

**Amendement permettant l'application des dispositions
des deux derniers alinéas de l'article 99 du Règlement**

APRÈS ART. 12 BIS A

N° 1083

ASSEMBLÉE NATIONALE

26 mars 2026

PROJET DE LOI RELATIF À LA LUTTE CONTRE LES FRAUDES SOCIALES ET FISCALES
- (N° 2250)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION

N° 1083

AMENDEMENT

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE 12 BIS A, insérer l'article suivant:

L'article L. 1226-23 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En contrepartie du maintien de salaire versé au salarié en arrêt maladie, l'employeur a le droit de faire procéder à une contre-visite médicale dans les conditions prévues au sixième de l'article L. 1226-1. Lorsque l'arrêt de travail est injustifié ou lorsqu'il est impossible de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, l'employeur peut interrompre le maintien du salaire. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Dans le droit commun, l'article L. 1226-1 du code du travail permet à l'employeur qui verse un complément de rémunération pendant un arrêt de travail de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin mandaté, afin de vérifier la justification médicale de l'arrêt.

En revanche, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, régis par le droit local, l'article L. 1226-23 du code du travail prévoit un maintien de salaire pour toute suspension du contrat de travail pour une cause personnelle et pour une durée courte plus favorable au salarié mais ne permet pas à l'employeur d'organiser une contre-visite médicale.

Il en résulte une différence de régime entre les entreprises selon leur implantation territoriale, alors même que les difficultés d'organisation liées aux arrêts de travail concernent l'ensemble du tissu économique. Le présent amendement vise donc à harmoniser les règles applicables sur l'ensemble du territoire, en ouvrant aux employeurs des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle la possibilité de diligenter une contre-visite médicale dans les mêmes conditions que celles prévues par le droit commun.

Cette évolution ne remet pas en cause les spécificités du droit local relatives au maintien de salaire, mais permet simplement d'assurer un outil de vérification de la justification médicale de l'arrêt de travail et, à l'issue de la contre-visite, lorsque l'arrêt de travail est injustifié ou lorsqu'il est impossible de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, de permettre à l'employeur d'interrompre le maintien de la rémunération.