



N° 1610

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 janvier 2019.

PROPOSITION DE LOI

*visant à **augmenter le salaire minimum et interprofessionnel de croissance et les salaires en accompagnant les très petites entreprises et petites et moyennes entreprises,***

(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 Mesdames et Messieurs

Stéphane PEU, Jean-Philippe NILOR, Huguette BELLO, Moetai BROTHERSON, Alain BRUNEEL, Marie-George BUFFET, André CHASSAIGNE, Pierre DHARRÉVILLE, Jean-Paul DUFRÈGNE, Elsa FAUCILLON, Sébastien JUMEL, Manuëla KÉCLARD-MONDÉSIR, Jean-Paul LECOQ, Fabien ROUSSEL, Gabriel SERVILLE, Hubert WULFRANC,

Député-e-s.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'ampleur des mobilisations successives de nos concitoyens depuis le mois de novembre 2018 révèle une profonde demande de justice sociale dans notre pays. Les revendications des Gilets jaunes liées au pouvoir d'achat montrent la nécessité d'un meilleur partage des richesses produites et la volonté de vivre dignement avec des salaires décents, au moment où une minorité d'acteurs continue de capter l'essentiel des profits. Depuis 30 ans, la part des salaires dans la valeur ajoutée n'a cessé de perdre du terrain au profit de la part des richesses distribuée sous forme de dividendes. Résultat, en 2018, les grandes entreprises du CAC 40 ont versé à leurs actionnaires des dividendes record d'un montant de 57 milliards d'euros.

Parallèlement, en France, les salaires continuent de stagner pour les salariés du secteur privé comme pour les fonctionnaires. Ce constat est d'autant plus fort que les travailleurs se situent en bas de l'échelle des revenus. Ainsi, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) hexagonal est celui qui a le moins augmenté en Europe au cours des dernières décennies. Le salaire minimum polonais, qui représentait 15 % du SMIC français en 1999, en pèse désormais 32 %, le salaire minimum roumain qui n'en valait que 2,6 % atteint aujourd'hui 21,5 % du SMIC français, et le salaire minimum espagnol est passé de 47 % à 69 % du SMIC hexagonal dans le même temps. Ce faisant, nous assistons à une polarisation croissante entre des emplois mal payés et peu qualifiés et des emplois hautement qualifiés et bien rémunérés. Cette situation ne fait qu'accroître la fracture sociale et les inégalités de revenus dans notre pays.

Les politiques visant l'abaissement du « coût du travail » menées par les gouvernements successifs depuis les années 1990, avec l'appui de la Commission européenne, et qui se poursuivent aujourd'hui, portent une lourde responsabilité dans la situation économique et sociale actuelle.

Ces orientations, visant à limiter la revalorisation du facteur travail, se sont d'abord traduites par des mesures d'exonérations massives de cotisations sociales au profit des employeurs. Depuis la mise en place, en 1993, des allègements sur les bas salaires, prolongée par la réduction générale « Fillon » en 2003, ces dispositifs n'ont cessé de prendre de l'ampleur, notamment avec la mise en place du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) en 2013.

Avec des effets très incertains sur les créations d'emplois, les salaires et les investissements, ces politiques ont surtout contribué à créer des « trappes à bas salaires » en enfermant un nombre croissant de travailleurs dans la spirale de la précarité. La France est désormais le pays d'Europe où le SMIC est le plus soutenu par la puissance publique, le taux de cotisation patronale ne représentant plus que 2 % du salaire brut. Avec cette politique d'assistanat aux entreprises, ces dernières sont fortement incitées à créer en priorité des emplois payés au SMIC. Cela les dissuade d'augmenter ensuite les salaires des smicards, tout en privant la sécurité sociale de cotisations sociales nécessaires à son financement. Sur le plan économique, les effets de ces politiques sont également désastreux car elles empêchent une montée en qualifications des travailleurs, et donc une montée en gamme de notre économie dans son ensemble.

Parallèlement, sous l'effet de la pensée libérale dominante, plusieurs décisions ont contribué à bloquer la progression des salaires. Ainsi, hormis en 2012, le SMIC n'a pas connu de coups de pouce au-delà de la revalorisation légale depuis près de dix ans, la faute à des décideurs politiques préférant suivre scrupuleusement les recommandations du comité d'experts sur le SMIC, dont la composition et le manque d'hétérogénéité posent de plus en plus question. Dans le secteur public, le point d'indice est gelé depuis 2010 au nom du dogme de la réduction de la dépense publique. Ajoutons à cela les dernières réformes visant à démanteler le droit du travail mises en place en 2016 et 2017 qui contribuent à affaiblir les organisations syndicales et les capacités de négociation des travailleurs face à leur employeur.

À l'inverse, les gouvernements successifs ont privilégié des outils périphériques au salaire pour accroître le pouvoir d'achat des travailleurs. Dans l'entreprise, la participation et l'intéressement sont devenus des instruments de contournement du salaire. En outre, plutôt que d'inciter les entreprises à augmenter leurs salariés, l'État est venu se substituer à des employeurs défaillants en accordant des prestations sociales visant à compléter les bas revenus. Telle est la logique des dispositifs de la prime pour l'emploi ou du RSA activité qui ont ensuite donné lieu à la création de la prime d'activité. Cette confusion des rôles entre la puissance publique et les entreprises privées est dangereuse car elle légitime, voire encourage, la précarisation du marché du travail et l'irresponsabilité sociale des employeurs.

Force est de constater que ces politiques ont échoué en matière économique et sociale. L'économie reste atone, le chômage de masse

perdure, les inégalités sociales progressent, et un nombre croissant de salariés sont enfermés dans des postes peu rémunérés et mal qualifiés. Et tandis que certains captent une grande partie des richesses créées en tirant profit d'un système capitaliste de plus en plus financiarisé et globalisé, pour nombre de nos concitoyens, le travail ne protège plus de la pauvreté. Ces politiques et les conséquences économiques et sociales qui en découlent, contribuent à saper notre pacte social et républicain.

Sans tirer les conséquences de ces constats, le Président de la République a annoncé le lundi 10 décembre 2018 des mesures sur le pouvoir d'achat, adoptées dans le cadre de loi portant « mesures d'urgence économique et sociale », qui s'inscrivent dans la même logique. Loin de répondre à la demande de revalorisation des salaires et notamment du SMIC, il s'agit de mobiliser des instruments d'évitement du salaire socialisé : heures supplémentaires exonérées, prime exceptionnelle nette de cotisations et d'impôts, augmentation d'une prestation sociale pour compléter les bas revenus. Ces mesures, financées soit, par de nouvelles exonérations de cotisation sociales, soit par la solidarité nationale et donc les contribuables, ne sont pas à la hauteur des attentes exprimées par nos concitoyens de pouvoir vivre dignement de leur travail. Surtout, ces annonces laissent de côté un nombre important de personnes. Alors que seulement un salarié au SMIC sur deux sera concerné par la revalorisation de la prime d'activité, les salariés à temps très partiels, les étudiants, une grande partie des agents de la fonction publique, les bénéficiaires des minimas sociaux, ou encore les privés d'emploi sont complètement exclus du champ de ces mesures.

*

* *

Il est urgent de répondre aux demandes de dignité et de justice sociale qui s'expriment dans notre pays en faisant en sorte que le travail paye. Le seul moyen d'atteindre cet objectif est de mieux rémunérer le travail par l'augmentation des salaires bruts. Il s'agit de poursuivre un double objectif : augmenter le salaire immédiat mais également accroître le salaire différé, celui qui ouvre ensuite des droits à la retraite, à une allocation chômage, ainsi qu'à une couverture santé de qualité. Par le mécanisme de la cotisation sociale, c'est bien l'ensemble de notre système de sécurité sociale qui tire profit de l'augmentation des salaires.

C'est tout l'objet de cette proposition de loi qui se fixe pour ambition de revaloriser les salaires des travailleurs et de contribuer à un meilleur partage des richesses produites dans notre pays.

Bien loin des banalités et autres idées reçues propagées par la sphère politico médiatique dominante, notre pays dispose de marges de manœuvre financières importantes. Nos concitoyens, présents dans la rue et sur les ronds-points, en sont conscients. En rétablissant l'impôt de solidarité sur la fortune ou en supprimant le prélèvement forfaitaire unique à 30 % sur les revenus du capital, mesures entrées en vigueur début 2018, la puissance publique disposerait de moyens pour mener des politiques publiques autrement plus ambitieuses.

Dès sa mise en œuvre en janvier 2013, la légitimité et l'utilité du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) ont été largement questionnées. Consistant à octroyer aux entreprises un crédit d'impôt calculé sur la base des rémunérations inférieures à 2,5 SMIC, ce dispositif a été mis en place sans conditionnalité en termes d'investissements réalisés ou d'emplois créés, sans ciblage selon le type d'entreprise – petite, moyenne ou grands groupes – et son exposition à la concurrence internationale. Sa « montée en puissance » a conduit l'État à se priver d'environ 20 milliards d'euros chaque année, 111 milliards d'euros cumulés depuis son entrée en vigueur. Pour quels effets sur le plan économique, sur le « front » de l'emploi, sur la montée en gamme de nos entreprises, sur la formation et le niveau de qualification des salariés ? Les évaluations successives remises par France stratégie, organisme chargé d'étudier les effets du CICE, sont on ne peut plus limpides : peu, trop peu d'emplois créés ou sauvegardés (entre 85 000 et 100 000 emplois sur la période 2013-2015), loin du million d'emplois promis par le patronat ; des secteurs ou des entreprises tirant profit du dispositif quand bien même ils n'en ont pas besoin ; un développement de notre économie et notre industrie en deçà des attentes. Malgré ces résultats bien ternes, la pérennisation du CICE, à travers sa transformation en baisse de cotisations sociales patronales de 6 points, a été actée. Pire, 2019 verra se cumuler les deux dispositifs : le CICE « ancienne version » (crédit d'impôt) et le CICE « nouvelle version » (suppression de cotisations sociales patronales) ! Le coût budgétaire est inédit puisqu'il devrait s'élever à environ 40 milliards d'euros, représentant 1,8 point de produit intérieur brut. Un tel volume d'argent public (ce « pognon de dingue ») accordé sans conditionnalité ni ciblage, qui vient s'ajouter aux allègements généraux qui représentent chaque année environ 27 milliards d'euros, est difficilement acceptable pour quiconque est attaché au bon usage des deniers publics et à

la justice fiscale. Au regard des besoins urgents de notre pays, ce choix doit être remis en cause.

En plus de faire montre de leur inefficacité, ces aides publiques ont pu être de profonds vecteurs d'injustice entre acteurs économiques. Des grands groupes ont ainsi siphonnés indûment des montants d'aides publiques qui n'auraient pas dû leur être attribuées au regard de leur activité et des bénéficiaires qu'ils en tirent. Y compris sur cet aspect, les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME) doivent donc faire face à une concurrence des grands groupes qui ne peut être qualifiée de loyale. Aujourd'hui, comment pourrait-on la qualifier ainsi au regard des pratiques d'optimisation commerciale, fiscale et sociale mises en œuvre par les grandes entreprises ? Les TPE et PME n'ont pas la même force de frappe. Elles doivent couvrir des frais, notamment financiers, qui peuvent être importants. Elles ne disposent pas des moyens techniques et administratifs dont disposent les multinationales. Pour les salariés, le constat est assez similaire en termes de conditions de travail et de rémunération. Dans bien des cas, les salariés évoluant dans une grande entreprise bénéficient de conditions plus favorables, avec des droits plus importants.

La puissance publique doit corriger le tir. Les TPE et les PME sont les poumons économiques de nos centres-villes et de nos territoires. Elles sont de puissants vecteurs de création d'emplois. Compte tenu de leurs besoins et de ceux de leurs salariés, un accompagnement efficace doit être apporté par la collectivité. La hausse progressive du SMIC viendra apporter une solution attendue par les salariés, qui stimulera l'économie, la demande, les carnets de commande, et créera d'autres emplois à court, moyen ou long terme sur les territoires. Pour autant, les effets de la hausse des salaires sur la situation comptable et financière des TPE et PME doivent être anticipés. Par conséquent, une aide directe doit leur être accordée pour sécuriser une augmentation pluriannuelle du salaire minimum. Pour prendre en compte les spécificités de ces territoires, cette aide aux TPE et PME doit être majorée dès lors que le contrat de travail est localisé dans les collectivités d'outre-mer. Une aide complémentaire et spécifique doit également être accordée aux TPE et PME qui pérennisent un contrat de travail. En sus d'une aide directe, un fonds dédié, prenant appui sur les territoires, doit être instauré en vue d'accorder des moyens de financement inédits à ces acteurs en vue de faciliter les embauches, la pérennité des relations de travail, la hausse des salaires et l'investissement matériel.

*

* *

L'article 1^{er} prévoit ainsi une revalorisation du SMIC étalée sur quatre ans pour atteindre 1 800 euros bruts au 1^{er} janvier 2022, correspondant à un salaire net de 1 400 euros. Dès le 1^{er} juillet 2019, les deux millions de travailleurs au SMIC verraient leurs fiches de paie revalorisées de 100 euros bruts. Cette première hausse serait largement financée en 2019 puisque les entreprises bénéficieraient cette année-là d'un doublement du CICE qui s'apparente à un transfert sans contreparties de 40 milliards d'euros d'argent public à leur profit. Les montants d'aides versées sont tels qu'ils sont en mesure de financer une augmentation du SMIC. Cette mesure bénéficierait également aux travailleurs qui perçoivent un salaire autour du SMIC ainsi qu'aux salariés à temps partiels, largement exclus de la prime d'activité, par l'effet de diffusion que génère une augmentation du salaire minimum sur les salaires supérieurs. Enfin, dans la perspective de permettre des hausses générales de salaires pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé, et pour tenir compte de la revalorisation importante du SMIC, le présent article prévoit l'ouverture de négociations salariales dans chaque branche afin d'aboutir dans un délai d'un an à la revalorisation des grilles de salaires conventionnelles.

L'article 2 tire les conséquences de l'inefficacité des politiques d'abaissement du « coût du travail » en matière de salaires et d'emplois et plus particulièrement de la gabegie d'argent public engendrée par le CICE et sa transformation en réduction de cotisations patronales, en prévoyant l'extinction progressive de ce dispositif entre 2020 et 2022. Une telle mesure serait de nature à dégager des moyens publics importants par rapport à la trajectoire budgétaire initialement prévue : 7 milliards d'euros en 2020, 14 milliards d'euros en 2021, et 21 milliards d'euros à partir de 2022. Les sommes publiques récupérées seraient prioritairement affectées au soutien des TPE-PME en matière de développement économique, de salaires, d'embauches et d'investissement comme le prévoient les articles suivants de la présente proposition de loi. Les ressources financières dégagées pourraient également être mobilisées rapidement afin de revaloriser le point d'indice des fonctionnaires gelé depuis 2010, dans le cadre de négociations avec les syndicats de la fonction publique. Ces sommes pourraient enfin permettre à l'État de financer des politiques publiques ambitieuses dans le domaine du logement, de la santé, de la protection sociale, dans l'objectif global de réduire la fracture sociale et territoriale.

L'article 3 institue un fonds de soutien aux TPE, PME et structures du secteur tertiaire non marchand hors administration publique (ex : les associations), financé notamment par des concours de l'État rendus disponibles en application des dispositions prévues à l'article 2. Les collectivités territoriales pourraient également participer à son financement. Ce fonds a vocation à apporter des solutions financières aux TPE, PME par le biais d'aides directes, de prêts (à taux zéro) et d'autres outils de financement. Il viendrait accompagner ces acteurs dans la hausse progressive des salaires, l'embauche, la pérennisation des relations de travail et les investissements matériels. À ces fins, une convention avec le système public bancaire (Caisse des dépôts et consignation, La Banque Postale, Bpifrance) doit être conclue pour permettre le développement d'outils de financement utiles. Ce fonds s'attache à octroyer des aides bonifiées, plus importantes, pour les collectivités d'outre-mer compte tenu des spécificités et des besoins de ces territoires. Sa gestion serait à la fois nationale et territoriale, prenant appui sur les échelons territoriaux les plus pertinents en matière de développement économique (Régions, EPCI) afin d'être au plus près des besoins. Elle doit permettre la participation d'acteurs, organismes, associations, organisations syndicales et citoyens dans la sélection des projets, les modalités d'accompagnement et dans les modalités d'évaluation et de contrôle. Assorti d'un dispositif anti-abus, cet outil ambitionne donc d'accompagner de façon pérenne les projets de ces acteurs.

L'article 4 crée à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022, une aide publique directe pour les TPE-PME et structures du secteur tertiaire non marchand hors administration publique. Compte tenu des dispositions prévues à l'article 1^{er}, un accompagnement financier spécifique doit être apporté à ces acteurs. L'accompagnement proposé prend la forme d'une subvention directe pouvant être perçue au cours du premier semestre suivant un exercice au cours duquel le SMIC a été revalorisé. Les montants prévus sur les trois années d'application du dispositif sont évolutifs et progressifs (au maximum 2 000 euros en 2020, 2 000 euros en 2021 et 3 000 euros en 2022). Les montants ainsi retenus offrent à ces acteurs une compensation conséquente suite à la baisse progressive des taux prévue à l'article 2. Des aides complémentaires pourraient être accordées dès lors qu'une relation de travail a été pérennisée (transformation d'un CDD en CDI par exemple). Les montants des aides accordées doivent être, conformément aux dispositions de cet article, majorées de 20 % pour les collectivités d'outre-mer compte tenu des spécificités et des besoins de ces territoires. Assorties d'un mécanisme visant à interdire tout abus, les premières subventions pourraient être

versées au cours du premier semestre 2020. À l'issue du dispositif, il est proposé d'opérer une évaluation afin d'en estimer les effets économiques sociaux et budgétaires. Avec l'extinction progressive des suppressions de cotisations sociales patronales prévue à l'article 2, les mesures ici proposées disposent d'un solide vecteur de financement.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① I. – L'article L. 3231-4 du code du travail est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :
- ② « À compter du 1^{er} juillet 2019, le montant du salaire minimum de croissance servant de référence pour le calcul de l'indexation prévue au présent article ne peut être inférieur à 1 620 euros bruts mensuels.
- ③ « À compter du 1^{er} janvier 2020, le montant du salaire minimum de croissance servant de référence pour le calcul de l'indexation prévue au présent article ne peut être inférieur à 1 680 euros bruts mensuels.
- ④ « À compter du 1^{er} janvier 2021, le montant du salaire minimum de croissance servant de référence pour le calcul de l'indexation prévue au présent article ne peut être inférieur à 1 740 euros bruts mensuels.
- ⑤ « À compter du 1^{er} janvier 2022, le montant du salaire minimum de croissance servant de référence pour le calcul de l'indexation prévue au présent article ne peut être inférieur à 1 800 euros bruts mensuels.
- ⑥ II. – À compter de la promulgation de la présente loi et après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, chaque branche ouvre des négociations en vue de revaloriser les salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1^o de l'article L. 2253-1 du code du travail. Les accords de branche sont négociés dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente loi.

Article 2

- ① I. – Après le premier alinéa de l'article L. 241-2-1 du code de la sécurité sociale, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :
- ② « Pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2020, le taux des cotisations d'assurance maladie mentionné au premier alinéa est réduit de 4 points.

- ③ « Pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2021, le même taux est réduit de 2 points.
- ④ II. – À compter du 1^{er} janvier 2022, l'article L. 241-2-1 du code de la sécurité sociale est abrogé.

Article 3

- ① I. – À compter du 1^{er} janvier 2020, il est créé un fonds de soutien visant à accompagner les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés et les structures du secteur tertiaire non marchand hors administration publique.
- ② Ce fonds assure le versement d'aides aux entreprises et aux structures mentionnées au premier alinéa du présent article pour l'application des dispositions prévues à l'article 1er de la présente loi. Ces aides peuvent être majorées lorsque le lieu d'exécution du contrat concerné par cette revalorisation est situé dans les collectivités d'outre-mer.
- ③ Ce fonds assure le versement d'aides complémentaires lorsqu'un salarié, précédemment lié à l'entreprise par un contrat à durée de travail déterminée et dont la rémunération telle que prévue au contrat de travail est inférieure ou égale au salaire minimum horaire de croissance majoré de 30%, conclut un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut octroyer une aide lorsque l'entreprise ou la structure mentionnée au présent I embauche un salarié en contrat à durée de travail indéterminée.
- ④ Lorsque l'entreprise ou la structure est porteuse d'un projet d'investissement matériel, ce fonds peut offrir des modalités de financement. Une convention est signée avec la Caisse des dépôts et consignation, Bpifrance et La Banque Postale en vue de définir les outils, les conditions et les modalités de soutien offertes à ces entreprises et structures.
- ⑤ II. – Les ressources du fonds de soutien sont constituées de concours financiers de l'État. Il peut être abondé par des collectivités territoriales.
- ⑥ Un comité stratégique, composé pour un quart de représentants de l'État, pour un quart de représentants de l'Assemblée nationale et du Sénat, pour un quart des collectivités territoriales et pour un quart de personnalités qualifiées, fixe les principes et examine la mise en œuvre de la politique de soutien définie au I. Dans des conditions fixées par décret en Conseil

d'État, des comités régionaux sont instaurés en vue d'assurer la mise en œuvre de cette politique.

- ⑦ Le président du comité stratégique est nommé par décret sur proposition de celui-ci.
- ⑧ Le comité stratégique adresse annuellement aux commissions des affaires économiques de l'Assemblée nationale et du Sénat un rapport faisant état des actions conduites, évaluant leurs effets et formulant des recommandations relatives aux améliorations à apporter à la politique de soutien aux entreprises de moins de deux cent cinquante salariés et aux structures du secteur tertiaire non marchand.
- ⑨ Les modalités de sélection des opérations, la gouvernance de ce fonds, le montant des aides attribuées et les modalités d'évaluation de l'efficacité du fonds sont définis par décret.
- ⑩ III. – Le recours au fonds de soutien est exclusif de tout montage ou série de montages ayant été mis en place pour en obtenir, à titre d'objectif principal ou au titre d'un des objectifs principaux, les bénéfices et les droits. Le seuil mentionné au présent I est apprécié selon des critères définis par décret en Conseil d'État.

Article 4

- ① I. – À compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés et les structures du secteur tertiaire non marchand hors administration publique peuvent demander le bénéfice d'une aide à la revalorisation des salaires pour chaque salarié, dont la rémunération telle que prévue au contrat de travail est inférieure ou égale au salaire minimum horaire de croissance majoré de 30 %.
- ② Cette aide est octroyée pour chaque salarié, employé en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, présent six mois au cours des douze mois de l'exercice précédent.
- ③ II. – Le montant de l'aide est égal à 2 000 euros au maximum pour un même salarié au titre de l'exercice 2019, 2 500 euros au titre de l'exercice 2020 et 3 000 euros au titre de l'exercice 2021.
- ④ Par dérogation au premier alinéa du présent II, lorsque l'assiette de l'aide est constituée par des contrats de travail dont le lieu d'exécution est

situé dans les collectivités d'outre-mer, le montant de l'aide est majoré de 20 %.

- ⑤ L'aide est versée au cours du premier semestre de l'année qui suit l'exécution du contrat de travail. Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié au cours de l'exercice précédent.
- ⑥ III. – Lorsque le salarié précédemment lié à l'entreprise par un contrat de travail à durée déterminée ayant ouvert droit à l'aide conclut, au cours de l'exercice précédent, un contrat de travail à durée indéterminée, l'entreprise peut bénéficier d'une aide complémentaire à l'aide mentionnée au II d'un montant de 1 000 euros.
- ⑦ Par dérogation au premier alinéa du présent III, lorsque l'assiette de l'aide est constituée par des contrats de travail dont le lieu d'exécution est situé dans les collectivités d'outre-mer, le montant de l'aide complémentaire est majoré de 20 %.
- ⑧ IV. – Les aides sont gérées par l'Agence de services et de paiement, avec laquelle l'État conclut une convention.
- ⑨ La demande tendant au bénéfice des aides est adressée par l'employeur auprès de l'Agence de services et de paiement dans un délai maximal de trois mois suivant l'exercice ouvrant droit au bénéfice des aides mentionnées aux II et III. L'employeur, certifiant sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées au I, transmet une attestation justifiant la présence du salarié.
- ⑩ Cette attestation est adressée sous forme dématérialisée auprès de l'Agence de services et de paiement dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé du travail.
- ⑪ Le défaut de production de l'attestation dans les délais requis entraîne le non-versement définitif des aides au titre de cette période.
- ⑫ L'attestation mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié sans maintien de la rémunération. Le montant des aides mentionnées aux II et III est calculé déduction faite de ces périodes d'absence.
- ⑬ V. – Le bénéficiaire de l'aide tient à la disposition de l'Agence de services et de paiement tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide. Pour exercer ce contrôle, l'Agence de services et de paiement dispose également de l'accès à des données d'autres

d'administrations publiques, notamment celles de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.

- ⑭ Le versement de l'aide est suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents qui sont susceptibles d'être demandés par l'Agence de services et de paiement et permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.
- ⑮ En cas de constatation par l'Agence de services et de paiement du caractère inexact des déclarations de l'entreprise pour justifier l'éligibilité de l'aide, toutes les sommes perçues par l'employeur doivent être reversées.
- ⑯ En cas de constatation par l'Agence de services et de paiement du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié, les sommes indûment perçues par l'employeur doivent être reversées.
- ⑰ VI. – Le recours aux aides mentionnées au II et III est exclusif de tout montage ou série de montages ayant été mis en place pour en obtenir, à titre d'objectif principal ou au titre d'un des objectifs principaux, le bénéfice. Le seuil mentionné au présent I est apprécié selon des critères définis par décret en Conseil d'État.
- ⑱ VII. – Au plus tard six mois avant l'extinction du présent dispositif, un comité réalise un rapport évaluant sa mise en œuvre. Il en identifie les effets économiques, sociaux et budgétaires. Il détaille notamment :
 - ⑲ 1° L'évolution de la structure des salaires dans les entreprises concernées ;
 - ⑳ 2° L'évolution de l'emploi ;
 - ㉑ 3° Les effets sur la redynamisation des territoires ;
- ㉒ La composition du comité est définie par décret. Ses membres y siègent de manière bénévole.
- ㉓ Ce rapport d'évaluation est adressé au Parlement et au ministre chargé de l'économie.

Article 5

- ① Les charges pour l'État sont compensées à due concurrence par la création de taxes additionnelles aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.
- ② Les charges résultant pour les collectivités territoriales sont compensées par la majoration, à due concurrence, de la dotation globale de fonctionnement et corrélativement pour l'État par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

