

DÉCRET SUR LE SUIVI MUTUALISÉ DE L'ÉTAT DE SANTÉ DU SALARIÉ TRAVAILLANT POUR PLUSIEURS EMPLOYEURS



2023
votre SPSTI identifie les situations de multi-employeurs pour procéder au partage des cotisations.



2024
l'adhérent aura jusqu'au 28 février pour communiquer la liste des salariés ayant plusieurs employeurs au 31 janvier.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

4 CONDITIONS À RÉUNIR

- ✓ emplois identiques ;
- ✓ pluralité d'employeurs : au moins deux contrats de travail simultanément ;
- ✓ même catégorie socio-professionnelle ;
- ✓ suivi individuel de l'état de santé du travail identique (SI, SIA ou SIR) ;

Le suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur ne peut être mutualisé.

NOUVEAU

INTRODUCTION DE LA NOTION D'EMPLOYEUR PRINCIPAL

Le consentement du salarié n'a pas à être recueilli



SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ PAR LE SPSTI DE L'EMPLOYEUR PRINCIPAL

Qui est l'**EMPLOYEUR PRINCIPAL** ?

- employeur avec lequel la **relation contractuelle est la plus ancienne** ;
- en cas de dates de conclusion des contrats de travail identiques, l'employeur principal est celui avec la durée de travail est la plus importante.

En cas de changement d'employeur principal :

- suivi de l'état de santé assuré par le SPSTI de l'employeur principal jusqu'à la fin de l'année en cours ;
- transfert par l'ancien SPSTI au SPSTI du nouvel employeur principal en début d'année suivante ;
- le SPSTI du nouvel employeur informe le salarié et chacun de ses employeurs de ce changement.

Certains de vos salariés pourront dépendre d'un SPSTI autre que Santé au Travail 72

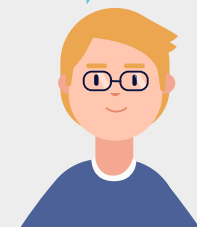


L'EMPLOYEUR PEUT DEMANDER AU SALARIÉ PAR TOUT MOYEN LE NOM DE SES AUTRES EMPLOYEURS, UN CONTACT ET LE TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ. CES INFORMATIONS SONT TRANSMISES PAR L'EMPLOYEUR AU SPSTI QUI LES COMMUNIQUE, LE CAS ÉCHÉANT AUX SPSTI DES AUTRES EMPLOYEURS.

MODALITÉS DU SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DU TRAVAILLEUR

VISITE DE REPRISE	INFORMATION DES EMPLOYEURS PAR LE SPSTI	ORGANISATION DES VISITES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demandée par l'EMPLOYEUR PRINCIPAL, si : <ul style="list-style-type: none"> – cette visite est consécutive à un congé maternité ou à une absence d'au moins 60 jours (maladie ou accident non professionnel) ; – cette visite est consécutive à une absence pour maladie professionnelle. ✓ Demandée par l'EMPLOYEUR AYANT DÉCLARÉ UN ACCIDENT DU TRAVAIL si cette visite est consécutive d'une absence d'au moins 30 jours à ce titre. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attestation de suivi ou avis d'aptitude établi(e) par le professionnel de santé et remis(e) à chaque employeur. ✓ En cas d'aménagement de poste, d'un avis d'inaptitude ou d'avis différents, l'avis est délivré pour chaque poste occupé à chacun des employeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programmées PAR LE SPSTI DE L'EMPLOYEUR PRINCIPAL, prioritairement sur le temps de travail, sans cibler spécifiquement les heures de travail réalisées chez l'employeur principal. ✓ En cas de carence de l'employeur principal pour organiser une visite médicale, un autre employeur peut demander au SPSTI l'organisation de cette visite.

le suivi mutualisé de l'état de santé du salarié est réalisé pour le compte de tous les employeurs.



RÉPARTITION DU COÛT ENTRE LES EMPLOYEURS



- ✓ répartition de la cotisation annuelle entre chaque employeur à parts égales
- ✓ la cotisation est à régler auprès du **SPSTI DE L'EMPLOYEUR PRINCIPAL**. Deux dates à retenir :
 - le SPSTI se basera sur le nombre de travailleurs concernés par le **suivi mutualisé au 31 janvier** (plusieurs employeurs et emplois identiques) ;
 - jusqu'au **28 février**, le SPSTI pourra demander aux entreprises la liste des salariés concernés par le suivi mutualisé.
- ✓ Pour les salariés arrivant dans l'entreprise après le 31 janvier et concernés par le suivi mutualisé, le SPSTI ne pourra pas procéder au recouvrement d'une cotisation complémentaire.

POUR EN SAVOIR PLUS

- ✓ [décret n° 2023-547](#) du 30 juin 2023 ;
- ✓ [questions-réponses](#) proposé sur le site du Ministère du travail.