



N° 3008

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 26 mai 2020.

## PROPOSITION DE LOI

*pour une conférence des salaires, l'augmentation du salaire minimum  
et interprofessionnel de croissance et l'accompagnement  
des 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, Hubert WULFRANC, HUGUETTE BELLO, Moetai BROTHERSON, Alain BRUNEEL, Marie-George BUFFET, André CHASSAIGNE, Pierre DHARRÉVILLE, Jean-Paul DUFRÈGNE, Elsa FAUCILLON, Manuëla KÉCLARD-MONDÉSIR, Sébastien JUMEL, Jean-Paul LECOQ, Fabien ROUSSEL,

députés.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Il y a plus d'un an, le mouvement des gilets jaunes avait mis en lumière une demande forte de justice sociale et de reconnaissance, notamment par le salaire, de l'utilité économique et sociale de nombreux salariés précaires, à temps partiel et faiblement rémunérés. Ce mouvement exprimait le besoin 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. Il sanctionnait 30 années de transfert ininterrompu de la part des salaires dans la valeur ajoutée vers la rémunération du capital, et l'accélération de cette logique sur la dernière décennie.

Aujourd'hui, alors que la France frappée par la pandémie de covid-19 s'enfonce dans une crise sanitaire et économique sans précédent, cette exigence de justice sociale s'éclaire d'un jour nouveau. Chaque soir aux balcons comme aux fenêtres, le pays remercie par des applaudissements celles et ceux qui sont en première ligne de la bataille sanitaire, dont beaucoup de fonctionnaires comme les personnels soignants de nos hôpitaux, les pompiers ou encore les policiers, dont les rémunérations, sont pourtant gelées depuis 2010 au nom du dogme de la réduction de la dépense publique.

Mais cet hommage quotidien de la Nation s'adresse aussi aux caissières, aux éboueurs, aux livreurs, aux chauffeurs de bus, à toute une armée des ombres de travailleuses et de travailleurs qui permettent à la nation de tenir debout. Il cherche à exprimer l'utilité de leur travail concret, c'est-à-dire à reconnaître la contribution économique et sociale réelle de ces salariés que le marché du travail se trouve incapable de traduire par une juste rémunération. Car bien souvent, ces salariés qui assurent la continuité de fonctionnement de l'appareil productif ou des infrastructures de transports comptent en effet parmi les plus mal payés, bien souvent au SMIC. Ils ont été la cible de 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.

**Ces politiques consistant essentiellement en mesures d'exonérations massives de cotisations sociales au profit des employeurs, 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 eu un double effet négatif que la crise sanitaire que nous traversons met en relief.

**D'abord, en ne cessant d'amputer les cotisations indispensables au financement de la sécurité sociale, ces politiques d'exonérations en menacent durablement les équilibres financiers.** Comme la pandémie de covid-19 ne cesse chaque jour de le démontrer, c'est pourtant de la résilience de notre système de protection sociale que dépend notre capacité d'affronter cette crise sanitaire et économique, et d'en sortir.

**En France, les hôpitaux publics sont financés pour 77 % par la branche assurance maladie.** La contraction des recettes de la sécurité sociale pèse donc aussi bien sur leurs dépenses de personnel que sur leur capacité d'investissement. Dans un contexte d'explosion des exonérations, l'hôpital public est conduit à augmenter de manière très sensible son taux d'endettement pour financer ses investissements. Quant au nombre de personnels soignants, de lits en réanimation ou de soins intensifs, de respirateurs, ou encore l'abondance de matériels de protection, ils dépendent donc très directement des capacités de financement des hôpitaux publics. Enfin ce sont bien les ressources de la sécurité sociale qui ont notamment été mobilisées pour rendre possible le confinement des élèves, en permettant le recours aux arrêts de travail pour plus de deux millions de salariés.

**D'autre part, ces politiques d'exonérations de cotisation ont des conséquences économiques désastreuses pour les salariés et l'activité économique. Elles ont 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, empêche une montée en qualifications des travailleurs, et donc une montée en gamme de notre économie dans son ensemble.

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.

**Ajoutons à cela les dernières réformes visant à démanteler le droit du travail mises en place en 2016 et 2017 qui ont contribué à affaiblir les organisations syndicales et les capacités de négociation des travailleurs face à leur employeur.** Là aussi, la crise sanitaire agit comme un terrible révélateur de la dangerosité de ce démantèlement. La suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) décidée par Emmanuel Macron et sa majorité ont par exemple privé les salariés d'un outil précieux pour définir et appliquer des consignes de sécurité et gestes barrières dans les conditions réelles d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Ces politiques sont un échec économique : l'activité reste atone, le chômage de masse perdure, les inégalités sociales progressent, et de plus en plus 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 ont donc contribué à saper notre pacte social et républicain. En rémunérant toujours moins le travail, et donc les travailleurs, les distinctions sociales sont aujourd'hui moins que jamais fondées sur « l'utilité commune » évoquée par Emmanuel Macron le 13 avril 2020 citant l'article premier de la Déclaration des droits de l'Homme de 1789. C'est en quelque sorte ce que nos concitoyens tentent à leur manière de rétablir chaque soir, par leurs applaudissements. Et c'est ce qui devra à l'avenir être sanctionné par une juste rémunération.

Alors même que tout porte à croire que nous ne sommes qu'à l'orée de cette crise sanitaire, il y a urgence à changer de cap et à engager la revalorisation du facteur 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'au financement d'un système 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. 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, Emmanuel Macron a pérennisé le CICE, à travers sa transformation en baisse de cotisations sociales patronales de 6 points, accordée sans conditionnalité ni ciblage, et qui vient s'ajouter aux allègements généraux qui représentent chaque année environ 27 milliards d'euros.

Alors même que le budget de la sécurité sociale, de l'État comme de nombreuses collectivités est mis à contribution pour amortir le choc de la crise sanitaire et de ses conséquences sur l'activité économique, le maintien de ce dispositif 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 siphonné indûment des montants d'aides publiques qui n'auraient pas dû leur être attribués au regard de leur activité et des bénéfices 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 : une concurrence qui s'observe au cœur du confinement entre, d'une part, les grands groupes de la distribution qui captant une part importante du marché au détriment des petits commerces de détail, en profitent pour augmenter leurs marges bénéficiaires. 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. Elles sont frappées plus durement par les conséquences de la crise sanitaire. 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<sup>er</sup>** prévoit ainsi une revalorisation du SMIC étalée sur trois ans pour atteindre 1 800 euros bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2022, correspondant à un salaire net de 1 400 euros. Dès le 1<sup>er</sup> juillet 2020, les deux millions de travailleurs au SMIC verraient leurs fiches de paie revalorisées de 140 euros bruts. 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'organisation d'une conférence nationale sur les salaires préalablement à 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<sup>er</sup> juillet 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<sup>er</sup>, 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 second 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<sup>er</sup>

- ① I. – L'article L. 3231-4 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :
- ② « À compter du 1<sup>er</sup> juillet 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.
- ③ « À compter du 1<sup>er</sup> 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.
- ④ « À compter du 1<sup>er</sup> 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. »
- ⑤ 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<sup>o</sup> 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<sup>er</sup> juillet 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<sup>er</sup> janvier 2021, le même taux est réduit de 2 points. »
- ④ II. – À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'article L. 241-2-1 du code de la sécurité sociale est abrogé.

### Article 3

- ① I. – À compter du 1<sup>er</sup> juillet 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 1<sup>er</sup> 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 I est apprécié selon des critères définis par décret en Conseil d'État.

#### Article 4

- ① I. – À compter du 1<sup>er</sup> juillet 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 dans le 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 2020, 2 500 euros au titre de l'exercice 2021 et 3 000 euros au titre de l'exercice 2022.
- 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 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 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 I. – La charge pour l'État est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.
- ② II. – La charge pour les collectivités territoriales est compensée, à due concurrence, par la majoration 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.



