

Info-Flash Social

Mardi 25 août 2026
Numéro 2026 – SOC 33

⇒ La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales Partie 2 (1/2)

Nous vous présentons ci-après la seconde partie des principales mesures impactant les entreprises :

1. Passeport de prévention

Ouvert aux employeurs depuis le 16 mars 2026, le passeport de prévention voit son cadre légal aménagé :

- Ses bénéficiaires sont redéfinis, le texte ne visant plus les « travailleurs » mais « tout titulaire d'un CPF ». D'ailleurs, le passeport de prévention est directement intégré à la plateforme Mon compte formation.
- La liste des personnes susceptibles d'y renseigner les formations suivies est clarifiée. Il s'agit désormais de :
 - l'employeur, l'expert-comptable, le comptable ou le tiers déclarant de l'entreprise pour les formations dispensées à l'initiative de l'employeur (sauf celles dispensées par un organisme de formation) ;
 - l'entreprise de travail temporaire, après information de l'entreprise utilisatrice lorsque les formations sont dispensées aux intérimaires à l'initiative de cette dernière (sauf celles dispensées par un organisme de formation) ;
 - l'organisme de formation pour les formations qu'il dispense directement ou par le biais d'un sous-traitant. Une amende administrative limitée à 2 000 € par manquement peut désormais être infligée à l'encontre de l'organisme manquant à son obligation de remplir le passeport de prévention ;
 - les ministères et les organismes certificateurs ;
 - les organismes financeurs ;
 - le titulaire du passeport pour les formations qu'il a suivies de sa propre initiative.
- **L'employeur n'a plus besoin d'une autorisation du titulaire pour accéder au contenu du passeport.** Il peut ainsi consulter et conserver, sauf opposition du titulaire, l'ensemble des données contenues dans le passeport, nécessaires au suivi de ses obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité.

2. Arrêts de travail

- Lorsqu'une situation de fraude avérée du salarié afin d'obtenir le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale maladie ou AT-MP est détectée par l'Assurance maladie, le directeur de la caisse doit désormais **transmettre à l'employeur les renseignements et documents strictement nécessaires à la seule fin de caractériser cette fraude**. Cette transmission est réalisée par tout moyen permettant de garantir sa bonne réception par l'employeur.

L'employeur sera alors libéré de son obligation légale de maintien de salaire à l'égard du salarié (qui justifie d'un an d'ancienneté) et sera autorisé à cesser le versement des IJ complémentaires s'il le verse directement, ou via sa couverture complémentaire par subrogation. La loi vise uniquement l'obligation légale issue du Code du travail et pas l'éventuelle obligation conventionnelle. **Toutefois**, dès lors que la caisse cessera de verser les IJSS en cas de fraude, **le complément conventionnel n'aura pas non plus à être versé**, la condition de prise en charge par la caisse n'étant alors plus remplie.

À NOTER : À défaut de mention contraire, cette mesure est entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 27 juin 2026. Il n'est en revanche pas précisé si elle s'applique aux IJC versées à compter de cette date ou à celles versées au titre des arrêts de travail prescrits à compter de cette date.

De son côté, **l'employeur a également l'obligation de transmettre, le cas échéant, aux organismes assurant la couverture complémentaire santé** les éléments reçus de la CPAM caractérisant la fraude avérée, et de les aviser d'une mesure de suspension du versement des IJSS, afin de permettre la suspension simultanée de l'ensemble des versements. Les modalités de transmission de ces éléments seront fixées par décret.

- Lorsque la **contre-visite patronale** conclut à l'absence de justification d'un arrêt de travail ou si le médecin contrôleur n'a pas pu procéder à l'examen du patient, il **transmet son rapport au service du contrôle médical de la CPAM dans les 48 heures**. Ce service peut ensuite demander à la CPAM la suspension des IJSS ou procéder à un nouvel examen du patient (obligatoire si le rapport a fait état de l'impossibilité de procéder à l'examen).

Désormais, si le service du contrôle médical de la caisse décide de ne pas suivre l'avis du médecin diligenté par l'employeur, il devra en **informer l'employeur par un avis écrit motivé**, étant précisé que le non-respect de cette obligation ne peut avoir aucun effet sur les droits des salariés ou des employeurs et n'ouvre droit à aucun recours.

Info-Flash

Social

Mardi 25 août 2026
Numéro 2026 – SOC 33

⇒ La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales Partie 2 (2/2)

3. AT-MP

- Le dispositif de **pénalités financières** applicable en matière de lutte contre la fraude, à la disposition des caisses, est étendu aux **agissements visant à obtenir ou tenter de faire obtenir par toute fausse déclaration, manœuvre ou inobservation des règles** :
 - une incitation financière au titre du Fipu (Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle) ;
 - une ristourne sur le taux de la cotisation d'accidents du travail ;
 - une avance ou une subvention permettant de financer des mesures de prévention des AT-MP ;
 - la privation ou la réduction des droits des victimes ou de leurs ayants droit au titre de la législation sur les AT-MP.

À NOTER : Ces dispositions sont rendues applicables, en cas de fraude aux prestations d'assurance maladie, aux personnes morales impliquées dans le fonctionnement d'une fraude en bande organisée, en sus des seules personnes physiques, et aux travailleurs indépendants au titre de leur activité professionnelle

- En parallèle, la compétence des agents chargés du contrôle est étendue au constat des abus, fautes et fraudes à l'octroi des subventions ou financements au titre de la législation sur les AT-MP.
- **Un avertissement ou une amende administrative** peuvent désormais être prononcés sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, à l'encontre de l'employeur **en cas d'absence de mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels**.

L'amende administrative est plafonnée à 4 000 € et peut être appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par le manquement. En cas de récidive, ce montant maximal passe à 6 000 € si un manquement de même nature a déjà donné lieu à un avertissement il y a moins d'un an. Il passe à 8 000 € si un manquement de même nature a déjà donné lieu à la notification d'une amende au cours des deux années précédentes.

4. Compte professionnel de prévention (C2P)

- Les agissements visant à obtenir ou à tenter de faire obtenir par toute fausse déclaration, manœuvre ou inobservation des règles le bénéfice d'avantages injustifiés au titre du C2P ou à priver ou réduire les droits des salariés au bénéfice de ce compte peuvent désormais être sanctionnés, par le directeur de la Carsat. Il en va de même, dans le cadre d'un contrôle de la Carsat ou d'une réclamation dont elle a été saisie par le salarié, en cas de refus d'accès à une information, d'absence de réponse ou de réponse fausse, incomplète ou abusivement tardive.
- Le montant de la pénalité financière déjà prévue pour les simples omissions ou erreurs déclaratives portant sur l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans le cadre du C2P (hors comportements frauduleux) est modifié. Le plafond reste fixé à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) mais la loi instaure un seuil **plancher égal 1,25 % du PMSS** au titre de chaque salarié pour lequel l'inexactitude est constatée. En cas de déclaration inexacte, la pénalité encourue est donc désormais comprise entre 1,25 % et 50 % du PMSS, soit entre 50 € et 2 002,50 € en 2026. La pénalité est par ailleurs doublée en cas de récidive dans un délai qui reste à fixer par voie réglementaire.
- En parallèle, est ajoutée à l'agrément des conseillers des Carsat la capacité de constater les fraudes au C2P. Sont ainsi intégrées dans la partie législative du Code du travail les dispositions concernant les moyens dont disposent les agents pour mener les contrôles dans le cadre du C2P, déjà présentes dans la partie réglementaire.

Dans le détail, il est désormais explicitement prévu que les employeurs ont l'obligation de présenter aux agents « tout document nécessaire à l'exercice de leur mission et de leur permettre l'accès aux locaux de l'entreprise ». Ceux-ci vérifient l'exactitude des déclarations, des attestations et des justificatifs fournis. Leurs constatations peuvent être communiquées à un autre organisme de protection sociale afin que le directeur de ce dernier en tire éventuellement les conséquences.