



## Les travailleurs multi-employeurs

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

### Quels sont les travailleurs concernés ?

Les travailleurs réunissant les 3 conditions suivantes :

Exécuter simultanément au moins deux contrats (CDD/CDI), hors particulier-employeur ou employeur disposant d'un service de santé au travail autonome



Occuper des emplois de la même catégorie socio-professionnelle - CSP (ex : nettoyeur = 684a)



Bénéficier du même suivi pour chacun des postes occupés dans le cadre de ses emplois (SIS/SIA/SIR)



L'adhérent a jusqu'au 31 janvier pour déclarer l'ensemble de ses effectifs. Au regard des déclarations, l'AMIEM déterminera les salariés concernés par l'application de l'article D4624-59.

Une fois les conditions réunies, le consentement du travailleur n'a pas à être recueilli.

### Qui est l'employeur principal ?

C'est l'employeur avec lequel la relation contractuelle est la plus ancienne

Employeur principal



En cas de dates de conclusion des contrats de travail identiques, l'employeur principal est celui avec la durée de travail la plus importante.



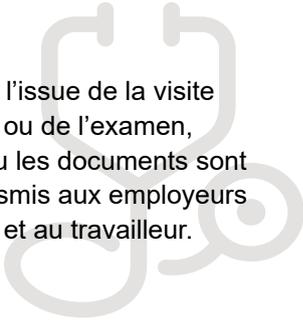
En cas de cessation de la relation contractuelle entre le travailleur et l'employeur principal en cours d'année, le suivi de l'état de santé du salarié reste assuré par le SPSTI de l'employeur principal jusqu'à la fin de l'année en cours.

## Quelles sont les modalités du suivi de l'état de santé ?

Le suivi mutualisé du travailleur est assuré par le SPSTI de l'employeur principal

▶ En cas de délivrance de l'attestation ou de l'avis, 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.



Spécificités pour la visite de reprise

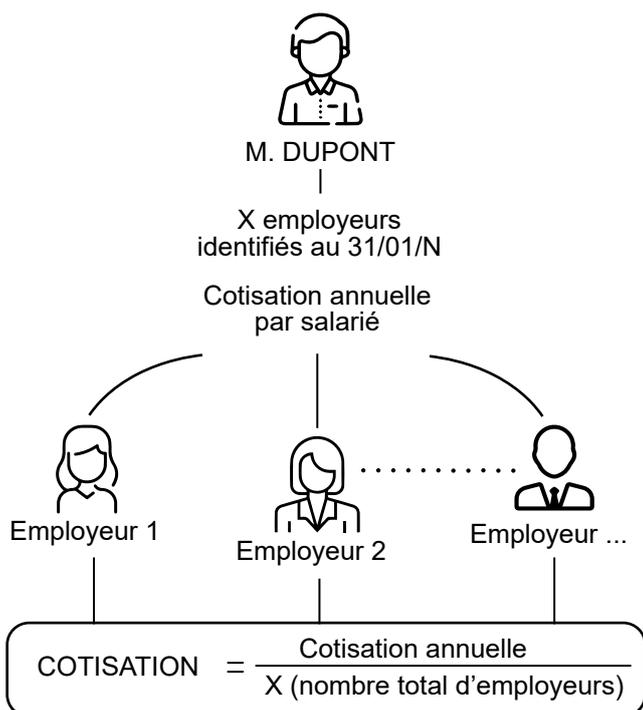
La visite de reprise est demandée par :

- **l'employeur principal** si :
  - cette visite est consécutive à un congé maternité ou une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel
  - cette visite est consécutive à une absence pour maladie professionnelle
- **l'employeur ayant déclaré un accident du travail** du travailleur concerné, si cette visite est consécutive à une absence d'au moins 30 jours

En cas de difficultés particulières, chaque employeur peut solliciter une visite à la demande

## Quels sont les impacts sur la cotisation ?

La cotisation annuelle est répartie entre chaque employeur à part égale



Nouveaux employés identifiés à partir du 01/02/N

- Aucune évolution des cotisations appelées auprès des employeurs 1, 2... (Pas de rétrocession annuelle)
- Pas de nouvelle cotisation appelée auprès des nouveaux employés, qui entrent dans le suivi mutualisé, sous réserve que les conditions du multi-employeurs soient réunies.

 Pour rappel, le montant de la cotisation et la grille tarifaire sont proposés par le Conseil d'Administration en conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière et approuvés par l'Assemblée Générale.

Des frais d'adhésion s'ajoutent à la cotisation pour tout nouvel adhérent.