



# Règlement Adhérents

**Association Médicale  
Inter-Entreprises du Morbihan  
et localités limitrophes**

**1 Chemin de Locmaria Pantarff  
CS 45591 - 56855 CAUDAN Cedex**

Association régie par les dispositions de la Loi du 1er juillet 1901

# Sommaire

<b>Titre I : Adhésion à l'Association</b>	<b>1</b>
<b>Titre II : Radiation - Démission de l'Association</b>	<b>2</b>
<b>Titre III : Obligation déclarative de l'employeur &amp; participation aux frais de fonctionnement de l'Association</b>	<b>3</b>
<b>Titre IV : Prestations fournies par le service</b>	<b>4</b>
<b>Titre V : Organisation de l'association</b>	<b>7</b>
<b>Titre VI : Engagements du service</b>	<b>11</b>
<b>Titre VII : Fonctionnement du service</b>	<b>12</b>
<b>Annexes</b>	<b>13</b>

## Adhésion à l'Association

### Article 1

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par nos statuts et par les compétences définies par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) au point de vue notamment de la situation géographique et de l'activité professionnelle exercée, doit adhérer à l'Association en vue de l'application de la réglementation relative à la Santé au Travail.

Pourront également bénéficier des services de l'AMIEM :

- Les entreprises dont le siège social est situé en-dehors de la zone de compétence géographique qui nous est attribuée par la DREETS mais qui emploient des travailleurs éloignés du siège et qui exercent dans la zone de compétence de l'AMIEM ;
- Par convention, tout organisme dont le personnel nécessite un suivi médical pouvant être assuré par l'AMIEM ;
- Les travailleurs indépendants souhaitant bénéficier de l'offre spécifique ;
- Après accord du Service, toute personne dont la situation nécessiterait un avis médical.

L'employeur ou l'organisme bénéficiant des services de l'AMIEM par adhésion ou convention est ci-après désigné par le terme « adhérent ».

### Article 2

Le futur adhérent reçoit de l'AMIEM un dossier d'adhésion. Les documents liés à l'adhésion, sont disponibles en ligne sur le site internet [www.amiem.fr](http://www.amiem.fr), soit :

- un contrat d'adhésion
- une fiche de renseignements par travailleur
- un mandat de prélèvement SEPA
- les statuts de l'Association
- le règlement Adhérents
- la grille des cotisations
- Une documentation informant l'employeur de ses obligations concernant le suivi médical de ses travailleurs.

L'adhésion ne sera validée par le Service qu'à réception du contrat d'adhésion, de la ou des fiches de renseignements travailleurs, du mandat de prélèvement aux normes SEPA,

dûment complétés, du règlement du droit d'entrée et de la cotisation.

Un dossier de liaison, comprenant le certificat d'affiliation, la facture acquittée et les contreparties de l'adhésion sera alors adressé à l'adhérent par mail.

Dans le respect du règlement général de la protection des données (RGPD), les identifiants de connexion au portail adhérents feront l'objet d'un envoi par courrier.

Dans le cadre de son parcours d'adhésion, l'AMIEM convie chaque nouvel adhérent à une réunion d'échanges, afin de lui présenter les contreparties de l'adhésion, les missions du Service de Prévention et de Santé au Travail, en lien avec ses obligations d'employeur. L'adhérent confirmera son inscription au regard des dates et lieux proposés.

### Article 3

L'adhérent s'engage, en signant le contrat d'adhésion (ou l'avenant au contrat d'adhésion), à respecter les obligations qui résultent des statuts et du Règlement Adhérents, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires, auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la Santé au Travail.

### Article 4

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

Afin de maintenir à jour son lien avec l'Association et faciliter les échanges avec les équipes pluridisciplinaires, l'adhérent mettra à jour régulièrement l'ensemble de ses coordonnées sur le portail numérique dédié (postales, téléphoniques, mail, nom des dirigeants...).

Le changement de SIREN entraîne une nouvelle adhésion.



# Titre II

## Radiation - Démission de l'Association

### Article 5

La radiation sera prononcée pour les motifs suivants :

- l'adhérent n'emploie plus de personnel au moment de la déclaration obligatoire des effectifs
- l'adhérent cesse son activité
- l'adhérent transfère son activité en dehors de la zone de compétence géographique de l'AMIEM
- l'adhérent, dont le siège social est situé en dehors de la zone de compétence géographique de l'AMIEM et n'effectue pas sa déclaration obligatoire des effectifs dans les délais impartis
- courrier adressé à l'adhérent et retourné à l'AMIEM avec la mention «destinataire inconnu à l'adresse», sous réserve que la recherche de la nouvelle adresse n'ait pas abouti.

Si la radiation est effectuée en cours d'année, la cotisation de l'année en cours reste due au prorata du temps écoulé, en fonction des justificatifs présentés par l'adhérent. Les factures complémentaires et les cotisations des années antérieures sont dues en totalité.

### Article 6

Dès lors que le recouvrement de la cotisation se fait par voie juridique, la situation des adhérents non à jour de leurs cotisations et factures complémentaires, est examinée par la Commission Contentieux, après relances et mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception. Les propositions de radiation sont présentées au Conseil d'Administration pour approbation.

### Article 7

La radiation peut aussi être prononcée 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 Adhérents notamment :

- en refusant de transmettre les informations nécessaires à l'exécution des obligations du Service de Prévention et de Santé au Travail rappelées aux Articles 17 et suivants ;
- en s'opposant à la surveillance de l'hygiène et de la sécurité des lieux et des postes de travail telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur. A défaut de réception des éléments, la radiation sera prononcée sans autre notification.

### Article 8

A compter de la date de radiation (aux motifs des Articles 6 et 7), notifiée par lettre recommandée avec avis de réception - la radiation prenant effet à la date du 1er jour de présentation du recommandé - l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en Santé au Travail et les conséquences pénales qui peuvent en découler.

### Article 9

Tout adhérent radié peut solliciter une nouvelle adhésion à l'AMIEM. L'adhérent devra s'acquitter des sommes préalablement dues, des frais de recouvrement et, le cas échéant, d'une indemnité complémentaire forfaitaire dont le montant est fixé par le Conseil d'Administration.

### Article 10

L'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'Association par lettre recommandée avec accusé de réception. Il reste toutefois redevable de la cotisation de l'année en cours calculée au prorata de sa date de radiation, ainsi que des factures complémentaires de l'année civile en cours et des années antérieures. Il est rappelé, que sans adhésion à un autre Organisme de Santé au Travail, l'employeur assume alors seul, l'entière responsabilité de l'application de la législation en Santé au Travail et les conséquences pénales qui peuvent en découler.

### Article 11

Le Service informe la DREETS des radiations approuvées par le Conseil d'Administration et des démissions.

Après démission ou radiation, quel qu'en soit le motif, l'AMIEM ne saurait être tenue responsable des conséquences de l'absence éventuelle de Service de Prévention et de Santé au Travail, tant pour l'entreprise que pour ses travailleurs.

# Titre III . . . . .

## Obligations déclaratives de l'employeur & Participation aux frais de fonctionnement de l'Association

### Article 12

Tout adhérent est tenu de payer, pour son adhésion ou ré-adhésion :

- un droit d'entrée
- une cotisation pour tout travailleur figurant à l'effectif au cours de l'année civile à laquelle cette cotisation se rapporte

### Article 13

Le montant du droit d'entrée est fixé par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration..

### Article 14

Encadrées par les dispositions de l'Article D.4622-27-6 du Code du Travail et du décret relatif en vigueur, l'offre socle, l'offre spécifique et les offres complémentaires font l'objet d'une grille tarifaire votée chaque année en Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration.

Dans certains cas, le coût des examens complémentaires (voir liste en annexe 3), ou de certaines prestations, pourra être supporté par l'adhérent.

Il en est de même des frais de prélèvements, analyses et mesures, conformément à l'Article R.4624-7 du Code du Travail.

### Article 15

Déclaration obligatoire des effectifs

Chaque début d'année, l'adhérent devra mettre à jour, via le portail numérique, conformément à la réglementation, l'ensemble des données nécessaires au suivi médico-professionnel de ses travailleurs présents au moment de ladite déclaration.

Conformément à la réglementation et en lien avec son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), l'adhérent renseignera pour chaque travailleur :

- le poste occupé
- le code PCS de l'INSEE
- les risques d'exposition

A défaut, les travailleurs seront classés en surveillance médicale simple (SIS).

La cotisation de l'année N est appelée en début d'année et la facture est établie sur la base de l'effectif déclaré.

A défaut de déclaration annuelle des effectifs dans les délais impartis, l'AMIEM émet une facture de cotisation annuelle d'office, calculée d'après le dernier effectif connu. La cotisation sera majorée de 10% et appliquée à tout adhérent n'ayant pas transmis les éléments nécessaires à la mise à jour de son dossier.

Tout nouveau travailleur déclaré en cours d'année fera l'objet d'un appel à cotisation complémentaire correspondant à la mise en œuvre de l'offre socle.

En cas de variation négative d'effectif en cours d'année, aucune révision de la cotisation appelée ne sera effectuée.

La situation des travailleurs multi-employeurs est prise en compte conformément à la réglementation en vigueur. (Article L.4624-1-1 et Décret n°2023-547 du 30/06/2023). Toute fausse déclaration constatée par le service entraînera la non-application du décret pour l'ensemble des travailleurs déclarés par l'adhérent.

Pour les travailleurs intérimaires, les intermittents du spectacle suivis pour le compte de Thalie Santé, les travailleurs mentionnés à l'Article 1, la cotisation est fixée chaque année et appelée en fonction du nombre de travailleurs ayant bénéficié d'un suivi médical dans l'année.

A la demande de l'AMIEM, les adhérents s'engagent à fournir tout élément susceptible de permettre le contrôle de l'exactitude de leurs déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation est calculé.

### Article 16

En cas de non-règlement des factures à la date d'échéance, l'AMIEM met tout en œuvre pour recouvrer la créance due par l'adhérent.

Le recouvrement par voie de contentieux peut entraîner la suspension et/ou la radiation de l'adhérent.

Après en avoir notifié l'adhérent par écrit, le Service pourra alors suspendre toutes prestations liées à l'offre socle, pour l'entreprise non à jour de sa cotisation.

En cas de recouvrement contentieux, les frais seront intégralement à la charge de l'adhérent.

## Prestations fournies par le Service

### Prestations de l'offre socle incluses dans la cotisation annuelle

#### Article 17

L'AMIEM fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui couvre les missions prévues à l'Article L.4622-2 du Code du Travail en matière de Prévention des Risques Professionnels, de Suivi Individuel des travailleurs et de Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

L'AMIEM a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail dans le cadre de la réglementation en vigueur.

L'AMIEM 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.

L'AMIEM met à la disposition de ses adhérents une équipe pluridisciplinaire composée de médecins du travail, de collaborateurs-médecins, d'internes, d'infirmiers santé travail, d'assistants médicaux, d'intervenants en prévention des risques professionnels et de conseillers en prévention. Ils pourront être appuyés par d'autres intervenants spécialisés dans des disciplines complémentaires.

Le médecin du travail anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire.

Les actions des équipes pluridisciplinaires sont définies et priorisées autour :

- de l'offre socle, de l'offre complémentaire et de l'offre spécifique selon le Décret n°2022-653 du 25 avril 2022
- du projet de service pluriannuel tel que prévu par l'Article L.4622-14 du Code du Travail

A cette fin, l'AMIEM :

- Conduit 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 ;
- Apporte son aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- Conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin :
  - d'éviter ou de diminuer les risques professionnels,
  - d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail,

- de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail,
- de prévenir le harcèlement sexuel ou moral,
- de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'Article L.4161-1 et la désinsertion professionnelle
- de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- Accompagne l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- Assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'Article L.4161-1 et de leur âge ;
- 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, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'Article L.1411-1-1 du code de la santé publique.

#### Article 18

L'offre socle inclut également un espace digitalisé personnalisé et sécurisé pour faciliter les échanges et les documents entre l'adhérent et le service de prévention et de santé au travail, (Loi 2 du août 2021 et décret n°2022-653 du 25/04/2022).



## Prévention des risques professionnels

### Article 19

Conformément à l'Article R.4624-1 et suivants du Code du Travail les actions sur le milieu de travail sont organisés par les équipes pluridisciplinaires. Ces actions peuvent être individuelles ou collectives.

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
- l'identification et l'analyse des risques professionnels
- l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise
- la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence

- la participation aux réunions du CSE et du CSSCT.
- la réalisation de mesures métrologiques des ambiances physiques de travail (bruit, éclairage,..) ou chimiques (évaluation des expositions aux postes de travail)
- l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle
- les enquêtes épidémiologiques
- la formation aux risques spécifiques, conseil en matière d'aménagement des situations de travail, de substitution de substances dangereuses, d'équipements de protection individuelle ou collective...
- l'étude de toute nouvelle technique de production
- l'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'Article L.4141-2 du Code du Travail et à celle des secouristes

## Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs

### Article 20

L'AMIEM organise le suivi Individuel de l'état de santé des travailleurs, tel que prévu par les Articles R.4624-10 et suivants du Code du Travail, de la meilleure façon possible en fonction des ressources médicales disponibles.

Aussi, l'AMIEM se réserve la possibilité d'organiser les examens médicaux par ordre de priorité, dans le seul objectif d'assurer le meilleur service possible à ses adhérents et à leurs travailleurs

Cet ordre de priorité, élaboré dans le cadre de la commission médico-technique, et avec la consultation des médecins du travail, est le suivant :

- les visites de reprise et de pré-reprise
- les visites à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail
- les visites d'embauches pour la surveillance médicale renforcée et la surveillance adaptée
- les visites d'embauche pour la surveillance médicale simple
- les visites périodiques pour la surveillance médicale renforcée et la surveillance adaptée
- les visites périodiques pour la surveillance médicale simple.

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

### Article 21

**Personnel saisonnier** : en fonction des risques professionnels et de la durée du contrat, le travailleur saisonnier peut bénéficier d'une Action de formation et de Prévention (AFP) ou d'une visite médicale réalisée par un professionnel de santé.

Des actions de formation et de prévention sont organisées par le Service, à la demande de l'adhérent dans le cadre :

- d'une surveillance individuelle simple (SIS)
- d'une surveillance individuelle renforcée (SIR) si le contrat < 45 jours.

Des visites médicales seront assurées si le salarié bénéficie :

- d'une surveillance individuelle renforcée (SIR) si le contrat > 45 jours
- d'une surveillance individuelle adaptée (SIA).



## Article 22

**Personnel intérimaire** : le suivi médical des travailleurs intérimaires est assuré par le Médecin du Travail de l'entreprise utilisatrice adhérente à l'AMIEM. Lorsque l'entreprise utilisatrice n'est pas affiliée à l'AMIEM, ce suivi est assuré par le Médecin du Travail exerçant sur le secteur où se situe le chantier ou par le Médecin du travail qui assure le suivi du personnel permanent de l'agence de travail temporaire.

## Article 23

**Associations intermédiaires** : pour répondre aux spécificités du travailleur en insertion, l'examen d'embauche a lieu au moment de la première mise à disposition ou dans un délai d'un mois suivant cette mise à disposition. Lors de l'examen, le Médecin du travail se prononce sur l'aptitude du travailleur à occuper trois emplois au plus. Cet examen doit être réalisé quel que soit le nombre d'heures travaillées.

## Prévention de la désinsertion professionnelle & maintien dans l'emploi

### Article 24

L'AMIEM met à disposition des employeurs et de leurs travailleurs :

- Une Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle : les chargés de Maintien en Emploi et les assistants contribuent, en collaboration avec les professionnels de santé, à rechercher les meilleures solutions de maintien en emploi des travailleurs déclarés par l'entreprise ou identifiés lors des visites. Cette prestation est réalisée, sur orientation des professionnels de santé, dans les locaux de l'AMIEM

sur rendez-vous. Les travailleurs et les employeurs peuvent en faire la demande en contactant l'AMIEM (site internet, adresse dédiée ou médecin du travail référent de l'employeur).

- Une Prestation de Service Social du Travail : les Assistantes Sociales contribuent, en collaboration avec les professionnels de santé, à rechercher les meilleures solutions aux problèmes socio-professionnels des travailleurs. Cette prestation est réalisée, sur orientation des professionnels de santé.

## Prestations de l'offre spécifique

### Article 25

Dans le cadre de l'offre spécifique, les dirigeants non-salariés ou les travailleurs indépendants peuvent bénéficier du dispositif AMAROK, (baromètre pour auto-évaluer sa santé globale) et d'une mise en relation avec un psychologue du travail, en toute confidentialité.

L'AMIEM propose aux dirigeants non salariés (non adhérents à l'AMIEM) ou aux travailleurs indépendants une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle, dont il a déterminé le contenu pour l'adapter aux besoins du travailleur, conformément à l'article D. 4622-27-1 du code du travail. Pour bénéficier de cette prestation, une convention d'affiliation est établie entre l'AMIEM et le demandeur

Concernant les dirigeants non-salariés, dont l'entreprise est adhérente à l'AMIEM, ces derniers peuvent bénéficier de l'offre socle au même titre que ses travailleurs. Pour cela, l'employeur doit se déclarer sur la liste des effectifs de son entreprise (Cf. Article 12 du présent règlement).



## Organisation de l'association

### Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs

#### Article 26

En cours d'année, en complément de la déclaration obligatoire des effectifs (Article 12 du présent règlement), l'adhérent fait connaître sans délai les nouvelles embauches et les départs de l'entreprise par le biais de son espace numérique.

Conformément à la réglementation et en lien avec son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), l'adhérent renseignera pour chaque nouveau travailleur :

- le poste occupé
- le code PCS de l'INSEE
- les risques d'exposition

A défaut, les travailleurs seront classés en surveillance médicale simple (SIS).

Concernant les travailleurs ayant quitté l'entreprise, l'adhérent renseigne la date de départ des travailleurs concernés.

Il incombe, en outre, à l'adhérent de faire la demande de :

- visites de reprise pour ses travailleurs après une absence pour l'une des causes visées à l'Article R.4624-31 du Code du Travail :
- visites de mi-carrière selon l'Article L.4624-2-2
- visites post-exposition selon l'Article L.4624-2-1

L'adhérent est également tenu d'informer le Médecin du Travail de tout arrêt d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail et ce, afin que ce dernier puisse apprécier l'opportunité, notamment, d'un nouvel examen médical et préconiser les mesures de prévention des risques professionnels avec l'équipe pluridisciplinaire (Article R.4624-33 du Code du Travail).



#### Article 27

Le suivi médical est organisé dans les meilleures conditions et les meilleurs délais en lien avec l'adhérent afin de favoriser le présentéisme. La planification des rendez-vous est confirmée à l'adhérent prioritairement par mail, à défaut par courrier.

Sauf urgence, les convocations sont adressées à l'entreprise au minimum 8 jours avant la date du rendez-vous.

Le temps nécessité pour le suivi médical, y compris les examens complémentaires, est, soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail (Article R.4624-39 du Code du Travail). Le temps et les frais de transports nécessités pour ce suivi médical sont pris en charge par l'employeur.

#### Article 28

Le refus opposé par un travailleur de répondre à toute convocation ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste du personnel, adressée au Service, le nom de ce travailleur qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

Il appartient à l'adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et, éventuellement, d'en faire figurer l'obligation dans le Règlement Intérieur de l'entreprise sous les sanctions que le Règlement prévoit pour inobservation des consignes données au personnel.

L'adhérent, informé du refus du travailleur de se présenter à la visite, doit en aviser sans délai le Service de Prévention et de Santé au Travail.

En aucun cas, le Service ne pourra être tenu pour responsable des conséquences survenant à la suite du refus des examens médicaux par un travailleur. Dans ce cas, la seule responsabilité incombe à l'adhérent.

## Article 29

### Absence aux rendez-vous programmés :

Il est de la responsabilité de l'adhérent de prévenir ses travailleurs de la convocation dans les meilleurs délais, en lui remettant sa convocation nominative transmise par l'AMIEM indiquant le lieu, l'horaire du rdv ainsi que le nom du professionnel de santé qui le recevra. Il doit s'assurer de la venue du travailleur à son rendez-vous.

Tout rendez-vous qui n'aura pas donné lieu à un report ou une annulation de la part de l'adhérent, 48 heures avant la visite, sera considéré comme définitif. Dans ce cas, l'adhérent pourra se voir appliquer une pénalité en sus de la cotisation s'il ne présente pas ses travailleurs. Cette pénalité sera notifiée à l'adhérent immédiatement et par écrit.

Il appartiendra à l'adhérent de solliciter un nouveau rendez-vous, condition faite que la pénalité soit réglée.

Son montant est inscrit dans la grille tarifaire fixée tous les ans par l'Assemblée Générale.

## Article 30

Le suivi médical a lieu dans les centres médicaux de l'Association.

Ces locaux doivent, dans tous les cas, répondre aux normes prévues par l'Article R.4624- 41, ainsi qu'aux éventuelles réglementations à venir.

Chaque adhérent est affecté à un Centre Médical dont les coordonnées lui sont notifiées par écrit à son adhésion (Cf. Article 2).

Le suivi médical peut être effectué en présentiel, sur dossier ou en téléconsultation sur décision du professionnel de santé.

### Spécificité téléconsultation :

En cas de recours à la téléconsultation, le consentement du travailleur est recueilli par l'Association en amont de la date de la visite virtuelle. En cas de refus exprimé par le travailleur, l'Association prendra l'initiative de contacter l'employeur et de reprogrammer une visite en présentiel.

En cas de téléconsultation dans les locaux de l'employeur, celui-ci s'engage à mettre à disposition de son travailleur une pièce garantissant la confidentialité des échanges avec le professionnel de santé, un ordinateur disposant d'une caméra, un micro et le navigateur recommandé par le service, et à ne pas enregistrer ni conserver un historique de log sur le matériel numérique.

## Article 31

A la suite d'un Examen médical d'aptitude, le médecin du travail délivre, en double exemplaire, une fiche précisant son avis d'aptitude au poste de travail. Un exemplaire est transmis au travailleur et l'autre à l'employeur.

A la suite d'une visite d'information et de prévention, une attestation de suivi est délivrée par le professionnel de santé (médecin du travail ou infirmier santé travail). Un exemplaire est remis au travailleur et un exemplaire est transmis à l'employeur.

La fiche d'aptitude ou l'attestation de suivi doit être conservée par l'employeur pour pouvoir être présentée, en cas de contrôle, à l'inspecteur du travail ou au médecin inspecteur régional du travail.

La fiche d'aptitude mentionne les voies et délais de recours possibles pour l'employeur et le travailleur, en cas de contestation de l'avis médical.

## Article 32

### Propositions du médecin du travail

Conformément à l'Article L.4624-3 du Code du Travail, le Médecin du Travail est habilité à proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformations du poste de travail, ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, ou à l'état de santé physique et mental du travailleur. L'adhérent est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.



## Article 33

### Contestation des avis et mesures émis par le Médecin du Travail

Article L.4624-7 du Code du Travail :

- I. Le travailleur ou l'employeur peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification, saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des Articles L.4624-2, L.4624-3 et L.4624-4 du Code du Travail. Le Médecin du Travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.
- II. Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin inspecteur mandaté à cet effet. Le travailleur est informé de cette notification.

- III. La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.
- IV. Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.
- V. Les conditions et les modalités d'application du présent Article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

## Article 34

En cas de demande de l'adhérent, le travailleur, sauf cas de force majeure, fait noter sur la convocation, par la personne présente à l'accueil, son heure d'arrivée et de départ du Centre.

---

## Prévention des risques professionnels

### Article 35

Les actions en milieu de travail, citées dans l'Article 19 du présent règlement sont menées par l'équipe pluridisciplinaire, sous l'autorité du médecin du travail.

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

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou, dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du comité social et économique. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail (Article R.4624-8).

### Article 36

L'employeur informe le médecin du travail et/ou l'équipe pluridisciplinaire :

- de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'adhérent transmet notamment au Médecin du Travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits (Article R.4624-4) ;
- de la liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (Décret n° 2024-307) ;
- des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'Article R.4623-1 du Code du Travail ;
- du contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (Article R.4121-4 du Code du Travail).



## Article 37

De même, conformément à l'Article R.4624-3 du Code du Travail, pour le bon exercice de leurs missions, les membres de l'équipe pluridisciplinaire, sous l'autorité du Médecin du Travail, et avec l'accord de l'adhérent, auront accès aux lieux de travail.

Conformément à l'Article R.4624-3 du Code du Travail, L'adhérent s'engage à permettre à tout membre de l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmier santé travail, préventeur,...) d'accéder librement aux lieux de travail, de réaliser toute observation, tout mesurage ou prélèvement utile à l'action, sous l'autorité du Médecin du travail.

Dans le cadre des missions de conseils effectuées dans l'entreprise, l'adhérent donne la possibilité à l'équipe pluridisciplinaire de s'entretenir avec les travailleurs dans l'entreprise, individuellement ou collectivement, dans des conditions garantissant la confidentialité des échanges.

L'adhérent transmet en temps utile tout document nécessaire à l'action programmée.

## Article 38

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un Comité Social Economique (CSE) voire une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), l'adhérent doit veiller à ce que le Médecin du Travail du Service de Prévention et de Santé au Travail, qui fait de droit partie des Commissions précitées (avec voix consultative), soit convoqué en temps utile à chacune des réunions où un sujet Santé Sécurité et Conditions de Travail est porté à l'ordre du jour.

L'adhérent veille à ce que le médecin du travail soit informé à minima 15 jours avant la tenue de ces commissions.

Le médecin du travail peut y déléguer un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service, ayant compétence de santé au travail ou de conditions de travail.

A défaut de délai de prévenance suffisant, la présence du médecin du travail ou d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire délégué ne pourra être garantie.

## Article 39

Pour toutes les entreprises ou établissements dont elle a la charge, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle sont consignés notamment les caractéristiques de l'entreprise, les risques professionnels et les effectifs de travailleurs exposés à ces risques (Article R.4624-46 du Code du Travail).

Cette fiche entreprise est conservée par l'adhérent, pour pouvoir être présentée en cas de contrôle de l'Inspection du Travail ou du Médecin Inspecteur Régional du Travail.

## Article 40

Le Médecin du Travail est autorisé à effectuer ou à faire effectuer, aux frais de l'adhérent, par un laboratoire agréé, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires, au titre de l'Article R.4624-7 du Code du Travail.

## Article 41

Les conclusions des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire, en particulier en matière de mesurage et de métrologie, ne présentent aucune valeur normative, ni certificative, encore moins contraignante à l'égard de l'adhérent. Ces conclusions sont produites dans un but exclusif de conseil et d'accompagnement de l'adhérent.

L'adhérent reste libre de l'exploitation des résultats livrés et de la mise en œuvre des recommandations proposées.

## Article 42

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, lors de leur intervention chez l'adhérent. (Article R.4624-9 du Code du Travail).



## Engagements du service



## Article 43

L'Association s'engage à ce que l'ensemble des collaborateurs de l'AMIEM (Direction, équipes support, équipes pluridisciplinaires, gouvernance...) exerce leurs activités en toute impartialité.

## Article 44

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

Les travailleurs composant l'équipe pluridisciplinaire ainsi que l'ensemble du personnel du service sont soumis au secret professionnel.

## Article 45

L'Association est responsable de la gestion de toutes les informations obtenues ou générées au cours de ses activités :

- Les fichiers d'adhésion sont confidentiels et protégés ;
- Les données protégées par le secret professionnel, le secret médical, le secret industriel ou le secret défense font l'objet d'un traitement spécifique conformément aux règles en vigueur dans ces domaines ;
- La communication éventuelle de données notamment dans le cadre de la fourniture de rapports obligatoires ou de la participation à des études spécifiques fait l'objet d'une anonymisation et d'une agrégation.

## Article 46

## Protection des données à caractère personnel

Dans le cadre de sa mission de prévention et de suivi de la santé au travail, l'association met en œuvre les traitements de données à caractère personnel dont elle est responsable conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur applicables, notamment celles issues du Règlement (UE) 2016-679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données personnelles et à la libre circulation des données, dit « RGPD » et de la loi n°78-17 du 06 janvier 1978 dite « Loi Informatique et Libertés ».

L'association attache la plus grande importance au respect de la vie privée. C'est pourquoi, le traitement des données à caractère personnel est réalisé dans des conditions garantissant la protection contre toute atteinte et tout accès non autorisé, dans le respect du secret médical et professionnel.

Les engagements pris par l'association afin de se conformer à ses obligations sont précisées dans la note d'information relative à la gouvernance de la protection des données personnels (consultable sur notre site : [amiem.fr](http://amiem.fr)).

Les conditions de collecte, d'utilisation et de conservation des données à caractère personnelles sont précisées dans la [Politique de protection des données à caractère personnel](#).

Ces documents sont disponibles sur le site internet de l'association à l'adresse [www.amiem.fr](http://www.amiem.fr)



## Fonctionnement du service

### Conseil d'administration

#### Article 47

Le Président de l'Association a, conformément à l'Article L 4622-16 du Code du Travail, la responsabilité générale du fonctionnement du Service dont la gestion est confiée à un Directeur, nommé par le Conseil d'Administration sur sa proposition.

#### Article 48

Le Service de Prévention et de Santé au Travail est administré paritairement par le Conseil d'Administration de l'AMIEM composé de 20 membres répartis ainsi :

- moitié des membres issus des représentants des employeurs
- moitié des membres issus des représentants des travailleurs.
- la durée des mandats est de quatre ans.

Un compte rendu de chaque réunion du Conseil d'Administration est tenu à disposition du Directeur Régional de la DREETS.

### Commission de Contrôle

#### Article 49

La Commission de Contrôle de l'AMIEM est constituée dans les conditions fixées par l'Article L.4622-12 du Code du Travail et présidée par un membre salarié issu des organisations syndicales représentatives.

L'Article D.4622-31 du Code du Travail précise que la commission de contrôle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du Service de Prévention et de Santé au Travail.

La durée du mandat des membres de la Commission de Contrôle est de quatre ans.

Elle se réunit au moins trois fois par an et le procès-verbal de chaque réunion est mis à disposition du Directeur Régional de la DREETS (Article D.4622-42 du Code du Travail).

### Commission Médico-Technique

#### Article 50

La commission médico-technique a pour mission d'élaborer le projet pluriannuel du service, de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres (Article L.4622-13 du Code du Travail).

Elle établit son règlement intérieur.

Conformément à l'Article D.4622-30 du Code du Travail, la commission médico-technique se réunit au moins trois fois par an.

Elle communique ses conclusions au Conseil d'Administration et, selon le cas, au comité interentreprises ou à la commission de contrôle. Elle les tient à disposition du Médecin Inspecteur Régional du Travail.

Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

## **Annexes**

- 1. Champ d'application du Suivi médical du travailleur**
- 2. Contreparties de l'adhésion**
- 3. Examens complémentaires pouvant être à la charge de l'adhérent**



# Annexe 1

**Champ d'application  
du Suivi médical du travailleur**

“  
La loi Santé Travail  
N°2021-1018  
du 2 août 2021  
prévoit de nouvelles  
dispositions  
”

- L'objectif est un suivi médical sur mesure adapté à l'**âge** du travailleur, à son **état de santé**, à son **poste de travail** (risques professionnels) et à son **environnement** de travail.
- Il s'agit d'une démarche globale de prévention en lien avec le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et la Fiche d'Entreprise (FE).
- Tous les travailleurs sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche puis dans le cadre d'un suivi périodique, quel que soit le contrat de travail.

## Les risques professionnels, auxquels est exposé le travailleur, déterminent son suivi médical individuel

Le travailleur est exposé à des risques particuliers ?

Non

- Une **Visite d'Information et de Prévention (VIP)** initiale est organisée dans un délai de 3 mois suivant la prise de poste effective.
- Cette VIP est réalisée par un professionnel de santé : médecin du travail, collaborateur médecin, infirmier en santé travail ou interne.
- Le renouvellement se fait dans un délai de 5 ans maximum qui est ramené à 3 ans pour les travailleurs de nuit.

Aucun avis d'aptitude  
n'est fourni  
à l'occasion des VIP.  
Seule une attestation  
de suivi est délivrée.

Oui

### 3 catégories de postes à risque :

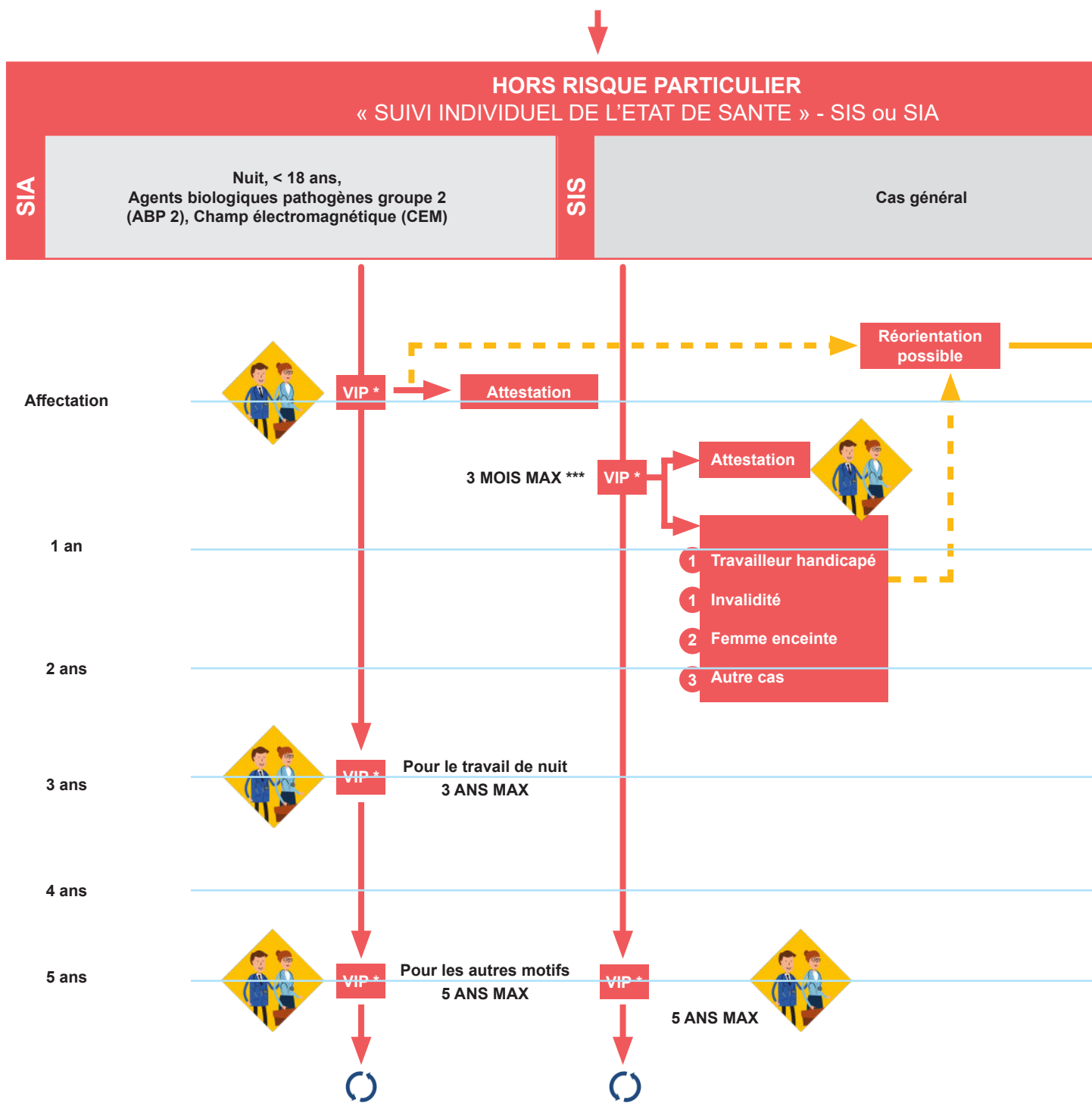
- Postes exposant les travailleurs aux risques limitativement listés par le décret : amiante, plomb, CMR 1A et 1B, agents biologiques groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage des échafaudages.
- Tout poste pour lequel l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail (autorisation de conduite d'équipement délivrée par l'employeur, habilitation électrique, travaux dangereux règlementés pour jeunes travailleurs).
- Liste complémentaire de postes à risque(s) particulier(s) établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du CSSCT.

### Modalités de suivi :

- Examen médical d'aptitude à l'embauche avant l'affectation au poste par le médecin du travail.
- Fréquence du suivi déterminée par le médecin du travail.
- Visite de suivi tous les 4 ans maximum par le médecin du travail avec visite intermédiaire à 2 ans par un professionnel de santé.
- Examen médical tous les ans si exposition aux rayonnements ionisants catégorie A ou pour les jeunes affectés à des travaux dangereux.

# SUIVI INITIAL ET PERIODIQUE DE L'ETAT DE SANTE

suite à la parution de



Visite réalisée par un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne et éventuellement, précédée, ou non, par un entretien infirmier sous protocole



Visite réalisée par un infirmier, un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne



Visite réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne

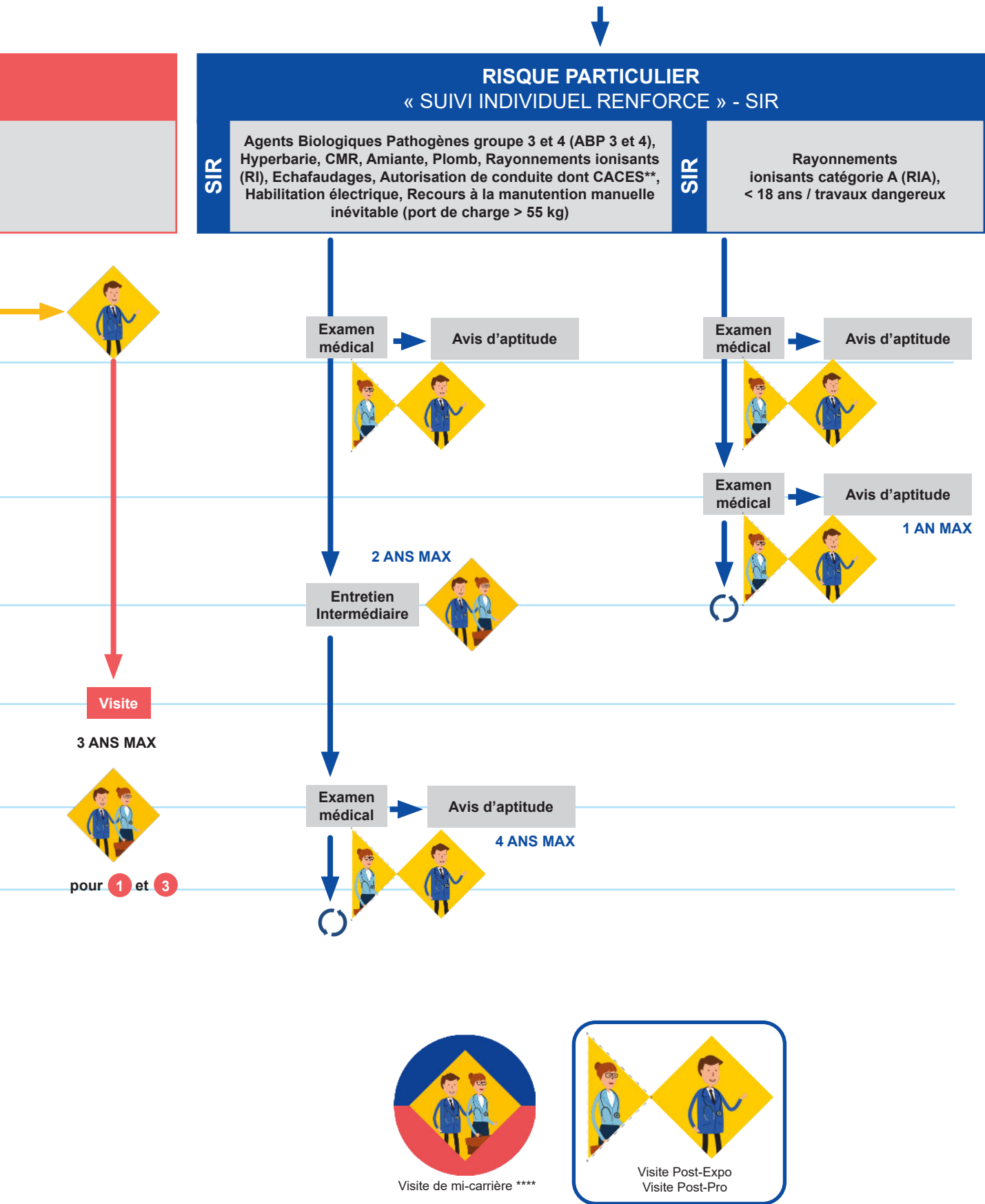
- 1 Réorientation
- 2 Réorientation, notamment pour adaptation du poste ou affectation
- 3 Réorientation en fonction du protocole

Visite par un professionnel de santé possible à tout moment,

\* VIP : Visite d'Information et de Prévention  
 \*\* CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité  
 \*\*\* A compter de la prise effective du poste  
 \*\*\*\* VMC : peut être couplée avec une visite périodique

# SOUS L'AUTORITE DU MEDECIN DU TRAVAIL

la loi du 2 août 2021



à la demande du travailleur, de l'employeur, du médecin du travail

Pour préserver la lisibilité du schéma, n'ont pas été traités ici les cas particuliers suivants :  
les associations intermédiaires, les apprentis, les mannequins, les saisonniers.

## La visite de pré-reprise

Facultative

### Son objectif :

Favoriser le maintien en emploi du travailleur

### Ses conditions :

- Arrêt de travail de **plus de 30 jours**
- Sur demande du travailleur, du médecin traitant, du médecin conseil ou du médecin du travail

## La visite de reprise

### Son objectif :

Favoriser le maintien en emploi du travailleur

### Ses conditions :

- Après un congé de maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail
- Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel pour les arrêts maladie ayant débuté à partir du 1er avril 2022
- Sur demande de l'employeur

“ En complément du suivi initial et périodique obligatoire, des visites médicales peuvent être organisées à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail. ”

## La visite de mi-carrière

### Son objectif :

Faire un état des lieux de l'adéquation du poste de travail avec la santé du travailleur et évaluer les risques de désinsertion professionnelle

### Ses conditions :

- Tout travailleur entre ses 43 et 45 ans ou à une échéance déterminée par accord de branche (depuis le 1er avril 2022)
- Sur demande de l'employeur
- Peut-être réalisée conjointement à une autre nature de visite médicale par le médecin du travail

## Le rendez-vous de liaison

Facultatif

### Son objectif :

Permettre un contact entre l'employeur et le travailleur afin de préparer le retour du travailleur dans l'entreprise et l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables : visite de pré-reprise, aménagement de poste ou du temps de travail. Selon la situation, le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) peut être associé.

### Ses conditions :

- Tout travailleur en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours
- Organisé à l'initiative de l'employeur ou du travailleur et toujours avec l'accord de ce dernier.
- Le travailleur peut être accompagné du référent handicap quand il existe (personne désignée légalement pour toute entreprise de plus de 250 salariés)

## La visite post-exposition

### Son objectif :

Faire un état des lieux des expositions aux risques professionnels et des conseils pour le suivi médical

### Ses conditions :

- Tout travailleur ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé (SIR) : amiante, plomb, agents CMR 1A et 1B, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors du montage ou démontage d'échafaudage
- Sur demande de l'employeur ou à défaut du travailleur, jusqu'à 6 mois après la cessation de son exposition à un risque particulier ou de son départ en retraite
- Réalisée par le médecin du travail



# Annexe 2

## Contreparties de l'adhésion



# Les contreparties de l'adhésion

**« La santé des travailleurs au travail,  
Plus qu'un capital à préserver, une ressource à développer »**

## L'AMIEM VOUS ACCOMPAGNE

### Professionnalisme

Une équipe de professionnels vous accompagne dans toutes vos démarches, tant administratives que médicales :

- Accueil téléphonique personnalisé (pas de serveur vocal)
- Aide à la constitution du dossier d'adhésion
- Gestion personnalisée du compte adhérent
- Suivi médical : une équipe composée de médecins du travail, d'infirmiers et d'assistants médicaux assure un suivi médico professionnel de qualité aux travailleurs, dans le respect du secret médical :
  - Visites réglementaires ou à la demande
  - Rendez-vous programmés en accord avec l'entreprise
  - Conseils aux travailleurs et aux employeurs
  - Prise en charge financière des examens complémentaires prescrits par le Médecin du Travail
- Actions sur le milieu de travail assurées par une équipe pluridisciplinaire, spécialisée en santé au travail, composée d'ergonomes, de toxicologues, de psychologues en santé travail, d'hygiénistes, de chimistes et d'assistants santé travail. Sur prescription du médecin du travail, les membres de cette équipe interviennent dans les différents domaines de la santé au travail : aide à l'identification des risques professionnels, établissement de la fiche d'entreprise, étude de poste, risque chimique, Risques Psycho Sociaux, aménagement ou conception de locaux, mesurage d'ambiance (bruit, éclairage...)
- Prévention de la désinsertion professionnelle par une cellule dédiée afin d'accompagner le salarié rencontrant des difficultés de santé impactant sa capacité de travail et son avenir professionnel.
- Actions de formation et de prévention à destination des travailleurs saisonniers ne présentant pas de risques particuliers (SI)
- Accompagnement par les assistantes sociales du Service Social du Travail (CO-RESO)

### ProxiMité

- Une compétence géographique étendue : l'AMIEM couvre le département du Morbihan et différentes localités limitrophes en Ille et Vilaine
- Un maillage territorial au plus proche de ses adhérents

- **Un site internet interactif [www.amiem.fr](http://www.amiem.fr)** comprenant entre autres :
  - De l'actualité, des vidéos...
  - Un espace téléchargements (documents, fiches pratiques...)
  - Les contacts AMIEM, l'implantation de nos différents sites
  - « **Mon espace adhérent** » qui offre la possibilité de :
    - Mettre à jour les données d'entreprise
    - Gérer la liste des travailleurs
    - Solliciter des rendez-vous de visite médicale
    - Identifier ses contacts privilégiés
    - Consulter son compte adhérent, éditer ou rééditer ses factures
    - Effectuer la déclaration annuelle d'effectif, la mise à jour des entrées et sorties de travailleurs
    - Réaliser la mise à jour du classement des salariés en fonction de leur exposition professionnelle...
  - **La formation en ligne E-learning** : possibilité pour les adhérents de former en ligne leurs travailleurs sur différents risques professionnels et d'obtenir une attestation reconnue.
- Un interlocuteur chargé des relations avec :
  - les adhérents dans le domaine : **02.97.362.262**
    - de la règlementation
    - de l'assistance téléphonique du portail internet
  - les partenaires souhaitant connaître le nom et les coordonnées du médecin du travail (médecins conseils, médecins traitants)
- Un interlocuteur unique chargé des relations **02.97.35.27.45**
  - **avec les entreprises de Travail Temporaire**
  - **avec les entreprises de Proximité (travailleur détaché)**pour la gestion des demandes de visites médicales, le recueil des fiches de poste et des nuisances (intérimaires) et la fourniture d'informations pratiques et réglementaires.
- **Un service « AMIEM Victimologie »** **02.97.37.11.11**
  - Pour répondre à un évènement grave en entreprise et prendre en charge les travailleurs en difficulté par des professionnels formés (accident mortel, agression, suicide...)
  - Prévention de réactions post-traumatiques
  - Liens avec les Services d'urgence de l'hôpital

## Qualité dE service

- Un seul site dédié à la gestion administrative et financière : le Siège Social de l'AMIEM à CAUDAN
- Des interlocuteurs privilégiés
- **Un partenariat dans le cadre des politiques régionales de santé**
- **Des secteurs d'activité et des populations prioritaires définis pour une meilleure efficacité et ce, dans le but de préserver la santé au travail des travailleurs**

## DynaMisme

- Formations dispensées régulièrement à l'ensemble du personnel
- **Communications** régulières à destination des adhérents via la Newsletter
- Invitations aux entreprises pour participer à des réunions d'information thématiques ciblées.

## Annexe 3

### **EXAMENS COMPLEMENTAIRES POUVANT ETRE A LA CHARGE DE L'ADHÉRENT**

L'Article R.4624-35 du Code du Travail stipule que « le Médecin du Travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

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

Comme le prévoit l'Article R.4624-36 du Code du Travail, l'AMIEM prend en charge le coût financier de ces examens complémentaires.

Font exception à cette prise en charge, les examens prescrits par le Médecin du Travail :

- Aux Travailleurs Non-Salariés (TNS) ayant signé une convention d'adhésion avec l'AMIEM pour leur suivi médical personnel ;
- Aux personnels dont l'employeur a signé une convention d'adhésion avec l'AMIEM ;
- Aux travailleurs en catégorie DATR travaillant sur sites nucléaires et dont l'employeur a signé une convention avec l'AMIEM ;

ou si le Médecin du Travail précise sur la prescription que l'examen est à la charge de l'employeur.



# **AMIEM**

**Association Médicale Inter-Entreprises  
du Morbihan et Localités Limitrophes**

**1 Chemin de Locmaria Pantarff  
CS 45591  
56855 CAUDAN Cedex**

**02 97 362 262**

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

