



AMETRA

Santé au travail | Montpellier Métropole

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

« Service interentreprises de santé au travail »
Association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901

Approuvé par le Conseil d'Administration du 2 septembre 2020



AMETRA

Santé au travail | Montpellier Métropole



SOMMAIRE

Adhésion	p 2
Démission	p 2
Le document de l'article D 4622-66 du code du travail.....	p 3
La déclaration de salariés à protéger	p 3
Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement.....	p 3
Examens médicaux.....	p 6
Lieux des examens – dossier médical – fiche médicale ...	p 7
Convocation aux examens	p 9
Action du médecin sur le milieu du travail.....	p 11
Organisation du service	p 15
Commission amiable paritaire de recours gracieux	p 15



PRÉAMBULE

Article 1^{er}

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 41 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts

ADHÉSION

Article 2

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

Il est délivré à l'employeur un récépissé de son adhésion. Ce récépissé précise la date d'effet de l'adhésion.

Il est rappelé, conformément aux dispositions des statuts, que l'Association peut établir des conventions spécifiques d'intervention avec des organismes, collectivités ou administrations ne relevant pas du Service Médical tel que défini par les textes. En ce cas, ces organismes, collectivités ou administrations devront se conformer aux dispositions du présent Règlement Intérieur sans toutefois que cette obligation n'entraîne les droits et obligations de la qualité d'adhérent à l'Association.

En outre, les employeurs qui adhèrent à l'Association doivent, sous leur responsabilité, obligatoirement répondre aux déclarations périodiques qui leur sont adressées. Faute de réponse, l'Association fixera les critères qui lui paraissent les plus appropriés à l'assiette de cotisation et aux facturations.

DÉMISSION

Article 3

Sauf dans les cas de cession, cessation ou de fusion, l'employeur qui entend démissionner doit en informer l'association par lettre recommandée avec accusé de réception moyennant le respect du préavis visé à l'article 7 des statuts.



LE DOCUMENT DE L'ARTICLE D 4622-66 DU CODE DU TRAVAIL

Article 4

Dans les entreprises et établissements dotés d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les modalités d'application de la législation relative à la médecine du travail sont définies dans un document signé par l'employeur et le Président de l'Association.

Ce document est établi par l'employeur après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise. Il est ensuite soumis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Il comporte les mentions visées à l'article D 4622-66 du Code du travail, et il est mis à jour au moins une fois par an.

Il est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur du travail.

LA DÉCLARATION DE SALARIÉS À PROTÉGER

Article 5

Pour les entreprises et établissements non dotés d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, l'employeur, après avis du médecin du travail, adresse chaque année au Président de l'Association une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

Article 6

Tout adhérent est tenu de payer :

- Un droit d'entrée
- Une cotisation pour les frais d'organisation et de fonctionnement de l'association



Article 7

Le droit d'entrée est payable lors de la signature du bulletin d'adhésion.

Article 8 - Détermination des cotisations

Le taux de cotisation est tel qu'il permette au service de faire face à ses obligations en ce qui concerne les frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association ainsi que le nombre et la qualité des prestations dues aux adhérents.

A cet égard, le niveau de rémunération des personnels du Service, la mise en place de la pluridisciplinarité ou encore le redéploiement de l'activité des médecins du travail sur le milieu de travail jouent un rôle important.

Le montant de la cotisation due par chaque adhérent est fixé en tenant notamment compte du nombre de salariés inscrits au Service, des différents types d'examen médicaux et prestations en milieu de travail. La cotisation est due même si le salarié n'a été occupé que pendant une partie de la période d'assiette de cotisation.

Le Conseil d'Administration peut décider d'une cotisation ou facturation supplémentaire dans le cadre de prestations définies ci-après et à l'article 10.

La cotisation est calculée sur la base des effectifs inscrits au cours du trimestre ou de l'année de cotisation. Elle est assise sur la masse salariale déclarée aux organismes fiscaux et sociaux, et également à l'Association.

Pour les saisonniers, les employés à temps partiel, les stagiaires, les doctorants, les apprentis, les employés temporaires, etc., le Conseil d'Administration peut prévoir des modalités de cotisation distinctes du régime général.

Si l'effectif visité en cours d'année a varié par rapport à l'effectif servant de référence et ayant fait l'objet d'un paiement de cotisation pour la période considérée, il en est tenu compte dans la fixation de la cotisation et de la régularisation à intervenir par rapport aux appels de fonds antérieurs.



Le service doit être mis à même de contrôler l'exactitude des déclarations des adhérents sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par consultation des déclarations sociales et DADS.

Article 8-1 - Examens complémentaires

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Les examens complémentaires effectués par un organisme extérieur et payés par l'AMETRA ne peuvent être mutualisés sur l'ensemble des adhérents. Ils seront en conséquence refacturés à l'adhérent concerné en tenant compte des frais administratifs supplémentaires ou payés directement par l'adhérent aux organismes extérieurs.

Article 9 - Paiement des cotisations

Les cotisations sont acquittées comme suit :

- Des appels de fonds, dont le montant est fixé par le conseil d'administration, sont adressés suivant une périodicité déterminée par le Conseil d'Administration.
- Le Conseil d'Administration fixe le montant des cotisations et éventuellement de la régularisation à intervenir par différence entre les cotisations et les appels de fonds.
- Les adhérents s'acquittent des sommes dues dans les meilleurs délais à la date d'échéance indiquée sur l'appel de fonds et de la facture

Le Conseil d'Administration peut proposer des prélèvements automatiques de paiements des cotisations ou toutes autres modalités conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Lors d'adhésion nouvelle en cours d'année, le droit d'entrée, le montant des appels de fonds échus ou le montant de la cotisation sont exigibles dès l'adhésion au Service et doivent être acquittés au plus tard avant l'expiration du délai d'un mois.



En cas de non-paiement, la radiation de l'adhérent défaillant peut être prononcée par le Conseil d'Administration.

EXAMENS MÉDICAUX

Article 10

Le service médical assure les examens auxquels les employeurs sont tenus en application de la réglementation de la santé au travail, à savoir :

- Les examens d'embauchage (code du travail art. R 4624-10 à R 4624-15)
- Les examens périodiques (code du travail art. R 4624-16 à R 4624-18), tous les 24 mois, ou tous les 12 mois, selon les risques liés aux postes de travail,
- Les examens de surveillance médicale renforcée (code du travail art R 4624-09 et R 4624-20),
- Les examens de reprise du travail (code du travail art. R 4624-21 à R 4624-24)
- Les examens supplémentaires demandés, en application de l'article R 4624-28 du code du travail, par le salarié ou par l'employeur.
- Dérogation à la périodicité : pour les salariés non soumis à une surveillance médicale renforcée (SMR), L'agrément pourrait prévoir une périodicité excédant 24 mois à condition de :
 - Assurer un suivi adéquat des salariés
 - Mettre en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

En revanche, pour les salariés soumis à une SMR, le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale, la périodicité des examens ne pouvant toutefois excéder 24 mois (ou 12 mois pour les salariés exposés à des rayonnements ionisants) en application de l'article R 4451-84 du Code du Travail.

Article 11

Conformément à la réglementation en vigueur et sous réserve de toutes extensions ultérieures, sont d'autre part



soumis à des examens particuliers, les salariés pour lesquels s'appliquent les dispositions spécifiques relatives à certaines professions ou certains modes de travail prévues au 3° de l'article L. 4111-6.

L'adhérent est invité à suivre l'évolution de la réglementation concernant ces dispositions. L'Association tient à sa disposition toutes les informations concernant l'évolution de la réglementation.

Article 12

L'association prend toutes dispositions pour permettre aux médecins de remplir leur mission, notamment en milieu de travail, telle qu'elle est prévue par les articles du code du travail. A savoir, fiche d'entreprise, présence au CHSCT, études de postes, conseil en évaluation des risques professionnels...

LIEUX DES EXAMENS - DOSSIER MÉDICAL - FICHE MÉDICALE

Article 13

Les différents examens médicaux ont lieu, soit au centre situé au siège du Service, soit dans tout centre annexe indiqué sur la convocation adressée à l'employeur et au salarié.

Article 14

Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'au médecin inspecteur du travail ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix.

Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur.

Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Article 15

A l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la section



2, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale.

Article 16

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours.

En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La demande énonce les motifs de la contestation.

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du travail.

Article 18

L'infirmière en santé au travail est amenée à réaliser des entretiens infirmiers.

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, dans le cadre des missions définies à l'article R 4623-1. Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge et dans le service interentreprises dont il est

salarié.

Toutefois le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux infirmiers, aux assistants de service de santé au travail ou lorsqu'elle est mise en place, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, ces activités sont exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions de ce code.



Un entretien infirmier peut être mis en place pour réaliser les activités confiées à l'infirmier par le protocole prévu à l'article R 4623-14. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article L 4311-1 du code de santé publique.

Article 19

Sauf opposition formelle du salarié, son dossier médical pourra être transmis vers un médecin du travail du service en cas de changement d'employeur.

Lors des visites médicales et notamment en cas de reprise après accident du travail, le salarié présentera son dossier médical en lien avec l'accident, lors de la visite auprès du médecin. En l'absence de document, l'avis du médecin pourrait être retardé.

Le carnet vaccinal du salarié sera présenté au médecin lors des visites afin de déterminer l'aptitude à certaines professions. En l'absence de ce carnet, l'avis du médecin pourrait être retardé.

CONVOCATION AUX EXAMENS

Article 20

L'adhérent est tenu d'adresser à l'Association :

- dès son adhésion, la liste de ses établissements ainsi que la liste globale du personnel occupé avec l'indication de la date de naissance, du poste de travail confié, de la nature du contrat et de sa classification (personnel soumis à une surveillance médicale renforcée : SMR, personnel soumis à une surveillance médicale simple : SMS) de chaque salarié,
- les mises à jour régulières,
- Deux fois par an : le mouvement précis des entrées et sorties dans l'ensemble des établissements.



Il doit notamment préciser, s'il y a lieu, en vue de leur assurer une surveillance médicale renforcée, les noms des salariés affectés à l'un des travaux énumérés par la réglementation en vigueur et dont la liste figure en annexe du présent Règlement. L'adhérent se rapprochera du médecin du travail afin qu'il le conseille dans ce domaine.

Afin d'aménager au mieux l'organisation et la préparation des convocations, la liste des effectifs doit être tenue à jour dans les conditions qui seront notifiées à l'adhérent par l'Association.

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement et par écrit, à l'Association, outre les nouveaux embauchages, les reprises de travail après absence pour l'une des causes visées à l'article du Code du Travail.

Article 21

Les convocations nominatives sont établies par l'Association et adressées à l'adhérent (généralement 15 jours avant la date fixée pour l'examen, sauf cas d'urgence). Ce dernier les remet aux intéressés.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison des besoins de l'entreprise ou d'une cause personnelle, l'adhérent doit en aviser sans délai le service au plus tard 48 heures avant l'heure prévue de la convocation.

Ce renvoi ne peut être qu'exceptionnel.

Le salarié sera reconvoqué en fonction des places disponibles. Néanmoins la cotisation reste due.

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

Toute perte de temps occasionnée au médecin par l'absence non signifiée dans le délai de 48 heures d'un salarié à la visite sera mise à la charge de l'employeur et facturée sur la base fixée par le Conseil d'Administration.

Article 22

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux peuvent être définies par convention passée entre l'Association et l'adhérent, notamment dans



le cas où celui-ci met à la disposition du service des locaux d'examen et le personnel infirmier nécessaire lorsqu'il existe.

Article 23

Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée au service le nom de l'opposant 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 salarié convoqué de se présenter à la visite, doit en aviser sans délai le service médical afin que le Service puisse immédiatement remplacer le salarié absent.

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est à la charge de l'employeur et doit être, soit pris sur le temps de travail sans retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal, ainsi que le prévoit le Code du Travail (article R.4624-28, alinéa 2).

ACTION DU MEDECIN SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

Article 24

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L 4614-14 à L 4614-16.

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels



appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Article 25

L'employeur est tenu de transmettre au cabinet médical dans les meilleurs délais la fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels. Celle-ci sera classée dans le dossier médical du salarié.

Article 26

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- 2° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 3° La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- 4° L'hygiène générale de l'établissement ;
- 5° L'hygiène dans les services de restauration ;
- 6° La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
- 7° La construction ou les aménagements nouveaux ;
- 8° Les modifications apportées aux équipements ;
- 9° La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.



Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail.

Il réalise la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme accrédité ou par un organisme agréé choisi sur une liste établie par le ministre chargé du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail. Le médecin du travail avertit l'employeur, à charge pour celui-ci d'informer les travailleurs ainsi que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Article 27

Dans toutes les entreprises, le médecin à libre accès aux lieux de travail, à son initiative, à la demande de l'employeur, ou du CHSCT. Dans la mesure du possible l'adhérent est informé des jours et heures de passage du médecin du travail.

Article 28

L'adhérent doit obligatoirement associer le médecin du travail à l'étude de toute nouvelle technique de production et à la formation à la sécurité prévue à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes.

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail est informé :



1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur de ces produits ;

2° Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés ci-dessus au premier alinéa du présent article.

Article 29

L'adhérent est tenu de prendre en considération :

- les avis qui lui sont présentés par le médecin en ce qui concerne l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés,
- les propositions qui lui sont faites par le médecin en matière de mesures individuelles telles que mutation ou transformation de poste, dès lors que ces mesures sont justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés.

Il fait connaître au médecin les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Article 30

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), l'employeur doit veiller à ce que le médecin du service interentreprises, membre de droit au Comité, soit convoqué à chacune des réunions, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 31

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise et que l'ordre du jour d'une réunion comporte des questions relatives à la santé au travail, celui-ci doit être adressé au médecin dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres membres.

Le médecin assiste à cette séance avec voix consultative.

Article 32

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou, dans les services 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 d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, des délégués du personnel. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Dans chaque entreprise ou établissement le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle sont consignées les caractéristiques de l'entreprise et notamment les risques professionnels et les effectifs exposés à ces risques.

La fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement au Service.

Article 33 - pluridisciplinarité

Conformément aux nouvelles dispositions de la santé au travail, le service de santé au travail pourra être amené à proposer des interventions pluridisciplinaires. Ces interventions peuvent faire l'objet de conventions écrites entre l'adhérent et le service de santé au travail.

ORGANISATION DU SERVICE

Article 34

Le Président de l'Association a la responsabilité générale du fonctionnement du service médical dont la gestion peut être confiée à un directeur - ou un(e) secrétaire général(e) - nommé par le Conseil d'Administration.

COMMISSION AMIABLE PARITAIRE DE RECOURS GRACIEUX

Article 35 - Composition

La Commission Amiable de recours gracieux comprend six membres :

- cinq administrateurs désignés en son sein par le Conseil d'administration, dont trois représentants



- des entreprises adhérentes, deux représentants des salariés,
- et le Trésorier de l'association.

Le directeur / responsable administratif et financier du Service de Santé au Travail participe aux travaux de la Commission avec voix consultative.

L'un des représentants des entreprises adhérentes, désigné par le Conseil d'Administration, préside la Commission. En cas de partage des voix, sa voix est prépondérante.

Article 36 – Nomination et durée du mandat

Les cinq membres administrateurs sont désignés par le Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration désigne, parmi les membres représentants les entreprises adhérentes, celui qui présidera la Commission. Le mandat des membres de la Commission, ainsi que celui du président de la Commission, peuvent être révoqués à tout moment et sans motivation par le Conseil d'Administration, qui pourvoit alors à leur remplacement.

La durée du mandat des membres de la commission amiable est celle de leur mandat d'administrateur. La durée du mandat du président de la Commission est celle de son mandat.

Article 37 – Attribution

La Commission connaît de toutes les requêtes formées par les entreprises adhérentes qui, éprouvant des difficultés relatives au paiement des cotisations patronales dues à l'AMETRA, sollicitent des facilités de paiements ou des remises de cotisations.

Après un examen du dossier financier de l'entreprise adhérente concernée,

- la Commission décide des mesures de remises et rééchelonnement si les sommes objets de ces aménagements sont inférieures, pour chaque entreprise et par année civile, à 5 000 € ;
- si les sommes objets de ces aménagements sont égales



ou supérieures, pour une entreprise et pour une année civile, à 5 000 €, la Commission rend un avis consultatif au Conseil d'Administration qui statuera et notifiera sa décision à l'intéressée.

Article 38 – Procédure

Article 38-1 - Saisine de la commission

La Commission est saisie par la réception de la requête adressée par l'entreprise au président de la Commission, au siège de l'AMETRA, par lettre recommandée avec avis de réception. La requête doit être motivée et accompagnée de toutes les pièces visées dans la requête.

Article 38-2 – Instruction de la requête

La Commission peut, dans le cadre de son instruction de la requête, demander à l'entreprise adhérente tout document qu'elle estime nécessaire, et notamment tout document comptable (bilans et comptes de résultat, rapports des commissaires aux comptes, etc. ...), bancaire ou juridictionnel (jugement d'ouverture d'une procédure collective, etc. ...).

Elle peut entendre le représentant de l'adhérent demandeur.

Lorsque la décision est prise par la Commission, elle est signée par le Président de la Commission. Lorsqu'elle est prise par le Conseil d'Administration, elle est signée par le Président.

La décision est motivée.

La décision est notifiée à l'entreprise adhérente par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 39 – Indemnisation des membres de la commission amiable de recours gracieux

Les membres salariés sont indemnisés des pertes de salaires résultant de l'exercice de leur mandat au sein de la Commission paritaire de recours amiable selon les modalités identiques à celles visées à l'article 38 des statuts.





SIÈGE SOCIAL

Centre des Rives du Lez

273 avenue de la Pompignane – BP 2172

34027 MONTPELLIER CEDEX 1

Tél. : 04 67 84 76 90

e-mail : direct-adherent@ametra.asso.fr

Site web : www.ametra.asso.fr