

ASSEMBLÉE NATIONALE

2 juin 2016

RELATIF À LA TRANSPARENCE, À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET À LA
MODERNISATION DE LA VIE ÉCONOMIQUE - (N° 3785)

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

AMENDEMENT

N ° 693 (Rect)

présenté par
M. Amirshahi

ARTICLE 54 BIS

Compléter cet article par les huit alinéas suivants :

« II. – Avant le chapitre I^{er} du titre III du livre II de la troisième partie du code du travail, il est inséré un chapitre préliminaire ainsi rédigé :

« 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 minimal appliqué dans une entreprise mentionnée à l'article L. 3230-1 ne peut être inférieur au septième du montant annuel, calculé en intégrant tous les éléments fixes, variables ou exceptionnels de toute nature qui la composent, de la rémunération individuelle la plus élevée attribuée dans l'entreprise.

« *Art. L. 3230-3.* – Toute convention ou décision ayant pour effet de porter le montant annuel de la rémunération la plus élevée définie à l'article L. 3230-2 à un niveau supérieur à sept fois celui du salaire minimal appliqué dans la même entreprise est nulle de plein droit si ce salaire n'est pas simultanément relevé à un niveau assurant le respect des dispositions du même article.

« *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. »

« III. – Les entreprises mentionnées à l'article L. 3230-1 du code du travail dans lesquelles l'écart des rémunérations est supérieur à celui prévu à l'article L. 3230-2 du même code disposent d'un délai de douze mois, à compter de la date de promulgation de la présente loi, pour se conformer aux dispositions du même article L. 3230-2. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement a pour objet d'encadrer les écarts de rémunération au sein d'une même entreprise, en prévoyant que, dans toutes les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, sous quelque forme qu'elles soient constituées, le salaire annuel le plus bas qui y est versé ne peut en aucun cas être inférieur plus de 7 fois aux rémunérations les plus hautes versées dans la même entreprise.

Le cumul de l'explosion des rémunérations perçues par certains dirigeants et du tassement des salaires dans de nombreuses entreprises rendent une telle mesure économiquement indispensable et socialement juste. Les inégalités ne séparent pas seulement ceux qui ont du travail et ceux qui n'en ont pas, elles existent aussi au sein même des entreprises.

Pour revenir à une logique de mobilité sociale, il est nécessaire d'agir sur les écarts de rémunération, et ainsi de resserrer les barreaux de l'échelle pour permettre la mobilité sociale. Plus les barreaux sont espacés, plus la reproduction sociale est forte. Moins les barreaux sont espacés, plus il est aisé de grimper dans l'échelle sociale. C'est pourquoi cet amendement propose de fixer une échelle de 1 à 7 entre les salaires d'une même entreprise.

Une telle mesure permettra aux salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat car elle aura pour effet de relever les salaires les plus bas puisque toute décision visant à porter le montant annuel de la rémunération la plus élevée dans un écart autre que celui de 1 à 7 sera considérée comme nulle, si elle n'a pas pour corollaire le relèvement du salaire le plus bas versé dans la même entreprise.