

ASSEMBLÉE NATIONALE

18 octobre 2024

PLF POUR 2025 - (N° 324)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N ° I-2019

présenté par

M. Tavel, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani, M. Arenas, M. Arnault, Mme Belouassa-Cherifi, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard, M. Cadalen, M. Caron, M. Carrière, Mme Cathala, M. Cernon, Mme Chikirou, M. Clouet, M. Coquerel, M. Coulomme, M. Delogu, M. Diouara, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Feld, M. Fernandes, Mme Ferrer, M. Gaillard, Mme Guetté, M. Guiraud, Mme Hamdane, Mme Hignet, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Lahmar, M. Laisney, M. Le Coq, M. Le Gall, Mme Leboucher, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lejeune, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Élisa Martin, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Mesmeur, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Nosbé, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Ratenon, M. Saint-Martin, M. Saintoul, Mme Soudais, Mme Stambach-Terrenoir, M. Taché, Mme Taurinya, Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 13, 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 cinquante fois le montant annuel du salaire le plus faible versé dans la même entreprise. 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.

« La rémunération définie à l'alinéa précédent correspond à l'ensemble des rémunérations directes et indirectes du salarié ou de l'associé.

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

II. – Le I entre en vigueur à compter de la promulgation de la présente loi.

III. – Au plus tard trois ans après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport évaluant l'impact de l'application du I du présent article sur le produit de l'impôt sur les sociétés et sur les entreprises.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Ce dernier amendement de repli du groupe LFI-NFP propose de ne plus décompter des charges des entreprises les tranches supérieures de revenus qui s'apparentent à de la rémunération excessive, c'est-à-dire au-dessus de 50 fois le salaire le plus faible ayant cours dans l'entreprise.

Cet amendement permet une augmentation des recettes de l'État, tout en créant un mécanisme d'incitation à augmenter en priorité les plus petits revenus au sein d'une entreprise.

Faisant jouer pour elle la pression à l'emploi, les grandes entreprises ont pour habitude de refuser d'augmenter les petites rémunérations. Ce refus est accentué par les généreuses exonérations de cotisations mises en place sous Macron, dont pas pérennisation du CICE, qui se concentrent sur les petits salaires et rendent plus coûteuses leur augmentation. Ce n'est certainement pas en réduisant encore les cotisations, prétexte commode pour détruire la sécurité sociale, que nous améliorerons les faibles revenus.

Ce phénomène est statistiquement marqué : alors que 12% des salariés touchaient le SMIC en 2021, ce sont désormais 17,3%. Cette « smicardisation » du monde du travail, largement commentée, tient à la préférence des grandes entreprises d'allouer ses moyens en rémunération de dirigeants et d'actionnaires. En 2022, la rémunération de M. Pouyanné le patron de Total représentait 7,33 millions d'euros, soit près de 450 SMIC. La même année, Total dégageait 19,5 milliards d'euros de bénéfices. Si ces sommes ont de quoi faire tourner la tête, la réalité salariale est tout autre : un assistant de vente restera pour sa part bloqué à environ 1 600 euros tout juste au-dessus du SMIC. Le problème est malheureusement beaucoup plus large que cette seule entreprise : comme l'a montré Oxfam, Daniel Julien, PDG de Teleperformance, gagne 1 484 fois plus que le salarié moyen de l'entreprise.

De tels écarts ne sont ni souhaitables ni tolérables : c'est bien la consommation populaire qui stimule l'activité économique, c'est bien l'augmentation des petits revenus qui améliorent véritablement les conditions de vie dans le pays. À l'inverse, les rémunérations stratosphériques de ceux qui ont déjà tout ne font qu'alimenter un peu plus les sommes dédiées au boursicotage sur les marchés financiers.

Des mécanismes régulateurs sont pourtant possibles : dans les entreprises publiques comme EDF ou La Poste, un plafond de 450 000 euros maximum par an existe. Malheureusement, les grandes entreprises privées ne font pas preuve de la même modération. C'est donc à la puissance publique d'agir afin que les entreprises réduisent les écarts excessifs de revenus en leur sein.

Nous proposons donc que la fraction des rémunérations supérieures à 50 fois la plus basse rémunération, et les cotisations qui y sont associées, ne soient plus déductibles du calcul de l'impôt sur les sociétés. L'entreprise aura ainsi un intérêt financier à augmenter ses rémunérations les plus faibles, ou à maîtriser ses rémunérations les plus élevées pour accroître le plafond de déductibilité.

En effet, le coût de ces rémunérations excessives n'a pas à peser indirectement sur la collectivité, en étant partiellement absorbé par des réductions d'impôts.

Rappelons que le dernier centile de revenu se situe en France au-dessus de 9 973 euros. Notre proposition, en ne touchant mécaniquement que les revenus au-dessus de cinquante fois le SMIC, se situe à un niveau bien plus élevé. Elle ne concerne en conséquence qu'une infime minorité.