

REGLEMENT INTERIEUR

OBJET

Le présent règlement a pour objet :

De préciser certaines dispositions de la Législation du Travail s'appliquant à l'**ASSOCIATION de SANTE ET DE MEDECINE AU TRAVAIL DES HAUTES PYRÉNÉES** :

- 1) A la Commission de Contrôle,
- 2) Au Conseil d'Administration,
- 3) Aux employeurs et travailleurs indépendants, membres de l'Association
- 4) Aux médecins du travail
- 5) A l'ensemble des salariés de l'Association, chacun devant s'y conformer sans restriction ni réserve.

Les conditions de fonctionnement et de discipline stipulées dans le présent règlement font la loi des parties.

Chaque partie est considérée comme les ayant acceptées et s'étant engagée à s'y conformer.

CHAPITRE I :

ADHESIONS et AFFILIATIONS

ARTICLE 1

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts peut adhérer à l'Association en vue de l'application de la Santé au Travail à son personnel salarié.

Tout travailleur indépendant dans le périmètre de l'agrément de l'ASMT peut s'affilier à l'Association en vue de l'application de la Santé au Travail

Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique peuvent faire la demande d'une adhésion par conventionnement.

ARTICLE 2

Le bulletin d'adhésion ou d'affiliation, dont le modèle est établi par l'Association, comporte notamment l'indication des divers établissements sis dans le ressort géographique de l'Association et dans lesquels l'employeur occupe du personnel ainsi que les effectifs occupés dans chacun de ces établissements, ou dans lequel le travailleur indépendant exerce son activité.

ARTICLE 3

Le bulletin d'adhésion ou d'affiliation est téléchargé sur le site internet de l'Association.

L'adhésion ou d'affiliation ne prendra effet qu'après réception par l'association du bulletin d'adhésion ou d'affiliation dûment renseigné et signé par le représentant du postulant, accompagné du paiement des frais d'adhésion. La signature d'un nouveau bulletin d'adhésion ou d'affiliation pourra être demandée par l'association si les renseignements concernant l'identité du dirigeant, la raison sociale, la structure juridique, le siège de l'adhérent viennent à changer.

ARTICLE 4

En adhérant à l'ASMT, l'entreprise accepte que la CARSAT communique au Service les fichiers concernant les données AT/MP la concernant. Ces données ne seront pas communiquées à des tiers par l'ASMT, et seront utilisées à des fins statistiques.

CHAPITRE II :

PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

ARTICLE 5

Le Service met à la disposition des entreprises adhérentes ou affiliées un service de santé et médecine au travail leur permettant d'assurer la surveillance médicale des travailleurs ainsi que celle de l'hygiène et de la sécurité de leurs établissements dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement.

Les Offres de service :

Offre Socle :

En application des textes législatifs et réglementaires en vigueur, le Service a mis en place une offre Socle pour le suivi des salariés des entreprises adhérentes ainsi que de leurs dirigeants non-salariés

Cette offre socle est définie par un contrat d'adhésion

Cette adhésion fait l'objet d'une facturation particulière dont la tarification est présente dans la grille tarifaire.

Offre Spécifique :

En application des textes législatifs et réglementaires en vigueur, le Service a mis en place une offre spécifique pour le suivi des travailleurs indépendants.

Cette offre spécifique est définie par un contrat d'affiliation

Cette affiliation annuelle fait l'objet d'une facturation particulière dont la tarification est présente dans la grille tarifaire.

Offre Fonction Publique :

Le service a mis en place une offre dite fonction publique pour le suivi des travailleurs des collectivités et établissements publics. Cette adhésion fait l'objet d'une facturation particulière dont la tarification est présente dans la grille tarifaire.

Ces différentes offres sont disponibles sur le site internet de l'association ou sur demande écrite.

ARTICLE 6

Le Service organise dans le cadre de l'agrément accordé par la DREETS les examens auxquels les employeurs sont tenus en application de la réglementation de la Santé au Travail.

Le Service met à disposition de ses adhérents une équipe pluridisciplinaire pour des interventions spécifiques dans les différents domaines de la santé au travail. Ces interventions sont réalisées sur demande du médecin du travail ou sur demande de la Commission Médico-Technique (CMT) dans le cadre des actions qui auront été planifiées.

Certification SPEC 2217

Le Service fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant accrédité par le Comité français d'Accréditation (COFRAC), visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels.

Ces référentiels concernent :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de service
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies
- La gestion financière la tarification et son évolution
- La conformité du traitement des données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte des SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnées à l'article L. 4624-8-2

La certification est délivrée par un organisme certificateur dans le respect des conditions et des modalités définies par l'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des SPSTI, l'AFNOR SPEC 2217 et le plan de contrôle.

CONVOCATIONS AUX EXAMENS

ARTICLE 7

L'employeur est tenu de déclarer au Service sur le site internet de l'Association dans son espace employeur, immédiatement après son adhésion, le personnel occupé dans son ou ses établissements, avec l'indication de l'âge et de la fonction des intéressés, et des risques professionnels auxquels ils sont exposés.

En vue de permettre d'aménager au mieux la cadence des convocations, la liste des effectifs doit être tenue à jour dans les conditions qui seront notifiées à l'employeur par le Service.

Il incombe en outre à l'employeur de faire connaître immédiatement au Service les nouveaux embauchages, les salariés en fin de contrat ainsi que les reprises de travail après absence.

Délai de prévenance

L'employeur est tenu de déclarer ses effectifs, en mettant à jour la liste de ses salariés en se connectant à son espace adhérent via le site internet de l'association. Cette déclaration comporte un tableau récapitulatif du nombre de salariés de chacune des catégories de risques.

En cours d'exercice, il doit tenir informé sans délai le Service de toute modification des départs d'effectifs. Ces déclarations s'effectuent via l'espace adhérent du site internet de l'association. Concernant les embauches des salariés en Suivi Individuel Renforcé (SIR), Suivi Individuel Adapté (SIA) des travailleurs de moins de 18 ans, travailleurs de nuit, travailleurs exposés à des agents biologiques de groupe 2 ou des champs électromagnétiques (> à la valeur limite d'exposition), un délai de prévenance de 10 jours ouvrés minimum avant la date d'embauche est demandé.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le Service qui organise l'examen de reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

ARTICLE 8

Les convocations sont établies par le Service et adressées par mail, ou à défaut courrier, à l'employeur qui assure leur remise aux intéressés.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jour et heure fixés dans la convocation, en raison d'une cause personnelle ou des besoins de l'entreprise, l'employeur doit en aviser sans délai le Service par téléphone en vue d'un nouveau rendez-vous. Tout rendez-vous qui n'aura pas été annulé ou reporté par l'employeur 72h (jours ouvrés) avant la visite pourra ne pas faire l'objet d'un nouveau rendez-vous.

En aucun cas les remplacements ne peuvent être effectués, au sein de son personnel, de la propre autorité de l'adhérent ; c'est au Service seul qu'il appartient d'y pourvoir, en accord, autant que faire se peut, avec l'adhérent, compte tenu surtout de la nature des examens prévus et de la périodicité qui doit présider à l'examen des salariés de l'adhérent.

Pour toute personne absente non excusée 3 jours ouvrés avant la date prévue pour l'examen, l'adhérent recevra une facture d'absence, sauf en cas d'absence pour maladie du salarié débutant dans ce laps de temps (sur justificatif de l'arrêt maladie). Le montant de l'absence est fixé par le Conseil d'Administration.

Le service médical ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues aux articles précédents, ni des défections même excusées.

ARTICLE 9

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux peuvent être définies par convention particulière passée entre l'Association et l'adhérent notamment dans le cas où celle-ci met à la disposition du service médical les locaux d'examen et le personnel infirmier nécessaire.

ARTICLE 10

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

Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'employeur de faire figurer sur la liste des effectifs adressée au Service le nom du récalcitrant qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

Il est de la seule responsabilité de l'employeur 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.

ARTICLE 11

Le temps passé par les salariés pour les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, demeurent dans tous les cas à la charge exclusive de l'employeur qui supporte, en outre, les frais de transport nécessités par ces examens, conformément aux textes en vigueur.

LIEUX DES EXAMENS

ARTICLE 12

Les examens médicaux ont lieu :

- soit à l'un des Centres fixes organisés par l'Association,

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

Le Médecin du Travail pourra dans ce cas être assisté du personnel infirmier de l'entreprise.

Dans les établissements industriels occupant au moins 200 salariés et dans les autres entreprises occupant au moins 500 salariés, les examens médicaux cliniques doivent être effectués dans l'entreprise, sauf dérogation accordée par l'Inspecteur du Travail.

Les visites et examens réalisés par l'association dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur peuvent être effectuées à distance, par vidéotransmission, dans le respect des conditions prévus au titre VII du livre IV de la première partie du code de la santé publique, par les professionnels de santé mentionnés au I de l'article L.46-24-1 du présent code, à leur initiative ou celle du travailleur.

SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

ARTICLE 13

L'adhérent communique à l'équipe pluridisciplinaire de Santé au travail l'ensemble des documents et rapports rendus obligatoires par la réglementation en vigueur et nécessaires à la réalisation de leurs missions (document unique d'évaluation des risques professionnels, fiche d'exposition au risque, etc.).

Mission du Service

Le Service intervient à titre d'accompagnement et de conseil. Il n'a pas vocation à se substituer à l'employeur ou à l'obliger à utiliser une méthode d'analyse de gestion des risques déterminée. Il 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.

ARTICLE 14

L'entreprise adhérente doit se prêter à toute visite du médecin du travail ou membre de l'équipe pluridisciplinaire sur les lieux de travail permettant d'exercer la surveillance et la mise en place des documents prévus par la réglementation. Il est expressément rappelé que le médecin est autorisé à faire effectuer, aux frais de l'entreprise, par un laboratoire agréé les prélèvements, analyses et mesures qu'il estimera nécessaires, en cas notamment d'existence constatée ou présumée de produits nocifs.

ARTICLE 15

Dans la mesure du possible, la direction et le personnel de l'entreprise seront informés à l'avance des jours et heures du passage du médecin du travail ou des membres de l'équipe pluridisciplinaire dans l'entreprise.

ARTICLE 16

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin et, le cas échéant, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'Inspecteur du travail, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

ARTICLE 17

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un CSSCT, l'employeur doit veiller à ce que le médecin du service interentreprises qui fait de droit partie du Comité, soit convoqué en temps utiles à chacune des réunions.

CHAPITRE III :

COTISATIONS

ARTICLE 18

Tout adhérent ou affilié est tenu au paiement d'un droit d'entrée et des cotisations appelées par l'Association.

ARTICLE 19

Le droit d'entrée, dont le montant est fixé par le Conseil d'Administration doit être versé en une seule fois lors de l'adhésion ou l'affiliation.

ARTICLE 20

Les cotisations sont payables suivant les modalités arrêtées par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration.

Les modalités et les bases de calcul de la cotisation sont définies pour chaque catégorie d'adhérents. La cotisation varie donc en fonction de la catégorie dont relèvent les salariés de l'entreprise.

Le paiement des cotisations a un caractère forfaitaire et annuel ; l'Association assure **un ensemble de prestations** prévues par la législation en fonction des risques professionnels spécifiques à chaque entreprise.

Les frais de recouvrement engagé par l'ASMT (par ex courrier recommandé, frais d'huissier) pour retard de paiement des cotisations seront à la charge de l'adhérent ou affilié concerné.

Toute somme due non réglée dans les trois mois de son échéance entraînera la suspension de la surveillance de l'état de santé au travail des salariés de l'adhérent ou de l'affilié et toutes prestations de santé au travail.

Le compte des recettes et des dépenses est arrêté par le Conseil d'Administration et soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale. L'exercice commence le 1^{er} janvier de chaque année et finit le 31 décembre.

ARTICLE 21

Les bases de calcul de la cotisation sont fixées par le Conseil d'Administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'installation, d'équipement et de fonctionnement du Service.

La facturation de la cotisation est faite sur la base de l'effectif tel que déclaré par l'adhérent ou l'affilié et mis à jour régulièrement par celui-ci avant l'émission de la facture.

La cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif, 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.**

ARTICLE 22

L'entreprise adhérente ou affilié ne peut s'opposer au contrôle par l'Association, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis à la Sécurité Sociale ou à l'administration fiscale.

ARTICLE 23

Les factures de cotisation adressées par le service administratif de l'Association à chaque adhérent ou affilié, indiquent les bases de calcul de la cotisation, la périodicité, le mode de paiement et la date limite d'exigibilité.

ARTICLE 24

En cas de non-règlement de la cotisation à l'expiration du délai fixé, l'Association peut mettre l'adhérent ou l'affilié en demeure de régulariser sa situation dans un délai de trente jours. Passé ce délai, il sera appliqué au retardataire une pénalité dans les conditions fixées par l'Assemblée Générale,

Si après relances par mail et/ou courrier, la cotisation n'est pas acquittée dans les six mois de l'échéance, le Conseil d'Administration prononcera la radiation de l'Association, par lettre recommandée, sans préjudice du recouvrement par toute voie de droit des sommes restant dues.

A compter de la date de suspension, a fortiori de celle de la radiation, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de santé au travail.

CHAPITRE IV : CONSEIL d'ADMINISTRATION

ARTICLE 25

Désignation

Après concertation sur la répartition des sièges avec les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel :

- Le Mouvement Des Entreprises de France (MEDEF),
- La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
- L'Union des entreprises de proximité (U2P),

Celles-ci désignent les **représentants des employeurs au Conseil d'Administration**.

Après concertation sur la répartition des sièges avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel :

- La Confédération Générale du Travail (CGT),
- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
- Force Ouvrière (FO),
- Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC),

Celles-ci désignent les membres **représentants salariés au Conseil d'Administration**.

Un ancien salarié de l'ASMT ne peut pas devenir administrateur du Service dans un délai de 4 ans suivant son départ.

Un salarié de l'ASMT ne peut être administrateur du service désigné par une organisation syndicale ou patronale au titre de membre du Conseil d'Administration.

CHAPITRE V : COMMISSION DE CONTROLE

ARTICLE 26

Répartition des sièges

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet respectivement d'un accord entre le président du service de santé au travail et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel et d'un accord, valide au sens de l'article L. 2232-2, entre le président du service de santé au travail et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées. (Art D.4622-35 du code du travail)

ARTICLE 27

DESIGNATION

L'organisation et la gestion du SPSTI sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle de 15 membres, dont le fonctionnement, le rôle, la composition et la durée du mandat sont définis par le Code du Travail.

- 10 Représentants des salariés des employeurs adhérents

Les 5 syndicats salariés les plus représentatifs au plan national et interprofessionnel sont sollicités tous les 4 ans ou en cas de départ d'un par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre, pour désigner les membres titulaires à la Commission de Contrôle parmi les salariés des employeurs adhérents sauf « membres correspondants ».

Après concertation sur la répartition des sièges avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel :

- La Confédération Générale du Travail (CGT),
 - La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
 - La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC),
 - Force Ouvrière (FO),
 - Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC),
- Celles-ci désignent les membres **représentants salariés à la Commission de Contrôle**.

L'organisation syndicale concernée est invitée à pourvoir au poste dans un délai de 2 mois. Passé ce délai, l'organisation syndicale ne pourra arguer de nullité, du fait de cette absence, contre les délibérations de la Commission de Contrôle.

Le Président est élu par l'ensemble des membres parmi les représentants salariés. La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle. (Art D.4622-35 du code du travail)

- 5 Représentants employeurs des entreprises adhérentes

Les 3 organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont sollicités tous les 4 ans ou en cas de départ d'un membre par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre, pour désigner les membres titulaires à la Commission de Contrôle parmi les employeurs adhérents sauf « membres correspondants ».

Après concertation sur la répartition des sièges avec les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel :

- Le Mouvement Des Entreprises de France (MEDEF),
- La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME),
- L'Union des entreprises de proximité (U2P),

Celles-ci désignent les membres **représentants des employeurs à la Commission de Contrôle**.

L'organisation patronale concernée est invitée à pourvoir au poste dans un délai de 2 mois. Passé ce délai, l'organisation patronale ne pourra arguer de nullité, du fait de cette absence, contre les délibérations de la Commission de Contrôle.

Le secrétaire de la Commission de Contrôle est élu par l'ensemble des membres parmi les représentants employeurs.

Le Président du Conseil d'Administration organise les élections lors de la réunion de la commission de contrôle qui suit le renouvellement de ses membres ou le départ du président ou du secrétaire en fonction.

Un ancien salarié de l'ASMT ne peut pas devenir membre de la Commission de Contrôle dans un délai de 4 ans suivant son départ.

Un salarié de l'ASMT ne peut être désigné par une organisation syndicale ou patronale au titre de membre de la Commission de Contrôle

Si le nombre de membres de la Commission de Contrôle n'atteint pas neuf, à défaut de candidatures, un procès-verbal de carence est établi par le Président du Service.

ARTICLE 28

La Commission de Contrôle peut valablement délibérer dès lors que la moitié de ses membres, dont le Président ou le Président de séance désigné par lui sont présents ou représentés. La Commission se prononce à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage égal des voix, la voix du Président est prépondérante.

La Commission de Contrôle élabore son règlement intérieur, qui précise notamment le nombre de ses réunions annuelles, la possibilité et les modalités de réunions extraordinaires, les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent, parmi eux, le secrétaire de ladite commission et les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion (art D.4622-40 du code du travail).

ARTICLE 29

En vue de la réunion ordinaire annuelle de la Commission, il est établi, au vu des rapports des médecins du travail, un rapport d'ensemble des activités médicales du Service. Ce rapport d'ensemble est présenté à la Commission par l'un des médecins du Service. De la même manière, un rapport d'ensemble des activités des autres membres

de l'équipe pluridisciplinaire pourra être présenté par l'un des membres de ces équipes. Les rapports des médecins, de même que le rapport général sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du Service sont transmis, sous la responsabilité du Président, au Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, et au Médecin Inspecteur Régional du Travail avec, le cas échéant, les observations de la Commission de Contrôle.

Si la commission souhaite être plus complètement informée sur l'activité de l'un des médecins, celui-ci peut être entendu par elle.

CHAPITRES VI :

RGDP

ARTICLE 30

PRINCIPES GENERAUX

Afin de garantir l'échange, le partage, la sécurité et la confidentialité des données de santé à caractère personnel, les systèmes d'information ou les services ou outils numériques utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte de l'ASMT 65 ainsi que par les personnes exerçant sous son autorité sont conformes aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité élaborés par le groupement d'intérêt public mentionné à l'article L. 1111-24 du code de la santé publique ou, le cas échéant, adaptés aux spécificités de l'activité des services de prévention et de santé au travail, pour le traitement de ces données, leur conservation sur support Informatique et leur transmission par voie électronique.

Le secret professionnel s'applique à tout le personnel du service de prévention et de santé au travail. Les règles de confidentialité sont précisées dans la charte informatique ainsi que dans le règlement intérieur du personnel. Le secret professionnel est imposé au personnel auxiliaire mis par les adhérents à la disposition des médecins du travail de l'Association

La politique de protection des données de l'association figure en annexe du présent règlement intérieur.

ARTICLE 31

Dossier Médical Partagé

Le médecin du Travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son DMP et l'alimenter, sous réserve de son consentement, exprès et de son information préalable de restreindre l'accès au contenu de son dossier (Alinéa IV Article L.1111-17 du CSP)

**Règlement intérieur approuvé par le Conseil d'Administration,
Le 1^{er} avril 2026**

ANNEXE RGPD

SECURITE DES DONNEES

Le Service s'est engagé dans sa démarche de conformité RGPD afin d'améliorer la sécurité des données et de garantir la transparence envers ses adhérents et leurs salariés et de se conformer aux dispositions spécifiques des données de santé à caractère personnel.

Le Service s'est engagé dans ce processus de conformité qui renforce ses mesures de sécurité actuelles qui visent à garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de celles-ci, à tout moment et jusqu'à leur effacement de notre système d'information.

Ainsi, il est en mesure, conformément à l'article 32 du RGPD, 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, la mise en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque, y compris entre autres, selon les besoins :

- La pseudonymisation et le chiffrement des données à caractère personnel ;
- Des moyens permettant de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la résilience constantes des systèmes et des services de traitement ;

- Des moyens permettant de rétablir la disponibilité des données à caractère personnel et l'accès à celles-ci dans des délais appropriés en cas d'incident physique ou technique ;
- Une procédure visant à tester, à analyser et à évaluer régulièrement l'efficacité des mesures techniques et organisationnelles pour assurer la sécurité du traitement.

EXERCICE DES DROITS

Toute personne physique, justifiant de son identité, peut exercer les droits suivants : droits d'accès, de rectification et d'effacement de ses données, droit à la limitation du traitement, à l'opposition au traitement et à la portabilité de ses données, dans les conditions prévues par la réglementation, sur demande adressée par mail ou courrier au Délégué à la Protection des Données l'Association. Aussi, toute personne physique dispose du droit de définir des directives générales relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de ses données à caractère personnel après son décès et de saisir la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés) si elle estime que ses droits n'ont pas été respectés.

Les droits des personnes concernées tels que prévus par les lois et réglementations sont rappelés ci-après :

Droit	Définition	Modalités d'exercice
Droit d'accès	La personne concernée peut demander au responsable de traitement la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées	Lorsque ses données sont traitées, la personne concernée peut demander une copie des informations à caractère personnel faisant l'objet du traitement ainsi que des informations suivantes : Les finalités du traitement ; Les catégories de données à caractère personnel concernées ; Les destinataires ou les catégories de destinataires des données ; Lorsque cela est possible, la durée de conservation des données envisagée ou, lorsque cela n'est pas possible, les critères utilisés pour déterminer cette durée ; Lorsque les données ne sont pas collectées auprès de la personne concernée, toute information disponible quant à leur source ; Le cas échéant, l'existence d'une prise de décision automatisée, y compris un profilage, et les informations utiles concernant la logique sous-jacente, ainsi que l'importance et les conséquences prévues de ce traitement pour la personne concernée.
Droit de rectification	La personne concernée a le droit d'obtenir la rectification des données à caractère personnel la concernant qui sont inexactes ou de demander à que ces données soient complétées si elles sont incomplètes compte tenu de la finalité du traitement.	
Droit à l'effacement	La personne concernée peut demander l'effacement de données à caractère personnel la concernant.	Ce droit est applicable dans les cas suivants : Lorsque ces données ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées d'une autre manière ; Lorsque la personne concernée a retiré le consentement sur lequel était fondé le traitement et qu'il n'existe pas d'autre fondement juridique au traitement ; Dans l'hypothèse où le traitement est fondé sur l'intérêt légitime du

		<p>responsable du traitement, lorsque la personne concernée s'est opposée au traitement qu'il n'existe pas de motif légitime impérieux pour le traitement ;</p> <p>Dans l'hypothèse où le traitement a pour finalité la prospection ou le profilage lié à une telle prospection, lorsque la personne concernée s'est opposée au traitement ;</p> <p>Lorsque les données ont fait l'objet d'un traitement illicite ;</p> <p>Lorsque les données doivent être effacées pour respecter une obligation légale qui est prévue par le droit de l'Union ou par le droit de l'État membre auquel le responsable du traitement est soumis.</p> <p>Toutefois, le responsable de traitement pourra refuser de répondre favorable à une demande d'effacement dans les cas suivants : Lorsque le traitement est nécessaire à l'exercice du droit à la liberté d'expression et d'information ;</p> <p>Pour respecter une obligation légale qui requiert le traitement, telle que prévue par le droit de l'Union ou par le droit français ; Lorsque le traitement a pour unique objet des fins statistiques ;</p> <p>Lorsque le traitement est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense de droits en justice.</p> <p>Ce droit est applicable dans les cas suivants :</p> <p>Lorsque la personne concernée conteste l'exactitude de ces données, pendant une durée permettant au responsable du traitement de vérifier l'exactitude desdites données ;</p> <p>Lorsque le traitement est illicite mais que la personne concernée s'oppose à leur effacement et exige à la place la limitation de leur utilisation ;</p> <p>Lorsque le responsable du traitement n'a plus besoin des données à caractère personnel aux fins du traitement mais que celles-ci sont encore nécessaires à la personne concernée pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice ;</p>
<p>Droit à la limitation du traitement</p>	<p>La personne concernée peut demander la limitation du traitement de données personnelles la concernant.</p>	<p>Lorsque la personne concernée s'est opposée au traitement, pendant la vérification portant sur le point de savoir si les motifs légitimes poursuivis par le responsable du traitement prévalent sur ceux de la personne concernée.</p> <p>Lorsque le traitement a été limité dans un des cas précisés ci-avant, les données ne peuvent, à l'exception de la conservation, être traitées qu'avec le consentement de la personne concernée, ou pour la constatation, l'exercice ou la défense de</p>

		<p>droits en justice, ou pour la protection des droits d'une autre personne physique ou morale, ou encore pour des motifs importants d'intérêt public de l'Union ou d'un État membre.</p> <p>La personne concernée qui a obtenu la limitation de traitement est informée par le responsable de traitement si la limitation du traitement devait ensuite être levée.</p>
Droit à la portabilité des données	La personne concernée peut solliciter du responsable de traitement qu'il lui communique ses données ou les transmette à un autre responsable de traitement (lorsque cela est techniquement possible).	<p>Ce droit est applicable dans les cas suivants :</p> <p>Lorsque le traitement a été mis en place à la suite du consentement de la personne concernée ;</p> <p>Lorsque le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;</p> <p>Lorsque le traitement est effectué à l'aide de procédés automatisés.</p>
Droit d'opposition	La personne concernée dispose du droit de s'opposer à ce que le responsable de traitement poursuive le traitement de ses données.	<p>Ce droit est applicable dans les cas suivants :</p> <p>Lorsque le traitement fondé sur la satisfaction des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers pour des raisons tenant à sa situation particulière et si le responsable du traitement ne démontre pas qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement prévalant sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée, ou pour la constatation, l'exercice ou la défense de droits en justice ;</p> <p>Lorsque le traitement est mis en œuvre à des fins de prospection ou de profilage lié à une telle prospection peut s'opposer à ce traitement sans conditions ;</p> <p>Lorsque le traitement est mis en œuvre à des fins statistiques, pour des raisons tenant à sa situation particulière.</p>
Droit à la mort numérique	La personne concernée dispose du droit de définir le sort de ses données après son décès.	<p>La personne concernée peut communiquer au responsable du traitement des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de ses données personnelles après son décès. Ces directives peuvent être enregistrées auprès d'un « tiers de confiance numérique » certifié par la CNIL.</p> <p>A défaut de personne désignée pour assurer l'exécution de ces directives, ses héritiers seront désignés.</p> <p>En l'absence de directives données de son vivant, les héritiers de la personne concernée auront alors la possibilité d'exercer certains droits, en particuliers le droit d'accès, s'il est nécessaire « pour le</p>

		règlement de la succession du défunt » et le droit d'opposition pour procéder à la clôture des comptes utilisateurs et s'opposer au traitement des données de la personne concernée.
--	--	--

L'information relative à ces droits est effectuée auprès des salariés des adhérents par voie d'affichage dans les salles d'attente des différents sites de l'ASMT.

DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES

Pour toute demande ou information relative à un traitement de données à caractère personnel effectué sous la responsabilité de l'Association, l'adhérent est invité à contacter le Service :

- Par mail : dpo@asmt65.fr

- Ou par voie postale à l'adresse suivante : ASMT 65 8 Ter rue Latil CS 40136 65000 TARBES