

Règlement Intérieur

Règlement Intérieur approuvé par le Conseil d'Administration du 7 avril 2022

Préambule,

L'objet du présent règlement intérieur est d'une part de préciser les règles de fonctionnement de l'association et, d'autre part, de rappeler aux adhérents de l'association les obligations essentielles qui leur incombent au regard de la réglementation en matière de prévention et de Santé et Sécurité au Travail et les responsabilités, tant pénales que civiles, encourues dans le cas d'inobservation de ces règles.

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 43 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.



Sommaire

TITRE 1 – Membres de l’association.....	3
Article 1 - Adhésion	3
Article 2 - Bulletin d’adhésion	3
Article 3 - Modalités de démission	3
Article 4 - Conditions et modalités de radiation	3
TITRE 2 – Obligations réciproques de l’AIPALS et de ses Adhérents.....	4
Sous-Titre 2.1 – OBLIGATIONS DE L’AIPALS	4
Article 5 – Les missions de l’AIPALS.....	4
Article 6 – L’offre socle proposée par l’Association	5
Article 7 – La participation à des actions de santé publique.....	5
Article 8 – L’offre complémentaire proposée par l’Association.....	5
Sous-titre 2.2 - OBLIGATIONS DE CHAQUE ADHERENT.....	5
Article 9 - Participation aux frais d’organisation et de fonctionnement : la cotisation due par l’adhérent	5
Article 11 - Actions sur le milieu de travail.....	7
Article 12 - Suivi individuel de l’état de santé des salariés	7
Article 13 - Proposition, préconisations et recommandations du médecin du travail	8
TITRE 3 – Fonctionnement de l’Association	8
Article 14 – Le Conseil d’Administration	8
Article 15 – Le Projet pluriannuel de Service	10
Article 16 – Le contrat pluriannuel d’objectifs et de moyens	11
Article 17 – Tenue des instances en conférence téléphonique ou visio-conférence.....	11

TITRE 1 – MEMBRES DE L'ASSOCIATION

Article 1 - Adhésion

Peuvent adhérer à l'association toutes personnes physiques ou morales relevant du champ d'application de la Santé au travail, tel que visé à l'article L. 4621-1 du Code du travail, en fonction de la situation géographique et/ou de l'activité professionnelle exercée tel que défini dans l'agrément de l'AIPALS.

Article 2 - Bulletin d'adhésion

L'adhésion se fait au travers de l'interface dédiée sur le site web de l'association. Elle se déroule en 3 étapes :

1. un test d'éligibilité selon la commune et le secteur d'activité
2. une déclaration des effectifs de l'entreprise, avec les situations de travail associées et les suivis réglementaires à réaliser
3. le règlement de la cotisation annuelle

Article 3 - Modalités de démission

Conformément à l'article 7 des statuts, l'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'association par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'attention du Président du Conseil d'Administration avec un préavis de 6 mois avant la fin de l'exercice social en cours.

La démission prend effet à la fin de l'exercice social en cours.

Demeurent exigibles les sommes dues à la date d'expiration du préavis par l'adhérent démissionnaire. Il n'est fait aucun remboursement sur la cotisation à terme échu.

Article 4 - Conditions et modalités de radiation

Conformément à l'article 8 des statuts, le Conseil d'Administration peut prononcer la radiation de tout adhérent pour infraction aux statuts ou au règlement intérieur de l'association, et notamment pour :

- Non-paiement des cotisations ou de toute somme due à l'Association à quelque titre que ce soit ;
- Inobservation des obligations incombant aux adhérents au titre de la législation et de la réglementation de la Santé au Travail ;
- Refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations en matière de Santé au Travail ;
- Opposition à l'accès aux lieux de travail ;
- Obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations ;

Avant de prononcer la radiation, le Conseil d'Administration doit solliciter et prendre connaissance des explications de l'intéressé.

Le Conseil d'Administration pourra adopter des mesures particulières pour les adhérents qui se trouveront en procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou, en cas de poursuite de l'exploitation, en procédure de liquidation judiciaire, dans le souci de ne pas priver leurs salariés de tout contrôle médical, du fait de la carence de leur employeur.

TITRE 2 – OBLIGATIONS RECIPROQUES DE L’AIPALS ET DE SES ADHERENTS

SOUS-TITRE 2.1 – OBLIGATIONS DE L’AIPALS

Article 5 – Les missions de l’AIPALS

L’association a pour objet d’assurer l’organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de prévention et de Santé au Travail Interentreprises dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur avec pour finalité principale d’éviter toute altération de la santé des travailleurs, des entreprises adhérentes, du fait de leur travail.

À cette fin, l’association articule sa mission autour de 7 axes comme précisé dans l’article L.4622-2 du Code du travail :

- la conduite d’actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnels ;
- l’apport d’une aide à l’entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l’évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- le conseil des employeurs, des travailleurs et de 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 drogues 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 du Code du travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l’emploi des travailleurs ;
- l’accompagnement de l’employeur, des 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 ;
- la surveillance de l’état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail 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 ;
- la participation au suivi et la contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- la participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d’information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l’article L. 1411-1-1 du Code de la santé publique.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail pouvant comprendre notamment des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels, des assistants en santé et sécurité au travail, des infirmiers et intervenants externes si besoin. Les médecins du travail assurent ou délèguent, sous leur responsabilité, l’animation et la coordination de l’équipe pluridisciplinaire.

Article 6 – L’offre socle proposée par l’Association

L’Association fournit 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 du Code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7 – La participation à des actions de santé publique

Conformément à ses missions, l’association participe à des actions de santé publique (études, enquêtes, veille sanitaire).

Article 8 – L’offre complémentaire proposée par l’Association

Dans le respect des missions générales prévues à l’article L. 4622-2 du Code du travail et conformément à l’article 2 des statuts associatifs, l’association peut également proposer une offre de services complémentaires qu’elle détermine.

SOUS-TITRE 2.2 - OBLIGATIONS DE CHAQUE ADHERENT

En approuvant le contrat 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 prévention et de la santé au travail.

L’adhésion prend effet le lendemain du jour. Du paiement de la première cotisation-

Article 9 - Participation aux frais d’organisation et de fonctionnement : la cotisation due par l’adhérent

Principe

La cotisation couvre - sauf cas particuliers – l’offre socle délivrée par l’équipe pluridisciplinaire. Elle varie en fonction de la catégorie dont relèvent les salariés de l’entreprise adhérente.

Les modalités et les bases de calcul de la cotisation sont fixées annuellement par le Conseil d’Administration de façon à couvrir l’ensemble des frais d’installation, d’équipement et de fonctionnement mis en œuvre pour s’adapter à l’évolution des besoins en Santé au Travail des adhérents du Service.

La cotisation est due annuellement ou trimestriellement bien que la prestation due à l’adhérent - comprenant notamment un suivi longitudinal des salariés - ne présente pas nécessairement un caractère annuel.

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 occupé son poste que pendant une partie de ladite période. A la fin de ladite période, l’AIPALS se réserve le droit d’éditer des factures de régularisation en cas de déclarations incomplètes.

Par dérogation, les cotisations peuvent être définies différemment notamment pour les catégories particulières de travailleurs visés par le Code du travail ou par des accords collectifs de branche spécifiques en santé au travail (salariés des particuliers employeurs, salariés temporaires, etc).

L'adhérent 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.

La grille tarifaire est établie par le Conseil d'Administration de l'AIPALS et validée en Assemblée Générale, pour une application à compter de son vote.

Appel de cotisation

L'appel de cotisation adressé par l'AIPALS à chaque adhérent à l'occasion de chaque échéance indique les bases de calcul de la cotisation, la périodicité, le mode de paiement et la date limite d'exigibilité.

Cet appel de cotisation s'effectue annuellement pour les adhérents ayant un nombre de salariés inférieur ou égal à 5. Pour les adhérents de plus de 5 salariés, l'appel de cotisation s'effectue annuellement ou trimestriellement.

En cas de retard de paiement de cotisations, l'AIPALS adresse un courrier de rappel à l'adhérent, une mise en demeure de payer avec majoration de 10%, conformément à l'article 8 des statuts. A défaut de règlement de la cotisation dans les délais impartis par ces courriers, l'adhérent fera l'objet d'une radiation.

Les prestations correspondant à l'offre complémentaire

L'adhérent peut solliciter des prestations ne correspondant pas à l'offre socle, dans les conditions visées à l'article 8.

Ces prestations, non couvertes par la cotisation de base, font l'objet d'une facturation complémentaire dans les conditions déterminées par le Conseil d'Administration et validée en Assemblée Générale.

Examens complémentaires

Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires nécessaires :

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

Les examens complémentaires effectués par un organisme extérieur et payés par l'AIPALS peuvent être mutualisés sur l'ensemble des adhérents.

Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens. Ils sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail.

Les examens supplémentaires

L'adhérent est tenu de rembourser à l'AIPALS le coût des examens supplémentaires légalement à sa charge qui ne sont pas couverts par la cotisation normale ainsi que les frais correspondants aux prélèvements, analyses et mesures prévus à l'article R. 4624-7 du Code du Travail.

Article 10 - Les documents et rapports en santé au travail

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 leur mission (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, information sur la nature et la composition des produits utilisés, fiches de données de sécurité, etc).

Article 11 - Actions sur le milieu de travail

L'adhérent est tenu de laisser à tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail un libre accès aux lieux de travail.

L'adhérent informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail en cas de recours, par ses soins, à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré, auquel il confie une mission.

Article 12 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les obligations lors de l'adhésion :

Lors de son adhésion, l'adhérent est tenu d'adresser à l'AIPALS, la liste complétée du personnel occupé dans son ou ses établissements avec l'indication du poste de travail ou de la fonction des intéressés, de leur date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise et de leur catégorie professionnelle. Il doit notamment y préciser les éléments permettant d'assurer une surveillance médicale renforcée en vigueur.

Les convocations aux examens médico-professionnels :

Les convocations, établies par l'AIPALS, sont adressées à l'adhérent au moins sept jours avant la date fixée pour l'examen (sauf cas d'urgence) qui les remet aux intéressés. En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison d'une cause personnelle ou des besoins de l'adhérent, l'adhérent doit en aviser l'AIPALS au minimum deux jours ouvrés avant la date prévue afin de fixer un autre rendez-vous. Si une nouvelle convocation est demandée moins de deux jours ouvrés avant la date de l'examen ou en cas d'absence non excusée, l'adhérent pourra s'acquitter d'une indemnité dont le montant est fixé par le Conseil d'Administration.

Lieux des examens :

Les examens médicaux ont lieu :

- soit dans l'un des centres de l'AIPALS
- soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'établissement conformément aux dispositions du code du travail, à condition que l'effectif des salariés le justifie et que les locaux destinés aux examens comportent : une salle d'examen, une pièce d'attente, une installation sanitaire suffisante, des conditions satisfaisantes d'éclairage, de propreté, d'aération, de chauffage, une insonorisation permettant d'assurer le secret des examens et qu'un personnel infirmier assiste le médecin durant ses vacations dans l'entreprise. Les locaux devront aussi disposer d'un accès à internet.

Article 13 - Proposition, préconisations et recommandations du médecin du travail

L'adhérent prend connaissance des propositions, préconisations et recommandations émises par le médecin du travail et informe ce dernier des suites qu'il entend leur donner, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

TITRE 3 – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Article 14 – Le Conseil d'Administration

L'association est administrée par un conseil paritaire, conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur. Le nombre d'administrateurs, issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétence, est fixé au maximum à :

- dix représentants au maximum des employeurs ;
- dix représentants au maximum des salariés.

En vue de la désignation et du renouvellement des membres de son Conseil d'administration, l'association sollicite les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (en s'adressant aux représentants de leur ressort géographique). Cette sollicitation doit intervenir au moins 90 jours avant la date du prochain renouvellement A défaut de désignation par une Organisation (au niveau du territoire du SPSTI) 45 jours avant le renouvellement du Conseil, l'association saisit le siège régional ou national de l'Organisation pour obtenir une/des désignation(s).

En cas de postes vacants au terme de ces premières désignations, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel du collège au sein duquel des postes ne sont pas pourvus, sont à nouveau sollicitées pour procéder à de nouvelles désignations dans un délai de 15 jours suivant la réception de la demande. Au terme de ce délai, quatre situations peuvent se produire :

1/ Il n'y a aucune réponse des organisations représentatives concernées (au sein du collège employeur et/ou au sein du collège salarié) auquel cas le Conseil d'administration conservera (le cas échéant uniquement pour le collège concerné) sa composition issue des précédentes désignations en veillant le cas échéant à répartir les voix des mandats non pourvus de telle sorte à garantir le principe de l'équilibre paritaire au sein du Conseil d'administration. Si cette répartition ne s'avérait toutefois pas possible en pratique, en raison d'une opposition d'une ou plusieurs organisations représentatives, les administrateurs manquants au sein du collège concerné seraient alors élus par l'Assemblée générale ordinaire de l'Association, dans l'attente de l'obtention de la ou des désignations manquantes par les organisations représentatives, et en veillant au respect de l'équilibre paritaire.

2/ Le nombre des personnes désignées par les Organisations représentatives suite à cette nouvelle demande est respectueux du nombre maximum des postes à pourvoir et est respectueux de l'équilibre paritaire. Les personnes concernées entrent alors en fonction pour la durée du mandat concerné.

3/ Le nombre de personnes désignées par les Organisations suite à cette nouvelle demande est supérieur (dans le collège employeur et/ou le collège salarié) à celui des postes à pourvoir, auquel cas les organisations représentatives concernées seront alors à nouveau sollicitées pour trouver un consensus, en s'efforçant autant que possible que l'ensemble des organisations représentatives concernées soient représentées au sein du Conseil d'administration.

A défaut de consensus dans un délai compatible avec le maintien du fonctionnement du Conseil d'administration, il appartiendra à la prochaine assemblée générale ordinaire de se prononcer, par la voie de l'élection, afin de pourvoir les postes non encore pourvus (le cas échéant uniquement dans le collège concerné). Les personnes désignées ayant obtenu le plus de voix dans chaque collège sont retenues dans la limite des postes à pourvoir.

4/ Il demeure toujours des postes non pourvus et l'équilibre paritaire n'est pas garanti, auquel cas les voix correspondant aux sièges non pourvus (le cas échéant uniquement dans le collège concerné) sont réparties entre les membres déjà désignés au sein du collège concerné pour atteindre l'égalité parfaite entre les deux catégories de représentants, de sorte que le collège des représentants employeurs et que le collège des représentants salariés disposent du même nombre de voix, et que l'équilibre paritaire du fonctionnement du Conseil d'administration soit garanti.

Si cette répartition ne s'avérait toutefois pas possible en pratique, en raison d'une opposition d'une ou plusieurs organisations représentatives, les administrateurs manquants au sein du collège concerné seraient alors élus par l'Assemblée générale ordinaire de l'Association, dans l'attente de l'obtention de la ou des désignations manquantes par les organisations représentatives.

Les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel pourront à tout moment désigner des personnes pour les postes restant à pourvoir. Les postes à pourvoir le seront, dans ce cas, à l'occasion de la prochaine assemblée générale, et le cas échéant une répartition des voix ou, à défaut, une élection en Assemblée générale ordinaire permettra de respecter l'équilibre paritaire.

Si un poste d'administrateur devient vacant en cours de mandat, il est demandé à l'organisation ayant désigné l'administrateur dont le poste est devenu vacant de procéder à une nouvelle désignation. Ce nouvel administrateur siège jusqu'au terme du mandat de l'administrateur qu'il a remplacé.

Les membres du Conseil d'administration ne peuvent effectuer plus de deux mandats complets consécutifs de quatre (4) ans, ou huit (8) ans consécutifs si le premier mandat n'est pas complet (par exemple en cas de désignation en cours de mandat afin de pourvoir un poste vacant : le membre finit le mandat en cours, fait un mandat complet et commence un troisième mandat jusqu'à ce que le délai total de 8 ans soit atteint). Cette règle prend effet le 1er avril 2022 et ne prend pas en compte les mandats antérieurs.

La formation des administrateurs

L'ensemble des administrateurs de l'AIPALS bénéficie, lors de sa prise de fonctions, d'une formation proposée par l'association afin de se familiariser avec le secteur de la Santé au travail.

Présidence et Présidence déléguée

Le président et le cas échéant le Président délégué sont élus parmi le collège employeur par les membres employeurs du conseil d'administration pour un mandat de quatre ans. En cas de pluralité des candidats, le vote à mains levée comme le vote à bulletin secret sont possibles. En cas de vote, le président sera le représentant des employeurs qui aura recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés au premier tour (les abstentions ne comptant pas). Le même principe s'applique à l'égard du Président délégué

Vice-présidence et Vice Présidence déléguée

Le vice-président et le Vice-Président délégué sont élus parmi le collège salarié par les membres salariés du Conseil d'administration pour un mandat de quatre ans. En cas de pluralité de candidats, le vote à main levée comme le vote à bulletin secret sont possibles. En cas de vote, le vice-président sera le représentant des salariés qui aura recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés au premier tour (les abstentions ne comptant pas). Le même principe s'applique à l'égard du Vice-Président délégué

Trésorier

Le trésorier est élu parmi le collège salarié par les membres salariés du conseil d'administration pour un mandat de quatre ans. En cas de pluralité des candidats, le vote à mains levée comme le vote à bulletin secret sont possibles. En cas de vote, le trésorier sera le représentant des salariés qui aura recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés au premier tour (les abstentions ne comptant pas).

Secrétaire

Le Secrétaire est élu parmi le collège employeur par les membres employeurs du conseil d'administration pour un mandat de quatre ans. En cas de pluralité des candidats, le vote à mains levée comme le vote à bulletin secret sont possibles. En cas de vote, le secrétaire sera le représentant des employeurs qui aura recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés au premier tour (les abstentions ne comptant pas).

Il veille à la rédaction des comptes rendus des réunions du Bureau, du Conseil d'Administration et des Assemblées Générales. Il peut déléguer ses pouvoirs et est secondé dans sa mission par le Directeur de l'Association.

Vote

En cas de deuxième tour, les candidats arrivés en première et deuxième position ou les ex-æquo peuvent maintenir leur candidature. Sera élu la personne qui aura recueilli la majorité relative, c'est-à-dire le plus grand nombre de suffrages exprimés.

En cas de troisième tour et pour éviter des opérations répétitives, un collège unique votera pour l'élection du Président et du Trésorier.

Article 15 – Le Projet pluriannuel de Service

Comme précisé dans l'article L.4622-14, l'association établit un Projet de Service au sein de la commission médico-technique. Elaboré sur la base d'une analyse des besoins en santé au travail des adhérents et de leurs salariés, ce Projet définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec la Direction Régionale de

l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) DIRECCTE (Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail).

Le Projet de Service peut notamment déterminer le contenu de la prestation collective en santé au travail délivrée par l'AIPALS au bénéfice de ses adhérents (Titre II du présent règlement intérieur).

Il est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication sur le site de l'AIPALS.

Article 16 – Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Les priorités de l'AIPALS sont précisées, conformément à la réglementation en vigueur, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec la DREETS et la CARSAT. Ce contrat peut déterminer ou confirmer les actions correspondant à la prestation collective en santé au travail délivrée par l'AIPALS au bénéfice de ses adhérents.

L'association informe les adhérents de la conclusion de ce contrat et de ses motifs.

Article 17 – Tenue des instances en conférence téléphonique ou visio-conférence

Notamment en cas de circonstances exceptionnelles et imprévues, rendant matériellement impossible la tenue physique du Conseil d'administration ou du Bureau, l'instance concernée pourra, sur décision de son Président, être organisée par conférence téléphonique ou visio-conférence.

Les modalités de convocations de ces instances sont celles fixées par les statuts et le présent règlement intérieur, étant précisé que les convocations devront préciser le mode de tenue spécifique de ces instances.

Les codes d'accès à la conférence téléphonique ou visio-conférence devront être transmis par tout moyen permettant d'assurer leur information effective à chaque membre concerné dans un délai raisonnable.

Seront réputés présents, pour le calcul du quorum et de la majorité, les membres qui participent par une conférence téléphonique ou visio-conférence permettant leur identification.

Les moyens techniques mis en œuvre transmettent au moins la voix des participants et satisfont à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des délibérations.