HORIZON SANTÉ TRAVAIL

OSTRA objectif santé travail

# Règlement intérieur

Dans le cadre du processus de rapprochement entre **Horizon Santé Travail** (HST) et **Objectif Santé Travail** (OSTRA), une phase transitoire est nécessaire afin d'assurer la continuité de fonctionnement des deux structures dans des conditions sécurisées, tant sur le plan juridique qu'opérationnel.

Dans cette attente, et jusqu'à la tenue du prochain Conseil d'administration appelé à statuer sur les textes définitifs, des statuts et un règlement intérieur provisoires sont mis en place. Ces documents permettent d'encadrer le fonctionnement de l'entité en construction, de clarifier les règles applicables aux équipes et aux adhérents, et de garantir la cohérence des pratiques entre les deux organisations.

Ce dispositif transitoire a pour objectif :

- **D'assurer la continuité des services** sans rupture,
- **De sécuriser les décisions et les engagements** pris pendant la période de fusion,
- **De préparer** l'harmonisation future des **règles de gouvernance et de fonctionnement.**

Les statuts et le règlement intérieur ainsi définis ont vocation à s'appliquer à titre provisoire, jusqu'à leur validation ou leur adaptation par le Conseil d'administration dans le cadre du déploiement complet de la nouvelle organisation issue de la fusion.

# ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL

# REGLEMENT INTERIEUR

## PREAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 20 des statuts ; il précise lesdits statuts.

L'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL est une association à but non lucratif bénéficiant d'un agrément de la Direction Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS).

L'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL rend compte à la DRIEETS de son organisation, de son fonctionnement et de l'atteinte de ses objectifs et obligations de manière périodique dans le cadre d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens déclinant le Plan Régional Santé Travail.

## I – PRINCIPES GENERAUX (Adhésion – Démission – Radiation)

### ARTICLE 1 – Conditions d'adhésion

Conformément aux statuts, peuvent devenir membres adhérents :

- Tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du Travail, 4ème partie, Livre VI, Titre II. Le Chef d'entreprise, non salarié, peut intégrer l'effectif de l'entreprise déjà adhérente sans nouvelle adhésion.

- Tous les particuliers employeurs adhérant dans le cadre des dispositions en vigueur les concernant.

Par ailleurs, peuvent devenir des membres associés ou correspondants, les personnes morales ou physiques suivantes pour lesquelles l'association intervient :

- Les travailleurs indépendants s'affiliant à l'association

- Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique conventionnant avec celle-ci.

**ARTICLE 2 – Démission**

L'adhésion est donnée pour une durée de douze mois et renouvelée par tacite reconduction.

L'employeur qui entend démissionner doit en informer le Service par lettre recommandée avec avis de réception, au moins trois mois avant la fin de l'année civile.

La démission prend effet au plus tard le 1er janvier de l'exercice suivant, les cotisations restent dues pour l'année civile entamée.

La démission en cours d'exercice ne donnera droit à aucun remboursement des cotisations de l'année en cours.

L'Adhérent qui entend résilier son contrat en raison d'une cession, cessation d'activité, fusion ou d'un déménagement en dehors de la compétence géographique du Service doit en informer le Service par écrit dans les plus brefs délais.

A compter de la date de démission, l'employeur assume seul la responsabilité de l'application de la législation de la santé au travail.

Le Conseil d'administration ou son représentant désigné pourra se prononcer exceptionnellement sur tous les cas particuliers.

**ARTICLE 3 – Radiation**

Cet article précise l'article 8 des statuts d'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL.

La radiation peut être notamment prononcée par le Service contre l'entreprise qui, à l'expiration du délai de quinze jours après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, persiste :

- Soit à refuser au Service les informations nécessaires à l'exécution des obligations de la Santé au travail,
- Soit à ne pas répondre aux convocations fixées pour les salariés,
- Soit à s'opposer à la surveillance de l'hygiène et de la sécurité des lieux de travail telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur,
- Soit à faire obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

A compter de la date de radiation, l'employeur assume seul la responsabilité de l'application de la législation de la Santé au travail.

Tout adhérent radié pour défaut de paiement peut solliciter une nouvelle adhésion à l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL sous réserve de paiement intégral des sommes dues.

## II – OBIGATIONS RECIPROQUES DE L'ASSOCIATION ET DE SES ADHERENTS

**ARTICLE 4 – Obligations de l'Association**

L'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL fournit, de façon équitable, à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L.4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

L'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent 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, elle :

- 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 des 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 et 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 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.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire, comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des médecins en procédure d'autorisation d'exercer (PAE), des internes en santé au travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers en santé au travail.

Ces équipes peuvent être complétées par des auxiliaires médicaux disposant de compétences

en santé au travail, des assistantes techniques en santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail.

Les médecins du travail assurent et délèguent, sous leur responsabilité, l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire.

L'association comprend également une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle dont les missions et le fonctionnement sont prévus par l'article L. 4622-8-1 du code du travail.

Les institutions représentatives du personnel de l'adhérent ont accès aux conseils du médecin du travail.

Dans le respect des missions générales prévues au même article L.4622-2, l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL propose à ses entreprises adhérente une offre de services complémentaires.

**ARTICLE 5 – Les interventions assurées par l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL**

**a) <u>Suivi individuel de l'état de santé des salariés</u>**

Conformément à l'article 102 de la loi « travail » et à la publication du décret 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, tous les salariés seront pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche soit :

- Lors d'une Visite d'information et de Prévention (VIP) avec délivrance d'une attestation, assurée par un professionnel de santé (médecin, interne, infirmier)
- S'il existe des risques particuliers, lors d'une visite médicale avec délivrance d'un avis d'aptitude, assurée par le médecin.

La périodicité sera adaptée par le médecin en fonction de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail et des risques du poste. Il ne pourra pas s'écouler au MAXIMUM :

- Plus de deux ans entre deux rendez-vous avec un professionnel de santé au travail si des particuliers sont identifiés
- Plus de cinq ans dans les autres cas.

Une visite de mi-carrière doit être organisée à une échéance prévue par un accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45ème anniversaire du salarié. Elle peut être anticipée et conjointe avec une autre visite médicale lorsque le salarié devra être examiné par le médecin du travail 2 ans avant l'échéance normalement prévue. Elle a pour objectif, notamment, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé.

L'employeur ou le salarié peut demander une visite de fin de carrière. Elle permet d'établir une traçabilité et un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquels a été soumis le salarié.

Lors de cette visite, le médecin du travail, en lien avec le médecin traitant, aura la possibilité de mettre en place une surveillance post-professionnelle s'il constate une exposition à certains risques dangereux

notamment chimiques.

Un rendez-vous de liaison peut être organisé, durant l'arrêt de travail du salarié, entre l'employeur et le salarié, associant le service de prévention et de santé au travail (médecin du travail, consultants spécialisés). Il a pour but d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'une visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus trente jours peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise.

Les salariés doivent être soumis à une visite médicale de reprise pratiquée par le médecin.

Les visites de reprise ne sont obligatoires que dans les cas suivants :

- Après une absence pour maladie professionnelle
- Après un congé maternité
- Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel
- Après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail

Le salarié, à sa demande, à celle de son employeur ou à celle du médecin du travail, pourra à tout moment bénéficier d'une visite médicale avec ce dernier.

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés sera équivalent quel que soit le contrat : CDI, Intérim, CDD.

### b) <u>Actions en milieu de travail</u>

Le médecin conduit des actions sur le milieu de travail avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire. L'association prend toutes dispositions pour permettre au médecin et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire d'accomplir leurs missions, notamment en milieu de travail.

L'article R.4624-1 du code du travail : « Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article L.4622-2 du code du travail.

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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- La réalisation de mesures métrologiques
- 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
- 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 celles des secouristes

Dans le cadre de ses missions, l'association intervient à titre d'accompagnement et de conseil. Elle ne peut se substituer à l'employeur pour le respect des obligations qui lui incombent. Elle ne peut l'obliger à utiliser une méthode d'analyse, de gestion des risques déterminée. Elle ne peut lui imposer des outils numériques donnés notamment en matière de gestion du risque chimique ou de production des DUERP. Le choix de ces outils doit être laissé à la seule appréciation de l'employeur.

Le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire sont tenus au secret du dispositif industriel et technique de fabrication et de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.

L'adhérent s'engage à permettre à l'équipe pluridisciplinaire ou toute personne intervenant dans le cadre de l'article L.4644-1 du code du travail d'accéder librement aux lieux de travail.

Le médecin du travail est membre de droit du CSSCT. L'adhérent s'engage à communiquer au médecin du travail, en début d'année, le calendrier des réunions ordinaires de l'année en cours. Il s'engage également à lui adresser la convocation au moins trois semaines avant la date prévue de la réunion, afin qu'il se rende disponible ou délègue un membre de son équipe pluridisciplinaire pour y participer, si les points d'ordre du jour abordés nécessitent la présence du SPSTI.

### c) Prestations complémentaires individualisées

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire de l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL établissent divers documents et rapports :

- Les rapports et études liées aux actions sur le milieu de travail : le médecin communique à l'adhérent les résultats des rapports et études menées en milieu de travail par les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.
  Ces éléments complètent le dossier de l'entreprise adhérente.
- La fiche d'entreprise : elle est élaborée dans l'année de l'adhésion de l'entreprise et communiquée à cette dernière. Comprenant un repérage des risques professionnels et des conseils dispensés par l'intervenant, elle peut aider l'adhérent à élaborer le document unique prévu par la réglementation en vigueur.
- Le rapport annuel d'activité du médecin du travail (Article R.4624-54) : Dans les structures visées par le code du travail (supérieures à 300 salariés), un rapport annuel d'activité est élaboré par le médecin du travail.
- Le Dossier Médical en Santé au Travail (Article R.4624-12). Un dossier médical en santé au travail informatisé est constitué par le médecin pour chacun des salariés suivis conformément à la règlementation en vigueur.

### d) Examens complémentaires

Conformément à la réglementation en vigueur et sous réserve de toutes extensions ultérieures, des examens complémentaires peuvent être prescrits selon la nature des expositions professionnelles (articles R.4412-45, R.4624-18 3° et R.3122-19 du Code du Travail).

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- A la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à un poste de travail ;
- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Dans ces cas seulement, les examens complémentaires sont à la charge d'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL.

Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer ces examens (Article R.4624-37 du code du travail).

L'adhérent supporte le coût des frais de prélèvements et mesures aux fins d'analyse prévus à l'article R.4624-7 du Code du Travail, lorsqu'ils ne peuvent être assurés directement par l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL.

**e) <u>Lieux de visites et d'examens médicaux</u>**

Sauf dispositions particulières, les examens médicaux ont lieu dans l'un des centres fixes ou mobiles, annexes ou en entreprises, organisés par l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL.

L'affectation à chaque centre est notifiée à l'entreprise intéressée.

**ARTICLE 6 – Obligations de chaque adhérent**

En signant le contrat 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 en matière de santé au travail.

Cette adhésion comporte également acceptation des priorités acceptées par le projet de service et des termes du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu par l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL avec la DRIEETS et la CRAMIF, après agrément de son projet de service.

L'employeur s'engage à participer aux enquêtes et études nécessaires à la réalisation de la mission d'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL (veille sanitaire, traçabilité des expositions professionnelles, etc…).

L'employeur s'engage à faciliter l'accès aux lieux de travail des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Chaque année, l'employeur s'engage à actualiser tous les documents qui lui incombe et à les transmettre au service (notamment le Document unique d'évaluation des risques professionnels qui doit être transmis par l'employeur, à chaque mise à jour, au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère).

- ***<u>Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement</u>***

### a) La cotisation due par l'adhérent (offre socle)

Tout adhérent est tenu au paiement d'une cotisation pour les frais de d'organisation et de fonctionnement du service.

La cotisation couvre, sauf exception, la prestation délivrée par l'équipe pluridisciplinaire correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion, ainsi que les examens complémentaires demandés par le médecin du travail, à l'exception des examens complémentaires concernant :

- Les salariés exposés aux agents chimiques dangereux (R4412-45 du code du travail)
- Les vaccinations et l'immunisation (art R4426-6 du code du travail)

### b) Le montant de la cotisation (offre socle)

Les bases de calcul de la cotisation et des frais d'inscription sont fixées par le Conseil d'Administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'installation, d'équipement, de fonctionnement et d'organisation du Service.
La cotisation est calculée selon un mode per capita.

Tout autre mode de cotisation peut être appliqué pour certaines catégories d'entreprises, sur décision du bureau.

Chaque embauche ou demande de visite médicale en cours d'année pour un salarié, non indiqué sur la déclaration annuelle, fera l'objet d'une facturation complémentaire.

La cotisation est annuelle. La cotisation doit être acquittée dans les délais fixés par le Conseil d'Administration. Ces délais peuvent être modifiés par simple décision du Conseil d'Administration.

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

Le Service facturera à l'adhérent les rendez-vous non honorés et non excusés au moins 72h à l'avance.

### c) <u>Le financement de l'offre complémentaire</u>

Les services complémentaires font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale.

### d) <u>Le financement de l'offre spécifique dédiée aux travailleurs indépendants</u>

L'offre spécifique de services prévue à l'article L.4621-3 du Code du travail au profit des travailleurs indépendants fait l'objet d'une facturation sur la base de la grille tarifaire. Le montant des cotisations et de la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale.

### e) Tarification des conventions conclues avec des employeurs de droit public

Le suivi des agents de la fonction publique fait l'objet d'une tarification librement définie par les deux parties.

### f) L'appel de cotisation

L'appel annuel des cotisations, adressé par l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL à chaque adhérent à l'occasion de chaque échéance indique les bases de calcul de cette cotisation et sa date limite d'exigibilité.

En cas de non-règlement, la suspension du service puis la radiation pour non-paiement de la cotisation peuvent être prononcées.

## III – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

### Article 7 – L'instance dirigeante : Le Conseil d'Administration

L'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL est administrée par un Conseil d'Administration composé à parité de représentants des employeurs et de représentants salariés, conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur. Son Président est élu parmi les représentants des employeurs conformément aux dispositions légales. (Titre IV des statuts).

### Article 8 – L'instance de surveillance : La Commission de Contrôle

La Commission de Contrôle est constituée dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur. (Article 19 des statuts).

Son Président est élu parmi les représentants des salariés conformément aux dispositions légales.

### Article 9 – La Commission Médico-Technique (CMT)

Conformément aux dispositions légales, la CMT a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

La CMT est consultée sur les questions touchant notamment à la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles au sein du service, à l'équipement du service, à l'organisation des actions en milieu de travail (AMT) et du suivi de l'état de santé des travailleurs, à l'organisation d'enquêtes et de campagnes de sensibilisation et de prévention, aux modalités de participation à la veille sanitaire.

La CMT est constituée à la diligence du président de l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL, ou par délégation du Directeur, en respectant les dispositions réglementaires en vigueur.

La CMT se réunit au moins trois fois par an.

La CMT élabore son règlement intérieur.

**Article 10 – Le projet pluriannuel de Service**

L'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L.4622-10. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association. Les priorités et les objectifs qu'il contient oriente l'utilisation des moyens de l'association.

**Article 11 – Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens**

Conformément à la règlementation en vigueur, les priorités d'actions de l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRVAIL sont précisées dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec la DRIEETS et la CRAMIF).

**Article 12 – L'agrément**

En application des dispositions législatives et réglementaires, l'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL fait l'objet d'un agrément pour une période maximum de 5 ans, renouvelable par la DRIEETS après avis du médecin inspecteur du travail, lequel agrément approuve et encadre le fonctionnement du service.

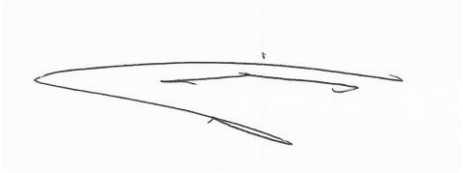
Le Président de l'association informe chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

**Article 13 – La certification**

L'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL fait l'objet d'une procédure de certification.

**Règlement intérieur approuvé par le Conseil d'Administration du 23 Avril 2024**

**Le Président,**



**Thierry TRON LOZAI**

# Association Horizon Santé Travail
# Annexe au règlement intérieur - Protection des données personnelles

**Avertissement**
L'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 règlementaires.

## A. DEFINITIONS

**« Données »** désigne toutes informations relatives à une personne physique identifiée ou identifiable ; une personne physique 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, dans notre cas, toutes données portant sur les données de santé, biométriques ou génétiques d'une personne physique.

**« Lois relatives à la Protection des Données »** désigne le Règlement Général sur la Protection des Données RGPD et les lois locales applicables en matière de protection des données du pays, 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'ASSOCIATION HORIZON SANTE TRAVAIL ET DE SES ADHERENTS

### 1. Santé au travail et obligation des employeurs

D'une part, les missions et responsabilités des Services de Prévention et 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 Prévention et 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 Prévention et 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'association Horizon Santé Travail et ses entreprises adhérentes

Les relations entre un employeur adhérant à un Service de Prévention et 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 Prévention et de Santé au Travail (Article D.4622-22 du Code du travail).

En particulier, l'adhérent a obligation envers le Service de Prévention et de Santé au Travail de :

- **Demander les visites médicales** pour ses salariés dans les délais et en garder la preuve.
- **Informer 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'association Horizon Santé Travail et ses adhérents

Afin d'assurer leurs obligations respectives, l'association Horizon Santé Travail et ses adhérents doivent échanger des données personnelles, qui permettront à l'association Horizon Santé Travail 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'association Horizon Santé Travail et ses adhérents portant sur des données personnelles et données à caractère sensible qui n'auraient pas été communiquées par l'adhérent.

Le présent document a pour objectif de préciser les engagements de l'association Horizon Santé Travail 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 règlementaires 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'association Horizon Santé Travail 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'association Horizon Santé Travail.

Dans le cadre de son extranet (ensemble de services en ligne proposés aux entreprises), c'est-à-dire l'espace adhérent, l'association Horizon Santé Travail gère également les identifiants de connexion au service.

### 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'association Horizon Santé Travail 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'association Horizon Santé Travail et le 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'association Horizon Santé Travail 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 le Service de Santé, son éditeur de progiciel et son Hébergeur de données de santé, ainsi que les éventuels sous-traitants validés par le Délégué à la Protection des Données (DPO), étend à ceux-ci les obligations de secret professionnel.

Dans ces conditions, l'association Horizon Santé Travail 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 a 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 judiciaires.
Dans ce cas, et sauf disposition légale l'en empêchant, l'association Horizon Santé Travail 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 susmentionnés sont hébergées exclusivement sur le territoire français, par la société Orange Cloud for Business Services. Cette société fournit à l'association Horizon Santé Travail un service de haute disponibilité (redondance de l'ensemble des systèmes en temps réel) et d'un haut niveau de sécurité. Orange Cloud for Business Services dispose de l'agrément « hébergeur de données de santé » délivré par l'Agence des Systèmes d'Information Partagés (ASIP) et est 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'association Horizon Santé Travail 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, en conformité avec son contrat d'hébergement avec l'association Horizon Santé Travail, Orange Cloud for Business Services a mis en place :

- Des mesures de sécurité physique visant à empêcher l'accès aux Infrastructures sur lesquelles sont stockées les données de l'association Horizon Santé Travail par des personnes non autorisées,

- Des contrôles d'identité et d'accès via un système d'authentification ainsi qu'une politique de mots de passe,
- Un système de gestion des habilitations permettant de limiter l'accès aux locaux aux seules personnes ayant besoin d'y accéder dans le cadre de leurs fonctions et de leur périmètre d'activité,
- Un personnel de sécurité et des dispositifs de vidéosurveillance chargés de veiller à la sécurité physique des locaux,
- Un système d'isolation physique et logique des Clients entre eux,
- 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'association Horizon Santé Travail.

## 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 RGPD de l'association Horizon Santé Travail en justifiant de son identité par courriel à l'adresse dpo@horizonsantetravail.fr ou par courrier postal à l'adresse suivante. Il y sera répondu dans un délai de trente 30 jours suivant réception.

  *Association Horizon Santé Travail*
  *DPO/Correspondant RGPD*
  *17 avenue du Maréchal Joffre*
  *92022 Nanterre Cedex*
- Le salarié suivi est informé de ses droits par un affichage se trouvant dans les salles d'attente des locaux du service.

A Saint Denis, le 7 septembre 2022

Le Président de la Commission de Contrôle,

Pascal SEUROT

Le Président du Conseil d'Administration,

Thierry TRON LOZAI