Document à usage interne

Salariés Multi-employeurs

Arbre décisionnel à réception d'une demande de suivi mutualisé

IDENTIFICATION DE LA SITUATION DE MULTI-EMPLOYEURS

Réception de la demande de suivi mutualisé

Absence ou insuffisance d'éléments

Demande d'informations complémentaires auprès de l'employeur - demande en suspens - **courrier nº1**

Conditions non réunies *

Refus motivé

Conditions non réunies * - **courrier nº2**

Conditions à priori réunies *

Information de l'analyse de la demande - **courrier nº3**

1. Détermination de l'équipe compétente pour le suivi mutualisé et mise en œuvre du suivi mutualisé **
2. Information des employeurs (principal et non principal) + salarié **courrier nº4-5-6** et **plaquette**
3. Édition d'un avoir pour 2023: Répartition de la cotisation à parts égales - absence d'impact en cas de changements d'employeurs en cours d'année

*** Les conditions à réunir :**

- Au moins 2 contrats simultanés (hors particuliers employeurs et services autonomes & MSA)
- Pour un emploi relevant de la même CSP (ex : 684 a - nettoyeurs) ATTENTION : indépendamment du secteur d'activité de entreprise
- Bénéficiant du même type de suivi pour chacun de ses contrats (SIS / SIA / SIR)

→ Le tout au 31/07/2023 pour l'exercice 2023 - avoir pour 2023, à déduire de la cotisation 2024, uniquement pour des employeurs adhérants à un même SPSTI

→ Au 31/01 pour les années suivantes - pour les situations déclarées au plus tard au 28/02 (peut inclure des employeurs revenant d'autres SPSTI qui devront adhérer au SPSTI principal)

**** Mise en oeuvre du suivi mutualisé :**

Un suivi mutualisé, unique, dont les différents employeurs doivent être tenus informés à chaque étape du processus (convocation, visites, avis, attestations,...)

©photo Freepik - OCTOBRE 2023 - AIST22

L'ORGANISATION DU SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DU SALARIÉ MULTI-EMPLOYEURS AU SENS DE L'ARTICLE D4624-59 CT

Mutualisation de toutes les visites, pour le compte de tous les employeurs, y compris un nouvel employeur (visite d'embauche non nécessaire le cas échéant).

PAR QUI ?

Un suivi mutualisé assuré par **l'équipe** de l'employeur dit **"principal"**.

QUAND ?

Prioritairement sur le temps de travail (sans qu'il s'agisse nécessairement du temps de travail réalisé chez l'employeur principal).

MODALITÉS

Suivi donnant lieu :

- À l'information individuelle de chaque employeur, à chaque étape du suivi, par tout moyen (convocation, attestation,...).
- À la délivrance à chaque employeur d'une attestation de suivi ou d'un avis d'aptitude, au regard de l'emploi occupé.

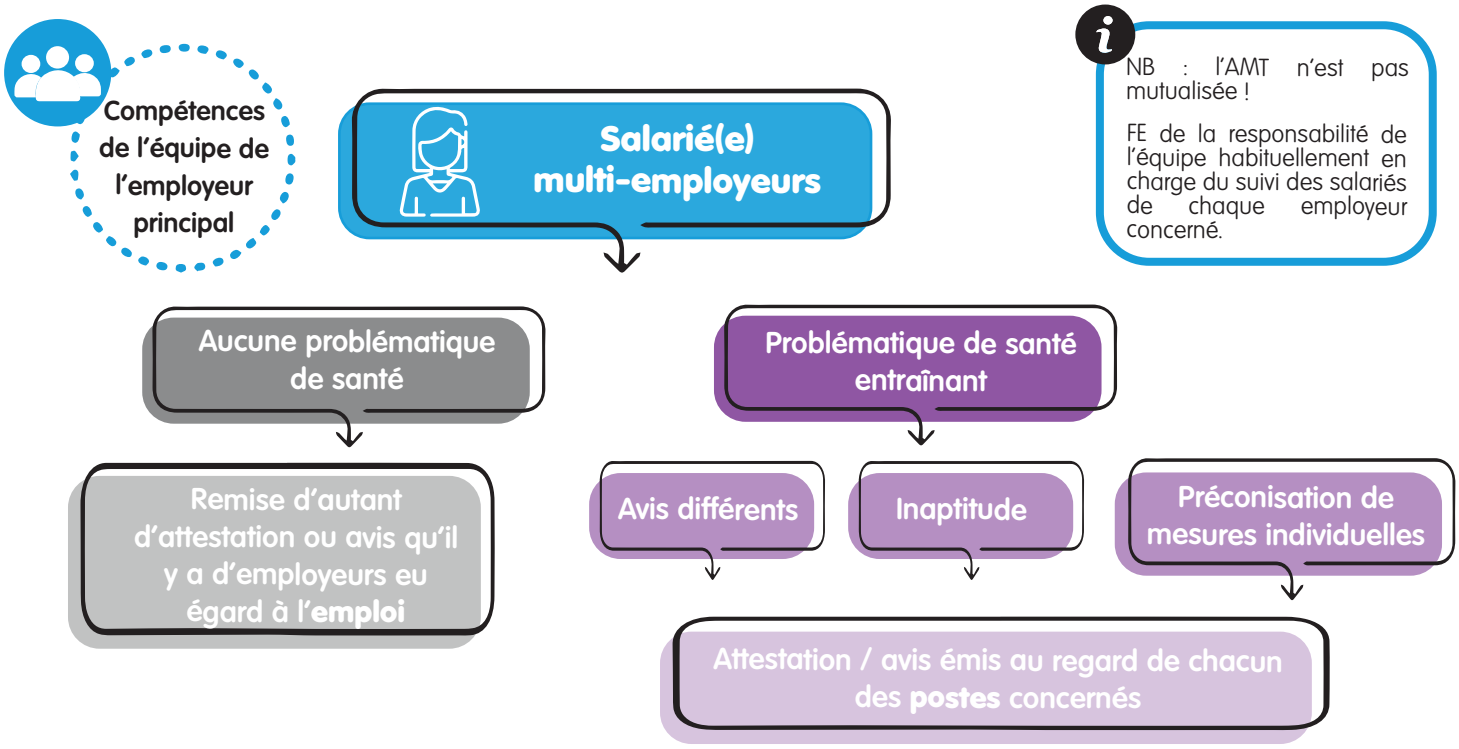
EXCEPTION : Le médecin du travail se prononce pour chacun des postes occupés en cas d'aménagements de poste, d'avis d'inaptitude ou d'avis différents, auprès de chacun des employeurs du salarié.

Particularité de la **visite de reprise** :

- Demandée par l'employeur principal si visite consécutive à un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle ou encore une absence d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel.
- Demandée par l'employeur ayant déclaré l'accident du travail en cas de visite consécutive à une absence d'au moins 30 jours à ce titre.

Suivi mutualisé organisé par l'employeur principal.

ATTENTION : Chaque employeur, restant débiteur de l'obligation de sécurité à l'égard du salarié, peut combler la carence de l'employeur principal ou solliciter une visite à la demande.



©photo Freepik - OCTOBRE 2023 - AIST22