

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 octobre 2025

PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2026 - (N° 1907)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 896

présenté par

Mme Amiot, Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, 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 Élisabeth 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, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 8, insérer l'article suivant:**

I. – Au début du titre III du livre II de la troisième partie du code du travail, il est ajouté un chapitre I^{er} A ainsi rédigé :

« CHAPITRE I^{er} A

« Encadrement des écarts de rémunération au sein d'une même entreprise

« *Art. L. 3233.* – Le présent chapitre est applicable 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. 3233-1.* – Le montant annuel du salaire maximal ou de la rémunération maximale appliqué 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. 3233-2. – 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. 3233-3. – 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.

« Art. L. 3233-4. – Lorsque les rémunérations appliquées dans l'entreprise ne respectent pas les dispositions mentionnées à l'article L. 3230-2 du présent code, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est une majoration du taux net de cotisations définies à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, applicable aux entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés et soumises à la tarification individuelle ou mixte. Les conditions d'application de cette mesure sont fixées par décret. Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du même code. »

II. – Le I du présent article s'applique, 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

Cet amendement du groupe parlementaire La France Insoumise vise l'instauration d'une pénalité financière pour les entreprises ne respectant pas un écart de 1 à 20 entre le salaire le plus bas et la rémunération la plus haute dans une même entreprise privée.

L'ensemble des rémunérations fixes, variables ou exceptionnelles sera prise en compte pour le calcul de ces rémunérations.

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.

L'ex Directeur Général de Stellantis, M. Carlos Tavares, avait 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 les NAO dans l'entreprise proposait une augmentation moyenne de 3,5 %. En 2024, il a non seulement touché 23 millions d'euros au total, dont 500 000 euros de prestations de retraite, mais également une prime de départ de 12 millions d'euros !

Absolument rien ne justifie qu'une personne gagne 1700 fois plus qu'un salarié de la même entreprise.

La pénalité visée par le présent amendement prend la forme d'une surcotisation et abondera le fonds de solidarité vieillesse qui assure le financement des allocations du minimum vieillesse. Les

inégalités pendant la vie active se perpétuant à la retraite, il est temps de mettre fin à ces inégalités de salaire.