

FRANCIA

BALANCE DE LOS CONTRATOS SUBVENCIONADOS EN 2015:¹⁸

En un estudio publicado el 12 de septiembre, la dirección de Animación de la Investigación, los Estudios y la Estadística (Dares), del ministerio de Trabajo francés, constata que las contrataciones de trabajadores con contratos subvencionados aumentaron un 11,3% en 2015. Así, 464 000 contratos únicos de inserción (CUI), empleos de futuro y contratos de acceso al empleo en los departamentos de ultramar (CAE-Dom) fueron firmados el año pasado. De forma paralela, la Dares apunta que la parte de destinatarios de estos contratos ha bajado. El número de jóvenes, personas procedentes de los barrios prioritarios de la ciudad y demandantes de empleo de larga duración ha disminuido globalmente con relación a 2014 entre los beneficiarios de los contratos subvencionados.

En 2015 se contrataron 463.874 personas con contratos subvencionados en 2015

Según el estudio de la Dares mencionado, esta cifra supone un aumento del 11,3%, del que se han beneficiado casi todos los dispositivos, excepto el de los empleos de futuro. La Dares estima que en total, los CUI y los empleos de futuro han permitido la creación de 17.000 empleos en 2015, así como disminuir el número de demandantes de empleo sin actividad en 14.000.

El número de contratos únicos de inserción-contratos iniciativa empleo (CUI-CIE) casi se duplicó

En el sector comercial, en el que en 2015 estaban programadas 80.000 contrataciones con CUI-CIE, se firmaron 91.590 contratos, lo que representa un incremento del 87,8% con respecto a 2014. De ellos, el 17% son CIE-starter y 15.300 fueron concluidos en 2015. Éstos están destinados a jóvenes menores de 30 años y ofrecen una mejor asunción por parte del Estado. En efecto, si el tipo de asunción medio asciende a 34,2% en los CUI-CIE, en el caso de los CIE-starter éste es del 45%. Si no se miran las entradas sino los efectivos al final del año 2015, el número de beneficiarios de los CUI-CIE ha más que duplicado y asciende a 62.251 personas (+107,2%).

Al contrario de lo que ocurre con el CUI-CIE, el número de empleos de futuro ha caído en un 6,2% en el sector comercial, pues sólo se han firmado 20.920. Su porcentaje de aceptación es casi estable y alcanza un promedio de 35,7%. A diferencia de las entradas, el número de trabajadores con contrato de futuro han aumentado en un 32,7% debido a la duración de los contratos. A final de 2015, 31.879 personas se habían beneficiado.

Cabe destacar también que, en el sector comercial, las empresas con menos de diez trabajadores representaban más del 60% de los contratos subvencionados firmados.

¹⁸ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 17160 de 15 de septiembre de 2016

Un alza más comedida de los CUI-CAE

En 2015, en el sector no comercial se cuentan 282.040 contrataciones con contrato de acompañamiento hacia el empleo (CUI-CAE), lo que representa un incremento del 6,0% (sin contar los talleres y estructuras de inserción). Su tasa de asunción ha disminuido pero sigue superando el 70% recomendado por la dirección general de Empleo y Formación profesional (DGEFP): en término medio alcanzó un 75,6%. Con 237.517 beneficiarios a finales de 2015, los beneficiarios de CUI-CAE aumentaron un 6,4% con respecto a 2014.

En cuanto a los empleos de futuro, el presupuesto programado -aunque a la baja-, no ha sido utilizado en su totalidad. Sólo 60.536 (sin contar el empleo de futuro de los profesores) se han formalizado, es decir, una baja del 10,3%. Su tasa media de asunción se establece en un 76,1%. Por lo que respecta al número de beneficiarios, a finales de 2015 habían aumentado menos rápidamente que en el sector comercial, asciendo a 98.007 beneficiarios y registrando un aumento del 7,6%.

Un retroceso de los requisitos de los grupos destinatarios

En primer lugar, la proporción de jóvenes ha disminuido en las contrataciones con contratos subvencionados, tanto en el sector comercial (-5 puntos) como en el no comercial (-5 puntos). Esta proporción se establece en un 36% en 2015 frente a un 40,7% en 2014. Así, el número de jóvenes contratados se mantuvo en 110.000. Solo el CIE-starter compensó, en parte, dicha disminución, con 12.000 contrataciones de jóvenes menores de 26 años.

Después, la orientación de los contratos subvencionados hacia las personas que más dificultades experimentan ha retrocedido. Esta última afecta, de manera simultánea, a los seniors, los demandantes de empleo de larga duración, los jóvenes poco cualificados y los beneficiarios de los mínimos sociales. En 2015, el 86% de los beneficiarios pertenecían a estas categorías de destinatarios, lo que supone una disminución de 0,6 puntos.

La reducción es especialmente grande en el caso de los CUI-CIE (-3,5 puntos). La Dares apunta igualmente que la proporción de personas que tienen un nivel igual o superior al bachillerato ha aumentado en aproximadamente 2,5 puntos, o sea, la mitad de los nuevos beneficiarios que han alcanzado dicho nivel.

Por último, la orientación de las políticas de la ciudad (QPV) hacia los barrios prioritarios también ha disminuido. En 2015, un 11,8% de las contrataciones ha afectado a una persona que vive en los barrios prioritarios (QPV), frente a un 13,2% en 2014. Esta proporción es del 10,6% en el caso de los CUI-CAE y del 10,7% en el de los CUI-CIE. Sin embargo, la de los CIE-starter alcanza un 21,4%. Por lo que respecta a los empleos de futuro, la proporción es del 18,5% en el sector no mercantil y del 13,7% en el sector mercantil.

El porcentaje de acceso a la formación continúa siendo bajo

La casi totalidad de los convenios prevén acciones de formación, con frecuencia de adaptación al puesto de trabajo. Sin embargo, según la Dares, a pesar de las

intenciones manifestadas por las empresas en el momento de la contratación, sólo el 46% de las personas salidas de un CUI-CAE en 2014 y el 23% de los salientes de un CUI-CIE, declaran haberse beneficiado de una acción de formación.

En el ámbito de los empleos de futuro se aplican obligaciones específicas y tres jóvenes de cada cuatro han seguido al menos una formación después de un año. Sin embargo, las intenciones de formación cualificante han disminuido en dos años: un 29% en el sector no mercantil (-8,3 puntos) y un 23% en el sector mercantil (-1,5 punto).

Acceso al empleo variable según los sectores

Seis meses después del finalizar la subvención, el 41% de las personas salidas de un CUI-CAE en 2014 han conseguido un empleo, es decir, una disminución de 2 puntos en un año. Sin embargo, la tasa de inserción en el empleo duradero (CDI o CDD de más de seis meses) aumentó en 3 puntos y se establece en un 26%.

En el sector mercantil la situación ha evolucionado poco en relación con los salientes de 2013. El 67% de las personas salidas de un CUI-CIE continúan empleadas seis meses después del final de la subvención, y el 57% ocupan un empleo duradero. Cabe señalar, que el 71% de los salientes de un CUI-CIE en 2014, fueron contratados inicialmente por tiempo indefinido.

La Dares señala también que según los empresarios entrevistados, el 63% de contrataciones se ha producido al mismo tiempo y con la misma persona a falta de subvención del Estado. Por el contrario, en el sector no mercantil la financiación asociada al CUI permite que las asociaciones y las colectividades puedan llevar a cabo contrataciones que, sin esta subvención, no podrían realizar. De ahí que les resulte más difícil mantener estos empleos.

DOS AYUDAS TEMPORALES A LA CONTRATACIÓN EN LAS PME¹⁹

Procedente del programa « Todo por el empleo en las micro y las pequeñas y medianas empresas », la ayuda a la contratación del primer trabajador asalariado (Ayuda "1er. asalariado") ha sido creada por el decreto n ° 2015-806, de 3 de julio de 2015, y sus modalidades de aplicación modificadas por el decreto n ° 2016-40 de 25, de enero de 2016. Éste prolongó el dispositivo hasta finales de 2016.

Este mismo decreto instituyó la ayuda a la contratación en las Pymes (Ayuda «Contratación Pymes »). Anunciada en el ámbito del « Plan de urgencia Empleo », esta ayuda, reservada a las empresas con menos de 250 asalariados y limitada a los salarios bajos, se concede para las contrataciones realizadas del 18 de enero al 31 de diciembre de 2016.

¹⁹ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN - Dossier juridique n° 98

A continuación se detallan los dos dispositivos:

1. Ayuda "1^{er}. Asalariado"

1.1. Condiciones para beneficiarse de la ayuda

➤ **Empresas elegibles:**

A reserva de los requisitos vinculados a la contratación (ver a continuación), el dispositivo está abierto a todas las empresas de derecho privado (empresas que dependen del régimen general, régimen social de los trabajadores autónomos (RSI), régimen agrícola, etc.) ubicadas en la metrópolis y en los departamentos de ultramar, cualquiera que sea su estatuto jurídico.

Están afectadas pues las sociedades, las asociaciones, los artesanos, las profesiones liberales, las empresas individuales, las microempresas (decreto n ° 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículo 1).

➤ **Empresas excluidas:**

La ayuda no es accesible a las empresas que pertenezcan a un grupo o a un grupo de empresas de dimensión comunitaria. Tampoco son elegibles los particulares empleadores (decreto n ° 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículo 1) y los empresarios de derecho público (Estado, colectividades territoriales, etc.).

➤ **Para qué clase de contrataciones:**

- El primer asalariado empleado desde hace 12 meses

La empresa no debe haber estado vinculada a un trabajador por un contrato de trabajo (proseguido más allá del período de prueba) durante los 12 meses que preceden la contratación del asalariado (decreto n ° 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículo 1, 3°). Una empresa que haya empleado a uno o varios asalariados durante los 12 meses anteriores la contratación, puede pues beneficiarse de la ayuda. A la inversa, el empleo de un asalariado, aunque sea por un periodo muy corto, en los 12 meses que preceden su contratación, es suficiente para privar a la empresa de dicha ayuda.

Es de subrayar que:

Las empresas que hayan firmado un contrato de aprendizaje en los 12 meses anteriores no son elegibles a dicha ayuda. En efecto, aunque no dé derecho a la ayuda, el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo y el aprendiz un asalariado de pleno derecho. En cambio, la empresa que ha recurrido a trabajadores interinos durante el período de referencia de los 12 meses que preceden la contratación, puede aspirar beneficiarse de la ayuda porque el asalariado interino no está vinculado a la empresa utilizadora por un contrato de trabajo.

- Una contratación que entre en vigor entre el 9 de junio de 2015 y 31 de diciembre de 2016

La ayuda a la primera contratación es temporal. Prevista inicialmente para los contratos que entran en vigor entre el 9 de junio de 2015 y 26 de enero de 2016 (decreto n.º 2015-806 de 3 de julio de 2015), ésta ha sido prorrogada por el decreto de 25 de enero de 2016 para los que estarán en vigor hasta el 31 de diciembre de 2016. El ministerio de Trabajo especifica que la fecha a retener es la de la contratación efectiva del trabajador para el que se solicita la ayuda, es decir la del primer día de ejecución del contrato.

- Un CDI o un CDD de al menos seis meses de duración

La ayuda supone la conclusión de un contrato de trabajo. Éste deberá ser un CDI o un CDD de por lo menos de seis meses de duración (decreto n.º 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículo 1 modificado). Los textos no hacen distinción en función del asalariado.

El ministerio del Trabajo especifica que la ayuda podía ser concedida a título de contratación de un socio, un cogerente, o un gerente minoritario de SARL.

La ayuda también puede ser atribuida para un contrato de profesionalización (siempre y cuando se firme en forma de CDI o CDD de por lo menos de seis meses de duración), pero no de un contrato de aprendizaje.

Para beneficiarse de la ayuda no se impone duración mínima de trabajo semanal ni un salario mínimo.

Es de subrayar que:

Para los contratos que surten efecto entre el 9 de junio de 2015 y el 26 de enero de 2016, es decir antes de la entrada en vigor del decreto de 25 de enero de 2016, la ayuda se concede para contrataciones con CDI o con CDD de más de 12 meses de duración.

1.2. Cuantía de la ayuda

El importe total de la ayuda es de 4 000 € como máximo, a razón de 500 € por un período de ejecución de tres meses. Llegado el caso, este importe será prorrateado en función de la duración de trabajo cuando ésta sea inferior a un tiempo completo (decreto n.º 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículo 2).

La ayuda no se abona durante períodos de ausencia no remunerados. No obstante, ésta no se pierde si no que se suspende: en efecto, la duración del pago es desplazada por una duración igual a la del período de suspensión del contrato. Sin embargo, la ayuda sólo se abonará si el asalariado está presente en la empresa (decreto n.º 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículo 3).

El decreto de 3 de julio de 2015 prevé otro límite: la ayuda no podrá ser abonada por los períodos de actividad situados más allá del 31 de diciembre de 2019.

1.3. Control de la presencia del asalariado en la empresa

La Agencia de Servicios y de Pago (ASP) es el organismo encargado de controlar la exactitud de las declaraciones hechas por los beneficiarios.

Para ejercer este control, la ASP dispone del acceso a los datos de las otras Administraciones públicas, particularmente de la Acoiss (organismos que gestiona la tesorería del régimen general de la Seguridad Social).

La empresa deberá también poner a disposición de la ASP todo documento necesario al control. El pago de la ayuda es interrumpido cuando el empresario no presenta estos documentos en el plazo de un mes. Además, en caso de inexactitud de las informaciones proporcionadas, la empresa deberá abonar a la ASP las cantidades indebidamente percibidas (decreto n ° 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículos 4 y 5).

1.4. Qué ocurre en caso de ruptura del contrato

Cuando el contrato por el cual la ayuda ha sido obtenida se rompe, ésta deja de ser abonada.

En ese caso, la empresa ya no es elegible a la ayuda por una nueva contratación antes de 12 meses, puesto que no se tratará, por definición, de la primera contratación.

No obstante, por derogación, podrá beneficiarse de la ayuda por una nueva contratación si la ruptura del primer contrato interviene durante el período de prueba, o si tiene como motivo la jubilación, una dimisión, un despido para falta grave o por inaptitud profesional o defunción del asalariado.

Por otra parte, cuando la ayuda ha sido concedida para una contratación con un CDD que llega a su término, la empresa podrá continuar beneficiándose prolongando el contrato mediante acta adicional o transformándolo en un CDI. La fecha de efecto de este nuevo contrato deberá situarse antes del 31 de diciembre de 2016, y el importe total de la ayuda percibida por la empresa no podrá exceder 4.000 € (decreto n ° 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículo 3).

Es de subrayar que:

El decreto de 3 de julio de 2015 tal y como lo modifica el decreto de 25 de enero de 2016, prevé que el nuevo contrato debe entrar en vigor entre el 9 de junio de 2015 y el 8 de junio de 2016. Se trata de una incoherencia con la prórroga del dispositivo hasta el 31 de diciembre de 2016.

1.5. Compatibilidad de la ayuda "1er. asalariado" con otras ayudas

La ayuda a la contratación del primer asalariado no puede acumularse con otra ayuda del Estado destinada a la inserción, acceso o retorno al empleo abonada por el mismo asalariado. No obstante, el empresario puede beneficiarse de la ayuda a título de un asalariado con contrato de profesionalización si la duración del contrato

de trabajo es igual a seis meses como mínimo (decreto n ° 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículo 6).

Por otra parte, en una instrucción del 1 de octubre de 2015, la dirección general de Empleo y Formación profesional (DGEFP) indica que la ayuda es compatible con las ayudas a la inserción, al acceso o al retorno al empleo que no son financiados por fondos del Estado; por ejemplo, las ayudas que conceden las administraciones locales.

Además, el principio de no acumulación no se aplica en el caso de las ayudas que no se abonan por el asalariado objeto de la ayuda a la primera contratación. Es el caso, principalmente, de la ayuda destinada al demandante de empleo que crea o recupera una empresa (Accre).

2. Ayuda «Contratación PYME»

2.1. Condiciones para beneficiarse de esta ayuda

➤ Empresas elegibles:

La ayuda está destinada a todas las empresas de derecho privado, cualquiera que sea su forma jurídica, que empleen a menos de 250 asalariados (decreto n ° 2016-40 de 25 de enero de 2016, artículo 1).

La plantilla de la empresa se calcula según las modalidades de derecho común, contando los asalariados que son titulares de un contrato de trabajo el último día del mes, incluidos los asalariados ausentes (Código de Trabajo, artículos L.1111-2, L.1111-3 y L.1251-54).

La plantilla se aprecia, todos los establecimientos incluidos, en función de la media de los efectivos determinados cada mes, en el transcurso de los 12 meses del año 2015.

En el caso de las empresas creadas durante el año 2015, la media de la plantilla se calculada solamente a título de los meses de existencia de la empresa.

Y en el de las empresas creadas durante el año 2016, la plantilla se aprecia en la fecha de su creación.

➤ Empresas excluidas:

Los particulares empleadores no son elegibles a esta ayuda (decreto n ° 2016-40 de 25 de enero de 2016, artículo 1).

La ayuda tampoco está destinada a los empresarios de derecho público (Estado, colectividades territoriales, etc.).

En cambio, contrariamente a la ayuda para la contratación de un primer asalariado, la ayuda Pyme no es cerrada a las empresas que pertenecen a un grupo, cualquiera que sea su dimensión.

➤ **Para qué clase de contrataciones:**

- Contratación con un CDI o un CDD de seis meses de duración como mínimo...

La contratación debe ser realizada con un CDI o un CDD de una duración mínima de seis meses.

Así, un CDD sin duración específica será elegible sólo si establece una duración mínima de seis meses. No se impone ninguna duración mínima semanal.

El ministerio del Trabajo precisa que la ayuda puede ser concedida para la contratación de un socio o un cogente, o si el gerente minoritario de una SARL es él mismo asalariado.

La ayuda puede ser atribuida por un contrato de profesionalización, desde que se firma en forma de CDI o de CDD de por lo menos seis meses de duración, pero no es concedida en caso de contrato de aprendizaje.

Según el ministerio del Trabajo, la ayuda puede ser otorgada a dos empresas para la contratación del mismo asalariado.

Cuando el trabajador efectúe dos tiempos parciales, la ayuda concedida será prorrateada según el tiempo de trabajo efectuado en cada empresa.

- ... que surta efecto entre el 18 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016...

La ayuda a la contratación para una Pyme puede ser concedida desde el primer día de ejecución del contrato de trabajo, siempre y cuando éste se sitúe entre el 18 de enero y 31 de diciembre de 2016 (decreto n° 2016-40 de 25 de enero de 2016, artículo 1).

Un acta adicional que prolongue un CDD que no era elegible a la ayuda (pues firmado antes del 18 de enero de 2016 o por una duración menor de seis meses) dará derecho a la ayuda a partir de su fecha de efecto, siempre y cuando reúna los requisitos. Lo mismo ocurrirá con un CDD inelegible transformado en CDI, o en caso de prolongación de un contrato de aprendizaje en contrato de trabajo de derecho común (CDI o CDD de al menos seis meses de duración).

- ...y un salario que no supere 1,3 SMI

La prima «contratación Pyme» sólo puede ser abonada a los asalariados cuya remuneración contractual es inferior o igual al SMI / hora íntegro, aumentado en un 30% (decreto n° 2016-40 de 5 de enero de 2016, artículo 1).

Teniendo en cuenta el valor del SMI a 1 de enero de 2016, esta ayuda está pues reservada a las contrataciones que afectan a los asalariados remunerados como máximo a 12,57 € la hora, es decir, lo que hace un salario de 1.906,60 € al mes y 22 879,20 € al año.

Según el ministerio del Trabajo, la remuneración tenida en cuenta en la apreciación de la elegibilidad a la ayuda, es la definida en el contrato de trabajo en el momento de la contratación del trabajador.

Esta remuneración comprende el sueldo base y otros elementos accesorios de remuneración, tales como: primas, gratificaciones, remuneraciones en especie o en metálico, etc. Sin embargo, sólo serán tenidos en cuenta los elementos conocidos en el momento de la solicitud de la ayuda. Por ejemplo, no entrará en el cálculo el importe de una prima de resultados, calculado anualmente y a final de año.

Es de subrayar que:

El nivel de remuneración se verifica en el momento de la entrada en el dispositivo. Basta pues que la remuneración prevista en el contrato de trabajo no supere un 1,3 SMI. Después es posible aumentar al trabajador sin perder el beneficio de la ayuda.

2.2. Cuantía y modalidades de pago de la ayuda

El importe total de la ayuda es de 4.000 € como máximo para el mismo asalariado. Llegado el caso, este importe será prorrateado en función de la cuota de la jornada de trabajo del asalariado y de la duración de su contrato de trabajo (decreto nº 2016-40 de 25 de enero de 2016, artículo 2).

La ayuda se abona por vencimiento trimestral, a razón de 500 € por trimestre y dentro de un límite de 24 meses.

El importe de la ayuda debida a título del primero y del último mes de ejecución del contrato se calcula a prorrata de los días de ejecución del contrato que han sido certificados por el empresario (ver más abajo).

La ayuda no se abona durante los períodos no remunerados por ausencia del trabajador; su cuantía se calcula de manera trimestral, deduciendo estos períodos de ausencia.

2.3. Control de la presencia del trabajador en la empresa

La Agencia de Servicios y Pago (ASP) es el organismo encargado de controlar la exactitud de las declaraciones hechas por los beneficiarios.

Para ejercer este control, la ASP dispone del acceso a los datos de las otras Administraciones públicas, particularmente de la Acoiss (organismos que gestiona la tesorería del régimen general de la Seguridad Social).

La empresa deberá también poner a disposición de la ASP todo documento necesario al control.

El pago de la ayuda es interrumpido cuando el empresario no presenta estos documentos en el plazo de un mes. Además, en caso de comprobación por la ASP de la inexactitud de las informaciones proporcionadas, si éstas afectan a la elegibilidad a la ayuda, la empresa deberá reembolsarle la totalidad de las

cantidades indebidamente percibidas (decreto n ° 2015-806 de 3 de julio de 2015, artículos 4 y 5).

2.4. Qué ocurre en caso de ruptura del contrato

Cuando el contrato por el cual la ayuda ha sido obtenida se rompe, ésta deja de ser abonada.

Sin embargo, cuando la ayuda ha sido concedida con un CDD que llega a término, la empresa puede continuar beneficiándose de la ayuda, dentro de un límite de 24 meses en total, a partir de la fecha de efecto del contrato inicial, siempre y cuando dicho contrato sea prolongado mediante un acta adicional, o sea transformado en CDI. La fecha de efecto de este nuevo contrato debe situarse antes del 31 de diciembre de 2016. El importe total de la ayuda abonada a la empresa no puede superar 4.000 € (decreto n ° 2016-40 de 25 de enero de 2016, artículo 3).

Por otra parte, el empresario conserva la facultad de solicitar la ayuda «contratación Pyme» por toda nueva contratación siempre y cuando su plantilla no alcance 250 trabajadores y reúna los otros requisitos para su concesión.

Cuando la ayuda «contratación Pyme» ha sido concedida para un CDD que es prolongado mediante acta adicional o transformado en un CDI, la ayuda perdura.

2.5. Compatibilidad de esta ayuda con otras ayudas

La ayuda « Contratación Pyme » no puede acumularse con otra ayuda del Estado destinada a la inserción, al acceso o al retorno al empleo, abonada por el mismo asalariado (decreto n ° 2016-40 de 25 de enero de 2016, artículo 6).

En cambio, sí es posible acumular esta ayuda con ayudas a la inserción, al acceso o al retorno al empleo no financiadas por el Estado (ayudas regionales, ayudas de la Asociación de gestión de los fondos para la inserción de las personas discapacitadas (Agefiph), etc.). La empresa también puede beneficiarse de las ayudas del Estado que no sean abonadas por el asalariado objeto de la ayuda « contratación Pyme ».