ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

SEIZIÈME LÉGISLATURE

PROPOSITION DE LOI

visant à encadrer les écarts de rémunération

M. Boris VALLAUD, M. Dominique POTIER, M. Philippe BRUN, M. Arthur DELAPORTE, M. Joël AVIRAGNET, M. Christian BAPTISTE, Mme Marie-Noëlle BATTISTEL, M. Mickaël BOULOUX,, M. Elie CALIFER, M. Alain DAVID,, M. Stéphane DELAUTRETTE, M. Inaki ECHANIZ, M. Olivier FAURE, M. Guillaume GAROT, M. Jérôme GUEDJ, M. Johnny HAJJAR, Mme Chantal JOURDAN, Mme Marietta KARAMANLI, Mme Fatiha KELOUA HACHI, M. Gérard LESEUL, M. Philippe NAILLET, M. Bertrand PETIT, Mme Anna PIC, Mme Christine PIRES BEAUNE, Mme Valérie RABAULT, Mme Claudia ROUAUX, Mme Isabelle SANTIAGO, M. Hervé SAULIGNAC, Mme Mélanie THOMIN, Mme Cécile UNTERMAIER, M. Roger VICOT, les membres du groupe Socialistes et apparentés,

députées et députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le 16 avril 2024, l'Assemblée Générale des actionnaires du constructeur automobile Stellantis a validé la rémunération de son PDG M. Carlos Tavares : 36,5 millions d'euros en 2023, après les 23,5 millions de 2022 et les 66 millions de 2021[1].

[1] Source : Article du journal Libération : *"36 millions pour le patron de Stellantis, Carlos Tavares : même le capitalisme est choqué !"*, consulté sur ce lien.

Ainsi, en 2023, Carlos Tavares aura gagné, chaque jour, plus qu'un salarié de Stellantis sur toute l'année. Le document de référence du groupe Stellantis indique en effet que le directeur général aura perçu 518 fois plus qu'un salarié moyen du groupe.

Quelle société peut accepter décemment qu'un seul homme soit si bien rémunéré alors que le SMIC ne fait que suivre péniblement l'inflation depuis 2012 ? Alors que le travail paie toujours moins bien ? Alors que de trop nombreux travailleuses et travailleurs ont à choisir entre se loger, se vêtir, se chauffer, se nourrir ?

Même le Président de la République s'était ému de la rémunération à hauteur de 61 millions d'euros au titre de l'année 2021 du même Carlos Tavares. *"C'est choquant, c'est excessif"* avait-il alors déclaré[2].

Il convient donc de réintroduire dans notre société ce que George Orwell avait conceptualisé comme de la *"décence commune" ;* ce par une règle simple : nul ne doit pouvoir gagner en 1 mois ce que les autres gagnent en un an.

C'est dans ce cadre que s'inscrit cette proposition de loi pour un écart décent de rémunération au sein de l'entreprise et de la société au nom d'une simple question éthique.

En rendant visible le caractère vital de métiers mal rémunérés, l'épisode du Covid-19 a permis d'ouvrir à nouveau un débat largement méprisé ces dernières décennies. C'est ainsi que le Président de la République Emmanuel Macron avait déclaré : « *Il nous faudra nous rappeler aussi que notre pays, aujourd'hui, tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. « Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ». Ces mots, les Français les ont écrits il y a plus de 200 ans. Nous devons aujourd'hui reprendre le flambeau et donner toute sa force à ce principe.* »[3]

Le Président de la République ne venait que confirmer là que l'échelle des salaires est un choix éminemment politique qui traduit l'échelle de valeur d'une société. Dit autrement « *cette pandémie nous a montré que le travail ne peut être réduit à une marchandise* », ni *« les humains au travail [...] à des "ressources" »* pour reprendre l'expression de M. Dominique Méda et de 7 autres chercheuses en sciences sociales dans une tribune dans *Le Monde* du 17 mai 2020[4].

Limiter les écarts de salaire est donc constitutif du contrat social mais aussi de notre dessein économique et écologique commun.

La démesure dans la concentration des richesses génère des modes de vie incompatibles avec un développement soutenable dans un monde aux ressources limitées : les 1 % les plus riches

---

[2] Source : Voir par exemple cet article de France Info consulté sur ce lien.
[3] Adresse aux Français, 13 avril 2020, Emmanuel Macron, consultée sur ce lien.
[4] Battilana J., Cagé J., Ferreras I., Herzog L., Landemore H., Méda D., Tcherneva P. (2020, 15 mai), « Il faut démocratiser l'entreprise pour dépolluer la planète », *Le Monde*.

de la planète émettent plus d'émissions de CO2 que les deux tiers les plus pauvres de l'humanité. En France, les 1 % les plus riches émettent en moyenne dix fois plus de CO2 par an par leur consommation (40,2 tonnes) que la moitié la plus pauvre des Français (3,8 tonnes). À l'extrême, Bernard Arnault, le Français le plus riche, a ainsi une empreinte carbone de consommation 1 270 fois supérieure à un Français moyen. Pour atteindre nos objectifs climatiques d'ici 2030, les 1 % des Français les plus riches doivent diviser par 10 leurs émissions, lorsque les 50 % les plus pauvres doivent les réduire d'un quart pour arriver à 2,8 tonnes de CO2[5].

À l'inverse, poser une limite à la possession matérielle ouvre la voie à un rééquilibrage avec d'autres sphères de l'existence.

C'est aussi une question de saine économie. L'indécence est un facteur de fragilisation de la conscience professionnelle et de l'esprit d'entreprise. Il n'y a pas d'effort sans justice sociale : une société plus égalitaire est aussi une société plus productive et plus créative.

Si le plaidoyer pour la réduction des inégalités économiques n'a jamais été aussi urgent, il s'inscrit dans une longue histoire des idées.

Au V^e^ siècle avant J.-C., Platon considérait déjà qu'il revenait au législateur de fixer *« les limites acceptables à la pauvreté »* et préconisait un écart maximum de rémunération de 1 à 4. Au début du XX^e^ siècle, le banquier John Pierpont Morgan estimait qu'un dirigeant d'entreprise ne devait pas percevoir plus de 20 fois la rémunération moyenne de ses salariés.

Le contraste est saisissant entre ces mises en garde et les niveaux atteints par les inégalités économiques ces dernières décennies aux États-Unis, mais aussi en Europe. Le décrochage entre les très hauts revenus et le revenu médian observé par l'économiste Thomas Piketty va de pair avec l'augmentation du nombre de personnes sous le seuil de pauvreté, c'est-à-dire vivant avec moins de la moitié du revenu médian. *A contrario* de la théorie du ruissellement, établir ce lien nous permet de reconnaître les inégalités comme une des causes de la pauvreté.

Pourtant, et au-delà du cas très médiatique de M. Carlos Tavares, les rémunérations des dirigeants des entreprises cotées au CAC 40 ne cessent d'augmenter.

Ainsi, en 2021, la rémunération des patrons du CAC 40 a battu tous les records. Avec une moyenne annuelle de 8,7 millions d'euros[6], celles-ci ont tout simplement doublé par rapport à 2020 (4,5 millions d'euros) et progressé de 60 % par rapport à 2019 (5,4 millions). Soit 453 fois le montant du Smic brut annuel et 228 fois le salaire annuel moyen brut dans le secteur privé.

[5] Rapport Égalité climatique, Oxfam, novembre 2023
[6] Chiffres publiés par l'institut Scalens.

Dans une note rédigée pour la Fondation Nicolas Hulot en 2013[7], M. Gaël Giraud et Mme Cécile Renouard, auteurs de l'ouvrage *Le Facteur 12, Pourquoi il faut plafonner les revenus*, déconstruisent la justification économique de telles rémunérations.

« Contrairement à l'opinion répandue parmi les élites françaises, un salaire élevé n'est pas synonyme d'efficacité accrue. Il n'existe pas de marché parfait et complet des hautes rémunérations, qui allouerait équitablement le risque et le capital. De plus, le travail socialement utile n'est pas valorisé à sa juste mesure. Dès lors, les hautes rémunérations ne sont fixées ni selon la logique d'un marché du travail concurrentiel, ni en fonction de la logique contributive. »

Tout nous invite donc à agir de façon préventive, en résorbant les inégalités directement à la source de la distribution des revenus. En effet, alors que l'impôt peine à atténuer la toxicité des effets de concentration de la richesse, notre proposition est facteur d'assainissement et d'efficacité pour l'économie.

Tandis que le partage inique de la valeur produite induit une désolidarisation effective au sein de l'entreprise, le fait de poser une limite aux écarts de revenu génère une solidarité mécanique entre les dirigeants et l'ensemble des salariés reconnus comme partie constituante de celle-ci.

Mieux, l'encadrement des rémunérations est non seulement une mesure de justice sociale mais aussi de pouvoir d'achat : encadrer les rémunérations au-delà d'un écart de 1 à 12 permettrait de redistribuer **466 euros par mois aux 10 % des salariés du secteur privé les moins bien rémunérés** (autrement dit, le 1er décile de revenus)[8].

Redistribuer la valeur ajoutée au sein de l'entreprise, c'est donc permettre à chacun de vivre décemment, de consommer mieux en ayant l'opportunité de prendre en considération des éléments de responsabilité sociale et environnementale. Partager équitablement le fruit du travail, c'est permettre de soutenir l'économie productive, plutôt que d'alimenter les bulles spéculatives sur les marchés financiers. C'est financer l'avenir sans creuser la dette privée et publique, car la présente proposition de loi ne coûte pas un euro à la puissance publique. C'est affirmer le lien entre justice sociale et économie durable.

Ces réformes vitales, socle des nouveaux droits et devoirs dans l'entreprise, esquissent un nouveau modèle européen, héritier d'un humanisme qui doit devenir une force dans la mondialisation, grâce à l'émergence de rémunérations et d'une fiscalité plus justes. C'est le sens de l'initiative européenne visant à taxer les plus grandes fortunes pour financer la transition écologique et sociale lancée à l'initiative du socialiste belge Paul Magnette et des députés européens sociaux-démocrates Raphaël Glucksmann et Aurore Lalucq[9].

---

[7] Giraud G., Renouard C. (2013, novembre), « Limiter les écarts de rémunération. Un enjeu d'efficacité économique et de justice écologique et sociale », *Note pour la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme*.

[8] Source : Rapport du rapporteur M. Dominique Potier déposé à l'occasion de l'examen de la proposition de loi pour une limite décente des écarts de revenus n°3094 du groupe Socialistes et apparentés , consulté sur ce lien.

[9] Lien vers l'initiative sur le site de la Commission européenne.

Le sujet est mondial et le chantier a donc vocation à être européen.

Nous voulons cependant que la France, sans attendre, accomplisse un premier pas dans la lutte contre les rémunérations excessives. La réduction des inégalités est la grande matrice politique de ces prochaines années, toutes nos politiques doivent y concourir avec détermination au risque de voir nos valeurs politiques et notre contrat social emportés.

Engager ce processus législatif, c'est choisir la *common decency* (la décence commune) de Georges Orwell contre le *there is no society* (la société, ça n'existe pas) de Mme Margaret Thatcher. C'est mettre l'humain au centre de l'économie et affirmer la primauté de la démocratie sur la loi du marché. Sur une planète aux ressources finies, la révolution c'est le partage.

En cohérence avec cette philosophie politique, **l'article 1er** vise à interdire toute rémunération au-delà de 20 fois le SMIC. Il serait ici tenu compte de l'ensemble des rémunérations fixes, variables ou exceptionnelles[10]. Les évolutions professionnelles, changements de mandataires sociaux et départs en retraite garantiront une disparition progressive de ces rémunérations.

Dans le cadre de notre Constitution et du principe de liberté d'entreprendre, ce plafonnement serait rendu possible par l'adoption de notre proposition de loi constitutionnelle n° 2909 portant inscription du bien commun dans la Constitution[11], préalablement soutenue par 50 intellectuels dans une tribune publiée le mardi 29 mai 2018 dans le journal *Le Monde*.

L'article 2 propose un mécanisme incitatif à la diminution des écarts de revenu : au-delà d'un écart de 1 à 12 les rémunérations concernées et les cotisations qui y sont associées ne sont plus déductibles du calcul de l'impôt sur les sociétés. Il n'y a aucune raison que le coût de ces rémunérations excessives pèse indirectement sur la collectivité. L'entreprise serait ainsi incitée à mieux partager sa valeur. Par ce biais fiscal, elle aurait, en effet, un intérêt économique à augmenter les rémunérations les plus faibles pour accroître le plafond de déductibilité ou à maîtriser ses rémunérations les plus élevées. Par ailleurs, une évaluation dans les trois années suivant l'adoption de cette loi permettra, le cas échéant, de recommander une réduction de cet écart afin que cette mesure fiscale joue pleinement l'effet de levier de réduction des inégalités attendues.

L'article 3 vise à augmenter le taux de l'actuelle contribution exceptionnelle sur les hauts revenus dont le taux maximal, fixé aujourd'hui à 4 %, est atteint dès 500 000€ de revenus pour une personne seule et un million d'euros de revenus pour un couple. L'article crée trois nouvelles tranches progressives entre 1 million d'euros et 20 millions d'euros de revenus et porte le taux maximal à 15 % au-delà de ce montant pour une personne seule. Enfin l'article supprime le dispositif de lissage des revenus exceptionnels dès lors que la variabilité des

[10] Les rémunérations qui ne seraient pas conformes à la loi à l'entrée en vigueur de celle-ci pourront persister tant qu'elles demeurent attachées à un contrat de travail ou un mandat social inchangé. Il s'agit ainsi de ne pas porter une atteinte disproportionnée à des dispositions contractuelles en cours et légalement établies.
[11] Proposition de loi constitutionnelle n°2909 portant inscription du bien commun dans la Constitution (déposée le 11 mai 2020). Consultable sur ce lien.

hauts revenus est une caractéristique intrinsèque à la rémunération des dirigeants de grandes sociétés et qu'ils connaissent un accroissement tendanciel.

En appliquant cet article 3, à titre d'exemple, à la contribution due par M. Carlos Tavares, PDG de Stellantis, au titre de ses revenus gagnés en 2023, soit 36,5 millions d'euros, cette contribution passerait de 1 447 500 € à 4 672 500 €. Son taux maximal théorique d'imposition sur ses revenus resterait conforme à la jurisprudence du Conseil constitutionnel puisque limitée à 61 % sur la tranche supérieure de la contribution exceptionnelle en tenant compte du taux légal d'imposition sur le revenu avant réductions ou crédits d'impôt.

L'article 4 vise à supprimer le versement de toutes aides publiques, avantages fiscaux et l'octroi de réductions et d'exonérations de cotisations sociales aux entreprises qui versent des rémunérations à leurs dirigeants supérieures à 12 fois le SMIC.

L'article 5 vise à gager les pertes de recettes et les dépenses potentielles pour l'État, les collectivités territoriales et la Sécurité sociale.

Enfin, cette proposition de loi vient actualiser la proposition de loi pour une limite décente d'écarts de revenus[12] déposée par Dominique Potier et ses collègues membres du groupe Socialistes et apparentés en juin 2020, examinée dans le cadre de la "niche" de ce groupe en février 2021 et rejetée à l'époque par les députés de la majorité d'Emmanuel Macron.

PROPOSITION DE LOI

Article 1er

I. – Au début du titre III du livre II de la troisième partie du code du travail, sont insérés un chapitre préliminaire et des articles L. 3230-1 à L. 3230-4 ainsi rédigés :

« Chapitre préliminaire

« Encadrement des écarts de rémunération au sein d'une même entreprise

« *Art. L. 3230-1.* – Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux personnels et aux dirigeants, qu'ils soient ou non régis par le présent code, des sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, et des établissements publics à caractère industriel et commercial.

« *Art. L. 3230-2.* – Le montant annuel du salaire maximal appliqué dans une entreprise mentionnée à l'article L. 3230-1, calculé en intégrant tous les éléments fixes, variables ou

[12] Proposition de loi pour une limite décente d'écarts de revenus, consultée sur le site de l'Assemblée nationale sur ce lien.

exceptionnels de toute nature qui la composent, ne peut être supérieur à vingt fois le montant annuel du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 3231-6.

« *Art. L. 3230-3.* – Toute convention ou décision ayant pour effet de porter le montant annuel de la rémunération maximale définie à l'article L. 3230-2 à un niveau supérieur à vingt fois celui du salaire minimum précité au sein d'une entreprise est nulle de plein droit.

« *Art. L. 3230-4.* – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'information et de consultation du personnel sur les écarts de rémunération pratiqués dans les entreprises mentionnées à l'article L. 3230-1, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale prévue à l'article L. 2323-15. ».

II. - Après le troisième alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est inséré l'alinéa suivant :

« Le montant annuel de la rémunération des fonctionnaires et des agents contractuels ne peut être supérieur à vingt fois le montant annuel du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 3231-6 du code du travail. »

III. – Les personnels et dirigeants des sociétés mentionnées à l'article L. 3230-1 du code du travail dont la rémunération ne satisfait pas aux dispositions de l'article L. 3230-2 du même code à la date d'entrée en vigueur du I voient leur rémunération gelée jusqu'à l'expiration ou la première modification du contrat de travail ou du mandat social auxquels elle est attachée.

IV. – Le présent article entre en vigueur à compter du 1er juillet 2024.

Article 2

I. – Après le 1 de l'article 39 du code général des impôts, il est inséré un 1 *bis* ainsi rédigé :

« 1 *bis*. – Au sein de chaque entreprise, il est déterminé un plafond de rémunération correspondant à douze fois la rémunération moyenne du décile de salariés disposant de la rémunération la plus faible. Pour chaque salarié et associé, la fraction de rémunération supérieure à ce plafond n'est pas prise en compte pour le calcul des dépenses de personnel déductibles en application du 1° du 1. Il en va de même des cotisations sociales afférentes à cette fraction de rémunération supérieure au plafond précité. La rémunération s'entend comme l'ensemble des rémunérations directes et indirectes du salarié ou associé.

« Un décret fixe les modalités d'application du présent 1 *bis*. »

II. – Au plus tard le 1er octobre 2024, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant l'impact qu'aurait eu l'application du I en 2023 sur le produit de l'impôt sur les

sociétés et sur les entreprises et dressant un état des lieux de la conformité des politiques salariales des entreprises avec le dispositif prévu au I.

III. – Le I entre en vigueur à compter du 1er juillet 2024.

Article 3

L'article 223 sexies du code général des impôts est ainsi modifié :

1° Les deuxième et troisième alinéas du I sont remplacés par l'alinéa suivant :

«

Fraction du revenu fiscal de référence	Taux pour les contribuables célibataires, veufs, séparés ou divorcés	Taux pour les contribuables soumis à imposition commune
Inférieure ou égale à 250 000 €	0%	0%
Entre 250 001 € et 500 000 €	3%	2%
Entre 500 001 € et 1 000 000 €	6%	5%
Entre 1 000 001 € et 5 000 000 €	9%	7%
Entre 5 000 001 € et 20 000 000 €	12%	10%
Supérieure à 20 000 000 €	15%	12%

»

2° Le II. est abrogé.

Article 4

I. – 1. A compter de la publication de la présente loi, le bénéfice d'aides publiques pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration de performance extrafinancière prévue à l'article L. 225‑102‑1 du code de commerce, est subordonné au respect d'engagements annuels en matière de limitation des écarts de salaires ;

2. Les aides publiques sont définies comme étant :

1° Les subventions publiques ;

2° Les garanties de prêts ;

3° Les garanties publiques pour le commerce extérieur prévues au chapitre II du titre III du livre IV du code des assurances ;

4° Les crédits d'impôts à l'impôt sur les sociétés, dont notamment le crédit d'impôt mentionné à l'article 244 quater B du code général des impôts ;

5° Les participations financières de l'Etat par l'intermédiaire de l'Agence des participations extérieures de l'Etat, la Caisse des dépôts et consignations et de la société anonyme BPI France ;

6° L'accès à la commande publique.

7° Les réductions et exonérations de cotisations sociales accordées pour les rémunérations versées supérieures ou égales à 1,6 fois le montant annuel du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 3231-6 du code du travail.

3. Les engagements mentionnés au 1 du I sont la mise en place et l'application d'un encadrement des rémunérations dans un rapport maximal de 1 à 12 fois le montant annuel du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 3231-6 du code du travail ;

II. – À compter du 1er janvier 2025, les entreprises ayant souscrit les engagements mentionnés au 3 du I publient, au plus tard le 1er avril de chaque année, un rapport annuel sur le respect de leurs obligations. Il présente le bilan de leurs actions au cours de l'exercice clos ainsi que leur stratégie, assortie d'un plan d'investissement, pour les cinq exercices suivants. Le bilan précité est établi conformément à une méthodologie définie par décret en Conseil d'Etat.

III. – Le non-respect, par les entreprises mentionnées au 1 du I, de l'obligation de publication du rapport annuel sur le respect de leurs obligations prévue au II est passible d'une sanction pécuniaire d'un montant égal à 5% du chiffre d'affaires de l'entreprise. En cas de récidive, la sanction pécuniaire est d'un montant égal à 10% du chiffre d'affaires de l'entreprise.

IV. - Le non-respect, par les mêmes entreprises, de leurs engagements annuels, mentionnés au 3 du I, est passible d'une sanction pécuniaire d'un montant égal à celui des avantages mentionnés au 1 du même I, majoré de 10 %.

V. – Le ministère de l'économie et des finances est chargé de l'application des IV et V du présent article et transmet annuellement un rapport détaillé sur les contrôles menés et les résultats de ces contrôles aux commissions des affaires économiques et des affaires sociales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

Article 5

I. – La charge pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I[er] du livre III du code des impositions sur les biens et services.

III. – La charge pour les collectivités territoriales est compensée à due concurrence par la majoration de la dotation globale de fonctionnement et, corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I[er] du livre III du code des impositions sur les biens et services.

IV. – La perte de recettes pour les collectivités territoriales est compensée à due concurrence par la majoration de la dotation globale de fonctionnement et, corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I[er] du livre III du code des impositions sur les biens et services.

V. – La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I[er] du livre III du code des impositions sur les biens et services.

VI. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I[er] du livre III du code des impositions sur les biens et services.