



Multi employeurs : les modalités de mutualisation du suivi médical sont précisées

En attendant les mesures relatives à la plateforme de dépôt des DUERP dont l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2023 s'est avérée impossible, la réforme « santé-travail » du 2 août 2021 continue de se déployer au plan réglementaire, avec un 16^e décret.

Publié au JO du 1^{er} juillet 2023, le décret n° 2023-547 du 30 juin 2023, est pris en application de l'article L4624-1-1 du Code du travail, prévoyant qu'« *en cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé suivant des modalités définies par décret* » (cf. art. 25 de la loi).

Celui-ci couvre le champ du suivi médical des travailleurs relevant du Code du travail (art. 1) ainsi que ceux relevant du Code rural et de la pêche maritime (CRPM – cf. art. 2).

Attention, tous les salariés multi-employeurs ne sont pas concernés ; des critères sont requis pour relever du régime de mutualisation du décret.

Voici en synthèse les règles qui vont s'imposer aux entreprises concernées en la matière :

	Dispositions applicables au 2 juillet 2023	Dispositions différées au 1^{er} janvier 2024 (hors champ du CRPM)
Champ d'application	Travailleur occupant des emplois identiques et ayant une pluralité d'employeurs	
3 conditions (cumulatives)	1) Exécuter simultanément au moins deux contrats de travail (CDI et/ou CDD) 2) Emplois relevant de la même catégorie professionnelle 3) Régime de suivi individuel de l'état de santé identique pour les postes occupés	
Définition de l'employeur principal	L'employeur avec lequel le travailleur entretient la relation contractuelle la plus ancienne (en tenant compte le cas échéant d'un transfert légal ou conventionnel du contrat de travail)	
Appréciation des critères	Compétence du SPST interentreprises auquel adhère l'employeur principal. A partir des informations dont il dispose, notamment celles transmises par les employeurs du travailleur. Si critères du suivi mutualisé remplis = information du travailleur + employeurs concernés + autres SPST	
Mutualisation du suivi médical	Obligation d'adhésion au SPST de l'employeur principal au titre du travailleur concerné	
Modalités de suivi mutualisé	Réalisations des examens par le professionnel de santé : délivrance/renouvellement de l'attestation de suivi (VIP) ou de l'examen d'aptitude (SIR) par tout moyen leur conférant une date certaine = délivrance de l'avis à chaque employeur, valable en principe pour l'emploi occupé	

	<p>Obligations de l'employeur pour l'organisation d'une visite de reprise (VR) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A charge pour l'employeur principal : <ul style="list-style-type: none"> o congé maternité + arrêt d'au moins 60 jours pour maladie/accident non professionnel = employeur principal o maladie professionnelle - A charge de l'employeur déclarant d'un AT (si arrêt d'au moins 30 jours) 	
Durée du suivi mutualisé	<p>En cas de cessation de la relation contractuelle entre le travailleur et l'employeur principal en cours d'année, le suivi de l'état de santé du salarié reste assuré par le SPST de l'employeur principal jusqu'au 31 décembre de l'année en cours</p>	
Mutualisation du financement		<p>Recouvrement de la cotisation annuelle par le SPST de l'employeur principal auprès de chaque employeur (principe de répartition à parts égales).</p> <p>Assiette = nombre de travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques au 31 janvier de l'année en cours (selon données connues du SPST de l'employeur principal).</p> <p><i>Passé cette date, pas de recouvrement d'une cotisation complémentaire pour tout travailleur donnant lieu à un suivi mutualisé.</i></p> <p>Droit d'information auprès de ses entreprises adhérentes = communication avant le 28 février de chaque année la liste nominative arrêtée au 31 janvier de l'année en cours, des travailleurs exécutant simultanément au moins deux contrats de travail.</p> <p>En miroir : droit d'information des employeurs = possibilité de demander au travailleur de l'informer de la conclusion d'autres contrats de travail pendant la durée de son contrat en vue d'en informer son SPST</p>
Mesures transitoires pour 2023	<p>Constat du SPST qu'un ou plusieurs travailleurs employés par ses adhérents relèvent du suivi mutualisé au 31 juillet 2023 = cotisation mutualisée répartie à parts égales entre les employeurs du ou des travailleurs concernés, notamment sous la forme d'un avoir pour l'année 2024.</p> <p><i>Passé cette date = pas de recouvrement d'une cotisation complémentaire pour tout travailleur donnant lieu à un suivi mutualisé au titre de 2023</i></p>	