



**Précision des modalités pour les employeurs du suivi
médical des salariés ayant plusieurs employeurs**

Suite à la loi Santé entrée en vigueur en 2022, les salariés occupant des emplois identiques auprès de plusieurs employeurs doivent faire l'objet d'un suivi mutualisé de leur état de santé.

Les modalités de ce suivi pour les employeurs viennent d'être précisées dans un décret du 30 juin 2023, dont les dispositions sont entrées en vigueur le 2 juillet 2023.

➤ **Quels salariés sont concernés ?**

Le suivi mutualisé de l'état de santé s'applique aux salariés qui cumulativement :

- exécutent simultanément au moins 2 contrats de travail (que ceux-ci soient à durée déterminée ou indéterminée),
- ont des emplois relevant de la même catégorie socioprofessionnelle selon la nomenclature des professions et des catégories socio professionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics,
- ont le même type de suivi individuel de l'état de santé pour les différents postes qu'ils occupent dans le cadre de leurs emplois (suivi individuel classique, suivi individuel adapté ou suivi individuel renforcé).

➤ **Qui est en charge de ce suivi mutualisé ?**

Le suivi mutualisé de l'état de santé du salarié ayant plusieurs employeurs est assuré par le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de l'employeur principal.

L'employeur principal est celui avec lequel le salarié entretient la relation contractuelle la plus ancienne.

Afin de pouvoir déterminer cet employeur principal, il est possible pour un employeur de demander à son salarié de l'informer de la conclusion d'autres contrats de travail auprès d'un ou plusieurs autres employeurs pendant la durée de son contrat, afin d'en informer, le cas échéant, son service de prévention et de santé au travail.

Le SPSTI de l'employeur principal doit informer le salarié qu'il relève du suivi mutualisé de son état de santé. Il doit en informer également les autres employeurs et leurs SPST.

Lorsque le salarié concerné fait l'objet d'un suivi mutualisé de son état de santé, ses autres employeurs doivent adhérer au titre de ce salarié au SPSTI de l'employeur principal.

Ce dernier ne peut s'opposer à l'adhésion de ces autres employeurs.

Il convient de noter que si la relation contractuelle entre le salarié et l'employeur principal est rompue en cours d'année, le suivi de l'état de santé du salarié reste assuré par le service de l'employeur principal jusqu'à la fin de l'année en cours.

➤ **Informations relatives au suivi**

- Attestation de suivi ou avis d'aptitude délivré par le professionnel de santé

Le salarié concerné ainsi que chacun de ses employeurs reçoivent l'attestation de suivi (en cas de visite d'information et de prévention) ou l'avis d'aptitude (en cas d'examen médical d'aptitude à l'embauche) délivré par le professionnel de santé par tout moyen leur conférant une date certaine.

Si les documents en question prévoient des aménagements de poste, des avis d'inaptitude ou des avis différents, ils sont délivrés pour chaque poste occupé par le travailleur auprès de chacun de ses employeurs.

- Initiative d'une visite de reprise

Lorsqu'une visite de reprise du travail a lieu pour un salarié dont le suivi médical est mutualisé, celle-ci doit être demandée :

- par l'employeur principal, si cette visite fait suite à un congé maternité, à une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, à une absence pour cause de maladie professionnelle,
- par l'employeur ayant déclaré un accident du travail du salarié, si cette visite fait suite à une absence d'au moins 30 jours à ce titre.

➤ **Recouvrement de la cotisation**

Le décret pose que le SPSTI de l'employeur principal recouvre la cotisation annuelle auprès de chaque employeur, en la répartissant entre les employeurs à parts égales.

Afin de déterminer ici le montant de la cotisation qui sera à répartir, le SPSTI se fonde sur le nombre de salariés ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques constituées au 31 janvier de l'année en cours dont il a connaissance.

Le SPSTI peut donc demander à ses entreprises adhérentes de lui transmettre, avant le 28 février de chaque année, la liste nominative des travailleurs exécutant simultanément au moins deux contrats de travail arrêtée au 31 janvier de l'année en cours.

Il convient de noter que puisque le décret a été publié en juillet, des règles transitoires sont appliquées pour l'année 2023.

Ainsi, au titre de l'année 2023, si le SPSTI de l'employeur principal constate qu'un ou plusieurs salariés employés au sein de ses entreprises adhérentes relèvent du suivi mutualisé de l'état de santé au 31 juillet 2023, la cotisation due est répartie à parts égales entre les employeurs du ou des salariés concernés, notamment sous la forme d'un avoir pour l'année 2024.

Au-delà du 31 juillet 2023, il n'y aura pas de recouvrement d'une cotisation complémentaire au titre de l'année 2023 pour tout salarié faisant l'objet d'un suivi médical mutualisé.