

# ACTUALITE JURIDIQUE JUIN 2023

---

## Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 prévoyait en vertu de l'article L. 4624-1-1 du Code du travail qu'en cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques serait mutualisé suivant des modalités définies par décret.

Le présent décret en date du 30 juin 2023 précise les modalités de ce suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 2 juillet 2023, à l'exception des dispositions relatives aux modalités de répartition du coût de la mutualisation entre les employeurs qui entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### 1) Les salariés concernés par le suivi mutualisé

L'article D. 4624-59 du Code du travail énonce que le suivi de l'état de santé mutualisé est applicable à la condition que :

- Le travailleur exécute simultanément au moins 2 contrats de travail, (CDD ou CDI)
- Les emplois concernés relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle selon 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 travailleur est identique pour les postes occupés.

L'employeur dit « principal » est celui avec lequel le travailleur entretient la relation contractuelle la plus ancienne, y compris lorsque son contrat de travail a donné lieu à transfert légal au sens de l'article L. 1224-1 ou conventionnel au sens de l'article L. 2253-1.

### 2) Le SPSTI en charge du suivi mutualisé

L'article D. 4624-61 du Code du travail prévoit que le SPST inter-entreprise de l'employeur principal apprécie, compte-tenu des informations dont il dispose, notamment celles transmises par les employeurs du travailleur, si celui-ci répond aux conditions précitées pour bénéficier du suivi mutualisé

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.

Si le travailleur remplit les conditions pour bénéficier de ce suivi mutualisé, le SPST de l'employeur principal l'informe et informe également ses employeurs et leurs SPST.

Le suivi de l'état de santé mutualisé est assuré par le SPST-IE de l'employeur principal, auquel adhèrent les autres employeurs au titre de ce travailleur.

**Le SPSTI de l'employeur principal ne peut pas s'opposer à cette adhésion.**

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 (article D. 4624-62 du Code du travail).

### 3) Les modalités du suivi mutualisé

En application de l'article D. 4624-63 du Code du travail, la **visite de reprise** est demandée :

- Par l'employeur principal, si cette visite est consécutive à congé maternité, ainsi qu'à une absence d'au moins 60 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 ayant déclaré un accident du travail du travailleur concerné, si cette visite est consécutive à une absence d'au moins 30 jours à ce titre.

En cas de délivrance de l'attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude, le professionnel de santé se prononce au regard de l'emploi et délivre ce document à chaque employeur.

Toutefois, si ces documents prévoient des 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.

A l'issue de la visite ou de l'examen, le ou les documents sont transmis aux employeurs et au travailleur concerné par tout moyen leur conférant une date certaine.

### 4) Les modalités de répartition du coût

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

Pour ce faire, le SPST se fonde sur le nombre de travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques constituées au 31 janvier de l'année en cours portées 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 2 contrats de travail, arrêtée au 31 janvier de l'année en cours.**

Au-delà du 31 janvier de l'année en cours, il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire pour tout travailleur donnant lieu à un suivi mutualisé (article D. 4624-56 du Code du travail).

Pour l'année 2023, si le SPST de l'employeur principal constate qu'un ou plusieurs travailleurs employés au sein de ses entreprises adhérentes relèvent du suivi de l'état de santé mutualisé au 31 juillet 2023, la cotisation annuelle due à ce titre est répartie à parts égales entre les employeurs du ou des travailleurs concernés, notamment sous la forme d'un avoir pour l'année 2024.

Au-delà du 31 juillet 2024, il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire pour tout travailleur donnant lieu à un suivi mutualisé au titre de l'année 2023.

## VEILLE JURISPRUDENTIELLE

|                            |                          |             |   |  |
|----------------------------|--------------------------|-------------|---|--|
| INAPTITUDE                 | Cass. soc., n° 21-21.667 | 24 mai 2023 | Les précisions apportées par le médecin du travail suite au constat définitif de l'inaptitude peuvent permettre de justifier l'impossibilité de reclassement              | Dans cet arrêt la Cour de cassation rappelle que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité doit prendre en considération les propositions du médecin du travail en vue d'un reclassement du salarié, au besoin en les sollicitant.<br>En outre, les réponses apportées postérieurement au constat de l'inaptitude par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir son obligation légale de recherche de reclassement au sein de l'entreprise, voire le groupe, le cas échéant. |
| INAPTITUDE PROFESSIONNELLE | Cass. soc., n° 21-25.683 | 24 mai 2023 | La durée du préavis doublée en faveur d'un salarié handicapé ne s'applique pas en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (Jurisprudence constante) | Sans surprise, la Haute Cour censure l'arrêt d'appel en rappelant que l'article L. 5213-9 précité, qui a pour but de doubler la durée du délai-congé en faveur des salariés handicapés dans la limite de 3 mois, n'est pas applicable à l'indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis pour les salariés inaptes d'origine professionnelle (prévue à l'article L. 1226-14 dudit Code).   |

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Près de 3 millions de salariés sont exposés au minimum à un produit chimique cancérigène

Tels sont les chiffres exposés par la DARES dans un étude publiée le 6 juin 2023. En 2017, près de 2.7 millions de salariés avaient été recensés. L'exposition touche principalement les ouvriers.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-expositions-des-salaries-aux-produits-chimiques-cancerogenes>

Publication d'un guide pour accompagner les salariés en deuil

1 actif sur 2 a déjà été confronté au deuil au travail. Le guide « *Deuil au travail : comment l'accompagner* » a été rendu public le 22 juin dernier, et entend aider les entreprises à gérer ces situations compliquées. L'étude menée révèle qu'un manager sur trois a connu un collaborateur en deuil dans son équipe. Parrainé par les ministres du Travail, de la Fonction publique et la ministre déléguée à la santé, le guide met en lumière les pratiques à éviter et fournit des clés pour tenter de mieux accompagner les salariés en deuil.

<https://www.empreintes-asso.com/actualites/replay-disponible-soiree-evenement-a-l'occasion-de-la-sortie-du-guide-deuil-au-travail-comment-l'accompagner/>

PETITMANGIN Alizée  
Responsable Juridique- Docteure en Droit  
AST 08 – AMTER – ASTHM – PROVAE – STSM51