

Suivi individuel des salariés à employeurs multiples

Les salariés à employeurs multiples bénéficient juridiquement des dispositions légales et réglementaires relatives au suivi individuel de l'état de santé prévues par le Code du travail.

Ainsi, juridiquement, chaque employeur devrait adhérer à un SSTI aux fins que leur salarié bénéficie du suivi de leur état de santé (peu important la durée de travail réalisée par le salarié pour le compte de chacun des employeurs). Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude (pour les postes à risques particuliers seulement) devraient ainsi être rédigés pour chacun d'entre eux à l'issue de la visite médicale ou de la visite d'information et de prévention.

Pour rappel, l'ancien article R. 4624-14 du Code du travail prévoyait que :

"Un seul examen médical d'embauche est réalisé en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord entre employeurs ou soient couverts par un accord collectif de branche prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge financière de la surveillance médicale".

Cette disposition permettait ainsi tant l'organisation d'une dispense d'examen médical d'embauche que l'organisation de la répartition de la charge financière de la surveillance médicale entre les employeurs par accord.

Mais ce texte a été abrogé par le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

De ce fait, pour le cas de dispense de visite d'information et de prévention, il convient désormais de se reporter au nouvel article R. 4624-15 du code du travail qui prévoit que :

"lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, dans les trois ans pré-

cedant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleurs mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des trois dernières années".

S'agissant de la répartition de la charge financière de la surveillance médicale, celle-ci n'est plus envisagée par les textes. Seuls les statuts et RI du SSTI pourraient permettre – encadrer –, le cas échéant, une prise en charge spécifique.

La situation des salariés à employeurs multiples fait généralement écho à celle des salariés du particulier employeur. Ceux-ci bénéficient du régime de droit commun évoqué plus haut.

Cependant, la FEPEM (Fédération des particuliers employeurs France) travaille depuis plusieurs années à la mise en place d'un suivi spécifique. C'est ainsi que l'accord-cadre du 24 novembre 2016 relatif à la santé au travail des salariés a été conclu. Il fixe les règles relatives à *"l'organisation et au choix du Service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs"*. Il est applicable **aux salariés et aux assistants maternels du particulier employeur**.

Comme le souligne le préambule de l'accord-cadre du 24 novembre 2016, la négociation s'est tenue dans le

cadre fixé par la loi du 20 juillet 2011 sur la médecine du travail. Tout en renvoyant les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale :

"la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs. Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

- du nombre élevé de salariés multi-employeurs
- du nombre élevé de salariés travaillant à temps partiel
- de la diversité des emplois exercés par les salariés du particulier employeur
- du domicile privé inviolable qui constitue le lieu de travail
- du fait que l'employeur est un particulier personne physique et non une entreprise".

A la connaissance du Cisme, cet accord, dont l'objet est notamment d'adapter le suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur **n'a pas été étendu par le Ministère du Travail à ce jour. Pour l'heure, il n'est donc pas opposable aux SSTI**. Il doit par ailleurs être complété par deux accords de mise en œuvre pour entrer en application.

Le Cisme informera les SSTI de toute nouvelle évolution susceptible d'impacter directement la prise en charge de ces salariés. ■