



## Modalités de suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs : publication du décret

Pris pour l'application de [l'article 25 de la loi du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail (*voir note CNAMS envoyée le 14 septembre 2021*), le [décret relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs](#) est enfin publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Il **entre en vigueur le 2 juillet 2023**, à l'exception des **dispositions relatives aux modalités de répartition du coût de la mutualisation entre les employeurs, qui entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**.

Ce décret précise les modalités du suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques, et notamment les travailleurs concernés par ce suivi, le service de prévention et de santé au travail interentreprises (**SPSTI**) chargé du suivi mutualisé de leur état de santé, les modalités de ce suivi ainsi que les modalités de répartition entre les employeurs du coût de la cotisation annuelle.

### Quels travailleurs sont concernés ?

La mutualisation du suivi de l'état de santé s'applique aux salariés répondant aux **trois conditions cumulatives** suivantes :

- ils exécutent **simultanément au moins deux contrats de travail**, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée,
- les **emplois relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle** selon la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics ([nomenclature PCS-ESE de l'INSEE](#)),
- ils bénéficient, pour les postes occupés dans le cadre de ces emplois, du **même type de suivi individuel de leur état de santé** (suivi individuel « classique », adapté ou renforcé).

C'est le **SPSTI de l'employeur principal du salarié** qui est chargé d'apprécier si le salarié répond aux conditions précitées, compte-tenu des informations dont il dispose, notamment **celles transmises par ses employeurs**.

En tant que de besoin, **un employeur peut ainsi 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 qu'il puisse en informer son SPSTI**.

Il est précisé que pour l'application des règles relatives à la mutualisation du suivi de l'état de santé, **l'employeur principal du salarié est celui avec lequel le salarié entretient la relation contractuelle la plus ancienne**, y compris lorsque son contrat de travail a été transféré.

Si le salarié remplit les conditions de la mutualisation du suivi de son état de santé, le **SPSTI de l'employeur principal en informe le salarié, ses employeurs et les SPST des employeurs autres que l'employeur principal**.

## Quel SPSTI est chargé du suivi mutualisé de l'état de santé du travailleur ?

Le suivi mutualisé de l'état de santé du salarié est assuré par le SPSTI de l'employeur principal, auquel les autres employeurs doivent adhérer au titre de ce salarié. Ce SPSTI ne peut pas s'opposer à l'adhésion des autres employeurs à ce titre.

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 SPSTI de l'employeur principal jusqu'à la fin de l'année en cours.

## Quelles sont les modalités du suivi mutualisé de l'état de santé du travailleur ?

A l'issue des **visites d'information et de prévention, ou des examens médicaux d'aptitude** dont bénéficient les salariés en suivi médical renforcé, le professionnel de santé, qui se prononce au regard de l'emploi occupé par le salarié, délivre l'**attestation de suivi** (en cas de visite d'information et de prévention) ou l'**avis d'aptitude à chaque employeur du salarié**.

Toutefois, si ces documents 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.

Ces différents documents sont **transmis aux employeurs et au salarié concerné par tout moyen leur conférant une date certaine**.

Lorsqu'une visite de reprise doit être organisée après un arrêt de travail du salarié dont le suivi de l'état de santé est mutualisé, **l'initiative de cette visite dépend du motif de l'arrêt de travail**.

Elle doit ainsi être demandée :

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

## Comment s'opère la répartition du coût de la mutualisation entre les employeurs du travailleur ?

### A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Le SPSTI de l'employeur principal recouvre la cotisation annuelle auprès de chaque employeur du salarié, en la **répartissant entre les employeurs à parts égales**.

Pour déterminer le montant de la cotisation à répartir, le SPSTI se fonde sur le **nombre de travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques au 31 janvier de l'année en cours** portées à sa connaissance.

Pour ce faire, il peut **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**.

Si au-delà du 31 janvier de l'année en cours, un salarié donne lieu à un suivi mutualisé, **il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire**.

### A titre transitoire pour l'année 2023

Le décret étant publié en milieu d'année, des règles de répartition spécifiques sont prévues pour l'année 2023.

Ainsi, 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 à ce titre 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, si un salarié donne lieu à un suivi mutualisé, **il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire au titre de l'année 2023**.