



N° 680

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 3 décembre 2024.

PROPOSITION DE LOI

pour la valorisation du travail, l'équité salariale et la reconnaissance de l'ancienneté,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par
M. Ludovic MENDES,
député.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les augmentations successives du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ces dernières années (212 euros brut en trois ans) ont été plus rapides que les hausses générales des salaires, entraînant un phénomène de compression des bas salaires. Depuis 2021, la proportion de travailleurs rémunérés au SMIC est passée de 12 % à 17 %, soit une augmentation d'un million de salariés supplémentaires.

Aujourd'hui nous avons tendance à percevoir le SMIC comme une référence en termes de salaire. Initialement créée pour lutter contre la pauvreté, le SMIC n'a pas vocation à être perçu par un nombre croissant de salariés. C'est malheureusement le chemin que nous prenons, ce n'est pas acceptable.

Aujourd'hui, le pouvoir d'achat est la priorité des Français. Les mutations économiques de notre société, combinées à un contexte inflationniste, ont accentué cette problématique et nous obligent à y répondre. Cependant, nous assistons à un nivellement des emplois par le bas, avec une proportion croissante de travailleurs rémunérés au SMIC.

Conscients de cette problématique, nous avons pris des mesures pour encourager la répartition de la valeur au sein de l'entreprise. Toutefois, cette redistribution reste inégale et dépend encore largement de la discrétion des employeurs.

Depuis sept ans, la politique économique menée en faveur de l'emploi, et indirectement au profit des entreprises, a porté ses fruits en réduisant le chômage et en générant de la richesse. Cependant, cette création d'emplois n'a pas été suffisante. L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) ont annoncé en 2023 que 1,737 million d'emplois salariés ont été créés, plus 466 000 emplois non-salariés, soit plus de 2 millions d'emplois nouveaux depuis 2017. Cette augmentation spectaculaire aurait dû s'accompagner d'un choc de croissance. Or, cela ne s'est pas concrétisé comme tel, avec pour cause principale, le fait que la majorité des emplois créés sont peu qualifiés et offrent un faible pouvoir d'achat.

Comment expliquer que notre pays et nos entreprises génèrent de la valeur ajoutée depuis des années, mais que les salaires, eux, stagnent ?

Seules les entreprises ont réellement profité de cette politique, au détriment des salariés, qui, en dehors des ajustements salariaux liés à l'inflation, n'ont pas vu leurs rémunérations augmenter.

Plusieurs axes doivent être explorés pour que cette répartition des richesses devienne effective.

Premièrement, les salaires : c'est l'élément central de la relation entre l'employé et l'employeur. Bien que le monde du travail ait évolué et que d'autres avantages, comme le télétravail, soient désormais proposés, le salaire reste la priorité. Nous constatons également que les mécanismes de bien-être au travail, destinés à fidéliser les employés, ont leurs limites, que ce soit pour des raisons culturelles ou sociales.

Dans un monde où la mobilité professionnelle s'est considérablement accrue, combinée à un taux de chômage faible facilitant les mouvements des salariés, les entreprises doivent mettre en place des outils de fidélisation adaptés.

Permettre aux salariés de se sentir valorisés, au sein de leur entreprise, passe par la reconnaissance de leur travail, et cette reconnaissance s'obtient en grande partie grâce à une rémunération adéquate. En effet, un salarié qui ne perçoit aucune perspective d'évolution salariale verra sa productivité baisser et ne créera donc pas la valeur ajoutée attendue.

Un équilibre doit être trouvé entre un salarié productif, qui dispose de perspectives d'évolution, tant sur le plan du statut que du salaire, et un chef d'entreprise dont les salariés adhèrent aux valeurs de l'entreprise, grâce à des mécanismes de rémunération justes.

C'est dans cette optique que les mesures proposées visent à rééquilibrer la relation employeur/salarié et à redistribuer de manière plus équitable la valeur ajoutée.

Ainsi, les négociations salariales au sein de toutes les branches d'activité doivent avoir lieu chaque année, au lieu d'une fois tous les quatre ans, comme cela se pratique actuellement. Nous l'avons vu précédemment : le SMIC a augmenté de plus de 15 % brut en deux ans et demi, et les quatre ans d'attente entre les négociations ne sont plus raisonnables, certaines grilles salariales étant même inférieures au niveau du SMIC, ce qui n'est pas acceptable.

Deuxièmement, il est nécessaire que l'ancienneté devienne un critère pris en compte de manière systématique pour tous les employés. Cette

ancienneté serait récompensée par une prime, effective après un certain nombre d'années passées dans l'entreprise.

Ainsi, au moment de s'engager, les salariés sauront quels seront les paliers d'augmentation salariale en fonction de leur ancienneté, ces paliers étant définis par les accords de branche ou négociés avec l'employeur sur la base d'un minimum garanti.

Cette visibilité permettra à chaque salarié de voir sa fidélité à l'entreprise récompensée. Pour les employeurs, cela présente plusieurs avantages. Le premier, est qu'ils disposent d'un outil supplémentaire de fidélisation. Le second, est qu'ils peuvent anticiper l'évolution de leur masse salariale pour les années à venir. La généralisation de la prime d'ancienneté dans le monde du travail est donc bénéfique, tant pour les salariés que pour les employeurs.

Une visibilité qui peut être accrue pour les salariés avec la mise en place de grilles salariales. Mécanisme existant dans les 156 branches professionnelles et qui permet une transparence ainsi que de perspectives d'évolutions pour le salarié. De plus, grâce à ces grilles salariales, toute velléité de discrimination liée à l'âge, au sexe ou toute autre forme de distinction, est écartée.

Au regard de ces éléments, il est impératif que le travail soit mieux rémunéré, et tous ces outils vont dans ce sens. L'objectif principal est que ces négociations aient lieu au sein même des branches, en prenant en compte les problématiques et spécificités de chaque branche ou catégorie d'entreprises. La loi doit fixer un cap, sans imposer une uniformité qui nuirait à la souplesse et à l'adaptabilité des entreprises.

Cependant, les branches qui ne respectent pas l'esprit des négociations pourront se voir contraindre, par ordonnance, d'augmenter les salaires d'un pourcentage défini par le gouvernement, sur la base des données économiques jugées pertinentes.

L'**article 1^{er}** modifie l'article L. 2241-1 du code du travail et a pour objectif d'obliger les branches à mener des négociations salariales annuelles. Le délai de quatre ans prévu par la loi sera ainsi réduit à un an, au regard de l'évolution substantielle du coût de la vie. La place des seniors au sein de l'entreprise sera également prise en compte dans ces négociations annuelles.

Une contrainte implicite sera mise en place pour les branches qui ne respectent pas les négociations, avec un mécanisme de hausse automatique des salaires dans les branches qui n'auraient pas conclu d'accords.

L'**article 2** marque la généralisation de la prime d'ancienneté, en fixant un pourcentage minimum d'augmentation du salaire de base pour chaque cycle continu de trois ans dans l'entreprise.

L'**article 3** impose la mise en place de grilles salariales dans toutes les entreprises, afin qu'elles disposent d'une structure cohérente pour la rémunération de leurs employés. Toutefois, si des grilles salariales existent déjà dans des accords de branche ou au sein même des entreprises, ce sont les grilles les plus favorables qui s'appliqueront.

L'**article 4** quant à lui garantit la portabilité des acquis salariaux obtenus quand un salarié effectue une mobilité professionnelle dans une entreprise de la même branche.

Enfin l'**article 5** octroie un délai d'un an aux branches pour se mettre en conformité avec le code du travail.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① Le code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'article L. 2241-1 est ainsi modifié :
- ③ a) Le premier alinéa est ainsi modifié :
- ④ – le mot : « quatre » est supprimé ;
- ⑤ – la référence : « 5° » est remplacée par la référence : « 6° » ;
- ⑥ – le mot : « cinq » est remplacé par le mot : « deux » ;
- ⑦ – les références : « 6° et 7° » sont remplacées par les références : « 7° et 8° » ;
- ⑧ b) Les 6° et 7° sont ainsi rédigés :
- ⑨ « 6° Une négociation sur les conditions d'accès aux emplois pour les travailleurs seniors.
- ⑩ « 7° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ; »
- ⑪ c) Est ajouté un 8° ainsi rédigé :
- ⑫ « 8° Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière. »
- ⑬ 2° L'article L. 2241-7 est complété par un II ainsi rédigé :
- ⑭ « II. – En complément du I, à défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 ou en cas de non-respect de ces stipulations, une augmentation des salaires de manière automatique de tous les employés des entreprises faisant partie des entreprises des branches concernées peut être effectuée, dans des conditions prévues par décret. »

Article 2

- ① La prime d'ancienneté est obligatoire au sein des conventions de branche ou, à défaut, par des accords professionnels avec comme base minimale 2 % tous les trois ans. Les conditions d'octroi de cette prime d'ancienneté sont négociées directement entre les employeurs et les représentants des salariés.
- ② Pour toutes les entreprises ne disposant ni d'accords de branche, ni de convention collective, ni de conditions prévues dans son contrat de travail, de dispositions qui encadrent les conditions à la prime d'ancienneté, le salarié perçoit une prime d'ancienneté tous les trois ans de présence continue dans l'entreprise, d'un montant minimal représentant au moins 3 % de son salaire de base.

Article 3

- ① Le chapitre II du titre IV du livre III de la troisième partie du code du travail est complété par un article L. 3342-2 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 3342-2.* – Tous les accords de branches doivent justifier de l'existence d'une grille salariale. Les entreprises peuvent se voir réserver le droit d'instaurer elles-mêmes des grilles salariales uniquement si ces dernières sont plus favorables. »

Article 4

- ① Le chapitre II du titre IV du livre III de la troisième partie du code du travail est complété par un article L. 3342-3 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 3342-3.* – Les salariés ayant obtenu des avantages financiers ou matériels, liés à leur parcours professionnel antérieur, conservent ces avantages lorsqu'ils effectuent une mobilité professionnelle entre deux entreprises de la même branche. »

Article 5

- ① Le chapitre II du titre IV du livre III de la troisième partie du code du travail est complété par un article L. 3342-4 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 3342-4.* – Les branches qui ne sont pas en conformité avec le code du travail disposent d'un délai d'un an pour le faire à compter de la

promulgation de la loi n° du pour la valorisation du travail, l'équité salariale et la reconnaissance de l'ancienneté. Passé ce délai, les grilles salariales des branches qui ne sont pas en conformité sont mises à jour, dans des conditions prévues par décret. »