

**Alerte n° 299 du 13 février 2025 :  
Evolution de la réglementation relative au suivi médical des salarié « multi  
employeurs »**

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail avait institué une **mutualisation du suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques simultanément chez plusieurs employeurs**.

Toutefois, les conditions de mise en œuvre de cette mutualisation nécessitaient la parution d'un décret. Celui-ci a été publié le 1er juillet dernier ([décret n° 2023-547 du 30 juin 2023](#)).

Le Ministère du Travail a également publié sur son site internet un « [questions/réponses](#) » afin de répondre aux différentes interrogations que peuvent se poser les employeurs concernés par ce nouveau dispositif.

**1. Les salariés concernés par la mutualisation de leur suivi médical entre les différents employeurs**

Seuls sont concernés par cette mutualisation **les salariés occupant des emplois identiques auprès de plusieurs employeurs**.

Afin de remplir ce critère, les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies (article D. 4624-59 du code du travail) :

- Le salarié doit **exécuter simultanément au moins deux contrats de travail** (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) ;
- **Les emplois occupés doivent relever de la même catégorie socioprofessionnelle** selon la « nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics » (pour accéder à cette nomenclature, vous pouvez cliquer sur le lien suivant : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcse2017/categorieSocioprofessionnelleAgrgee/1?champRecherche=true>) ;
- **le type de suivi individuel de l'état de santé du salarié doit être identique** pour tous les postes occupés par le salarié chez ses différents employeurs.

Exemple tiré du « questions/réponses » publié par le Ministère : « *un travailleur qui bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé de droit commun chez un employeur* »

# ALERTE JURIDIQUE PSL

*A et d'un suivi adapté chez un autre employeur B car il travaille de nuit ne peut pas voir son suivi mutualisé car il n'est pas identique pour tous les postes qu'il occupe ».*

**Lorsque ces trois conditions sont remplies, la mutualisation du suivi médical du salarié est obligatoire.**

## **2. Le service de prévention et de santé au travail interentreprise (SPSTI) compétent pour assurer le suivi médical du salarié**

Le suivi de l'état de santé du salarié est assuré par le **service de prévention et de santé au travail interentreprise (ci-après « SPSTI ») de l'employeur principal.**

Est considéré comme employeur principal, l'employeur avec lequel le salarié entretient la **relation contractuelle la plus ancienne** (y compris lorsque son contrat de travail a donné lieu à transfert légal ou conventionnel) et ce, quel que soit le nombre d'heures effectuées chez cet employeur.

Lorsque la date de conclusion des contrats de travail est identique pour chaque employeur, le Ministère du Travail précise que l'employeur principal est celui chez qui la durée de travail contractuelle est la plus importante.

**C'est au SPSTI qu'il appartient d'identifier les situations de pluri-emplois** (ou de confirmer celles qui ont lui ont été déclarées) en déterminant notamment si le suivi est de même nature.

Cependant, nous vous conseillons de demander ces informations à chaque salarié (cf. point 4 de la présente alerte).

Ces informations vous permettront par ailleurs de vous assurer du respect des règles relatives aux congés payés et aux durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail.

Le Ministère du Travail précise que cette demande peut se faire par tout moyen.

**Dès lors que l'employeur principal est identifié, les autres employeurs doivent alors adhérer au SPSTI de l'employeur principal au titre du suivi du salarié concerné. Le SPSTI ne peut s'opposer à l'adhésion des autres employeurs à ce titre.**

Lorsqu'il est mis fin à la relation de travail avec l'employeur principal en cours d'année, le suivi de l'état de santé du salarié reste assuré par le SPSTI de celui-ci jusqu'à la fin de l'année en cours. Le suivi individuel de l'état de santé du salarié sera ensuite transféré par l'ancien SPSTI au SPSTI du nouvel employeur principal en début de nouvelle année.

### 3. Les modalités du suivi de l'état de santé du salarié

Un suivi mutualisé de l'état de santé du salarié est réalisé par le SPSTI de l'employeur principal pour le compte de tous les employeurs.

- **Organisation des visites médicales**

Les visites médicales sont programmées par le SPSTI de l'employeur principal. Bien qu'elles doivent avoir lieu prioritairement sur le temps de travail du salarié, le Ministère du Travail précise que **le SPSTI ne doit pas cibler spécifiquement les heures de travail réalisées chez l'employeur principal.**

En cas de carence de l'employeur principal dans l'organisation d'une visite médicale, un autre employeur du salarié peut demander au SPSTI l'organisation de cette visite.

**Si le salarié refuse de se rendre à une visite, il peut être sanctionné par chacun des employeurs pour lesquels la mutualisation a été mise en place.**

- **Employeur devant prendre l'Initiative de la visite de reprise**

La visite de reprise prévue à l'article R. 4624-31 du code du travail doit être sollicitée par (C. trav., art. D. 4624-63 nouv.) :

- **l'employeur principal**, si cette visite est consécutive :
  - 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 ;
- **l'employeur ayant déclaré un accident du travail** si cette visite est consécutive d'une absence d'au moins 30 jours à ce titre.

- **Transmission des informations liées aux visites et examens à tous les employeurs**

**Le professionnel de santé doit délivrer à chaque employeur les attestations de suivi ou les avis d'aptitude** établis à la suite d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'aptitude à l'embauche (article D. 4624-64 al. 1 du code du travail).

Toutefois, **lorsque le médecin du travail prévoit un aménagement de poste, un avis d'inaptitude ou des avis différents, son avis doit être établi pour chaque poste occupé par**

# ALERTE JURIDIQUE PSL

**le travailleur chez chaque employeur et remis à chacun d'entre eux** (article D. 4624-64 al. 2 du code du travail).

Ces documents doivent être transmis aux employeurs concernés et au travailleur à l'issue de la visite ou de l'examen par tout moyen leur donnant date certaine (article D. 4624-64 al. 3 du code du travail).

Selon le Ministère du Travail, le SPSTI de l'employeur principal est tenu d'informer individuellement chaque employeur concerné de l'ensemble des étapes du suivi de l'état de santé du salarié (convocation, visite, avis, etc.) et par tout moyen (courrier, email, dépôt dans l'espace employeur, etc.).

#### **4. La répartition du coût de la cotisation au service de santé au travail entre les différents employeurs**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le SPSTI de l'employeur principal devra recouvrir sa cotisation annuelle auprès de chaque employeur en la répartissant entre eux à parts égales** (article D. 4624-65 du code du travail).

Afin de procéder à cette répartition, **le SPSTI se basera sur le nombre de salariés ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques au 31 janvier de l'année en cours.**

Il pourra demander aux entreprises adhérentes de lui **transmettre, avant le 28 février de chaque année, la liste des salariés exécutant simultanément au moins deux contrats de travail au 31 janvier de l'année en cours** (article D. 4624-65 al. 1, 2 et 3 du code du travail.).

**Il est donc impératif de demander à chaque salarié s'il exerce un emploi auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs et, le cas échéant, de lui demander toutes les informations vous permettant d'identifier quel est son employeur principal (date de signature du contrat de travail, durée de celui-ci, durée du travail).**

Pour les travailleurs ayant plusieurs employeurs qui arrivent dans l'entreprise au-delà de la date du 31 janvier, le SPSTI ne pourra pas procéder au recouvrement d'une cotisation complémentaire (article D. 4624-65 al. 4 du code du travail).