



# Suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs

Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023

**S**uite à la publication du décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs, les SPSTI ont été sollicités pendant les mois de juillet et août par les entreprises adhérentes notamment pour qu'ils identifient, au sein du Service, les salariés en multi-emplois. Et sur ce point, on confirmera que, d'après le texte publié, l'identification de ces situations de pluri-emplois doit bien être réalisée par les SPSTI.

Pour ce faire, en 2023, les SPSTI disposent des informations enregistrées dans leur système d'informations et des éléments communiqués par les entreprises adhérentes jusqu'au 31 juillet dernier.

En outre, le Questions/Réponses réalisé par le Ministère du travail sur le sujet est venu préciser que le SPSTI de l'employeur principal doit tenir compte des informations disponibles au sein de son SPSTI ainsi que celles des autres SPSTI en cas d'adhésion auprès de services différents. Cette dernière source suppose donc la mise en œuvre de l'interopérabilité entre les SPSTI en cours de construction et en attente de l'utilisation généralisée de l'identification des salariés par l'INS.

Par ailleurs, en complément, et afin de faciliter l'identification d'une éventuelle situation de pluri-emplois, l'employeur peut demander à son salarié les informations suivantes :

- ▶ le nom de ses autres employeurs et un contact,
- ▶ le type d'emploi occupé. La demande peut se faire par tout moyen.

Ces informations sont ensuite transmises au SPSTI auquel l'employeur adhère, qui les communique, le cas échéant, aux SPSTI des autres employeurs, en recueillant des informations auprès du salarié si besoin.

In fine, il appartient au SPSTI d'informer le cas échéant le travailleur qu'il relève du suivi de l'état de santé prévu à l'article L. 4624-1-1 du code du travail, ainsi que ses employeurs et les Services de prévention et de santé au travail des employeurs autres que l'employeur principal s'il a été possible de les identifier.

Pour rappel, l'employeur principal est celui qui a embauché le salarié le premier.

Face aux difficultés pratiques importantes de l'application de ce décret en 2023, notamment pour identifier les situations visées, les Services sollicités par les entreprises peuvent confirmer que les éléments utiles à la préparation des avoirs sont en cours d'analyse et qu'ils communiqueront la liste des salariés concernés et l'éventuelle information de l'employeur principal au moment de l'envoi des avoirs.

Dans l'attente, l'organisation du suivi de leurs salariés demeure inchangée pour en assurer la continuité. ■