

FRANCIA

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES “SENIORS”¹⁵

Principio de no discriminación.

Está prohibido discriminar a los trabajadores en razón de su edad o de cualquier otro criterio ilegal: sexo, costumbres, opiniones políticas, convicciones religiosas, estado de salud, etc. etc. (Código de trabajo art. L1132-1).

No puede mencionarse la edad en una oferta de empleo, cuestionario de contratación, carta denegando un trabajo o cualquier otro documento.

Está igualmente prohibido publicar en la prensa o en internet una oferta de empleo que mencione un límite de edad, salvo que sean condiciones impuestas por textos legislativos, como, por ejemplo, en el contrato de aprendizaje o en el contrato de profesionalización.

Política de empleo en favor de los seniors

El acuerdo nacional interprofesional (ANI) relativo al empleo de los seniors contiene disposiciones para su inserción en el mercado de trabajo. Este acuerdo presenta el contrato de profesionalización como el dispositivo prioritario para fomentar la reinserción de los trabajadores desempleados de 45 o más años, garantizándoles una formación (art. 15 del acuerdo). Prevé igualmente un contrato de duración determinada para el retorno al empleo (art. 17), contrato que no ha tenido el éxito esperado.

Por otra parte, la ley 2010-1330, de 9 de noviembre, de reforma de la jubilación (art. 103) prevé la concesión de una nueva ayuda a la contratación para los demandantes de empleo seniors.

Pôle Emploi puede conceder otras ayudas, principalmente, por contratar un trabajador de 50 o más años.

Otros contratos de la política del empleo, como el contrato único de inserción no se destinan prioritariamente a los seniors. Se destina a las personas sin empleo que encuentran dificultades sociales y profesionales para acceder al trabajo.

Contrato de profesionalización (cp)

El CP es un contrato de trabajo de duración determinada o indefinida que alterna trabajo con formación. Debe establecerse por escrito. Puede contener o no un periodo de prueba. A falta de disposiciones convencionales o contractuales más favorables, se aplica el derecho común. Puede ser a tiempo parcial siempre que la organización del trabajo a tiempo parcial no obstaculice la adquisición de la cualificación profesional y respete las condiciones propias del CP, principalmente en materia de duración de formación en relación con la duración total del contrato (ver más adelante).

Cuando el CP es de duración determinada, su duración es la requerida para la obtención de la cualificación. Podrá renovarse una vez si el beneficiario no ha obtenido la cualificación por alguna de las razones siguientes:

- haber fracasado en la obtención de la cualificación o certificación;

¹⁵ Liaisons sociales; numéros juridiques de 25 novembre 2011
Revista AIS Nº 152

- maternidad o adopción;
- enfermedad;
- accidente de trabajo;
- debido a causas imputables al organismo que dispensa la formación;

El beneficiario no tiene derecho a indemnización por fin de contrato al término del CDD.

Cuando haya extinción anticipada del CDD (o de la acción de profesionalización si se trata de un CDI), el empresario debe informar, en el plazo de los 30 días siguientes a la extinción, a la Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE), al organismo paritario recaudador de las cotizaciones de formación profesional concertado y al organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF).

Beneficiarios del CP

Pueden ser beneficiarios del contrato de profesionalización: los jóvenes de 16 a 25 años de edad

- los desempleados de 26 o más años
- Los beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA), del subsidio específico de solidaridad (ASS), del subsidio de adultos discapacitados y los que hayan sido beneficiarios del contrato único de inserción.

Los demandantes de empleo de 45 o más años también pueden ser contratados mediante el contrato de profesionalización

Empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del CP

Pueden emplear con contrato de profesionalización todos los empresarios obligados a cotizar por formación profesional continua con excepción de la administración pública central, entidades territoriales y establecimientos administrativos que de ellas dependan. Sí pueden contratar bajo este régimen los establecimientos públicos industriales y comerciales y empresas de armamento marítimo.

Obligaciones de las partes

El empresario está obligado a ofrecer a los beneficiarios una formación que les permita adquirir la cualificación profesional prevista y a ofrecerles un empleo en relación con este objetivo durante la duración del CDD o del tiempo requerido para la cualificación en el supuesto del CDI. El beneficiario se obliga a trabajar para este empresario y a cursar la formación prevista en el contrato.

En los dos meses siguientes al inicio del contrato, las partes se obligan a examinar la adecuación de la formación a los conocimientos del asalariado. En el supuesto de inadecuación o de modificación de uno de los elementos del contrato, las partes deben acordar una cláusula adicional al CP, dentro de los límites de la duración del contrato. Esta cláusula se comunica al organismo paritario recaudador OPCA y éste la deposita a su vez en la DIRECCTE.

Duración de la acción de profesionalización

La acción de profesionalización cuyo objetivo es la obtención de la cualificación prevista en el contrato, comprende periodos de trabajo en empresa y periodos de formación. Su duración mínima está comprendida entre 6 y 12 meses. Puede prolongarse en los siguientes supuestos:

- Hasta 24 meses para las personas mencionadas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo (personas que no han finalizado la enseñanza secundaria y que no tienen un diploma de enseñanza tecnológica o profesional, los beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA), del subsidio específico de solidaridad (ASS), del subsidio de adultos discapacitados y los que hayan sido beneficiarios del contrato único de inserción).
- Hasta 24 meses para personas no mencionadas en el párrafo precedente cuando la naturaleza de la cualificación así lo exija. En este supuesto los beneficiarios y la naturaleza de las cualificaciones deben estar definidas por convenios o acuerdos colectivos.

Cuando se trata de una persona con contrato de duración indefinida (CDI), la acción de profesionalización comienza al inicio del contrato.

Duración de la formación

La formación puede dispensarla un organismo de formación o la empresa si dispone de un servicio de formación. Su duración está comprendida entre el 15% y el 25% de la duración total del contrato de duración determinada, sin que sea inferior a 150 horas, o de la acción de profesionalización en el supuesto de CDI.

Un acuerdo de sector, convenio o acuerdo colectivo pueden determinar que para cierta categoría de personas (las mencionadas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo) la duración de la formación exceda el 25%.

La financiación de las acciones de formación corre a cargo de los organismos recaudadores de las cuotas de formación profesional (OPCA) y la tarifa por hora de formación la determinan los convenios colectivos aplicables o, en su defecto, el importe es de 9,15 euros/hora.

Los convenios colectivos determinarán tarifas horarias específicas para las personas mencionadas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo. En caso de no regulación por convenio el importe hora es de 15 euros.

Los OPCA pueden continuar la financiación de la formación en caso de extinción del contrato de profesionalización por motivos económicos, por extinción anticipada por parte del empresario cuando se trata de CDD, y en los casos de liquidación judicial de la empresa.

Posibilidad de nombrar a un tutor

En el marco de los contratos de profesionalización, los empresarios tienen la posibilidad pero no la obligación de nombrar a un tutor. En caso de designarlo, éste debe ser asalariado cualificado de la empresa, que se ofrezca de manera voluntaria y con una experiencia de

dos años como mínimo en un empleo relacionado con la cualificación prevista en el contrato de profesionalización.

La misión del tutor es acoger, ayudar, informar y guiar al beneficiario del CP durante el periodo de profesionalización. Servirá de enlace con el organismo o servicio de formación y participará en la evaluación y seguimiento de la formación. El empresario debe autorizarle a disponer del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones y para su formación.

Los gastos relativos a la formación del tutor pueden ser financiados por los OPCA con el tope de 15 euros por hora de formación y por un número máximo de 40 horas. Además, los OPCA pueden tomar a cargo los gastos relacionados con el ejercicio de la tutoría con el límite máximo de 230 euros por mes y por beneficiario, durante un periodo máximo de 6 meses.

El tope máximo de 230 euros se incrementa un 50% cuando la persona encargada de la tutoría tiene 45 o más años o acompaña una persona de las comprendidas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo.

Condiciones laborales del asalariado

El beneficiario de un contrato de profesionalización es un asalariado con plenos derechos. Por ello, le son aplicables las leyes, reglamentos y convenios colectivos en las mismas condiciones que al resto de trabajadores de la empresa, siempre y cuando estas disposiciones no sean incompatibles con las exigencias de la formación.

Remuneración

Jóvenes de 16 a 25 años:

Salvo disposiciones contractuales o de convenio colectivo más favorables, la remuneración mínima se calcula en función de la edad y del nivel de formación del beneficiario del CP.

El salario no puede ser inferior al 55% del SMI para los beneficiarios menores de 21 años y a 70% del SMI para los beneficiarios con edad comprendida entre 21 o más años y menos de 26 años. La remuneración no puede ser inferior, respectivamente, a 65% y 80% cuando el beneficiario tiene una formación, como mínimo, igual al bachillerato profesional o diploma profesional equivalente.

Asalariados de 26 o más años:

La remuneración no puede ser inferior al 85% de la mínima prevista por el convenio colectivo aplicable ni al 100% del SMI.

Beneficios del empresario

Exoneración de cotizaciones patronales

A los contratos de profesionalización se aplican las siguientes disposiciones:

- cuando el beneficiario del contrato tiene 45 o más años se abre derecho a una exoneración de cotizaciones patronales de seguridad social (enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y fallecimiento) y de protección a la familia;
- los contratos de profesionalización concertados por agrupaciones de empresarios que organizan itinerarios de inserción y calificación en beneficio de jóvenes de 16 a

25 años cumplidos que han abandonado el sistema escolar sin haber obtenido una cualificación o que encuentren dificultades particulares de acceso al empleo, o desempleados de 45 o más años, originan el derecho a una exoneración en concepto de cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Esta exoneración es compatible con la reducción general de cotizaciones (la llamada reducción "Fillon" que consiste en una reducción de cotizaciones patronales de Seguridad Social por los salarios inferiores a 1,6 veces el SMI).

En los dos supuestos anteriores el importe de la exoneración es igual al de las cotizaciones debidas por la fracción de salario que no exceda el SMI y su duración termina con el fin del contrato de profesionalización cuando el contrato es de duración determinada o de la acción de profesionalización cuando se trata de un CDI.

[Ayuda al acompañamiento destinada a las agrupaciones de empresarios.](#)

Las agrupaciones de empresarios que realizan, en el marco del contrato de profesionalización, itinerarios de inserción y cualificación en beneficio de jóvenes de 16 a 25 años cumplidos, que han abandonado el sistema escolar sin haber obtenido una cualificación o que encuentren dificultades particulares de acceso al empleo, o desempleados de 45 o más años, pueden ser beneficiarios de una ayuda del Gobierno por acompañamiento personalizado al empleo de estos beneficiarios. El importe de la ayuda es de 686 euros por acompañamiento.

Los empresarios que formalicen un contrato de profesionalización con un perceptor de prestaciones de desempleo de 26 o más años de edad, pueden beneficiarse de una ayuda de 200 euros al mes, dentro del límite de 2.000 EUR para un mismo contrato.

Los empresarios deben estar incluidos en el ámbito de aplicación del seguro de desempleo, haber abonado sus cotizaciones en el momento de la contratación, y no haber procedido a un despido por causas económicas durante los 12 meses que preceden a la contratación.

Contrato de duración determinada "CDD senior"

Pueden ser beneficiarias de este contrato las personas desempleadas con más de 57 años de edad inscritas como demandantes de empleo desde al menos tres meses, o que sean beneficiarias del contrato de garantía profesional. Su duración máxima es de 18 meses y puede prorrogarse una sola vez. Su objetivo es facilitar el retorno al empleo de los trabajadores "seniors" y permitirles aumentar el importe de su pensión de jubilación.

Derechos del trabajador senior

El trabajador con un contrato de duración determinada "senior", como cualquier otro contratado con CDD tiene los mismos derechos que los otros trabajadores de la empresa: iguales condiciones de trabajo (duración del trabajo, trabajo de noche, descanso semanal, días festivos, seguridad y salud laboral, etc.) y de acceso a los servicios colectivos (transporte, comedor, duchas, vestuarios, biblioteca, guardería...)

Su remuneración debe ser igual, como mínimo, a la que percibiría cualquier otro trabajador de la empresa con CDD y con una cualificación equivalente y ocupando un puesto de trabajo de iguales características.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador con contrato de duración determinada puede tener derecho a las prestaciones complementarias previstas por el convenio aplicable a la empresa, siempre y cuando reúna las condiciones indicadas en el convenio (exigencia de una cierta antigüedad en la empresa, por ejemplo). Puede, sin embargo beneficiarse de

indemnizaciones o medidas particulares para compensar la duración determinada de su empleo, principalmente una indemnización que compense las vacaciones si estas no han sido disfrutadas durante la ejecución del contrato. El importe de esta indemnización no puede ser inferior al 10% de la remuneración total bruta recibida.

Los “CDD seniors” no dan derecho a sus titulares a recibir la denominada indemnización de precariedad, abonada al término del contrato. Sin embargo, una enmienda de 13 de octubre de 2006, al acuerdo nacional interprofesional establece que al término del CDD, los seniors tendrán derecho a una indemnización al término del contrato, de naturaleza similar a la prima por precariedad antes mencionada.

Ayudas al empleo

[Retorno al empleo de los trabajadores seniors.](#)

El nuevo convenio del seguro de desempleo de 6 de mayo de 2011, prevé una ayuda diferencial de reclasificación, para los desempleados de 50 o más años que perciben prestaciones y que vuelven a ejercer un trabajo asalariado cuya remuneración sea inferior a la del empleo precedente.

También Pôle Emploi abona una ayuda a tanto alzado al empresario que contrata y forma en el marco del contrato de profesionalización a una persona de 26 o más años, inscrita como demandante de empleo que tiene dificultades de inserción.

[Ayuda diferencial de reclasificación](#)

Un beneficiario con derecho a prestaciones contributivas por desempleo puede recibir una ayuda diferencial de reclasificación cuando vuelva a ocupar un puesto de trabajo cuya remuneración, por una misma duración de trabajo, sea inferior en un 15% o más al salario de referencia que sirvió de base para el cálculo de la prestación contributiva por desempleo.

El nuevo trabajo que origina el derecho a la prestación diferencial debe efectuarse en una empresa diferente de aquella donde ejercía el empleo precedente.

La ayuda diferencial de reclasificación es incompatible con otras ayudas previstas por el seguro de desempleo, como, por ejemplo, la ayuda para creación de una empresa. Tampoco puede concederse al beneficiario de la compatibilidad de la prestación contributiva de desempleo con el salario.

[Las condiciones para la concesión de la ayuda son:](#)

- tener una edad igual o superior a 50 años;
- o, sea cual sea la edad, ser beneficiario de las prestaciones por desempleo desde hace más de 12 meses.

Cuando el nuevo puesto corresponde a un trabajo de duración determinada, el contrato debe ser, como mínimo, de 30 días.

La duración de la nueva actividad laboral ha de ser superior a 110 horas mensuales y la remuneración superior al 70% del salario de referencia que sirvió de base para el cálculo de la prestación contributiva.

El objetivo de esta ayuda es facilitar la reclasificación profesional.

Importe de la ayuda

El importe de la ayuda es igual a la diferencia entre el salario diario de referencia, que ha servido de base para el cálculo de la prestación contributiva por desempleo, multiplicado por 30 y el salario bruto mensual del nuevo empleo.

Ayuda a tanto alzado al empresario en el marco del contrato de profesionalización

La finalidad de la ayuda a tanto alzado es de incitar a los empresarios a contratar y formar, en el marco del contrato de profesionalización, a personas de 26 o más años, inscritas como demandantes de empleo que encuentran dificultades de inserción en un empleo durable. Pueden solicitar la ayuda las empresas, sea cual sea el volumen su plantilla, que en los 6 meses precedentes a la contratación, no han efectuado un despido en el puesto que se oferta.

No se puede conceder la ayuda al beneficiario de un contrato que haya formado parte de la plantilla de la empresa en los seis meses que preceden a la fecha de inicio del contrato.

Importe de la ayuda

El importe de la ayuda es de 2.000 euros que se abonan en dos veces.

En el supuesto de trabajo a tiempo parcial, la ayuda se calcula en función del tiempo de trabajo efectivo.

Compatibilidad

Esta ayuda no es compatible con ninguna otra ayuda a la contratación, salvo con la ayuda del Gobierno para la contratación a demandantes de empleo de 45 o más años con contrato de profesionalización. El importe acumulado de las dos ayudas para esta categoría de trabajadores es de 4.000 euros.

La ayuda es también compatible con las exoneraciones de cotizaciones a la seguridad social.