

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 octobre 2025

PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2026 - (N° 1906)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N ° I-2561

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. Aurélien Taché, Mme Taurinya, Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 12, insérer l'article suivant:**

I. – L'article 244 quater B du code général des impôts est complété par un VII ainsi rédigé :

« VII. – Lorsqu'une société bénéficie du crédit d'impôt mentionné au I, celle-ci s'engage à respecter un encadrement des écarts de rémunération au sein d'une même entreprise, tel que prévu aux articles L. 3230-1 et suivants du code du travail.

« Dans le cas contraire, l'entreprise se voit privée de possibilité de bénéficier de crédit d'impôt pour les deux années suivantes et l'État peut exiger le remboursement du crédit d'impôt perçu. »

II. – Au début 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 salariés ou mandataires sociaux, 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 maximal ou de la rémunération maximale appliquée dans une entreprise mentionnée à l'article L. 3230-1, calculé en intégrant tous les éléments fixes, variables ou exceptionnels de toute nature qui la composent, ne peut être supérieur à vingt fois le montant annuel du salaire le plus faible versé dans la même entreprise.

« Art. L. 3230-3. – Toute convention ou décision ayant pour effet de porter le salaire au sein d'une entreprise à un montant ne respectant pas les dispositions de l'article L. 3230-2 est nulle de plein droit.

« 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, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale prévue à l'article L. 2323-15. »

III. – Les dispositions du II du présent article s'appliquent, à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, à tout contrat conclu ou renouvelé et toute décision prise ou renouvelée, déterminant les modalités du salaire ou de la rémunération d'un salarié ou d'un mandataire social.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement, le groupe de La France insoumise propose de conditionner le bénéfice du crédit d'impôt recherche (CIR) aux entreprises qui mettent en place une politique vertueuse de rémunération des salarié·es.

Cet amendement est une réponse à l'accélération sans borne des écarts de rémunération dans les grandes entreprises : au sein du CAC 40, l'écart de rémunération entre celle du dirigeant et le salaire moyen de la même entreprise a augmenté de 75 % en 10 ans.

Le Directeur Général de Stellantis, M. Carlos Tavares a touché en 2023 un salaire de 36,5 millions d'euros : 518 fois le salaire moyen de son entreprise, et 1700 fois le Smic. Il s'est augmenté de 56 % quand la négociation annuelle obligatoire (NAO) dans l'entreprise proposait, pour les salariés, une augmentation moyenne de 3,5 %.

Une répartition plus juste des richesses invite à mettre en place un encadrement des rémunérations au sein d'une même entreprise, pour garantir un écart de 1 à 20 entre le salaire le plus bas et la rémunération la plus haute dans une même entreprise privée.

La recherche et l'innovation sont les principales sources de production de la valeur dans nos entreprises. Il n'y aucune légitimité pour qu'un patron, qui ne produit aucune richesse réelle, soit rémunéré 500 ou 1000 fois plus que les chercheurs et les chercheuses. D'autant plus que ces salaires indécents participent à la compression des rémunérations des autres salarié·es du collectif de travail.

L'innovation dans une entreprise n'étant pas possible sans ses salarié·es, il convient d'encadrer les rémunérations pour mieux valoriser les personnels qui participent réellement aux activités de recherches. Nous proposons donc de supprimer la possibilité de bénéficier du crédit d'impôt recherche pour les entreprises qui ne mettraient pas en place ce type d'encadrement des salaires.