

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

16 novembre 2017

## RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 41

présenté par

M. Dharréville, M. Azerot, Mme Bello, M. Brotherson, M. Bruneel, Mme Buffet, M. Chassaigne,  
M. Dufrègne, Mme Faucillon, M. Jumel, M. Lecoq, M. Nilor, M. Peu, M. Fabien Roussel,  
M. Serville et M. Wulfranc

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 6, insérer l'article suivant:**

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Avant le chapitre I<sup>er</sup> 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.* – Le présent chapitre est applicable aux rémunérations des personnels, des mandataires sociaux et des autres dirigeants, régis ou non par le présent code, des entreprises, constituées sous forme de société, groupement, personne morale ou établissement public à caractère industriel et commercial, quel que soit leur statut juridique.

« *Art. L. 3230-2.* – Le montant annuel de la rémunération individuelle la plus élevée attribuée dans une entreprise mentionnée à l'article L. 3230-1, calculé en intégrant tous les éléments fixes, variables ou exceptionnels de toute nature dus ou susceptibles d'être dus à titre de rémunération ou d'indemnisation au cours de l'exercice comptable, ne peut être supérieur à cinquante fois le salaire annuel minimal appliqué en France pour un emploi à temps plein dans la même entreprise ou dans une entreprise qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du code du commerce.

« *Art. L. 3230-3.* – Pour chaque exercice comptable, lorsque l'application d'une décision ou d'une convention a pour effet de porter le montant annuel de la rémunération annuelle la plus élevée à un niveau supérieur à cinquante fois celui du salaire minimal annuel, définis à l'article L. 3230-2, l'ensemble des décisions ou conventions relatives à la détermination de cette rémunération sont

nulles de plein droit, sauf si le salaire minimal annuel pratiqué est relevé à un niveau assurant le respect des dispositions du même article. » ;

2° Au 1° de l'article L. 2323-17 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, après le mot : « salaires, », sont insérés les mots : « sur les écarts de rémunération des salariés et mandataires sociaux au sein de l'entreprise et des entreprises qui la contrôlent au sens de l'article L. 233-3 du code du commerce, ».

II. – 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**

Amendement de repli prévoyant un encadrement des écarts de rémunération dans la limite de 1 à 50.

Le présent amendement vise à instituer dans la loi le principe selon lequel certains écarts de rémunération sont socialement inacceptables pour le maintien de notre pacte social.

L'encadrement proposé aurait l'implication suivante : dans les entreprises où le salaire minimal correspondrait au salaire minimum interprofessionnel de croissance (smic) annuel, soit 1 480 euros bruts par mois et 17 760 euros bruts par an, la rémunération maximale annuelle ne pourrait dépasser 888 000 euros bruts en application du présent encadrement.