ASSEMBLÉE NATIONALE

29 septembre 2022

PLF POUR 2023 - (N° 273)

Rejeté

AMENDEMENT

N° I-CF461

présenté par

Mme Sas, Mme Arrighi, Mme Batho, Mme Belluco, M. Bayou, Mme Chatelain, M. Fournier, Mme Garin, M. Lucas, Mme Laernoës, M. Peytavie, Mme Pasquini, M. Raux, Mme Pochon, Mme Rousseau, Mme Regol, M. Julien-Laferrière, M. Iordanoff, M. Taché, Mme Sebaihi, M. Thierry, Mme Taillé-Polian et M. Ben Cheikh

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 4 , insérer l'article suivant:**

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 vingt 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 charges sociales afférentes à cette fraction de rémunération supérieure au plafond précité. Cette disposition s'applique à toutes les rémunérations directes et indirectes du salarié ou associé. »

II. – Un décret fixe les modalités d'application du présent 1 *bis*.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Nous avons bien pris note des récentes déclarations présidentielles sur « la fin de l'abondance ». À ce titre, tout le monde doit jouer sa part dans cette nouvelle ère de frugalité annoncée. C'est pourquoi nous proposons cet amendement qui incite vertueusement les entreprises pratiquant des écarts de salaires que nous pouvons considérer comme déraisonnables à mieux partager leur valeur. Pour ce faire, nous proposons la mise en place d'un levier fiscal qui permettra d'aller vers plus d'équité dans les politiques de rémunération.

Ce concept de pay ratio, effort de transparence destiné à limiter les dérives, prend ainsi de plus en plus d'ampleur et se situe dans la mouvance des doctrines de bonne gouvernance telles qu'elles se développent depuis plus d'une décennie autant sur le plan national qu'international.

Nous pouvons ainsi citer l'article 953 (b) du Dodd Franck Act états-uniens — voté en 2010, la directive du conseil de l'Europe datée du 3 avril 2017 visant à renforcer « un engagement

transparent des actionnaires dans les grandes entreprises européennes » et enfin la Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises — dite Loi Pacte — instaurant l'obligation pour les entreprises cotées de communiquer sur les écarts de rémunération entre dirigeants et salariés.

En encourageant les entreprises à augmenter les rémunérations les plus faibles pour accroître le plafond de déductibilité ou à maîtriser ses rémunérations les plus élevées, cette mesure s'inscrit dans la lutte contre les inégalités salariales telle que nous la concevons.