

Revue de l'année 2024 en santé- sécurité au travail.

Sommaire

1. Les nouveautés entrées en vigueur **3**

- 1.1 Evolution des modalités relatives aux demandes d'utilisation du C2P
- 1.2 Interruption médicale de grossesse et indemnisation de l'arrêt de travail
- 1.3 Contre-visite médicale : conditions et modalités de réalisation déclinées
- 1.4 Cotisations versées au SPSTI : publication du coût moyen national de l'ensemble socle de services pour 2025

2. Les nouveautés abandonnées ou reportées **6**

- 2.1 Dépôt dématérialisé du DUERP : la recherche d'une alternative se poursuit
- 2.2 Passeport prévention : l'ouverture de son espace déclaratif est reportée à 2025

3. Les nouveautés prévues pour 2025 **8**

- 3.1 Attestation de suivi, avis d'aptitude et d'inaptitude : l'entrée en vigueur des nouveaux modèles repoussée
- 3.2 Faux arrêts de travail : utilisation obligatoire d'un nouveau formulaire papier Cerfa à partir de juin 2025

1. Les nouveautés entrées en vigueur

1.1 Evolution des modalités relatives aux demandes d'utilisation du C2P

Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention, Jo du 11

Le compte professionnel de prévention (C2P) est un dispositif ouvert à tout salarié surexposé à au moins un facteur de risque professionnel. Chaque année, il est abondé à hauteur de :

- 4 points par facteur de risque auquel le salarié est exposé (par an) ;
- 1 point par facteur de risque auquel le salarié est exposé pour chaque trimestre d'exposition (si son contrat de travail débute ou s'achève en cours d'année civile).

Aussi, les droits acquis par le salarié peuvent, à terme, lui permettre de financer :

- une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à certains facteurs de risques professionnels ;
- une réduction de sa durée de travail ;
- un départ à la retraite avant l'âge légal ;
- une ou plusieurs actions dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle (action de formation, bilan de compétence, VAE) et, le cas échéant, sa rémunération durant un congé de reconversion professionnelle.

Afin d'utiliser les points inscrits sur son C2P, il revenait à son titulaire, jusqu'au 31 août 2024, d'effectuer une demande en ligne ou d'adresser celle-ci par courrier à la CARSAT compétente.

Mais en vertu d'un décret paru en août 2023, cette procédure a sensiblement évolué depuis le 1^{er} septembre 2024.

Concernant, tout d'abord, la possibilité d'adresser une demande auprès de la CARSAT, notez que celle-ci est dorénavant limitée aux seuls salariés souhaitant financer une réduction de leur temps de travail ou un départ anticipé à la retraite.

Deux autres nouveautés visent, plus spécifiquement, les titulaires désirant utiliser leur compte pour financer une action de formation professionnelle. En premier lieu, ces derniers peuvent désormais effectuer leur demande via la plateforme dédiée au compte personnel de formation (CPF). A cette évolution s'ajoute, pour les titulaires souhaitant procéder à abondement de leur CPF à cette fin, la suppression de l'obligation de joindre, à toute demande de formation, un document précisant :

- le montant qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des points inscrits sur son C2P ;
- ainsi que le poste qu'il occupe.

1.2 Interruption médicale de grossesse et indemnisation de l'arrêt de travail

Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la Sécurité sociale pour 2024, art. 64, Jo du 27

C'est la loi de financement de la Sécurité sociale 2024 qui, en son article 64, a acté l'indemnisation des arrêts de travail, sans délai de carence, pour les femmes ayant subi une interruption médicale de grossesse (IMG).

La loi prévoyait une application de la mesure pour les arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard le 1^{er} juillet 2024. Or, aucun décret n'a été publié. La mesure s'applique donc depuis le 1^{er} juillet dernier.

1.3 Contre-visite médicale : conditions et modalités de réalisation déclinées

Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 du Code du travail, Jo du 6

En cas d'arrêt maladie, un salarié a droit, lorsque sa situation le lui permet, au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Dans certaines circonstances, la prestation octroyée par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) peut être associée à une indemnité complémentaire, due cette fois-ci par l'employeur. Selon le Code du travail, l'éligibilité du salarié à ce maintien de salaire est suspendue à la satisfaction de multiples conditions : ancienneté minimale de 1 an, justification de son état de santé dans le délai de 48 heures, être soigné en France ou dans un Etat membre de l'Espace économique européen (art. L. 1226-1).

Conseil.

Pensez à consulter les sources conventionnelles qui s'appliquent à votre entreprise. Celles-ci peuvent, en effet, retenir des conditions et des modalités d'indemnisation différentes.

Dès lors qu'il se retrouve tenu au paiement de cette indemnité, l'employeur disposera, en contrepartie, de la faculté de soumettre le salarié à une **contre-visite médicale**. Les conclusions de celles-ci pourront alors conduire à priver le salarié de son droit à indemnisation complémentaire.

Remarque.

En vertu du droit local applicable en Alsace-Moselle, la contre-visite médicale est impossible dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (Code du travail, art. L. 1226-23).

Alors, dans quelles conditions et selon quelles modalités cette rencontre doit-elle être organisée ? La loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, relative à la mensualisation, renvoyait à un décret d'application le soin d'apporter ces précisions. Mais jusqu'au 6 juillet 2024, aucune publication n'était à signaler. C'est pourquoi la Cour de cassation s'était efforcée, des années durant, à colmater cette carence des pouvoirs publics.

Mais tout vient à point à qui sait attendre car depuis le 7 juillet 2024, la contre-visite médicale patronale doit, conformément aux nouveaux articles R. 1226-10, R. 1226-11 et R. 1226-12 du Code du travail, respecter les exigences suivantes.

En tout premier lieu, il est fait obligation au salarié de communiquer à l'employeur, dès le début de son arrêt de travail et à l'occasion de tout changement :

- son lieu de repos si celui-ci est différent de son domicile ;
- et, s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention « sortie libre », les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer.

Notez-le.

Le médecin prescrivant un arrêt de travail pour maladie doit indiquer si les sorties ne sont pas autorisées ou si, à l'inverse, elles le sont. Auquel cas, le salarié doit, par principe, être présent à son domicile de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures. Par dérogation toutefois, le praticien peut autoriser les sorties libres à ce dernier.

Il est indiqué, en outre, que le médecin mandaté par l'employeur doit se prononcer sur le caractère justifié et la durée de l'arrêt de travail. A ce stade, il est bon de rappeler que l'employeur désigne librement le médecin qui pratiquera la contre-visite médicale.

En cas de mandatement, le décret établit que la visite peut survenir à tout moment. S'agissant du cadre de sa réalisation à proprement dit, il est précisé que le médecin arbitrera librement entre :

- une convocation du salarié à son cabinet, et ce, par tout moyen conférant date certaine ;
- une présentation inopinée au domicile du salarié ou sur le lieu communiqué par ce dernier.

Important.

S'il se trouve dans l'impossibilité de se déplacer en raison de son état de santé, le salarié devra en informer le médecin et en préciser les raisons. Si l'arrêt de travail indique que les sorties du salarié sont autorisées, le médecin-contrôleur pourra venir à sa rencontre :

- en-dehors des heures de sortie autorisées (9h-11h et 14h-16h) ;
- si le salarié bénéficie des « sorties libres » : aux heures communiquées par ce dernier.

A l'issue de sa mission, le médecin doit informer l'employeur :

- du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail ;
- ou bien de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié (ex : refus de se présenter à la convocation, absence lors de la visite à domicile).

L'employeur devra immédiatement transmettre cette information au salarié. Pour mémoire, le versement des indemnités complémentaires peut être interrompu si le médecin :

- conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail ;
- constate l'impossibilité de procéder à l'examen du salarié.

Important.

La contre-visite médicale patronale ne saurait justifier, à elle seule, la suspension du versement des IJSS. En revanche, si le médecin mandaté conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail ou constate l'impossibilité de procéder à l'examen du salarié, il devra en informer la CPAM. Celle-ci pourra alors, dans un délai de 10 jours francs, acter ladite suspension.

1.4 Cotisations versées au SPSTI : publication du coût moyen national de l'ensemble socle de services pour 2025

Arrêté du 26 septembre 2024 relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises, Jo du 12 octobre

A compter du 1^{er} janvier 2025, le montant des cotisations versées par l'employeur au SPSTI pour chaque salarié ne pourra, sauf exceptions, être inférieur à 80 % ou supérieur à 120 % du coût moyen national de l'ensemble socle de services.

Notez-le.

L'assemblée générale du SPSTI pourra, par exception, retenir un montant de cotisations supérieur à la borne haute si le niveau de ses charges s'explique par un ou plusieurs des motifs précisément identifiés tels que :

- le suivi des salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé lorsqu'ils représentent un effectif supérieur à 30 % de l'ensemble des travailleurs suivis ;
- la hausse significative des investissements visant à améliorer la qualité du service rendu dans le cadre de l'offre socle.

A l'inverse, un montant inférieur à la borne basse peut être appliqué si les deux conditions suivantes sont remplies :

- rapport entre le montant total des cotisations et le total des charges d'exploitation supérieur à 1 ;
- justification d'un agrément valide d'une durée de 5 ans.

Il appartient au ministère du Travail de fixer, chaque année, ce coût moyen national par arrêté. Et ce, à partir des données transmises par les SPSTI relativement à leur activité et à leur gestion financière. A charge pour ces derniers de présenter, par la suite, ce coût moyen national :

- à leur conseil d'administration, à la commission de contrôle ou au CSE interentreprises avant approbation par l'assemblée générale du montant des cotisations et de la grille tarifaire au titre de l'année civile suivante ;
- à l'assemblée générale à l'occasion du vote d'approbation des cotisations.

Il était prévu que le premier coût moyen national soit dévoilé, au plus tard, le 1^{er} octobre 2024. Mais au final, il a fallu attendre le Journal officiel du 12 octobre pour le découvrir.

Aussi, pour l'année 2025, le coût moyen national de l'ensemble socle de services est fixé à **115,50 €**. De fait, le montant des cotisations versées aux SPSTI devra, par principe, s'insérer dans l'amplitude 92,40 - 138,60 € par salarié.

2. Les nouveautés abandonnées ou reportées

2.1 Dépôt dématérialisé du DUERP : la recherche d'une alternative se poursuit

Réponse à la question écrite n° 14245 de M. Yannick Monnet, Jo du 14 mai 2024

Tout employeur est tenu, en vue d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés, d'évaluer, pour chaque unité de travail, l'ensemble des risques professionnels auxquels ces derniers sont exposés. Depuis 2001, les résultats de cette appréciation a priori doivent être inventoriés et actualisés au sein d'un document unique dit « d'évaluation des risques professionnels » (DUERP).

Notez-le.

Le DUERP est obligatoire dès l'embauche du premier salarié et doit être tenu à la disposition des salariés et anciens salariés pendant une durée minimale de 40 ans.

Dans l'optique de renforcer la « traçabilité collective » des expositions aux risques professionnels, la loi Santé au travail de 2021 institua, dans la lignée d'une recommandation des partenaires sociaux, l'obligation nouvelle de déposer et de conserver le DUERP, et ses versions successives, sur un **portail numérique national**.

Au regard des interrogations pratiques suscitées par l'introduction d'une telle plateforme, son entrée en vigueur fut différée. La date du 1^{er} juillet 2023 fut retenue pour les entreprises d'au moins 150 salariés et prolongée d'une année supplémentaire pour les entreprises d'un effectif inférieur. Mais plusieurs mois d'attente et une annonce de report plus tard, un constat s'imposa, le déploiement de ce portail n'arrivera probablement jamais.

Le 30 novembre 2023, soit près de cinq mois après la première échéance théorique du 1^{er} juillet, le ministère du Travail révéla, en réponse à une question parlementaire, que :

- les réflexions préliminaires sur la mise en œuvre du portail avaient soulevé de nombreuses difficultés à surmonter, notamment en matière de faisabilité technique ;
- l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) avait été saisie, en décembre 2022, afin d'expertiser toutes les solutions possibles.

Quelques jours séparèrent alors cette prise de parole de la publication officielle du rapport de l'IGAS. Or, l'étude menée par cette dernière mit en évidence un bilan « bénéfice-risque » négatif et appela, en somme, à l'abandon du projet. En parallèle, elle préconisa aux pouvoirs publics de s'axer davantage sur la responsabilisation de l'employeur.

C'est donc dans ce contexte que le ministère du Travail annonça qu'il allait mener de nouvelles concertations avec les partenaires sociaux pour « identifier les suites à donner ». Le 14 mai 2024, il profita d'une nouvelle sollicitation parlementaire pour partager un point d'étape somme toute concis.

Ainsi, après avoir indiqué qu'il procédait actuellement à la consultation des partenaires sociaux pour identifier une « solution alternative », le ministre du Travail rappela :

- qu'il continuait, au travers du plan santé au travail et du plan pour la lutte contre les accidents graves et mortels, à mettre en place des actions concrètes pour accompagner les entreprises dans la prévention des risques professionnels ;
- que les SPST continuaient, de leur côté, à être mobilisés pour accompagner les entreprises dans la mise en place de cette évaluation et des actions de prévention qui en découlent.

Pour l'heure donc, l'employeur doit continuer à conserver, sous format papier ou dématérialisé, les versions successives du DUERP.

2.2 Passeport prévention : l'ouverture de son espace déclaratif est reportée à 2025

Ministère du travail, actualités, Passeport de prévention : report de l'ouverture de la déclaration des formations par les employeurs et les organismes de formation en 2025, 2 avril 2024

En vertu de son obligation de sécurité, un employeur doit organiser, au profit de ses salariés, des actions de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

Afin de simplifier la traçabilité du parcours de formation des salariés, et ainsi aider les employeurs à remplir leurs obligations, le législateur a institué, via la loi Santé de 2021, le **passeport de prévention**. Un dispositif initialement prévu par les partenaires sociaux dans l'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail.

Ce dispositif, qui prend vie à travers une plateforme numérique, répond à des objectifs multiples :

- **regrouper**, en un seul lieu sécurisé, toutes les données concernant les formations et les justificatifs de réussite en santé et sécurité au travail ;
- **faciliter** le partage d'informations entre employeurs, salariés et organismes de formation ;
- **anticiper** les péremptions et les mises à jour des formations, pour maintenir le niveau de compétence des salariés à jour, tout en évitant les formations redondantes.

Son déploiement, progressif, a débuté le 30 mai 2023, date d'ouverture d'une version bêta aux salariés et demandeurs d'emplois. Depuis lors, ces derniers peuvent consulter leurs certifications professionnelles en la matière mais aussi les partager à leur employeur sous la forme d'une attestation de prévention.

La seconde étape de ce déploiement devait intervenir en 2024 avec l'ouverture d'un espace permettant aux employeurs, ou aux organismes de formation le cas échéant, de déclarer les formations et certifications délivrées aux salariés.

Remarque.

En vertu de l'article L. 4141-5 du Code du travail, l'employeur doit renseigner dans le passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative. Les organismes de formation doivent renseigner le passeport, selon les mêmes modalités, dans le cadre des formations qu'ils dispensent.

Cependant, le ministère du Travail a annoncé que l'accès à cet espace déclaratif ne sera finalement possible qu'en 2025. Ce report permettra, selon l'administration, « d'affiner plus précisément les besoins et attentes des futurs utilisateurs et de déployer des fonctionnalités y répondant ». Dès lors, « les utilisateurs seront informés de la date plus précise dès qu'elle sera connue ».

Le ministère précise que, par extension, seules les formations en santé et sécurité au travail délivrées à partir de l'ouverture de l'espace de déclaration devront être déclarées sur la plateforme. Les formations délivrées antérieurement ne seront pas concernées par cette obligation.

Afin d'accompagner les employeurs et les organismes de formation dans leurs obligations futures, le ministère du Travail a annoncé qu'un simulateur sera accessible en amont de l'ouverture de leur espace de déclaration. Cet outil leur permettra d'anticiper leurs démarches, en les informant sur l'éligibilité d'une formation au passeport ainsi que sur l'obligation de procéder à une déclaration.

Le déploiement du passeport de prévention devrait définitivement s'achever courant 2026.

3. Les nouveautés prévues pour 2025

3.1 Attestation de suivi, avis d'aptitude et d'inaptitude : l'entrée en vigueur des nouveaux modèles repoussée

Arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste, Jo du 10

Arrêté du 5 novembre 2024 abrogeant l'arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste, Jo du 21

Les professionnels de santé au travail sont amenés à délivrer plusieurs types de documents lorsqu'ils procèdent au suivi de l'état de santé des salariés. Il peut s'agir, selon les situations :

- d'une attestation de suivi ;
- d'un avis d'aptitude ;
- d'un avis d'inaptitude.

Dans le cadre de n'importe quelle visite, exception faite de la visite de préreprise, le médecin du travail peut également proposer, par écrit, des mesures individuelles :

- d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ;
- d'aménagement du temps de travail.

Notez-le.

Ce document accompagnera, le cas échéant, une attestation de suivi ou un avis d'aptitude. Sa remise peut aussi intervenir dans l'attente de l'émission d'un avis d'inaptitude.

Depuis 2017, l'ensemble de ces documents transmis à l'employeur et au salarié doivent, s'agissant de leur contenu, se conformer à des modèles arrêtés par le ministère du Travail.

Sept ans plus tard, afin d'amortir les nombreux impacts issus de la loi Santé au travail, le ministère a décidé de les actualiser au travers d'un nouvel arrêté entré en vigueur le 11 octobre 2024.

Or, le déploiement sans délai ni concertation de ces nouveaux modèles a instantanément soulevé d'importantes difficultés. Notamment sur le plan informatique. La DGT avait alors pris très rapidement les devants en annonçant qu'elle proposerait au ministère du Travail d'abroger cet arrêté et de reporter son entrée en vigueur de 6 mois. Et ce, dans l'objectif de permettre aux professionnels de santé d'anticiper cette évolution dans les meilleures conditions. Tant sur le plan juridique que pratique.

Le principe de l'abrogation étant acté, il ne manquait plus que son officialisation. Et celle-ci est intervenue au Journal officiel du 21 novembre 2024.

De ce fait, seuls les modèles version 2017 doivent être mobilisés par les professionnels de santé au travail dans leur pratique.

Important.

Il faut également savoir que les professionnels de santé étaient parfaitement en droit d'utiliser la version actualisée de ces modèles entre le 11 octobre et le 21 novembre.

Pour autant, il ne faut pas l'oublier, **cette abrogation n'est pas synonyme d'abandon définitif**. Ces nouveaux modèles devraient malgré tout entrer en vigueur au cours de l'année 2025. A cet instant toutefois, aucune nouvelle indication n'a été formulée quant à la date de publication d'un nouvel arrêté.

Aussi, afin de préparer l'entrée en vigueur de ces nouveaux modèles, un point sur les changements à venir s'impose.

Ainsi, notez que les futurs modèles déployés par le ministère du Travail comporteront tous :

- une mention relative au sexe, au lieu de naissance et au numéro de matricule « Identité nationale de santé » du salarié. Ce numéro de matricule correspond, en règle générale, au numéro de Sécurité sociale du salarié ;
- une case à cocher destinée au salarié « Je reconnais avoir bien reçu l'attestation/l'avis/la proposition du [date] » ;
- une zone « Signature du salarié ».

Important.

L'employeur devra porter une attention toute particulière à ces éléments afin, notamment, de prévenir tout risque de contentieux.

Si l'on entre, ensuite, dans le détail de chacun de ces modèles, remarquez que :

1° Le modèle d'attestation de suivi intégrera une nouvelle case à cocher : « Réorientation vers le médecin du travail sans délai » et élargira la liste des visites pouvant aboutir à sa délivrance (« Visite post-exposition », « Visite post-professionnelle », « Visite de mi-carrière »).

2° Les modèles dédiés à l'inaptitude, à l'aptitude et aux propositions de mesures contiendront une occurrence inédite « Le poste fait l'objet de mesures individuelles » accompagnée des cases à cocher suivantes : « Oui, depuis le : [date] » et « Non ».

3° Les modèles dédiés à l'inaptitude et aux propositions de mesures proposeront, en outre, l'occurrence « Le poste fait l'objet d'un suivi individuel renforcé » accompagnée des cases à cocher précitées.

4° Le modèle dédié à l'inaptitude explicitera que la dispense de l'obligation de reclassement est un « Cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et actant son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement ».

3.2 Faux arrêts de travail : utilisation obligatoire d'un nouveau formulaire papier Cerfa à partir de juin 2025

Assurance maladie, actualités, Des nouveaux avis d'arrêt de travail papier plus sécurisés disponibles à la commande, 12 septembre 2024

Les cas de fraude aux avis d'arrêt de travail ont connu un essor significatif au cours de l'année 2023. Afin d'endiguer ce phénomène amplifié par le concours des réseaux sociaux, l'Assurance maladie a officialisé le déploiement d'un nouveau formulaire papier Cerfa plus sécurisé. Son utilisation, vivement encouragée à ce jour, deviendra obligatoire courant juin 2025.

Pour mémoire, un salarié qui se retrouve dans l'impossibilité de travailler en raison de son état de santé doit, vis-à-vis de son employeur :

- l'avertir de son absence, et ce, par tout moyen (SMS, mail, appel téléphonique, etc.) ;
- justifier son absence en lui adressant un avis d'arrêt de travail.

En principe, il revient au salarié de transmettre les volets 1 et 2 de son arrêt de travail à sa CPAM et le volet 3 à son employeur. Pour autant, le médecin prescripteur peut opter pour une télétransmission des deux premiers volets à la caisse et ne remettre que le troisième volet au salarié.

La démarche devant être entreprise par le salarié auprès de sa CPAM est soumise à un délai de 48 heures. Celle à effectuer auprès de son employeur n'est, quant à elle, assujettie à aucun délai légal. Celui-ci étant néanmoins prévu, le plus souvent, au sein de sa convention collective ou de son règlement intérieur. A défaut de précision, l'usage commande un alignement à 48 heures.

A l'occasion de cette phase de suspension de son contrat de travail, le salarié peut prétendre, si sa situation le justifie, au versement d'indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) accompagnées, le cas échéant, d'indemnités complémentaires de la part de son employeur.

Dans son dernier bilan dédié à la lutte contre les fraudes, l'Assurance maladie avait fait état, pour l'année 2023, d'une forte hausse des cas recensés de faux arrêts de travail.

Un constat qui avait impulsé, au printemps 2024, un emballement médiatique autour des vendeurs de faux arrêts de travail et de leur prolifération sur des réseaux sociaux tels que Snapchat ou Telegram. Plusieurs enquêtes avaient effectivement révélé qu'il était possible de s'en procurer moyennant un virement de 15-30 €.

Important.

Le salarié coupable d'un tel agissement s'expose à devoir restituer les montants indûment perçus mais également à des poursuites pénales qui, dans les hypothèses les plus graves, peuvent déboucher sur des peines d'emprisonnement.

Pour enrayer ce phénomène, l'Assurance maladie invite les professionnels de santé à privilégier l'avis d'arrêt de travail dématérialisé, « vecteur le plus sécurisé et moyen le plus efficace pour éviter les fraudes et les usurpations ».

Pour ceux placés dans l'impossibilité d'y recourir, l'Assurance maladie a donc annoncé que ces derniers pouvaient utiliser un nouveau formulaire papier plus sécurisé. Disponible à la commande sur le site amelipro, ce formulaire se singularise par sa composition (papier spécial, étiquette holographique, encre magnétique, traits d'identification du prescripteur, etc.).