

FRANCIA

TRABAJADORES DESPLAZADOS. ÚLTIMAS PRECISIONES⁵⁷

La ley de reforma laboral o ley de Trabajo, de 8 de agosto de 2016, recoge varias medidas tendentes a luchar contra del desplazamiento ilegal de trabajadores. Éstas han entrado en vigor el 1 de julio de 2017. Ahora, los poderes públicos acaban de especificar las modalidades de aplicación de estas medidas y han establecido la cuantía de la contribución que se abonará por la declaración desmaterializada de desplazamiento, a partir del 1 de enero de 2018.

Medidas de lucha contra el desplazamiento ilegal aplicables a 1 de julio de 2017

La ley Trabajo ha creado nuevas obligaciones para luchar contra el desplazamiento ilícito: obligación de vigilar a la empresa principal extendida a toda la cadena de subcontratación, obligación de declarar un accidente de trabajo, publicación obligatoria de la normativa laboral en el recinto de las obras, etc.

Con objeto de aplicar estas nuevas obligaciones se ha publicado una orden ministerial que especifica las modalidades y establece su aplicación a partir del 1 de julio de 2017. Estas precisiones se describen a continuación:

MEDIDAS APLICABLES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017	DISPOSICIONES PROCEDENTES DE LA LEY TRABAJO	PRECISIONES APORTADAS POR EL DECRETO Nº 2017-825 DE 5 DE MAYO DE 2017
La obligación de vigilar a la empresa principal se extiende a toda la cadena de subcontratación	La empresa principal (o comanditario) debe de verificar antes de que se inicie el desplazamiento que cada uno de los subcontratantes directos o indirectos de sus cocontratantes (así como las ETT que participen) han efectuado la declaración de desplazamiento (Código de trabajo, artículo L.1264-2, II).	Antes de que se inicie el desplazamiento, la empresa principal solicita al subcontratista copia de la declaración de desplazamiento. Si su cocontratante o un subcontratista recurren a una ETT, la empresa principal deberá igualmente solicitar a esta última la copia de la declaración de desplazamiento. (Código de trabajo, artículo R.1263-12-1). Tan pronto como obtenga

⁵⁷ Dictionnaire Permanente Social, Bulletin n° 998

MEDIDAS APLICABLES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017	DISPOSICIONES PROCEDENTES DE LA LEY TRABAJO	PRECISIONES APORTADAS POR EL DECRETO N° 2017-825 DE 5 DE MAYO DE 2017
		estos documentos se considerará que se ha realizado la verificación de la existencia de la declaración de desplazamiento (Código de trabajo, artículo R.1263-12-1).
Obligación de declarar los accidentes de trabajo	Cuando la empresa principal o el comanditario no declaran el accidente de trabajo de un asalariado desplazado, incurre en falta y se le puede aplicar una multa que impone la autoridad administrativa, idéntica a la que se le aplicaría en caso de faltar a su obligación de declarar a un trabajador desplazado (Código de trabajo, artículo L.1262-4-4). ⁵⁸	La declaración de accidente de trabajo de un asalariado desplazado se ha de remitir en los dos días siguientes a dicho accidente, por cualquier medio que acredite la fecha de dicho envío (Código de trabajo, artículo R.1262-2). El decreto especifica la lista de las menciones obligatorias que deben figurar en esta declaración. Cuando el trabajador desplazado está afiliado al Régimen francés de Seguridad social, la declaración se efectúa según las normas establecidas en el artículo R.412-2 del Código de la Seguridad social. La sanción penal prevista hasta ahora para la empresa establecida en el extranjero que no declara un accidente de trabajo, queda suprimida a partir del 1 de julio de 2017 (Código de trabajo, artículo R.1262-2, II).
Publicación obligatoria de la normativa laboral en el recinto de obras de la construcción o de	En las obras de la construcción o de ingeniería civil, la empresa principal debe informar a los	El anuncio contiene información sobre la normativa francesa de derecho del trabajo

⁵⁸ Cuando un trabajador desplazado a Francia es víctima de un accidente de trabajo, este accidente debe ser objeto de una declaración a la Inspección de Trabajo del lugar dónde se ha producido el accidente.

MEDIDAS APLICABLES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017	DISPOSICIONES PROCEDENTES DE LA LEY TRABAJO	PRECISIONES APORTADAS POR EL DECRETO N° 2017-825 DE 5 DE MAYO DE 2017
ingeniería civil	trabajadores desplazados, por medio de un aviso en el tablón de anuncios de su lugar de trabajo, sobre la normativa que se les aplica. La información deberá ser accesible con facilidad y estar traducida a una de las lenguas oficiales habladas en cada uno de los Estados de procedencia de los trabajadores desplazados (Código de trabajo, artículo L. 1262-4-5). El no respeto de esta obligación merecerá la multa administrativa prevista en caso de no ejecución de la obligación de declaración de desplazamiento, o sea, 2 000 euros por trabajador afectado (Código de trabajo, artículo L. 1264-2).	aplicable a los trabajadores desplazados, en materia de duración de la jornada laboral, salario mínimo, alojamiento, prevención de caídas desde cierta altura, equipamientos individuales obligatorios y existencia del derecho de retractación. También especifica las modalidades según las cuales el trabajador puede ejercer sus derechos (Código de trabajo, artículo R.1263-21). Estas informaciones deben ser traducidas a una de las lenguas oficiales hablada en cada uno de los Estados de procedencia de los trabajadores desplazados (Código de trabajo, artículo R.1263-21). El anuncio con estas informaciones será colocado en el local guardarropa y deberá ser mantenido en buen estado de legibilidad (Código de trabajo, artículo R.1263-21) ⁵⁹ .
Nuevas menciones en la declaración de desplazamiento		La declaración de desplazamiento deberá indicar las nuevas menciones, a saber: "El Estado al que está vinculada la legislación de Seguridad social de la que depende cada uno de los trabajadores desplazados para desarrollar una

⁵⁹ Cuando se desplace a un trabajador para que lleve a cabo trabajos en la construcción, la Caja de Vacaciones pagadas (*Caisse de Congés payés*), en su página web, pone a disposición de dicho trabajador un documento de información sobre la normativa francesa de derecho de trabajo, con vistas a que cada empresario expida este documento a cada trabajador desplazado. El modelo de este documento es establecido por resolución ministerial y también indica las modalidades según las cuales el trabajador puede ejercer sus derechos (Código de trabajo, artículo R.8294-8).

MEDIDAS APLICABLES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2017	DISPOSICIONES PROCEDENTES DE LA LEY TRABAJO	PRECISIONES APORTADAS POR EL DECRETO N° 2017-825 DE 5 DE MAYO DE 2017
		<p>actividad en Francia y, si se trata de un Estado distinto de Francia, se debe mencionar la solicitud a la institución competente de un formulario relativo a la legislación de Seguridad social aplicable (Código de trabajo, artículo R.1263-3).</p>
<p>Suspensión de la prestación de servicio a falta de declaración de desplazamiento</p>	<p>La Inspección de trabajo puede recurrir a la Dirección departamental de Trabajo, Empleo y Formación profesional (Direccte) para tomar la decisión de suspender la realización de una prestación de servicios, por una duración que no podrá exceder un mes en caso de no respeto de la normativa sobre desplazamiento de trabajadores, principalmente, por defecto de declaración. Esta sanción puede ser acumulada con la multa administrativa (Código de trabajo, artículo L.1263-1).</p>	<p>La decisión de suspender la prestación de servicios puede intervenir cuando no se ha regularizado un incumplimiento grave de la normativa laboral, en relación con los temas mencionados en el artículo L.1263-3 del Código de trabajo y en caso de falta de presentación de la declaración de desplazamiento (Código de trabajo, artículo R.1263-11-2). El procedimiento está descrito en el artículo R. 1263 del Código de trabajo. Cuando la obra ha finalizado, el prefecto puede decidir la suspensión temporal de la actividad en otra planta de la empresa - en la que se está realizando otra obra- como consecuencia del procedimiento previsto en el artículo R. 8272-2. La decisión de suspensión temporal es pronunciada tras dictamen de la empresa principal o, en su defecto, del responsable de la obra. Este toma medidas que permitan prevenir cualquier riesgo para la salud o la seguridad (artículo R. 8272-9).</p>

Declaración de desplazamiento: contribución pospuesta al 1 de enero de 2018

La empresa establecida fuera de Francia que desplaza a uno o varios trabajadores al territorio nacional debe dirigir una declaración electrónica, utilizando el teleservicio "SIPSI", a la unidad departamental de la Dirección de Trabajo, Empleo y Formación profesional (Direccte) del lugar de la prestación de servicios (Código de trabajo, Artículo L.1262-1 y R. 1263-4-1).

Para compensar los costes de creación, funcionamiento y procesamiento de datos de este tele-servicio, la empresa deberá asumir el pago de una contribución (Código de trabajo, artículo L.1262-4-6). Su cuantía ha sido establecida en 40 euros por trabajador desplazado (Código de trabajo, artículo R.1263-20, I). El pago de esta contribución se efectúa en el momento de la transmisión de la declaración, mediante telepago en un sitio dedicado.

Las modalidades del sistema de telepago serán establecidas por una orden ministerial de aplicación, cuya publicación deberá llevarse a cabo antes del 1 de enero de 2018. Habrá que esperar pues la publicación de esta orden para poder exigir dicha contribución.

Observación: Más concretamente, la contribución será aplicable a cualquier declaración realizada a partir del día siguiente de la publicación de la orden.

Es de subrayar que, cuando el empleador no respete su obligación de declarar, esta contribución será asumida por la empresa principal o por el comanditario (en francés *donneur d'ordre*), que deberán realizar una declaración de desplazamiento subsidiaria.

ACUERDOS MINORITARIOS: PRIMERA SENTENCIA DE UN TRIBUNAL DE INSTANCIA⁶⁰

El 2 de junio de 2017, el Tribunal administrativo de Puteaux (número de referencia del recurso: 12-17-000127) se ha pronunciado sobre las modalidades de la consulta a los asalariados, organizada en aplicación de las disposiciones resultantes de la *ley de Trabajo* del 8 de agosto de 2016, con el fin de validar un acuerdo minoritario en el ámbito de un establecimiento: deben participar en el referéndum todos los asalariados del establecimiento cubierto por el acuerdo en cuestión, y no únicamente los asalariados directamente afectados por el texto.

⁶⁰ Liaisons Sociales. Quotidien. N1 17358, del 3 de julio de 2017.

Actualmente este procedimiento es de aplicación a los acuerdos sobre la duración del trabajo, los descansos y permisos así como a los acuerdos de conservación o desarrollo del empleo. El recurso al referéndum permite validar un acuerdo colectivo minoritario (de empresa, de establecimiento, de grupo o interempresarial), firmado por uno o más sindicatos que superen el 30 % de los sufragios expresados en favor de las organizaciones representativas, pero sin llegar al 50 %.

¿Cuáles son exactamente los asalariados llamados a votar en este marco? Se interpuso un primer recurso contencioso sobre la materia ante el Tribunal administrativo de Puteaux, en relación con la modalidad de organización de un referéndum llevado a cabo en el pasado mes de marzo, con el fin de validar un acuerdo firmado en uno de los establecimientos del gestor de la red de transporte de electricidad RTE. Se cuestionaban las disposiciones resultantes del decreto de aplicación de la *ley de Trabajo* del 8 de agosto de 2016 que, al limitarse a los "asalariados cubiertos por el acuerdo", podría interpretarse que limitaba la consulta tan sólo a los beneficiarios directos de las medidas negociadas por los interlocutores sociales. No es esa la posición adoptada por los primeros jueces: todos los asalariados del establecimiento cubierto por el acuerdo, estén o no directamente concernidos, deben pronunciarse.

Acuerdo de establecimiento intersectorial sobre el tiempo de trabajo

Mediante una cláusula adicional se revisó, el 16 de enero de 2017, un acuerdo de adaptación del tiempo de trabajo, en el establecimiento "Mantenimiento" de la red RTE, un establecimiento distinto contando con poco más de cuatro mil asalariados. Estas nuevas disposiciones tenían por objeto encuadrar las "obras con plazos *cerrados*", es decir, las intervenciones urgentes relacionadas con daños en la red, fuera del horario habitual de trabajo, los fines de semana o los días festivos. La cláusula adicional de revisión no alcanzaba la condición de mayoritaria, al no contar los sindicatos signatarios (CFDT, CFE-CGC) una representatividad superior al 50 %; si bien dos de ellos alcanzaban una representatividad superior al 30 % de los sufragios expresados en favor de organizaciones sindicales a las últimas elecciones para elegir el Comité del establecimiento. Por ello pidieron la organización de un referéndum a efectos de la validación del acuerdo, como lo permite el artículo L. 2232-12 del Código de trabajo desde el 1 de enero de 2017.

Por lo tanto, se logró llegar a un protocolo específico con el empresario el 28 de febrero siguiente, *abriendo* el voto al conjunto de los asalariados del establecimiento en el que la cláusula adicional iba a aplicarse. El desacuerdo que conduce al recurso al tribunal administrativo se sitúa sobre este punto preciso. La CGT (su Federación nacional de los sindicatos

de los asalariados de las minas y de la energía) consideraba, en efecto, que el ámbito de la consulta no podía extenderse más allá de los asalariados directamente afectados por las condiciones de la cláusula adicional. De esta manera, sólo podría votar, en el establecimiento, el personal que se ocupase de las funciones que le llevaría a intervenir sobre las "obras con plazos *cerrados*" objeto de la cláusula adicional (ello equivalía a tan sólo la mitad de la plantilla del establecimiento).

Una dificultad vinculada a la redacción de los textos

En una primera lectura, la redacción de las disposiciones del Código de trabajo crea una cierta incertidumbre sobre el ámbito de la consulta:

- por una parte, el artículo L. 2232-12, párrafo 5º, abre el campo del referéndum al conjunto de los asalariados del establecimiento: "Participan en la consulta los asalariados de los establecimientos cubiertos por el acuerdo y los electores según lo dispuesto en los artículos L. 2314-15 y L. 2314-17 a L. 2314-18-1";
- pero, al mismo tiempo, el artículo D. 2232-2, que fija las modalidades para la consecución de la aprobación de los asalariados, puede sustentar la idea de una consulta circunscrita a los asalariados que, en el establecimiento, se ven concernidos por el acuerdo: "el protocolo concluido con las organizaciones sindicales determina la lista de los asalariados cubiertos por el acuerdo según lo dispuesto en el párrafo quinto [del artículo L. 2232-12] y que deben ser consultados a este respecto,".

Para aclarar la duda, la FCE-CFDT, parte en la causa, propuso al Tribunal administrativo de Puteaux que consultase al Tribunal de casación, en el marco del procedimiento de una solicitud de dictamen, sobre qué cabe entender por "asalariados de los establecimientos cubiertos por el acuerdo" dentro de la hipótesis de un acuerdo intersectorial: ¿el conjunto de los asalariados del establecimiento o sólo los directamente afectados por las medidas del acuerdo? El propio Tribunal administrativo no aceptó lo solicitado, prefiriendo zanjar la cuestión él mismo, después de considerar que "las disposiciones de los artículos L. 2232-12 y D. 2232-2 del Código de trabajo no presentan la menor ambigüedad".

Paralelismo de los ámbitos de consulta y de negociación

Para el Tribunal administrativo, el campo del referéndum se entiende de sobra: "debían consultarse a los asalariados del establecimiento cubierto por el acuerdo y no solamente a los asalariados cubiertos por el acuerdo". Como destaca, en particular, su decisión, si el artículo D. 2232-2 hace referencia a los "asalariados cubiertos" por el acuerdo, reenvía al quinto párrafo del artículo L. 2232-12, "de modo que conviene remitirse a las

disposiciones del artículo L. 2232-12 para determinar la lista de los asalariados consultados, artículo que contempla no a los asalariados cubiertos por el acuerdo sino a los asalariados de los establecimientos cubiertos por el acuerdo”.

Sobre todo, para los jueces de instancia, procede hacer coincidir el ámbito de la consulta y el ámbito de ponderación de la representatividad y de negociación del acuerdo. En efecto, “no puede mantenerse que la comunidad de los asalariados cuya expresión ha permitido determinar las organizaciones sindicales representativas que podían negociar y celebrar acuerdos colectivos sea diferente de aquélla a la que se deba consultar.”

Por otra parte, añade el fallo, “el paralelismo entre el *perímetro* de la negociación y la consulta de los asalariados viene confirmado por los artículos L. 2232-34 del Código de trabajo relativo a los acuerdos de grupo, L. 2232-38 relativo a los acuerdos interempresariales, L. 2261-14-4 relativo a los acuerdos de sustitución y L. 2232-13 relativo a los acuerdos de categorías que no prevean una consulta reservada tan sólo a los beneficiarios del acuerdo, sino una consulta de los asalariados de las empresas, de los establecimientos o de los colegios electorales cubiertos por el acuerdo sujeto a aprobación”.

En el caso particular, la solución no obstante no ha permitido salvar la cláusula adicional de revisión. El referéndum tuvo lugar durante el procedimiento judicial, realizándose con la participación del conjunto de los asalariados del establecimiento, que mayoritariamente votó contra el texto. Por lo tanto, éste se considera *no escrito*.

VAE: LAS CONDICIONES DE APLICACIÓN SE REVISAN PARA FACILITAR SU DESARROLLO⁶¹

La lista de las experiencias y la duración del ejercicio de las actividades que pueden tomarse en cuenta, procedimiento, asunción de los gastos, condiciones de información y consejo del público... Estas modalidades de la VAE son redefinidas por un decreto del 4 de julio de 2017. Tomadas en aplicación de la ley de Formación, del 5 de marzo de 2014, y de la ley de Trabajo, del 8 de agosto de 2016, estas nuevas disposiciones entrarán en vigor el 1 de octubre de 2017.

La validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia (VAE), que permite obtener una certificación por el reconocimiento de la experiencia profesional, es un dispositivo *faro* de la formación profesional que ha sido reformado recientemente a fin de hacerlo, en especial, lo más

⁶¹ Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 17362, 7 de julio de 2017

accesible posible. Un decreto ⁶²del 4 de julio de 2017 aplica algunas medidas previstas por las leyes mencionadas en el párrafo anterior y armoniza las disposiciones reglamentarias con las disposiciones legales. Entrará en vigor el 1 de octubre de 2017.

Las experiencias incluidas y la duración mínima de la actividad

El decreto prevé, de acuerdo con las leyes antes citadas, que extendieron la lista de las experiencias que podían ser seleccionadas e incluidas en una solicitud de VAE, que se tenga en cuenta "el conjunto de las actividades profesionales asalariadas, no asalariadas, benéficas, de voluntariado, o ejercidas por una persona inscrita en la lista de los deportistas de alto nivel mencionada en el primer párrafo del artículo L. 221-2 del Código del deporte, o ejercidas en el marco de responsabilidades sindicales, de un mandato electoral local o de una función electiva local".

Además "cuando se trata de actividades realizadas en formación inicial o continua, pueden tenerse en cuenta los períodos de formación en un medio profesional, los períodos de puesta en situación en un medio profesional, los cursos prácticos, las preparaciones operativas para el empleo (POE) y los períodos de formación práctica de los contratos de aprendizaje, del contrato de profesionalización o del contrato único de inserción" (CUI).

El interesado debe justificar una duración mínima de la actividad, continua o no, en relación directa con la certificación para la cual se presenta la solicitud. La ley de Trabajo ha reducido esta duración de tres años a uno. El decreto tiene en cuenta esta reforma y precisa que la duración se calcula sobre un número de horas que se corresponden con la duración del trabajo efectivo a tiempo completo en vigor en la empresa, en función del período de referencia. Además, la duración de las actividades realizadas fuera de la formación debe ser superior a la de las actividades realizadas en formación.

El procedimiento de la VAE

El procedimiento de la validación previsto por el Código de educación es redefinido por el decreto. Está constituido por dos etapas: una primera de admisibilidad de la solicitud de VAE y una segunda de evaluación por el jurado. El decreto prevé, en particular, que en la primera etapa, el organismo certificador pueda proponer al candidato una ayuda gratuita para la constitución de su expediente de admisibilidad. El decreto enumera el contenido de este expediente así como el procedimiento de su examen y la aceptación por el organismo certificador (notificación por cualquier

⁶² Decreto nº 2017-1135, del 4 de julio de 2017 relativo a la aplicación de la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia

medio que acredite la fecha). Tras esta etapa, el candidato constituye su expediente de validación propiamente dicho.

La adquisición definitiva de las certificaciones parciales

Además de acuerdo con la ley Trabajo, el decreto toma nota de la adquisición definitiva de las certificaciones parciales obtenidas cuando se ha producido una validación parcial. Antes, el interesado disponía de cinco años, a partir de la validación parcial, para validar completamente la certificación, pues, de lo contrario, se perdía el beneficio de la validación parcial.

Estas validaciones parciales son objeto de certificaciones de competencias o de un cuaderno/libreta de certificación que se entrega al candidato. El organismo certificador debe satisfacer cualquier solicitud, realizada por el candidato, de duplicados de los certificados o del mencionado cuaderno.

El permiso de VAE y la asunción de los gastos

El decreto también toma nota de la posibilidad ofrecida por la ley de Trabajo de que pueda preverse, mediante un acuerdo colectivo, el incremento de la duración máxima del permiso para la VAE destinado a aquellos asalariados cuya calificación sea inferior al nivel IV (nivel de bachillerato) o cuyo empleo esté amenazado por las evoluciones económicas o tecnológicas. En principio, la duración del permiso para la VAE no puede exceder de 24 horas de tiempo de trabajo, consecutivas o no.

Además el decreto precisa la lista de los gastos que, correspondiendo a los costes relativos a la VAE, pueden ser aceptados por un Opca⁶³: la remuneración del asalariado durante su permiso de VAE, los gastos de transportes, comida y alojamiento, los gastos de examen del expediente de admisibilidad, los gastos del acompañamiento del candidato y los gastos de la organización de la sesión de evaluación por el organismo certificador.

La información del público

Finalmente el decreto prevé que toda persona pueda beneficiarse gratuitamente de una información sobre los principios, las disposiciones de aplicación y de financiación de la VAE, así como de un asesoramiento

⁶³ Los organismos paritarios colectores autorizados (OPCA) son estructuras que garantizan la gestión de la financiación de la formación profesional continua en el sector privado. Estos organismos de estructura asociativa recogen las contribuciones de las empresas adherentes para la formación profesional y asignan estos fondos a la financiación de dispositivos de formación. Desde el 1 de enero de 2015, la reforma de la formación profesional que instaura la CPF (cuenta personal de formación) da un nuevo papel a los OPCA.

sobre la identificación de las certificaciones en relación directa con su experiencia, basándose, cuando proceda, en un balance de competencias.

Estas informaciones y consejos estarán disponibles en un portal nacional desmaterializado, así como para los operadores de consejo en evolución profesional y los centros de consejo sobre la VAE en el marco del servicio público regional de la orientación.

