

FRANCIA

EL NUEVO CONVENIO RELATIVO AL CONTRATO DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO ²²

La totalidad de los interlocutores sociales firmó, el 26 de enero de 2015, el nuevo convenio relativo al CSP, que pronto será aprobado. La mayor parte de sus disposiciones se impondrá a los procedimientos por despido económico que se realicen a partir del 1 de febrero de 2015. No obstante, dos medidas han sido retrasadas, siendo una de éstas la reducción de 14 a tres días como mínimo de los períodos de empleo autorizados durante un CSP, que se aplicará el 1 de marzo de 2015.

Las disposiciones del ANI de 8 de diciembre de 2014 relativo al contrato de seguridad profesional (CSP) han sido traspuestas en un convenio, el 26 de enero de 2015, que reagrupa las normas que permiten la aplicación del dispositivo. El texto, finalizado y firmado por todos los interlocutores sociales (Medef, CGPME, UPA, CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT y CGT-FO), está en espera de ser aprobado.

Desde el momento en que el decreto haya sido publicada, el convenio se aplicará en las empresas con menos de 1 000 trabajadores y en las que se encuentren sujetas a expediente de regulación de empleo o en liquidación de pagos, que hayan iniciado un procedimiento de despido por razones económicas a partir del 1 de febrero de 2015 (sea, en la práctica, a partir del 2 de febrero ya que el día 1 es un domingo) y hasta el 31 de diciembre de 2016.

Evolución del procedimiento impuesto a la empresa

El procedimiento de información individual de los trabajadores por la empresa sobre la posibilidad de beneficiarse de un CSP en caso de despido económico pasa siempre por la entrega de un documento escrito. En este ámbito, el convenio de 26 de enero de 2015 incluye el nuevo procedimiento de elaboración del plan de conservación del empleo (PSE), por acuerdo colectivo o por documento establecido por la empresa, que tiene su origen en la ley n ° 2013-504 de 14 de junio de 2013 relativa a la conservación del empleo.

Cuando se haya establecido el PSE, el documento de información debe ser entregado a cada trabajador, contra recibo, al día siguiente de la notificación o la adquisición de la decisión administrativa de validación u homologación del PSE. Como continuación a la aceptación del CSP por el trabajador, la empresa debe enviar los documentos a *Pôle emploi* en las condiciones decididas por los interlocutores sociales, con el fin de permitir un comienzo más rápido del acompañamiento y la prestación.

La empresa podrá así enviar el expediente de adhesión en dos partes: un primer envío, desde la adhesión, con el boletín de aceptación; el segundo envío, a la ruptura del contrato de trabajo como muy tarde, que debe incluir los documentos complementarios necesarios para el examen de los derechos del trabajador, tal y como lo indica el convenio, el certificado de trabajo de la empresa, la solicitud de la prestación de protección profesional (ASP) firmada por el trabajador, y la copia de tarjeta de la Seguridad Social.

²² Liaisons Sociales Quotidien n° 16771, de 11 de febrero de 2015

Nuevas modalidades de indemnización

La indemnización de los beneficiarios pasará del 80 % al 75 % del salario diario de referencia durante los 12 meses del dispositivo. Para beneficiarse de la ASP del 75 %, el trabajador deberá justificar dos años de antigüedad en el momento del despido, pero también podrá beneficiarse de ésta a partir de un año de antigüedad en condiciones que deben estar previstas por un convenio firmado entre el Estado y la Unedic, asumiendo el Estado el coste suplementario engendrado por esta medida, según puntualiza el convenio de 26 de enero de 2015.

De manera específica, está previsto que, en caso de pérdida de una actividad conservada durante el CSP, la cuantía de la prestación podrá ser revisado con el fin de que no sea inferior al importe de la ARE que habría abonado en caso de pérdida de un empleo conservado. El convenio retrasa la aplicación de esta regla, que será efectiva sólo a partir del 1 de octubre de 2015.

Fortalecimiento del ritmo del acompañamiento

Con el fin de favorecer la vuelta al empleo de los beneficiarios, su acompañamiento ha sido reforzado. La entrevista de balance previo debe siempre ser organizada en los ocho días de la adhesión, con vistas a examinar la situación de la persona. El convenio indica que el plan de protección profesional, que recoge las medidas de acompañamiento y formación, debe ser ejecutado en el mes que sigue esta entrevista.

Una nueva entrevista organizada al final del 4º mes permitirá realizar un punto de etapa de las acciones implementadas para, eventualmente, adaptarlas.

Estímulos para la vuelta al empleo

Para estimular la vuelta al empleo, se abonará una nueva prima para la reclasificación a los beneficiarios que encuentran un empleo duradero (contrato de duración indefinida, contrato de duración determinada, contrato temporal de seis meses o más) antes de que finalice el 10º mes de su CSP (el 50 % del resto de los derechos a prestación de protección profesional). Es de subrayar que el beneficiario del CSP, que deja de beneficiarse como consecuencia de su vuelta al empleo, podrá siempre reintegrar el dispositivo en caso de ruptura del período de prueba.

El nuevo convenio prevé que si ha percibido la prima por reclasificación profesional en el momento de su vuelta al empleo, la duración de su prestación será reducida por una duración correspondiente a la cuantía de la prima.

Encuadramiento de los periodos de empleo

El conjunto de las nuevas reglas vinculadas a la vuelta al empleo durante la ejecución de un CSP se aplican a partir del 1 de febrero de 2015, con una excepción. Será sólo a partir del 1 de marzo de 2015 cuando la duración mínima del empleo retomado será fijada en tres días, y esto para todos los beneficiarios de un CSP (incluidos los que dependan del convenio de 6 de mayo de 2011). Hasta esta fecha, el beneficiario podrá realizar tantos contratos de duración determinada o temporales como desee, durante el CSP, desde el momento en que la acumulación de estos períodos de empleo no excede seis meses. La duración mínima de estos contratos continúa siendo de 14 días.

Finalmente, el convenio crea el denominado "CSP deslizante", que permite alargar el CSP por una duración equivalente a la de los períodos de empleo realizados tras finalizar el 6º mes y limitada a tres meses (15 meses como máximo de fecha a fecha).