

Le suivi médical du travailleur occupant des emplois identiques en cas de pluralité d'employeurs

Le suivi médical du travailleur occupant des emplois identiques en cas de pluralité d'employeurs

Tous les articles cités relèvent du Code du Travail

Qu'est-ce qu'un travailleur multi-employeurs ?

Un travailleur multi-employeurs dans le cadre de la Prévention et de la Santé au Travail est un travailleur occupant des emplois identiques, même code PCS et même type de suivi, pour le compte de plusieurs employeurs (*art. L. 4624-1-1*).

Qu'est-ce que cela change pour les employeurs ?

Dans cette hypothèse, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques doit être mutualisé sous conditions (*art. L. 4624-1-1*).

Quelles sont les conditions pour mettre en place cette mutualisation ?

Trois conditions cumulatives doivent être réunies (*art. D4624-59*) :

- Le travailleur exécute simultanément au moins deux contrats de travail, que ceux-ci soient à durée déterminée ou indéterminée.
- Les emplois concernés relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle des emplois salariés des employeurs privés et publics (codes PCS ESE).
Le niveau de détail de la nomenclature PCS ESE se limitera aux trois premiers chiffres suivis d'une lettre.
- Le type de suivi individuel de l'état de santé du travailleur est identique pour les postes occupés (SI ou SIR).

Définition de la notion d'employeur principal

L'employeur avec lequel le travailleur entretient la relation contractuelle la plus ancienne est son employeur principal, y compris lorsque son contrat de travail a donné lieu à transfert légal ou conventionnel (*art. D4624-60*).

Quel Service de Prévention et de Santé au Travail interentreprises est chargé du suivi mutualisé du travailleur multi-employeurs ?

Le suivi de l'état de santé du travailleur prévu à l'article L. 4624-1-1 est assuré par le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) interentreprises de l'employeur principal, auquel doivent adhérer les autres employeurs au titre de ce travailleur (*art. D4624-62*).

Le SPST de l'employeur principal ne peut s'opposer à l'adhésion des autres employeurs à ce titre.

Le suivi médical du travailleur occupant des emplois identiques en cas de pluralité d'employeurs

Comment identifier les situations de multi-emploi et l'éligibilité à la mutualisation du suivi ?

Le SPST de l'employeur principal vérifie, compte-tenu des informations dont il dispose, notamment celles transmises par les employeurs du travailleur, si celui-ci répond aux conditions prévues à l'article D. 4624-59 (*art. D4624-61*).

L'employeur peut demander à son travailleur 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 en informe, le cas échéant, son SPST.

Le SPST de l'employeur principal informe le cas échéant le travailleur qu'il relève du suivi de l'état de santé prévu à l'article L. 4624-1-1, ainsi que ses employeurs et les SPST des employeurs autres que l'employeur principal.

Que se passe-t-il en cas de rupture du contrat de travail ?

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

Comment s'organise la visite de reprise pour le travailleur multi-employeurs ?

La visite de reprise prévue à l'article R. 4624-31 est demandée (*art. D4624-63*) :

- Par l'employeur principal, si cette visite est consécutive à congé maternité, ainsi qu'à une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- Par l'employeur principal, si cette visite est consécutive à une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Par l'employeur (principal ou non) ayant déclaré un accident du travail du travailleur concerné, si cette visite est consécutive à une absence d'au moins trente jours à ce titre.

Quels documents sont délivrés à l'issue des visites ou examens ?

Selon les cas, l'attestation de suivi, ou l'avis d'aptitude est délivré par le professionnel de santé qui se prononce au regard de l'emploi et délivre ce document à chaque employeur (*art. D4624-64*).

Toutefois si ces documents prévoient des mesures individuelles (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.

Le suivi médical du travailleur occupant des emplois identiques en cas de pluralité d'employeurs

Quelles conséquences de la mutualisation sur le montant de la cotisation du salarié concerné ?

Le SPST de l'employeur principal recouvre la cotisation annuelle auprès de chaque employeur, en la répartissant entre les employeurs à parts égales (*art. D4624-65*).

Pour répartir le montant de la cotisation, le SPST se fonde sur la liste des travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques constituée au 31 janvier de l'année en cours et portée à sa connaissance.

A cette fin, 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.

La déclaration des situations de multi-emplois est réalisable à tout moment et notamment au cours de la mise à jour annuelle des effectifs.