

ASSEMBLÉE NATIONALE

5 décembre 2025

PROJET DE LOI RELATIF À LA LUTTE CONTRE LES FRAUDES SOCIALES ET FISCALES
- (N° 2115)

Adopté

N° AS227

AMENDEMENTprésenté par
M. Bazin, Mme Gruet et M. Di Filippo

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 4, insérer l'article suivant:**

Après le cinquième alinéa de l'article L. 1226-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de fraude avérée du salarié en vue du versement des indemnités journalières mentionnées à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale ou au 2° de l'article L. 431-1 du même code dont l'employeur a été informé, conformément au cinquième alinéa de l'article L. 114-9 dudit code. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les employeurs sont soumis à une obligation d'assurer un complément aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), afin de garantir un niveau de rémunération préservé pendant la maladie d'un salarié. Et c'est une bonne chose.

Cependant, lorsque l'Assurance maladie établit l'existence d'une fraude, une incohérence majeure apparaît : la Caisse peut suspendre ses prestations mais l'employeur, lui, reste tenu de verser son complément, même si l'arrêt de travail est reconnu frauduleux. Cette asymétrie place les entreprises dans une situation inexplicable et crée une forme d'impunité pour les comportements abusifs.

Le présent amendement permet de corriger cette asymétrie de situation en empêchant la prise en charge des jours de carence et du complément aux IJSS par l'employeur lorsqu'une situation de fraude avérée est signalée par l'Assurance Maladie. Il s'agit de donner sa pleine portée à l'article 25 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025.

En fait, s'il existe un principe général selon lequel « la fraude corrompt tout », en cas de litige entre l'employeur et le salarié, le juge prudhommal applique bien souvent un autre principe selon lequel

le doute profite au salarié. Pour sécuriser l'employeur et les contentieux, il semble donc nécessaire de préciser explicitement dans la loi, la possibilité pour l'employeur de suspendre le maintien de salaire en cas de fraude. Cette précision est d'autant plus pertinente si la convention collective impose un maintien de salaire, sans assortir ce maintien des conditions.