

# Association Médicale Interentreprises



**ATTENTION** : Document destiné à être révisé  
dans le cadre de la certification AFNOR SPEC 2217 avant mars 2025

2 rue de Châteaudun, 75009 Paris  
01 48 78 55 00 - [www.ami-paris.fr](http://www.ami-paris.fr)

# SOMMAIRE

<b>Préambule</b>	1
<b>Centres mobiles</b>	4
<b>Visites entreprises</b>	4
<b>Cotisation</b>	5
<b>Radiations</b>	6

# PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur a pour objet de régler, dans le cadre des statuts et des textes régissant la Prévention et Santé au Travail, les rapports entre :

- L'Association Médicale Interentreprises, d'une part,
- Ses adhérents et leurs salariés, d'autre part.

Comme son nom l'indique, l'A.M.I. est une association au sein de laquelle toutes les entreprises adhérentes ont les mêmes intérêts. Elles sont, en effet, associées.

La bonne marche de l'A.M.I. ne se dissocie donc pas de l'intérêt bien compris de ses adhérents qui supportent ensemble toutes les charges du fonctionnement des services mais peuvent aussi bénéficier de toutes les économies réalisables.

Une collaboration constante peut donc, et doit, s'instituer entre l'A.M.I. et ses adhérents. Ceux-ci peuvent alléger considérablement les frais généraux en respectant les directives qui leur sont données et en fournissant ponctuellement à l'A.M.I. toutes indications nécessaires sur les mouvements de personnel.

Les salariés, de leur côté, sont invités à faire preuve de ponctualité aux examens médicaux. Ils auront également grand intérêt à suivre les conseils et prescriptions qui leur seront donnés par les médecins et l'équipe pluridisciplinaire de l'A.M.I.

Le médecin du travail n'est pas autorisé dans le cadre d'une VIP (Visite d'Information et de Prévention) ou d'un SIR (Suivi Individuel Renforcé) à prodiguer des soins ou à prescrire des traitements. L'examen qu'il pratique a pour but :

1. De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
2. De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
3. De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
4. D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
5. De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Le médecin du travail, en cas de nécessité, renvoie le salarié à son médecin traitant. Il est seul juge de l'utilité des examens complémentaires auprès de spécialistes ou de laboratoires. Ces examens sont à la charge de l'AMI.

L'Association Médicale Interentreprises, consciente des nécessités et des besoins de ses adhérents, apportera dans l'organisation de ses services le maximum de souplesse et de bonne volonté.

Elle souhaite, en contrepartie, le concours compréhensif de ses adhérents pour faire respecter les textes légaux, qu'elle a la responsabilité de faire appliquer.

## Article 1 - Horaires

L'A.M.I. a seule la charge et la responsabilité d'organiser ses vacations médicales et de déterminer les jours, heures et lieux où les examens seront effectués.

Elle tiendra compte, dans la mesure des possibilités, des desiderata exprimés par ses adhérents.

Sous réserve de modifications apportées d'un commun accord, les salariés sont tenus de répondre aux convocations qui leur sont transmises par l'employeur.

## Article 2 - La visite d'embauche

La visite d'embauche est obligatoire. Elle est réalisée :

- Avant l'embauche pour les SIR et SIA (salariés exposés aux agents biologiques de groupe 2, aux champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites, aux salariés de moins de 18 ans et aux travailleurs de nuit)
- Dès que possible après l'embauche pour les salariées enceintes
- Dans les 2 mois après l'embauche pour les apprentis majeurs
- Dans les 3 mois après l'embauche pour tous les autres salariés

L'A.M.I. adressera la convocation dès réception de la notification d'embauche. Les employeurs sont également tenus d'aviser l'A.M.I. des départs et des licenciements directement sur leur portail adhérent en ligne.

## Article 3 - La visite de reprise

Les visites de reprise du travail doivent être obligatoirement demandées par l'employeur pour ses salariés :

- après arrêt pour congé-maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel.

## Article 4 - Suivi Individuel Renforcé

Le médecin du travail exerce un Suivi Individuel Renforcé (SIR) pour : les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques particuliers. Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte ce Suivi Individuel Renforcé.

## Article 5 - Convocation supplémentaire

Les médecins de l'A.M.I. pourront, en cours d'année, exiger une ou plusieurs fois la convocation supplémentaire de tout salarié qui leur paraîtra le nécessiter.

L'intéressé devra répondre aux convocations et son employeur sera tenu de lui en donner la possibilité.

## Article 6 - Cas exceptionnels

Dans des cas exceptionnels, l'A.M.I. pourra envoyer convocation directe au salarié, à charge pour celui-ci d'avertir son employeur.

## Article 7 - Modifications

Les convocations adressées par l'A.M.I. peuvent faire l'objet de modifications, à la demande de l'employeur, en cas de nécessité réelle.

Les modifications doivent, sauf urgence justifiée, être demandées 3 jours ouvrés à l'avance au moins.

L'A.M.I. apportera, dans ce domaine, toute la bonne volonté nécessaire.

## Article 8 - Non présentation

Tout salarié qui n'aura pas répondu à la convocation, ne sera pas convoqué à nouveau, sauf à la demande de son employeur.

Un rendez-vous non décommandé par l'adhérent dans les 72 h précédant le rendez-vous, fera l'objet d'une pénalité de **30€ TTC** (sauf urgence justifiée).

## Article 9 - Obligations

L'employeur n'est pas considéré comme ayant satisfait à ses obligations du seul fait qu'il a adhéré à un service de santé du travail et payé ses cotisations. Les textes légaux lui font obligation de transmettre les convocations au salarié et de veiller à ce que celui-ci s'y soumette. Sa responsabilité, en cas de carence du salarié, est engagée tant vis à vis de l'Inspection du Travail que, le cas échéant, vis-à-vis de la Sécurité Sociale. En cas de refus de son salarié, il peut demander le concours de l'A.M.I.

## Article 10 - Documents

Après chaque VIP, une attestation de suivi sera directement disponible sur le portail de l'adhérent. Après chaque visite d'un salarié SIR, la fiche d'aptitude destinée à l'employeur sera directement disponible sur son portail adhérent. Celui-ci les conserve pour pouvoir les présenter au contrôle de l'Inspection du Travail.

## Article 11 - Retard

Tout salarié qui se présente à l'examen médical en retard sur l'heure de sa convocation s'expose à ne passer qu'en cours de vacation.

# CENTRES MOBILES

## Article 12 - Possibilité centre mobile

L'Association met à la disposition des adhérents qui en font la demande un centre mobile (camion) permettant d'effectuer les examens médicaux sur place ou à proximité du lieu de travail.

L'A.M.I. organise les tournées de ses centres mobiles en fonction de ses possibilités. Aucune obligation ne lui est faite d'assurer ce service à un adhérent déterminé.

## Article 13 - Déplacement camion

Le déplacement du camion pour les visites médicales sera conditionné à l'autorisation préalable de son branchement sur une prise de courant alternatif 220V 16A.

L'entreprise visitée ne peut s'opposer à la convocation chez elle des salariés des adhérents du voisinage.

## Article 14 - Frais de déplacement

Les frais de déplacement des centres mobiles sont facturés par salarié, pour Paris et la proche banlieue, au tarif fixé chaque année par le Conseil d'Administration et validé en AG.

# VISITES D'ENTREPRISES

## Article 15 - Fiche entreprise

Le Médecin du Travail est tenu d'assurer la surveillance des lieux de travail au point de vue hygiène et sécurité, conditions de travail et prévention des nuisances professionnelles. Il établit ou fait établir par son équipe pluridisciplinaire une Fiche d'Entreprise et conseille l'employeur dans son obligation au regard du Document Unique. La fiche d'entreprise doit être remise à jour tous les 4 ans.

L'employeur doit lui faciliter la tâche et tenir compte de ses recommandations.

Dans les entreprises concernées, il doit l'inviter aux réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail du CSE en respectant un délai de prévenance de 15 jours.

## Article 16 - Coût adhésion

La cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif de l'entreprise au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte même si le salarié n'a été occupé que pendant une partie seulement de ladite période.

La cotisation englobe tous les services répondant aux obligations réglementaires en matière d'offre socle et spécifique.

Les cotisations sont forfaitaires et nominatives, exigibles pour tous les salariés indépendamment de leur statut VIP ou SIR. Chaque année l'AMI procède à leur appel. Les cotisations sont payables d'avance.

L'adhésion peut être souscrite à tout moment de l'année.

**Par dérogation à l'article 4 bis des statuts de l'AMI, la cotisation pour l'année 2025 se fera au prorata temporis de la date d'anniversaire de l'adhésion :**

Pour les nouveaux adhérents, le coût de l'adhésion est fixé en fonction de la date d'adhésion selon les modalités suivantes :  $\frac{1}{12}$  du prix x nombre de mois restants jusqu'à fin 2025 sachant que tout mois commencé est dû.

Pour les autres adhérents, les cotisations sont appelées en fonction de la date anniversaire du versement de leur adhésion en quatre sessions : janvier, avril, juillet et octobre. Le prix de la cotisation sera donc : de 100% du coût de la cotisation lorsque la cotisation arrive à terme en janvier, 75% du coût de la cotisation lorsque l'adhésion arrive à terme en avril, 50% du coût de la cotisation lorsque l'adhésion arrive à terme en juillet et 25% du coût de la cotisation lorsque l'adhésion arrive à terme en octobre.

Ainsi, à partir de janvier 2026, toutes les ré-adhésions démarreront pour l'année civile

## Article 17 - Non-paiement

En cas de non-paiement 14 jours après l'appel de cotisation, l'entreprise reçoit un mail de relance. Si l'entreprise reste défaillante, un deuxième mail de relance voire un troisième lui sont adressés, sans pénalité, à 14 jours d'intervalle chacun.

La radiation de l'adhérent défaillant peut être prononcée pour non-paiement au terme de 2 mois et demi suivant à partir de la date de l'appel de cotisation.

## Article 18 - Radiations

### La démission à l'initiative de l'employeur

L'adhérent souhaitant démissionner doit en informer l'AMI par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant le motif de la démission. Il doit le faire 3 mois avant l'expiration de sa période d'adhésion. Le délai de préavis commence à courir le jour de la réception de la demande. Toute démission en cours d'exercice ne donne aucun droit au remboursement des cotisations de l'année en cours. L'A.M.I. accuse réception de la démission par courrier électronique.

Pour rappel :

L'employeur assume seule l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de prévention et de santé au travail.

Conformément aux articles D 4622-23 et 24 du Code du Travail, la démission est décidée par l'employeur, sauf opposition motivée de son CSE. En cas d'opposition, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional de la DRIEETS. En l'absence d'opposition, l'employeur informe la DRIEETS.

### La radiation à l'initiative de l'AMI

**La radiation est prononcée d'office**, par la direction générale de l'A.M. I, dans les cas suivants :

- L'employeur n'emploie plus de personnel ;
- L'employeur cesse son activité ;
- L'employeur fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire ;
- L'employeur transfère son activité en dehors de la compétence géographique de l'A.M.I.
- L'appel à déclarer reste sans réponse au-delà de 2 mois et demi ou le courrier de renouvellement d'adhésion, adressé, à l'employeur est retourné à l'A.M.I. avec les mentions « n'habite plus à l'adresse indiquée », « parti sans laisser d'adresse » ;
- L'employeur ne s'acquitte pas, dans les délais impartis, de tout ou partie des cotisations dues ou de toute autre facture émise par l'A.M.I.
- En cas de fusion ou rachat par une autre société
- L'employeur cède son fonds de commerce ou le met en location-gérance.



## **La radiation prononcée par le Conseil d'Administration**

Pour non-paiement des cotisations ou non-respect des statuts, l'adhérent intéressé ayant été préalablement invité à fournir des explications, notamment conformément à l'article 26 des statuts en raison de :

- L'absentéisme répété aux visites médicales et aux entretiens individuels ;
- Du refus de l'accès aux lieux de travail opposé aux médecins du travail, infirmiers santé travail, intervenants en prévention des risques professionnels, ou tout autre personnel missionné par l'A.M.I. ;
- Du défaut de communication de toutes les informations nécessaires à l'exécution des obligations de prévention et santé au travail ;
- Du comportement de l'adhérent ou de ses employés susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique et/ou morale de tout intervenant à l'A.M.I. ;
- De fausses déclarations quel que soit le support ou le média ;
- De défaut répété de mise à jour des listes du personnel, des postes de travail, des surveillances médicales, des types de suivi, des expositions professionnelles ;
- De l'inadéquation de la liste des salariés déclarés auprès de l'A.M.I. avec la liste des effectifs déclarés à l'URSSAF.

Toute décision de radiation prononcée par le Conseil d'Administration est notifiée à l'adhérent par courrier RAR ou courriel électronique par l'A.M.I. Elle entraîne l'arrêt du service délivré par l'A.M.I. à compter de la date figurant sur la notification à l'adhérent. L'intégralité des sommes restant dues est alors immédiatement exigible. L'adhérent assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de prévention et de santé au travail. L'A.M.I. ne saurait être tenu responsable des conséquences tant pour l'entreprise que pour ses salariés, de l'absence éventuelle de service de prévention et de santé au travail interentreprises après la résiliation du contrat, par radiation, quel qu'en soit le motif.

(Version validée en AGE du 26/11/2024)