamment dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle.
- identification et l'analyse des risques professionnels,
- accompagnement des entreprises à la réalisation du DUERP,
- participation aux réunions du Comité Social Economique (CSE) et/ou de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- réalisation de mesures métrologiques,
- information et de sensibilisation individuelle et collective,
- mesures de métrologie.

Les intervenants assurent à cette occasion des missions de diagnostic, de conseil et d'accompagnement.

ARTICLE 15 – SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS

L'AMEBAT organise, de la meilleure façon possible, en fonction des ressources médicales et paramédicales disponibles les examens cliniques auxquels les employeurs sont tenus en application de la réglementation de Santé au Travail.

En cas d'impossibilité structurelle à assurer l'intégralité des examens médicaux du fait d'un nombre insuffisant de médecins du travail, l'AMEBAT se réserve la possibilité d'organiser ces examens par ordre de priorité dans le but d'assurer le meilleur service possible aux adhérents et à leurs salariés, en fonction des moyens impartis.

Cet ordre de priorité, élaboré dans le cadre de la Commission Médico Technique, et avec le concours des médecins du travail, est le suivant :

1. les visites de reprise du travail ;
2. les visites de pré-reprise du travail ;
3. les visites à la demande ;
4. les examens d'embauche ;
5. les examens de nature médicale pour la surveillance médicale renforcée ;
6. les visites périodiques pour la surveillance médicale simple.

Dans ces conditions, l'AMEBAT ne pourra être tenue responsable du déficit des prestations réalisées en matière clinique.

De même, dans le cas où l'Adhérent n'aurait pas rempli ses obligations législatives et réglementaires, ou celles relatives au présent règlement général, l'AMEBAT ne pourra être tenue responsable de l'absence de prestations quelles qu'elles soient.

ARTICLE 16 – EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

La prise en charge financière des examens complémentaires prescrits par le médecin du travail est assurée par l'AMEBAT, aux termes de l'article R.4624-36 du code du travail.

Les vaccinations obligatoires, ainsi que les vaccinations recommandées contre des agents biologiques pathogènes et les sérologies associés sont à la charge de l'employeur (article R.4426-6 du code du travail).

ARTICLE 17 – FRAIS DE TRANSPORT

Le temps et les frais de transport nécessités par les examens médicaux et les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur (article R.4624-39 du code du travail)

ARTICLE 18 – EXERCICE DES MISSIONS / SECRET MÉDICAL ET PROFESSIONNEL

L'AMEBAT prend toute disposition pour permettre au médecin du travail, et plus généralement à l'équipe pluridisciplinaire, de remplir sa mission telle qu'elle est prévue à l'article R.4623-1 du code du travail.

Toutes les dispositions utiles seront prises pour que le secret médical soit respecté : dans les locaux mis à disposition du médecin du travail, en ce qui concerne les dossiers médicaux ; le courrier ou tout autre document relevant de la confidentialité ; l'applicatif informatique métier ; la messagerie sécurisée.

Le secret professionnel est imposé à l'ensemble du personnel de l'AMEBAT ; son non-respect exposant aux sanctions prévues par l'article 226-13 du code pénal et l'article L.1227 -1 du code du travail.

■ TITRE IV : CONVOCATION AUX EXAMENS

ARTICLE 19 – ORGANISATION

Il appartient à l'employeur via son espace personnel appelé « portail Adhérent » :

- de mettre à jour la liste du personnel indiquant avec précision le poste occupé par chaque salarié (code PCS de l'INSEE) ainsi que les risques d'exposition ;
- de préciser les salariés affectés à des travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée telle que prévue dans les textes ;

- de faire connaître sans délai les nouvelles embauches et les départs de l'entreprise
- de faire connaître sans délai les visites de reprise du travail ;
- d'une manière générale, de répondre aux demandes formulées par le Service, dans la perspective d'une amélioration de sa prise en charge.

Il incombe à l'Adhérent d'informer immédiatement selon les modalités définies par l'AMEBAT, les salariés nouvellement embauchés ou ceux reprenant le travail après une absence visée à l'article R 4624-31 du code du travail.

L'employeur veille scrupuleusement au respect de la convocation nominative des salariés.

ARTICLE 20 - ABSENCE

Sauf en cas d'urgence, les convocations établies par l'AMEBAT sont adressées à l'employeur, au moins deux semaines avant la date fixée pour l'examen. En cas d'empêchement, l'employeur est tenu d'aviser l'AMEBAT dès réception de la convocation. Il appartient à l'employeur de prévenir ses salariés au moins quarante-huit heures à l'avance.

Une pénalité, d'un montant déterminé par le Conseil d'Administration, sera appliquée à l'employeur qui n'aurait pas avisé l'AMEBAT, au moins deux jours ouvrés à l'avance, de l'indisponibilité d'un ou plusieurs de ses salariés.

L'AMEBAT ne peut être tenu responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues à l'article précédent.

La responsabilité de l'AMEBAT ne pourra pas se substituer à celle de l'Adhérent en cas d'absence aux visites médicales.

Lorsque les salariés dûment convoqués ne se présentent pas à la visite médicale ou à l'entretien infirmier, il appartient à l'entreprise de solliciter un nouveau rendez-vous.

Dans ce cas, une deuxième convocation lui sera adressée en fonction des disponibilités des équipes médicales.

En cas de deuxième absence, la demande sera mise sur liste d'attente, et l'AMEBAT dégage entièrement sa responsabilité quant aux conséquences des visites médicales ou entretiens infirmiers non effectués.

ARTICLE 21 – RETARD ET REFUS DU SALARIÉ EN VISITE OU ENTRETIEN

Au-delà de 20 minutes de retard, le salarié ne sera reçu en visite médicale ou en entretien infirmier que si des annulations surviennent dans les rendez-vous suivants, et après consultation du professionnel de santé auprès duquel il était convoqué. En cas de refus, la secrétaire médicale de l'équipe informe l'entreprise du renvoi du salarié.

ARTICLE 22 – REFUS DU SALARIÉ À SE RENDRE À LA VISITE MÉDICALE ET/OU À L'ENTRETIEN INFIRMIER

L'employeur, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite ou à l'entretien, doit en aviser sans délai l'AMEBAT.

Il appartient à l'employeur 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.

ARTICLE 23 – LIEUX DES EXAMENS

Les examens médicaux et entretiens infirmiers ont lieu au siège de l'AMEBAT ou dans l'un des centres médicaux utilisés par l'AMEBAT.

Ces locaux répondent aux normes prévues par la réglementation et aux recommandations en vigueur.

Le lieu d'examen médical est précisé à l'Adhérent dans les convocations qui lui sont adressées.

TITRE V : ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Les actions en milieu de travail, évoquées à l'article 14 du présent règlement général, s'inscrivent dans les missions de l'AMEBAT.

Elles sont menées par équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail.

L'AMEBAT n'a pas vocation à se substituer à l'employeur dans ses obligations de prévention, ni à l'obliger à utiliser une méthode d'analyse ou de gestion des risques professionnels déterminée.

ARTICLE 24 – ACCÈS AUX ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES

L'Adhérent, étant informé à l'avance des jours et horaires de passage du médecin du travail ou/ou de l'équipe pluridisciplinaire, se prête à toute visite du médecin du travail et/ou de l'équipe pluridisciplinaire sur les lieux de travail, lui permettant ainsi d'exercer son rôle de prévention des risques professionnels et de surveillance médicale prévue par la législation en vigueur.

L'Adhérent s'engage notamment à faciliter l'action des membres de l'équipe pluridisciplinaire :

- en leur donnant l'accès aux locaux de l'entreprise et à ses chantiers pendant les horaires d'activité,
- en leur transmettant en temps utile tous les documents nécessaires à l'action envisagée,
- en permettant toute observation, tout mesurage ou prélèvement utile à l'action,
- en donnant la possibilité de s'entretenir avec les salariés en activité dans l'entreprise soit individuellement, dans des conditions garantissant la confidentialité des échanges, soit collectivement propos selon des modalités à définir avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Le médecin du travail est autorisé à effectuer ou à faire effectuer, aux frais de l'Adhérent, et après information, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires (article R.4624-7 du code du travail).

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un Comité Social Economique (CSE), ou une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), l'employeur doit veiller à ce que le médecin du travail, qui fait partie de droit des instances précitées (avec voix consultative), soit convoqué à chacune des réunions dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres membres (15 jours minimum avant la date), lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à la prévention et à la santé au travail. Le médecin du travail peut y déléguer un membre de son équipe pluridisciplinaire.

ARTICLE 25 – AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

L'Adhérent est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (articles L.42624-3 et L.4624-6 du code du travail), notamment en ce qui concerne :

- l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés,
- les propositions en matière de mesures individuelles telle que les mutations ou transformations de postes, dès lors que ces mesures sont justifiées par des considérations relatives à l'âge, à l'état de santé physique et mentale des salariés,
- les propositions de mesures visant à préserver les salariés d'un risque pour leur santé.

L'employeur fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant le Conseil des Prud'hommes contre l'avis d'(in)aptitude et les propositions (écrites) individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou les mesures d'aménagement du temps de travail.

ARTICLE 26 – FICHE ENTREPRISE

Dans chaque entreprise qu'elle a en charge, l'équipe pluridisciplinaire établit et tient à jour une fiche d'entreprise, remise à l'employeur, sur laquelle elle mentionne les caractéristiques de l'entreprise, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés, les consignes et recommandations qu'elle est amenée à formuler et la suite qui y est réservée (article R 4624-46 du code du travail).

Cette fiche d'entreprise est conservée par l'Adhérent, pour pouvoir être présentée en cas de contrôle de l'inspection du travail ou du médecin inspecteur du travail. Elle peut également être consultée par les agents des services de prévention de la CARSAT et les collaborateurs de l'OPPBTP.

ARTICLE 27 – DEMANDE D'INTERVENTION PAR L'ENTREPRISE

Toute demande d'action en milieu de travail, mobilisant potentiellement un ou plusieurs intervenants de l'équipe pluridisciplinaire, émane du médecin du travail. Lorsque la demande est formulée directement par l'Adhérent auprès de l'équipe pluridisciplinaire, il ne pourra lui être répondu favorablement qu'après l'accord du médecin du travail.

ARTICLE 28 – RAPPORTS/ETUDES

Les conclusions des études de l'équipe pluridisciplinaire, en particulier en matière de mesurage et de métrologie, ne présentent aucune valeur normative, ni certificative. Ces conclusions sont produites dans un but exclusif de conseil et d'accompagnement de l'Adhérent.

L'Adhérent est appelé à prendre en considération les résultats des études réalisées et à mettre en œuvre les recommandations, sans toutefois que ceux-ci lui soient opposables.

L'Adhérent reste libre de l'exploitation des résultats livrés, de sa nature et de ses modalités.

Les résultats de ces études et interventions appartiennent à l'entreprise Adhérente. Toute exploitation, présentation, communication par l'AMEBAT est soumise à l'autorisation préalable de l'entreprise.

Il est également interdit aux membres de l'équipe pluridisciplinaire de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient avoir connaissance (article R.4624-9 du code du travail)

TITRE VI - FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

L'AMEBAT est organisé conformément aux articles L.4622-7 et suivants et aux articles D.4622-14 et suivants du code du travail.

Le Président de l'Association a la responsabilité générale du fonctionnement de l'AMEBAT.

La gestion administrative est confiée à un Directeur nommé par le Conseil d'Administration sur proposition du Président de l'Association dans les conditions fixées par l'article L.4622-16 du code du travail.

ARTICLE 29 – COMMISSION DE CONTRÔLE

La Commission de Contrôle est constituée dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires et a pour mission de veiller à l'organisation et au fonctionnement du Service de Santé au Travail. Elle élabore son règlement intérieur.

ARTICLE 30 – COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE (CMT)

La Commission Médico-Technique est constituée dans les conditions légales et réglementaires et a pour mission d'élaborer le projet pluriannuel de service, de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites en son sein, de se prononcer, à titre consultatif sur la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service, de l'équipement du service, de l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux, des entretiens infirmiers, de l'organisation d'enquêtes et de campagnes d'information et de sensibilisation, des modalités de participation à la veille sanitaire.

La Commission Médico-Technique est constituée à la diligence du Président du Service. Elle établit son propre règlement intérieur.

ARTICLE 31 – PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Protection des données personnelles : La législation en vigueur (lois et règlement européen) impose des obligations respectives (cf Annexe 1 « Protection des données personnelles ») à l'AMEBAT et à l'Adhérent pour le traitement, la collecte et l'échange ainsi que l'hébergement des données personnelles. Les deux parties s'engagent à s'y conformer.

TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Le présent règlement général a été approuvé par le Conseil d'Administration du 16 décembre 2014 et modifié par les Conseils d'Administration des 26 mars 2015, 15 décembre 2015, 27 septembre 2016, 27 avril 2017, 15 janvier 2019, 22 mai 2025 suite à l'adoption de la Loi n°2021-18 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, 22 mai 2025.

Annexe N°1 sur la protection des données personnelles

(Art 36 du Règlement Général de l'AMEBAT)

Avertissement

Ensemble des textes régissant la protection des données personnelles étant soumis à une évolution régulière, la présente annexe sera mise à jour au fur et à mesure de la publication des nouvelles dispositions légales et réglementaires.

A – DEFINITIONS

« **Données** » désigne toutes informations relatives à une personne physique vivante identifiée ou identifiable ; une personne physique vivante identifiable est une personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par rapport à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments propres à son identité physique, physiologique, mentale, économique, culturelle ou sociale.

Données à caractère sensible : désigne toutes données portant sur les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance syndicale, l'orientation ou la vie sexuelle, ou des données de santé, biométriques ou génétiques.

« **Lois relatives à la Protection des Données** » désigne le RGPD et les lois locales applicables en matière de protection des données du pays du Contrôleur des Données, en ce inclus toute nouvelle promulgation ou modification du RGPD et des lois précitées et tous règlements ou ordonnances adoptés en vertu de ce qui précède.

« **RGPD** » désigne le Règlement général sur la protection des données (Règlement (UE) 2016/679) tel que modifié ou complété selon les besoins.

« **Traitement** » désigne toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés, appliqué(es) à des données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction. Ce traitement peut être automatisé en tout ou en partie, ou non automatisé, concernant des données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier. Un fichier désigne tout ensemble structuré de données à caractère personnel accessibles selon des critères déterminés, que cet ensemble soit centralisé, décentralisé ou réparti de manière fonctionnelle ou géographique.

B – OBLIGATIONS RESPECTIVES DE L'AMEBAT ET DE SES ADHERENTS

1. Santé au travail et obligation des employeurs

D'une part, les missions et responsabilités des Services de Santé au Travail sont définies par plusieurs textes de lois :

- Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011,
- La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016,
- Le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016

qui définissent les quatre missions essentielles des Services de Santé au Travail, assurées par une équipe pluridisciplinaire,

animée et coordonnée par le médecin du travail : action en entreprise, conseil, surveillance de l'état de santé, traçabilité et veille sanitaire.

D'autre part, l'adhésion à un service de santé au travail est une obligation faite à tout employeur dès l'embauche du premier salarié quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail. (Articles L.4622-1 et L.4622-6, du Code du travail)

2. Relations entre l'AMEBAT et ses entreprises Adhérentes

Les relations entre un employeur adhérent à un Service de Santé au Travail sont régies par les textes réglementaires (lois, code du travail, code de la Santé publique, ...) et par les dispositions des statuts et règlement intérieur du Service de Santé au Travail (Article D.4622-22 du Code du travail).

En particulier, l'Adhérent a obligation envers le Service de Santé au Travail de :

- **Demander les visites médicales** pour ses salariés dans les délais et en garder la preuve.
- **Informé le médecin du travail** des arrêts pour accident du travail de moins de 30 jours.
- **S'assurer du suivi des avis d'aptitude**, de la réalisation des visites médicales et des entretiens infirmiers.
- **Envoyer une déclaration préalable** précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.
- **Transmettre chaque année** une déclaration des effectifs en distinguant notamment les salariés soumis à une suivi médical renforcé.
- **Inviter au Comité social et économique** le médecin du travail pour les questions relevant de sa compétence.
- **Transmettre les fiches de postes** au médecin du travail afin que les avis d'aptitude soient circonstanciés.
- **Transmettre les trois emplois** concernés et les fiches de postes au médecin du travail pour les intérimaires et les salariés des Associations intermédiaires.
- **Transmettre les fiches de données de sécurité** des produits chimiques utilisés à l'équipe santé travail (EST).
- **Communiquer les éléments** de compréhension du fonctionnement de l'entreprise et de ses risques professionnels.

3. Modalités d'échanges entre l'AMEBAT et ses Adhérents

Afin d'assurer leurs obligations respectives, l'AMEBAT et ses Adhérents doivent échanger des données personnelles, qui permettront à l'AMEBAT d'organiser le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié des Adhérents, mais également d'assurer le suivi administratif de chaque Adhérent. Ces données sont échangées par tous moyens disponibles : électronique, papier ou communication orale.

Il est précisé qu'il n'existe aucun échange entre l'AMEBAT et ses Adhérents portant sur des données personnelles à caractère sensible.

Le présent document a pour objectif de préciser les engagements de l'AMEBAT dans le recueil, le traitement, la protection et la conservation de ces données personnelles afin d'assurer le respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des données.

4. Consentement et Droit d'information des salariés de l'Adhérent

Il est précisé que l'Adhérent, préalablement à tout transfert de

données personnelles concernant ses salariés, a fait son affaire des obligations d'information des salariés concernés et s'est conformé à toute obligation de notification et/ou d'enregistrement précisée par les Lois relatives à la Protection des Données.

C - TRAITEMENT DES DONNEES

1. Données collectées à des fins de gestion de la relation avec l'entreprise

Dans le cadre des services rendus à ses entreprises Adhérentes, l'AMEBAT collecte des données à caractère personnel des salariés de celles-ci, (contrat d'adhésion, déclaration d'effectifs...), qui font l'objet de traitements automatisés à des fins de gestion administrative de la relation avec l'entreprise (facturation, assistance, gestion commerciale, téléphonie, amélioration de la qualité, de la sécurité et de la performance des services, recouvrement, etc.).

Les données concernées sont essentiellement les noms, prénoms, numéros de téléphones, adresse mail des dirigeants et salariés de l'entreprises en charge de la relation avec l'AMEBAT.

2. Données collectées à des fins de gestion du suivi individuel de l'état de santé des salariés

Afin de respecter ses obligations de suivi individuel de l'état de santé des salariés de ses entreprises Adhérentes, l'AMEBAT collecte les données à caractère personnel auprès de l'entreprise. Ces données, recueillies au moment de l'adhésion de l'entreprise, lors de l'embauche de nouveaux collaborateurs et mis à jour régulièrement, concernent exclusivement l'identification des salariés (nom, prénom, sexe, INS, date de naissance, ...). Ces données font l'objet de traitements qui ont pour objectif unique la gestion administrative de la relation entre l'AMEBAT et la salarié concerné (organisation des visites médicales et entretiens de suivi).

3. Secret professionnel et Confidentialité des données

D'une part, l'ensemble des personnels de l'AMEBAT est soumis au secret professionnel (par l'article 226-13 du code pénal, l'article 1110-4 du Code de Santé publique, et le code de déontologie médicale).

D'autre part, la relation contractuelle entre l'AMEBAT et son éditeur de logiciel étend à ce dernier les obligations de secret professionnel.

Dans ces conditions, l'AMEBAT s'engage à ne pas utiliser les données ainsi collectées à d'autres fins que celles susmentionnées dans les deux paragraphes ci-dessus et à n'en faire communication à aucun tiers, et à faire respecter ces dispositions par ses salariés et ceux de ses sous-traitants ou fournisseurs intervenant dans la gestion des données personnelles concernées.

Une exception à cet engagement est possible : la fourniture de données aux autorités judiciaires et / ou administratives, notamment dans le cadre de réquisitions.

Dans ce cas, et sauf disposition légale l'en empêchant, l'AMEBAT s'engage à en informer l'Adhérent et à limiter la communication de données à celles expressément requises par lesdites autorités.

4. Hébergement des données et sécurité des données

L'ensemble des données concernées par les traitements sont stockées en interne au sein de l'AMEBAT sur des serveurs cryptés et donc conforme à l'ensemble des référentiels en vigueur dans le domaine de la protection des données de santé et des données personnelles.

Ainsi l'AMEBAT est en mesure, conformément à l'article 34 de la loi Informatique et Libertés modifiée, d'assurer à ses Adhérents que toutes les précautions utiles pour préserver la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel, et

notamment empêcher qu'elles soient déformées, endommagées, ou que des tiers non autorisés y aient accès, ont été prises.

En particulier :

- Des mesures de sécurité physique visant à empêcher l'accès à l'infrastructure dans laquelle sont stockées les données par des personnes non autorisées,
- Un personnel de sécurité et des dispositifs de détecteurs de présence chargés de veiller à la sécurité physique des locaux,
- Des mesures techniques (firewalls sur les serveurs, antispam, mots de passe individuels),
- Des processus d'authentification des utilisateurs et administrateurs, ainsi que des mesures de protection des fonctions d'administration,
- Dans le cadre d'opérations de support et de maintenance, un système de gestion des habilitations mettant en œuvre les principes du moindre privilège et du besoin d'en connaître.
- Des processus et dispositifs permettant de tracer l'ensemble des actions réalisées sur son système d'information, et d'effectuer conformément à la réglementation en vigueur, des actions de reporting en cas d'incident impactant les données de l'AMEBAT.

5. Droit d'accès et de rectification

Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978, l'Adhérent bénéficie d'un droit d'accès, de rectification et de suppression des informations susvisées le concernant. Ce droit peut s'exercer de la façon suivante :

- Tous les Adhérents peuvent demander et obtenir communication desdites informations auprès du Correspondant Informatique et Libertés de l'AMEBAT par courrier postal à l'adresse : AMEBAT, Correspondant Informatique et Libertés, 173 rue du Perray – BP 92805 – 44328 NANTES CEDEX 3 en justifiant de son identité. Il y sera répondu dans un délai de trente 30 jours suivant réception.
- En cas de difficultés, vous pouvez également saisir la Commission Nationale de l'Information et des Libertés (CNIL).