

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

3 septembre 2018

CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1088)

Non soutenu

**AMENDEMENT**

N ° 1065

présenté par

M. Orphelin, Mme Abba, M. Alauzet, Mme Bagarry, M. Besson-Moreau, M. Bothorel, M. Bouyx, Mme Cariou, Mme Cazarian, M. Chalumeau, Mme Charvier, Mme Colboc, Mme Couillard, M. Daniel, M. Delpon, Mme Dupont, Mme Fontenel-Personne, M. Fugit, M. Gaillard, Mme Gaillot, M. Giraud, M. Gouffier-Cha, Mme Granjus, Mme Guerel, Mme Hai, Mme Hérin, M. Kerlogot, Mme Khedher, M. Kokouendo, M. Le Bohec, Mme Lazaar, Mme Lardet, M. Martin, M. Masségli, M. Molac, Mme Mörch, M. Pellois, Mme Peyrol, M. Pichereau, Mme Pompili, Mme Rossi, M. Simian, M. Testé, Mme Tiegna, M. Touraine, Mme Tuffnell, M. Trompille et M. Vignal

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 62, insérer l'article suivant:**

Après l'article L. 225-102-3 du code de commerce, il est inséré un nouvel article ainsi rédigé :

« I.- Les sociétés mentionnées au 3° de l'article L. 123-16-2 qui dépassent, au titre du dernier exercice comptable clos et sur une base annuelle, le seuil de 5 000 employés en équivalent temps plein dans le monde ou 1 000 employés en équivalent temps plein en France rendent public annuellement et dans les conditions fixées aux II et III du présent article des informations sur les écarts de salaires au sein de leurs structures.

Lorsque la société contrôle des filiales et d'autres sociétés au sens de l'article L. 233-3, les obligations fixées aux II et III s'appliquent à l'ensemble du périmètre contrôlé par la société.

Les filiales ou sociétés contrôlées qui dépassent le seuil mentionné au premier alinéa sont réputées satisfaire aux obligations prévues au présent article dès lors que la société qui les contrôle, au sens de l'article L. 233-3, publie les éléments relatifs à l'activité de la société et de l'ensemble des filiales ou sociétés qu'elle contrôle.

II.- Les sociétés répondant aux critères prévus au I publient annuellement les éléments suivants portant respectivement sur leurs salariés en France et dans le monde dans le rapport de gestion mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 225-100 :

1° La rémunération du premier quartile ;

2° La rémunération médiane ;

3° La rémunération du troisième quartile ;

4° La rémunération moyenne ;

5° Le ratio entre la rémunération la plus haute et la rémunération médiane ;

6° Le ratio entre la rémunération la plus haute et la rémunération la plus basse ;

III.- Les sociétés répondant aux critères prévus au I publient annuellement une note d'information sur l'évolution des éléments prévus au II dans le rapport de gestion mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 225-100, en particulier l'évolution des éléments définis au 5° du II.

IV.- Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret au Conseil d'État, en ce qui concerne notamment les éléments d'information prévus au II. »

### EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement propose l'introduction d'un article du code de commerce afin d'instaurer une transparence sur les écarts de salaires dans l'entreprise. Il pose l'obligation pour les entreprises, de plus de 5000 salariés dans le monde ou de 1000 salariés en France de publier dans leur rapport annuel un ratio mesurant l'écart entre la rémunération la plus haute et la rémunération médiane et de justifier les évolutions des écarts de salaires d'année en année.

Pour rappel, il s'agit d'un engagement de campagne du Président Emmanuel Macron, qui souhaitait faire « publier par les grandes entreprises un ratio d'équité mesurant l'écart de rémunération entre le dirigeant et les salariés ».

La France est en retard sur ce sujet, une telle mesure a déjà été introduite aux États-Unis par la loi Dodd-Frank pour les entreprises cotées, qui ont publié pour la première fois en 2018, l'écart de rémunération entre le dirigeant et les salariés. Au Royaume-Uni, une mesure similaire visant à faire publier par les entreprises le ratio entre la rémunération du dirigeant et ses salariés par quartiles vient d'être votée et rentrera en vigueur l'an prochain.

Certes, la loi Sapin 2 en 2016 et la directive européenne du 13 mars 2017 sur le droit des actionnaires ont permis des avancées sur les obligations de transparence sur la rémunération des dirigeants, en renforçant le « say on pay » rendant obligatoire le vote de la part des actionnaires du montant de rémunérations des dirigeants lors de l'assemblée générale de l'entreprise. Toutefois, elle n'a qu'un caractère consultatif, puisqu'en cas de refus, le salaire fixe n'est pas remis en cause.

De même, si les salaires des dirigeants d'entreprises publiques ont été limités à 450 000 euros annuels, pour les entreprises privées il n'existe qu'une charte de bonne gouvernance. Ce code créé en 1995 par l'Association française des entreprises privées (AFEP) et le Medef contient des recommandations sur la transparence de la rémunération, mais il s'agit de recommandations de bonnes pratiques qui n'ont pas de caractère obligatoire et le Haut Comité de gouvernement d'entreprise (HCGE), chargé de veiller à l'application de ce code n'a aucun pouvoir de sanction.

Aussi, les dispositifs actuels d'auto-régulation ne sont pas encore satisfaisants pour limiter les écarts excessifs de rémunération entre le plus petit et le plus haut salaire. Ainsi, selon la plate-forme Ethics & Boards en 2017 les patrons du CAC ont perçu en moyenne 285 fois le montant du SMIC. L'obligation de publication de telles informations sur les écarts de salaires aurait un effet régulateur, puisque les entreprises devront justifier publiquement ces écarts.

Le présent amendement a été inspiré par une ONG luttant contre la fraude fiscale.