

Quel suivi médical pour un salarié multi-employeurs ?



© 2023 Les Echos Publishing

Grâce à la publication récente d'un décret, le suivi de l'état de santé des salariés qui occupent un emploi auprès de plusieurs employeurs peut être mutualisé. Le point sur les règles applicables à ce dispositif.

À noter : ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 2 juillet 2023. Exception faite des règles relatives au financement de ce dispositif qui, elles, s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2024.

De qui parle-t-on ?

Les nouvelles règles de mutualisation du suivi de l'état de santé des salariés concernent ceux qui :

- occupent simultanément au moins deux emplois (en CDD ou en CDI) ;
- exercent des emplois relevant de la même catégorie socioprofessionnelle ;
- et bénéficient, pour ces emplois, du même type de suivi médical (classique, adapté ou renforcé).

Précision : il appartient au service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) dont relève l'employeur principal du salarié, c'est-à-dire celui avec lequel il entretient la relation contractuelle la plus ancienne, de vérifier que ce dernier remplit les conditions liées à la

mutualisation de son suivi médical.

De qui relève le suivi médical du salarié ?

Le suivi médical du salarié qui occupe plusieurs emplois relève du SPSTI de son employeur principal. Étant précisé que chaque employeur du salarié doit adhérer à ce SPSTI. Aussi, après chaque visite d'information et de prévention (ou examen médical d'aptitude), le SPSTI concerné doit adresser une attestation de suivi (ou un avis d'aptitude) à chaque employeur du salarié.

À savoir : les visites de reprise doivent être organisées par l'employeur principal. Toutefois, la visite consécutive à un accident du travail ayant donné lieu à une absence du salarié d'au moins 30 jours doit être demandée par l'employeur qui a déclaré cet accident.

Qui cotise auprès du SPSTI ?

À compter du 1^{er} janvier 2024, le SPSTI de l'employeur principal du salarié recouvrira la cotisation annuelle due pour ce dernier auprès de chacun de ses employeurs, en la répartissant à parts égales. Pour cela, le SPSTI tiendra compte du nombre de salariés bénéficiant de la mutualisation de leur suivi médical au 31 janvier de l'année en cours.

À noter : pour l'année 2023, si le SPSTI de l'employeur principal constate, au 31 juillet 2023, qu'un salarié bénéficie de la mutualisation de son suivi médical, la cotisation due pour celui-ci est répartie entre ses employeurs à parts égales, notamment sous la forme d'un avoir pour l'année 2024.

[Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023, JO du 1er juillet](#)

