

Décryptage FESP

Décret relatif au suivi de l'état de santé des salariés ayant plusieurs employeurs

1

Tout employeur, quelle que soit la taille de son entreprise, a pour obligation d'organiser un service de santé au travail, soit en adhérant à un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), soit, pour les entreprises de plus 500 salariés, en créant son propre service interne à l'entreprise.

Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge de l'employeur.

La loi du 2 août 2021 « *pour renforcer la prévention en santé au travail* » a modifié les règles de cotisations pour adhérer à un service de prévention et de santé au travail, à la charge des employeurs.

Elle prévoit qu'au sein des SPSTI, les services obligatoires du service font l'objet « *d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité* ».

La loi affirme donc le principe d'une cotisation « *per capita* » due aux SPSTI pour le suivi de chaque salarié comptant pour une unité.

Toutefois, afin de préserver l'équilibre économique des structures, notamment celles ayant un nombre de salariés à temps partiel important et cumulant plusieurs activités, la FESP a réussi à obtenir du ministère du Travail une dérogation pour les salariés multi-employeurs pour lesquels une mutualisation doit être organisée entre les différents employeurs pour atténuer le coût.

En effet, l'article 25 de cette loi a créé un nouvel article L.4624-1-1 du Code du travail relatif au suivi de l'état de santé des salariés multi-employeurs. Cet article prévoit « *qu'en cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé suivant des modalités définies par décret* ».

Ainsi, la loi prévoit la mutualisation du suivi médical des salariés occupant simultanément des emplois identiques ainsi que du coût de ce suivi entre les employeurs, dans des conditions définies par décret.

En tant que première Fédération du secteur, la FESP a activement travaillé avec les services du ministère du Travail à l'élaboration de ce décret.

Avant même la publication du texte, la FESP a adressé à ses adhérents un décryptage du projet de décret et organisé un webinaire dédié au sujet le Lundi 26 juin dernier. Ce webinaire a notamment permis de présenter les mesures prévues dans ce texte et répondre aux questions des participants.

Le décret 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs vient d'être publié au Journal Officiel.

Il permet ainsi d'assurer l'ensemble du suivi médical de manière mutualisé d'une part, et d'autre part, que la cotisation acquittée pour ce suivi soit partagée entre les employeurs des salariés en situation de pluri-emplois.

La FESP vous décrypte les principales mesures prévues par ce décret.

1) Mutualisation du suivi de l'état de santé des salariés en cas de pluralité d'employeurs

a) Critères déterminant la situation de pluri-emplois

La situation de « *pluri-emplois* », permettant la mutualisation du suivi de l'état de santé des salariés concernés, est caractérisée lorsque l'ensemble des critères suivants sont remplis :

- le salarié exécute simultanément au moins deux contrats de travail, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée ;
- les emplois concernés relèvent du même code de la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics ;
- le type de suivi individuel de l'état de santé du salarié est identique pour les postes occupés.

b) Identification de la situation de pluri-emplois par le SPSTI de l'employeur principal

L'identification de la situation de pluri-emplois est assurée par le SPSTI de « *l'employeur principal* ».

Pour l'application de ce dispositif de mutualisation, « *l'employeur principal* » est celui avec lequel le salarié entretient la relation contractuelle la plus ancienne.

Ainsi, le SPSTI de l'employeur principal sera chargé d'identifier les salariés multi-employeurs en se fondant notamment sur :

- les données dont il dispose sur ses adhérents ;
- toute autre information fiable fournie par les employeurs du salarié concerné. A cette fin, l'employeur peut 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.

Le service de l'employeur principal informe les employeurs, leurs SPSTI d'adhésion et le salarié concerné de l'existence d'une situation de pluri-emplois et du fait qu'il relève de ce dispositif de mutualisation.

c) Suivi de l'état de santé du salarié multi-employeurs

Le suivi de l'état de santé du salarié pluri-employeurs est assuré par le SPSTI de l'employeur principal, auquel adhèrent les autres employeurs au titre de ce travailleur.

A cette fin, le décret prévoit que les autres employeurs doivent y adhérer. Le service de l'employeur principal ne peut s'opposer à l'adhésion des autres employeurs.

Lorsque la relation contractuelle entre un salarié et l'employeur principal prend fin 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.

d) Modalités du suivi de l'état de santé du salarié multi-employeurs

Organisation de la visite médicale de reprise

Le décret précise les modalités d'organisation de la visite médicale de reprise comme suit :

- à la demande de l'employeur principal, si cette visite est consécutive à :
 - o un retour de congé maternité ;
 - o une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
 - o à une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- à la demande de l'employeur ayant déclaré un accident du travail du salarié, si cette visite est consécutive à une absence d'au moins trente jours à ce titre.

Avis médical délivré après une visite médicale

Le décret précise les modalités de délivrance des documents attestant du suivi mutualisé du salarié concerné.

Il prévoit que :

- en cas de délivrance d'une attestation suite à une visite d'information et de prévention ou d'un avis médical, le professionnel se prononce sur l'emploi du salarié et délivre le document pour chacun des employeurs ;
- toutefois, lorsque cette attestation ou l'avis délivré prévoit des aménagements de poste, des avis d'inaptitude ou des avis différents, le document devra être délivré pour chaque poste occupé par le salarié auprès de chacun des employeurs.

A l'issue de la visite, le ou les documents doivent être transmis aux différents employeurs et au salarié concerné par tout moyen leur conférant une date certaine.

2) Modalités de répartition du coût de la mutualisation entre les employeurs de salariés en situation de multi-emplois

Le SPSTI de l'employeur principal doit recouvrir la cotisation annuelle auprès de chaque employeur, en la divisant entre l'ensemble des employeurs à parts égales.

Pour cela, le SPSTI se fonde sur les situations de pluri-emplois constituées au 31 janvier de l'année en cours dont il a la connaissance.

A cette fin, il peut demander aux entreprises adhérentes de lui transmettre, avant le 28 février de chaque année, la liste nominative des effectifs de salariés exécutant simultanément au moins deux contrats de travail arrêtée au 31 janvier de l'année N. Ensuite, le SPSTI établit la cartographie des salariés en situation de pluri-emplois relevant de ce dispositif.

A titre d'exemple pour 2024 : les entreprises adhérentes à un SPSTI lui transmettent, avant le 28 février 2024, la liste nominative des effectifs de salariés en situation de pluri-emplois arrêtée au 31 janvier 2024. Le SPSTI établit, selon les informations dont il dispose et celles transmises par les adhérents comme précisé précédemment, une liste de salariés relevant de ce dispositif de mutualisation au 31 janvier 2024.

Lorsque, en cours d'année, une nouvelle situation de pluri-emplois est identifiée et portée à la connaissance par le service de l'employeur principal de façon certaine, celui-ci ne doit pas procéder à l'appel d'une ou plusieurs cotisations complémentaires auprès des autres employeurs.

3) Date d'entrée en vigueur du décret et disposition transitoire

Le décret entre en vigueur à compter du lendemain de sa publication, soit au 4 juillet 2023.

En revanche, les dispositions du décret relatives aux modalités de répartition du coût de la mutualisation entre les employeurs entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Toutefois, le décret prévoit une mesure transitoire, pour l'année 2023, lorsque les employeurs relèvent d'un même SPSTI.

En effet, si le SPSTI de l'employeur principal constate une situation de pluri-emplois des entreprises adhérentes, au 31 juillet 2023, les cotisations facturées au titre de l'année 2023 devront être partagées à parts égales, entre les employeurs concernés. Cela peut prendre la forme, le cas échéant, d'un avoir pour l'année 2024.

Après le 31 juillet 2023, lorsqu'une nouvelle situation de pluri-emplois est identifiée par le service de l'employeur principal de façon certaine, celui-ci ne devra pas procéder pas à l'appel d'une ou plusieurs cotisations complémentaires auprès des autres employeurs, au titre de l'année 2023.

Par ailleurs, comme indiqué lors du webinar dédié au sujet, la FESP travaille avec le ministère du Travail sur un document « Questions/Réponses » accompagnant la publication du présent décret et permettant de répondre aux principales interrogations soulevées pour la mise en œuvre de ce dispositif de mutualisation.

La FESP ne manquera pas de vous tenir informés de sa publication.

Le service juridique de la FESP reste à votre entière disposition pour vous accompagner pour la mutualisation du suivi médical et du coût des cotisations de santé au travail.

Consulter le décret du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs : <https://urlz.fr/mzE7>
