



# RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES ADHÉRENTS

**Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises  
Association Médicale du Centre-Ouest**

**Siège social : 6 allée Duke Ellington – 87067 – LIMOGES Cedex 3**



## 1. Généralités

### **Article 1 : Equité de traitement entre entreprises adhérentes**

L'AMCO-BTP s'engage à fournir des services de santé au travail de manière équitable et impartiale, sans favoritisme ni discrimination, assurant ainsi une égalité de traitement pour toutes les entreprises adhérentes.

Toutes les entreprises adhérentes à l'AMCO-BTP bénéficient d'un ensemble de missions et prestations définies dans le présent règlement intérieur.

### **Article 2 : Protection des données**

L'AMCO-BTP est responsable de la gestion de toutes les informations obtenues ou générées au cours de ses activités.

Les données protégées par le secret professionnel ou le secret médical font l'objet d'un traitement spécifique conformément aux règles en vigueur dans ce domaine. Plus largement, l'AMCO-BTP s'engage à respecter le Règlement général sur la Protection des Données en assurant la confidentialité et la sécurité des données personnelles collectées. Toutes les données sont traitées de manière à garantir leur anonymisation et leur protection contre tout accès non autorisé.

La communication éventuelle de données notamment dans le cadre de la fourniture de rapports obligatoires ou de la participation à des études spécifiques font l'objet d'une anonymisation et d'une agrégation. Dans un cadre plus général, l'AMCO-BTP s'engage à anonymiser les données personnelles collectées afin de garantir la confidentialité et la protection des informations des salariés, conformément aux réglementations en vigueur.



## 2. Adhésions

### **Article 3 : Entreprises visées**

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

Tout employeur non salarié peut adhérer à l'association dans les mêmes conditions que son personnel salarié.

### **Article 4 : Conséquences de l'adhésion**

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

Les statuts, le règlement intérieur, la grille de cotisation sont consultables sur le site internet du service.

L'acceptation par l'association de la demande d'adhésion entraîne, pour l'employeur, l'obligation de fournir, en temps utile, à l'association tous les renseignements dont elle a besoin pour son fonctionnement.

Il est délivré à l'employeur un accusé de réception de son adhésion précisant la date d'effet de l'adhésion et le numéro d'adhérent. Un identifiant, permettant la connexion à l'espace adhérent, est également communiqué.

En contrepartie de cette adhésion, le service fournit une prestation tant médicale que technique et organisationnelle conformément aux textes en vigueur.

L'adhésion est sans limitation de durée.

### **Article 5 : Déclaration**

L'adhérent est tenu, conformément à la réglementation en vigueur, d'établir sur l'espace adhérent la liste de ses salariés, les postes occupés, la catégorie de surveillance médicale et les risques auxquels ils sont exposés.

Cette liste doit être tenue à jour en signalant les mouvements de personnel ainsi que les modifications ou changements d'affectation.

En tout état de cause, il est demandé à l'adhérent chaque année à une date fixée par le service de mettre à jour et valider la liste.

En cas de défaut de déclaration à l'échéance prévue sur l'espace adhérent, et après 2 relances restées infructueuses, la déclaration sera réalisée d'office sur la base des derniers effectifs connus.



### 3. Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

#### **Article 6 : Financement**

Tout adhérent est tenu de payer un droit d'entrée lors de l'adhésion. Le montant est fixé par le conseil d'administration et doit être versé en une seule fois lors de l'adhésion.

Chaque année, tout adhérent est tenu de participer au financement de l'association, sous forme de cotisation, aux frais d'installation, d'équipement, d'organisation et de fonctionnement du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Conformément à la réglementation en vigueur, les Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises font l'objet d'une cotisation au Per capita, c'est-à-dire d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité.

La cotisation couvre toutes les charges résultant de l'ensemble de l'offre socle entrant dans le cadre des missions du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

La cotisation est annuelle et due pour tout salarié inscrit à l'effectif par l'adhérent, même si le salarié n'a occupé son poste que pendant une partie de ladite période.

La cotisation est due pour tout salarié embauché en cours d'année seulement s'il fait l'objet d'une visite.

Les modalités et montants des cotisations sont fixés par le Conseil d'Administration. Les cotisations sont soumises à TVA au taux légal en vigueur.

L'appel de cotisations adressé à chaque adhérent à l'occasion de chaque échéance indique les bases de calcul de cette cotisation. Le mode de paiement et la date d'exigibilité sont précisés. La périodicité de règlement est trimestrielle.

En l'absence de déclaration des effectifs à la date fixée, le service calculera la cotisation annuelle sur la base des derniers effectifs connus.

Une offre de services complémentaires à l'offre socle peut être proposée sur demande de l'adhérent. Les prestations sont réalisées selon la tarification spécifique prévue dans la grille tarifaire et après acceptation préalable d'un devis.

Les entreprises de travail intérimaires font l'objet d'une facturation à l'acte décidée par le conseil d'administration.

En cas d'absence non justifiée d'un salarié à une convocation adressée par le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, l'adhérent pourra se voir appliquer une pénalité dans les conditions fixées par le Conseil d'Administration.



### **Article 7 : Contrôle**

L'entreprise adhérente ne peut s'opposer au contrôle par l'association, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles les cotisations sont calculées. Les déclarations des entreprises étant obligatoires réglementairement, ces dernières peuvent faire l'objet de contrôle de la part de l'inspection du travail.

### **Article 8 : Recouvrement**

En cas d'absence de règlement de la cotisation à l'échéance fixée, l'association relance deux fois par mail l'adhérent afin de régulariser sa situation.

Si les deux premières relances sont infructueuses, la troisième relance réalisée par courrier marque la suspension de l'adhérent qui ne peut plus bénéficier des prestations de l'association.

L'adhérent ne pourra être réintégré qu'après paiement de l'arriéré.

Passé la date d'exigibilité, il pourra être appliqué au retardataire une pénalité égale à trois fois le taux d'intérêt légal en vigueur ainsi que les frais de gestion s'y rattachant.

Si les cotisations ne sont pas acquittées, et à l'expiration de toutes les voies de recours mises en place par le Service, le Président de l'association peut prononcer à l'encontre du débiteur la radiation de l'association, sans préjudice du recouvrement, par toute voie de droit, des sommes restant dues. La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarité (DREETS) est alors informée.

## 4. Perte de la qualité d'adhérent

### **Article 9 : Démission**

La démission doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée au Président du conseil d'administration au plus tard le 30 septembre de l'année N, la démission ne prenant effet qu'à l'expiration de l'année N.

Les cotisations et sommes dues à l'association restent dues pour l'année N entamée.

### **Article 10 : Radiation**

La radiation peut être prononcée par le conseil d'administration de l'association contre l'entreprise pour :

- 1) Non-paiement des cotisations, tel que noté à l'article 6 du présent règlement.
- 2) Non-respect de ses obligations, et notamment :
  - Refus de transmission à l'association des informations nécessaires à l'exécution des obligations de prévention et de la santé au travail.
  - Opposition à la surveillance de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise par le médecin du travail telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur.
  - Obstacle aux actions en milieu de travail des équipes médicales et pluridisciplinaires, conformément à la réglementation en vigueur.
- 3) Cessation d'activité, liquidation.

En cas de non-paiement des cotisations et/ou non-respect des obligations, l'adhérent est informé par courrier électronique ou courrier postal de la situation. Si celle-ci n'est pas régularisée, la radiation est notifiée par courrier électronique ou courrier postal en lettre recommandée.

A compter de la date de radiation, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation relative à la santé au travail et la DREETS sera informée.

Le Conseil d'Administration est tenu informé des mouvements des adhérents.

## 5. Prestations fournies par l'association

### **Article 11 : Missions du Service**

L'association, en tant que Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, selon les dispositions réglementaires en vigueur. L'association contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin le service :

- conduit des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs au long de leurs parcours professionnel,
- conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou 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 ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien en emploi des travailleurs,
- assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité,
- participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire,
- participe à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail.

La réalisation de ces missions est assurée par les médecins du travail, assistés d'une équipe pluridisciplinaire composée de compétences techniques et / ou médicales.

L'association pourra également faire appel à des ressources externalisées (laboratoires, prestataires, intervenants externes, consultants, etc...)

### **Article 12 : Prestations du service**

L'association fournit aux entreprises adhérentes et à leurs salariés une offre socle de services qui couvre l'intégralité des missions prévues par la législation et réglementation en vigueur, en matière de prévention des risques professionnels, suivi individuel de l'état de santé des salariés et prévention de la désinsertion professionnelle.

#### **Prévention des risques professionnels :**

- élaboration des fiches d'entreprises,
- accompagnement à la demande de l'entreprise dans l'évaluation des risques et l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels. L'association intervient à titre de conseil et n'a pas vocation à se substituer à l'employeur. Le choix des outils, des méthodes d'analyse de gestion des risques ou de réalisation du DUERP relèvent de l'employeur.
- réalisation d'une action de prévention primaire au moins une fois tous les 4 ans,
- participation aux réunions des instances représentatives des salariés.
-



**Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs :**

- offre d'un suivi médical tout au long de l'activité du salarié

Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises assure les examens auxquels les employeurs sont tenus, en application de la réglementation de la santé au travail.

**Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP):**

- alerte et signalement précoce,
- analyse de la situation du salarié avec la cellule PDP et en lien avec le pôle prévention,
- accompagnement social des salariés au risque de désinsertion professionnelle.

L'association propose une offre complémentaire à l'offre socle en matière de prévention des risques professionnels, qui peut être mobilisée sur demande de l'employeur. Les prestations sont réalisées selon la tarification spécifique prévue dans la grille tarifaire et après acceptation préalable d'un devis.

## 6. Convocation aux visites

### **Article 13 : Déclaration des effectifs**

Il incombe à l'employeur de répondre avec précision, dans les délais prévus, aux demandes formulées par l'association et notamment en précisant l'emploi occupé pour chaque salarié et la catégorie de risque.

Le défaut de déclaration peut justifier la radiation de l'adhérent, comme cela est précisé à l'article 8.

Il doit par ailleurs préciser les motifs, s'il y a lieu, des salariés concernés par un Suivi Individuel Renforcé ou Adapté, conformément à la législation en vigueur.

Afin d'aménager au mieux l'organisation et la préparation 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 tout mouvement du personnel (embauche / sortie).

L'association ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations visées ci-dessus.

### **Article 14 : Convocations**

Les convocations établies par l'association sont adressées avant la date fixée pour le rendez-vous, à l'employeur qui prévient les intéressés. En cas d'empêchement, l'entreprise doit en aviser l'association dès réception de la convocation et au moins 48 heures ouvrées avant la date du rendez-vous. A défaut, les absences seront facturées.

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

### **Article 15 : Présence obligatoire des salariés**

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

Il appartient à l'employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux.

Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressés au service l'identité du salarié qui ne s'est pas présenté qui sera convoqué aux visites ultérieures.

## 7. Fonctionnement de l'association

### **Article 16 : Conseil d'Administration : instance dirigeante**

L'association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur.

Le nombre d'administrateurs, issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétence est fixé à :

-16 représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel,

-16 représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les administrateurs du Conseil d'Administration pourront prétendre au remboursement des frais engagés pour l'exercice de leur mandat. Il se fera sur présentation de justificatifs et selon les barèmes et modalités en vigueur au sein de l'association.

### **Article 17 : Commission de Contrôle : instance de surveillance**

La Commission de Contrôle est composée de membres issus des entreprises adhérentes, définie selon le règlement intérieur de ladite commission.

Le nombre de membres de la commission de contrôle issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétence est fixé à :

-6 représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel,

-12 représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les membres de la Commission de Contrôle peuvent disposer, lors de leur prise de fonction, d'une formation leur permettant de remplir leur mandat en connaissant au mieux le secteur de la santé au travail, et notamment, dans le BTP, selon l'art D4622-39 du code du travail.

Les membres de la Commission de Contrôle pourront prétendre au remboursement des frais engagés pour l'exercice de leur mandat. Il se fera sur présentation de justificatifs et selon les barèmes et modalités en vigueur au sein de l'association.

### **Article 18 : Commission Médico-Technique**

Elle propose les priorités du service et les actions pluridisciplinaires, élabore le projet pluriannuel de service et est informée de la mise en œuvre des actions.

Elle est consultée sur toute question relevant de sa compétence, l'équipement du service, l'organisation de l'activité, les protocoles, les enquêtes et campagnes, la veille sanitaire.



Conformément à la réglementation, elle est constituée du Président de l'association ou de son représentant, des médecins du travail, des médecins collaborateurs, des infirmiers de santé au travail, des IPRP. Tous les 4 ans, une élection a lieu en son sein afin d'élire un délégué des assistants de santé au travail.

La commission médico-technique établit son propre règlement intérieur et se réunit au moins 3 fois par an.

### **Article 19 : Projet Pluriannuel de Service**

Le projet pluriannuel de service est un cadre d'action commun et partagé par tous les acteurs du service, un repère pour les adhérents et un document pivot pour les pouvoirs publics et le service dans la démarche de contractualisation et d'agrément.

Il est élaboré au sein de la Commission Médico Technique et approuvé par le conseil d'administration. Il définit le plan d'action développé par le service pour répondre aux besoins spécifiques de ses adhérents en matière de santé au travail, de prévention des risques professionnels et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association.

Ce document donne aux acteurs une vision concrète des objectifs fixés.

Il s'appuie sur un diagnostic réalisé à partir de l'analyse des spécificités du territoire et des adhérents, des caractéristiques du service et des moyens dont il dispose, mais aussi des priorités définies dans les plans de prévention régionaux.

### **Article 20 : L'agrément**

L'association fait l'objet d'un agrément délivré pour une période maximale de 5 ans par le Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, après avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail.

### **Article 21 : Révision du règlement intérieur**

Le présent règlement intérieur est établi par le Conseil d'administration de l'AMCO-BTP qui pourra également le modifier. Ce règlement complète les statuts de l'association et fixe les divers points non prévus par ceux-ci.

Ce règlement intérieur et ses modifications éventuelles sont portés à la connaissance des adhérents.

Le présent règlement annule et remplace tout règlement intérieur de l'association précédemment établi et entre en vigueur à la date indiquée ci-dessous.

Approuvé par le Conseil d'administration

Le 13 juin 2025