

FRANCIA

MEDIDAS PROPUESTAS EN EL DEBATE PRESIDENCIAL PARA DISMINUIR EL PARO Y FAVORECER EL EMPLEO ¹⁰

El economista y especialista del trabajo, Pierre Cahuc, hace un breve análisis de las nuevas medidas propuestas en el debate presidencial para disminuir el paro y favorecer el empleo.

El señor Cahuc, interrogado sobre la eficacia de las principales medidas propuestas por los candidatos a la Presidencia para disminuir el paro y favorecer el empleo y, en particular, sobre las medidas de tipo fiscal y de exoneración de cargas sociales, ha declarado que su eficacia contra el paro y la creación de empleos no parece evidente, principalmente porque no se contemplan todos los posibles efectos de las mismas.

Así, en lo que se refiere a la exoneración de cargas sociales y fiscales de las horas extraordinarias, con la idea de *“trabajar más para ganar más”*, este economista declara que, al no haber sido experimentada por ningún otro país, se corre el riesgo de caer en una trampa ideológica, como ha ocurrido con la aplicación de las 35 horas en ciertas empresas y para ciertos trabajadores. En los hechos, según él, no hay ninguna relación sistemática entre la duración del trabajo –tanto en más como en menos- y el empleo. La prueba es que la tasa de empleo de los trabajadores de 25 a 55 años es la misma que la de los Estados Unidos, con una duración anual del trabajo global más baja.

Por otra parte, si se exoneran de cargas las horas extraordinarias, se puede favorecer el fraude, pues tanto las empresas como los trabajadores pueden llegar a un acuerdo, declarando horas ficticias para pagar menos impuestos. Es un fenómeno conocido incluso por Hacienda, según él. Y cuando se dice que se van a disminuir las cargas sociales, las empresas están siempre de acuerdo, pero olvidan que la financiación de las bonificaciones se hará respecto a las horas normales. En lo que se refiere a la exoneración de impuestos sobre las horas extraordinarias, favorece a los trabajadores que ocupan un puesto de trabajo, pero ello va en detrimento de las nuevas contrataciones.

Según el Señor Cahuc, hubiera sido más eficaz simplificar la legislación actual del trabajo, cuya complejidad es tan grande que no llega a ser totalmente aplicada. Como ejemplo, cita que el 40% de las empresas que trabajan 39 horas no declaran horas extraordinarias porque se verían obligadas a declarar un exceso sistemático de 4 horas extraordinarias por semana y por trabajador.

Otra medida propuesta por los candidatos consiste en concentrar en las Pyme las ayudas a las empresas, con el argumento de que son las pequeñas empresas las que crean más empleos. Este economista está de acuerdo con el hecho de que son las Pyme las que crean más empleos, pero añade que también son ellas las que más los destruyen. Así, pensar que el hecho de reservar las

¹⁰ *“Le Monde”*, 6-7 de mayo de 2007. Pierre Cahuc, Profesor de Economía París-1.

ayudas a las pequeñas empresas permitirá aumentar el volumen global de empleos es solo una suposición, pues ningún estudio serio ha permitido apoyar este punto de vista.

En lo que se refiere al “Contrato de Primera Oportunidad”, reservado a los jóvenes que inician la vida laboral, para favorecer su inserción en el mercado de trabajo, es una medida muy precisa y circunscrita de exoneración de cargas sociales y salarios durante un período que va de 6 a 12 meses. Pero ¿qué pasará con esos jóvenes al término de este período? El Señor Cahuc afirma que este tipo de medidas –que son excesivamente determinadas y limitadas- crea efectos nocivos para el empleo.

Reforma de la representatividad sindical y del servicio público de empleo

Este economista reprocha que no se hayan abordado en el debate los problemas de fondo. Cita como ejemplo el problema de la representatividad sindical, cuando se quieren someter a la negociación entre los interlocutores sociales todos los temas relativos al trabajo, al empleo y a los asuntos sociales. Pues, en Francia, la representación sindical en el sector privado es muy baja. La tasa de sindicalización es solo de un 5%. Para relanzar la democracia social y el diálogo social, será necesario reformar la representatividad sindical.

En cuanto a la reforma del servicio público del empleo, ha sido tratado a través de una propuesta de fusión entre el órgano paritario gestor del Seguro de Paro (UNEDIC) y la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE). El Señor Cahuc considera que es necesario racionalizar este conjunto formado por trabajadores con estatutos diferentes (público y privado) y con efectivos importantes que realizan a veces las mismas funciones. Por otra parte, Pierre Cahuc se sorprende que no se haya sometido a debate la creación de un Contrato de Trabajo Único, citada en el programa de uno de los candidatos, pues considera que se trata de un problema “*estructural*”.

Evaluación de las políticas de empleo

El señor Cahuc critica la falta de evaluación de las políticas de empleo que se han aplicado desde hace 30 años. Así, se han creado y aplicado una multitud de dispositivos sin ser realmente evaluados, por la carencia de organismos independientes con acceso a los datos. En consecuencia, no se sabe realmente lo que funciona y lo que no funciona. Cita el ejemplo de otros países europeos, como Alemania, que han implantado un sistema de evaluación por organismos independientes, que presentan sus conclusiones al Parlamento todos los años.

Apertura de los sectores y profesiones reglamentados

Respecto al problema de la apertura de las profesiones y sectores reglamentados –que no ha sido evocado en el debate- este economista estima que solo en el sector de la hostelería-restauración y en el comercio se podrían crear una cantidad importante de empleos, citando como ejemplo el diferencial

de empleos que tiene Francia respecto a los Estados Unidos, que se estima a tres millones de puestos.

ASPECTOS RELATIVOS AL EMPLEO Y LA COHESION SOCIAL DE LA LEY QUE INSTITUYE EL DERECHO A LA “VIVIENDA EXIGIBLE”¹¹

Elaborada y discutida por el procedimiento de urgencia, la ley que instituye el derecho a la vivienda exigible acompañada de varias medidas a favor de la cohesión social, fue definitivamente aprobada por el Parlamento el 22 de febrero

Un Texto “histórico” que no fue “de ninguna manera improvisado” Con esas palabras, el ministro del Empleo, de la Cohesión Social y de la Vivienda, Jean Louis Borloo, defendió la ley que instituye el derecho a la vivienda exigible acompañada de varias medidas a favor de la cohesión social, definitivamente adoptada el 22 de febrero. Elaborada urgentemente en diciembre pasado para hacer frente a una movilización a favor de los “sin techo” dirigida por la Asociación “Les enfants de Don Quichotte”, el texto ha sido aprobado en un plazo breve (menos de dos meses desde su presentación ante la Asamblea Nacional). Un recorrido rápido que no impidió enriquecerlo de manera significativa, pasando de 9 a 76 artículos.

Dedicada principalmente a la vivienda de los más necesitados, la ley contiene también diversas medidas de carácter social.

En el número anterior de AIS¹², expusimos principalmente la parte de la ley dedicada a la vivienda. En el presente informe tratamos aspectos relativos al empleo y cohesión social.

Reforzar la cohesión social

La ley conlleva una serie de nuevas medidas a favor de la cohesión social. Entre las mismas, señalamos la experimentación por el Estado, con los departamentos voluntarios, de un “contrato único de inserción” que reúne cuatro contratos de ayuda abiertos a ciertos beneficiarios de mínimos sociales; la creación de una ayuda a la reinserción familiar y social de los antiguos emigrantes en sus países de origen y de un estatuto de asalariado para las “familias de acogida” empleadas por personas jurídicas.

Hay que resaltar también la unificación del régimen de domiciliación de las personas sin domicilio estable, la ampliación del crédito de impuesto por emplear a un asalariado a domicilio, la supresión del acceso a ciertas prestaciones, en particular la renta mínima de inserción, para los súbditos de la Unión Europea que vienen a Francia para buscar un empleo.

¹¹ Actualités Sociales Hebdomadaires de 2 de marzo de 2007

¹² Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 101, pág 90

Experimentación del contrato único de inserción (art.52)

La ley autoriza algunos departamentos a experimentar dentro del marco del convenio realizado con el Estado un contrato único de inserción, como lo había previsto el comité interministerial de lucha contra la exclusión de 12 de mayo 2006, abierto a los beneficiarios del subsidio de solidaridad específico (ASS), del subsidio a familia monoparental (API) del subsidio de discapacitados adultos (AAH). Este contrato único reemplazaría en estos departamentos a los contratos: de futuro, de inserción-renta mínima de actividad (CI-RMA), de acompañamiento al empleo (CAE) y de iniciativa-empleo (CIE)

Objeto de la experimentación

El texto completa el art. 142 de la ley de presupuestos para 2007 y prevé que, en los departamentos que experimentan voluntariamente durante tres años la vuelta al empleo de los beneficiarios de la RMI, se pueda ampliar la experimentación a la vuelta al empleo de los beneficiarios del ASS, del API y del AAH” y se simplifique el acceso al contrato de futuro y al CI-RMA”

Para que pueda cumplirse este objetivo se autoriza a los prefectos de departamentos para derogar algunas disposiciones del código del trabajo.

Posibilidad de aplicar reglas específicas

En los departamentos voluntarios se podrán aplicar reglas específicas- o sea derogatorias al derecho común- a los contratos de futuro, CI-RMA, CAE y CIE

La ley prevé, por ejemplo, que los contratos de futuro, CAE y CIE firmados en los departamentos que participen a la experimentación puedan ser contratos de duración determinada o indeterminada o bien contratos de trabajo temporal, tres formas que podrá revestir el CI-RMA.

Por otra parte, los “contratos de futuro” realizados dentro del marco de la experimentación tendrán una duración mínima de 6 meses. Igual duración tendrán los CAE y los CIE cuando adopten la forma de contratos de duración determinada. Recordemos que la ley ya prevé que cuando sea de duración determinada, el CI-RMA se concluya por un periodo inicial mínimo de 6 meses. Cuando se presenten bajo forma de contratos determinados, los cuatro contratos de apoyo incluidos en la experimentación serán prorrogables dentro de un límite de 24 meses Por último, los convenios relativos al CAE y CIE no podrán exceder 2 años en caso de contratos de duración determinada.

La ley introduce un nuevo caso de suspensión de Contrato de futuro, del CIE y del CAE: cuando estos contratos se concluyan por un periodo determinado, se podrán suspender para permitir a sus beneficiarios efectuar cursos de formación en empresa o misiones de trabajo temporal de una duración mínima de 2 semanas.

Por otra parte, la duración semanal de trabajo de los asalariados en “contrato de futuro” concluido dentro del marco de la experimentación será de un mínimo de 20 horas y no podrá sobrepasar las 35 horas. También se prevé que el Estado elabore directamente los contratos de futuro concluidos por los beneficiarios de l’ASS, de l’AAH y de l’API dentro del marco de la experimentación y firme los convenios referentes a estos contratos.

La ley permite a los prefectos implicados en la experimentación derogar a las reglas de derecho común fijando las modalidades de ayudas previstas por los empleadores que firmen un “contrato de futuro”, un CI-RMA, un CAE o un CIE. Tienen la posibilidad, para cada uno de estos dispositivos, de modular la ayuda prevista “ en función del número de horas de trabajo efectuadas, de la categoría a la que pertenece el empleador, de las iniciativas tomadas en materia de acompañamiento y formación profesional a favor del beneficiario, de las condiciones económicas locales y de la gravedad de las dificultades de acceso al empleo”.

En este caso, la cuantía del subsidio abonado respectivamente a los beneficiarios de l’ASS, de l’API y del AAH con contrato de Porvenir o CI-RMA – reunidos en el contrato único de inserción –se disminuye de la cuantía de la ayuda abonada por el empleador, dentro del límite de una suma equivalente al RMI garantizado para una persona sola o sea 440,86 euros por mes para 2007.

Los contratos realizados dentro del marco de la experimentación tendrán obligación de prever acciones de formación y de acompañamiento hacia los beneficiarios. Adaptadas en función de la duración, estas acciones podrán ejecutarse durante el tiempo de trabajo pero también fuera del mismo.

La creación de una ayuda a la reinserción de los antiguos migrantes (art. 58)

Muchos antiguos trabajadores migrantes, llegados a Francia en los años 60-70 para trabajar, viven solos y tienen la familia en el país de origen. Pensaban regresar, a la edad del retiro. Sin embargo, actualmente no pueden efectuar estancias de larga duración o volver definitivamente a su país de origen por dos motivos principales : por una parte el mantenimiento de su derecho al régimen general de seguro de enfermedad queda supeditado a una residencia de más de 6 meses en Francia y, por otra parte, los que tienen recursos muy escasos están obligados a quedarse a vivir en Francia ya que la residencia estable y regular en el territorio francés es obligatoria para percibir el subsidio de solidaridad a las personas mayores (que sustituye desde 1º de enero 2006 el mínimo de vejez)

Para paliar esta injusticia, la ley crea una ayuda a la reinserción familiar y social de los antiguos migrantes a su país de origen.

Las condiciones de elegibilidad

La ayuda a la reinserción familiar y social de los antiguos migrantes a su país de origen queda abierta a los extranjeros nacionales de países no integrados en la comunidad europea ni en el espacio económico europeo, con residencia legal en Francia, que vivan solos y:

- Que tengan como mínimo 65 años (o 60 en caso de inaptitud al trabajo)
- Que justifiquen una residencia regular y sin interrupción en Francia durante los 15 años que precedan su demanda de ayuda
- Que estén albergados, en el momento de la solicitud, en un hogar de trabajadores migrantes o en un alojamiento de alquiler cuyos arrendadores respeten las obligaciones contraídas dentro del marco de los convenios realizados con el Estado.
- Cuyos recursos sean inferiores a un tope que se fijará por Decreto
- Que efectúen estancias de larga duración a su país de origen.

Las características de la ayuda

La Ley aporta los primeros elementos de información sobre la ayuda creada. Las condiciones de residencia, alojamiento, recursos, duración de estancia en el país de origen, modalidades de cálculo, así como las demás modalidades de aplicación relativas al control del cumplimiento de los requisitos, serán definidas por decreto.

La ayuda a la reinserción de los antiguos trabajadores migrantes, con presupuesto del Estado, será abonada por la Agencia Nacional de Acogida de los Extranjeros y de las Migraciones (ANAEM) Por otra parte, no será considerada, en modo alguno, una prestación de seguridad social.

No estará sometida al impuesto de la renta y se regirá por las mismas reglas de embargo y retención, con los mismos requisitos y límites, que los salarios.

La Ley prevé que la cuantía de la ayuda se calcule en función de los recursos del beneficiario y que se abone anualmente.

Se revisa, en caso de necesidad, una vez al año en función de la evolución del IPC

Se subraya que la ayuda se anulará cuando se constató que una de las condiciones exigidas no se cumpla. Su beneficio será suprimido igualmente, a instancia del beneficiario, en caso de renuncia a efectuar estancias de larga duración a su país de origen, siendo entonces reintegrados en sus derechos relativos a la residencia.

Un acceso al derecho sanitario garantizado (art. 59)

Los antiguos inmigrantes beneficiarios de la ayuda a la reinserción familiar y social tendrán derecho, durante sus estancias en Francia, al disfrute de las prestaciones de asistencia sanitaria del régimen obligatorio de la seguridad social al que estaban afiliados antes de salir o, en su defecto, del régimen general de seguridad social.

Un nuevo estatuto para las familias de acogida empleadas por personas jurídicas (art.57)

Se instituye un marco jurídico para las familias de acogida empleadas por personas jurídicas, cuyo objeto es conceder a los interesados un “verdadero estatuto, ofrecer las garantías de un empleador en las relaciones entre la persona acogida y la persona acogedora asalariada, favoreciendo la elaboración de acciones de formación continua y asociando el empleador, persona jurídica, a la continuidad de la acogida y en particular al reemplazo de las familias de acogida durante sus vacaciones”, según los representantes (UMP) autores de la enmienda .

Además, con ello será posible “diversificar las formas de cobertura para las personas mayores dependientes y de los adultos minusválidos” indicó la ministra delegada a la Cohesión Social, Catherine Vautrin.

Concretamente, la ley permite a una persona jurídica de derecho privado o público asalariar las familias de acogida que emplea. Existe sin embargo una condición: la persona jurídica, sea de derecho privado o público, debe tener el acuerdo previo del presidente del Consejo General del departamento de residencia de la familia de acogida.

El estatuto de familia de acogida

Según la ley, las familias de acogida empleadas por colectividades territoriales (o en establecimientos públicos administrativos que de ellas dependan) son consideradas agentes no titulares de esta colectividad y las familias de acogida empleadas por establecimientos sociales o medico-sociales públicos son agentes no titulares de estos establecimientos.

Las disposiciones particulares aplicables se fijarán por vía reglamentaria.

Nota. Este nuevo estatuto no se aplica a las familias de acogida que tengan un contrato con un establecimiento o servicio sanitario para acoger enfermos mentales en acogida familiar terapéutica.

Obligación de formalizar un contrato de trabajo por escrito

La ley prevé que por cada persona acogida se concluya un contrato de trabajo escrito entre la familia que lo acoge y su empleador. Todo contrato de trabajo tiene un periodo de prueba de 3 meses,

renovable, previo acuerdo escrito del asalariado. Se firma entre la persona acogida y la familia de acogida.

Los derechos del asalariado

- La retribución. Las familias de acogida perciben una retribución garantizada cuya cuantía mínima se determina en relación con el SMIC. (Salario Mínimo).

La cuantía de la remuneración depende del número de personas acogidas y de la duración del trabajo. Se acompaña de algunas indemnizaciones: indemnización de “sujeción particular”, indemnizaciones por “gastos de mantenimiento corriente de la persona acogida” La cuantía de las dos primeras se situará entre un mínimo y un máximo establecido por Decreto.

Cuando la acogida de una o varias personas se suspende provisionalmente por motivos inherentes a estas mismas, por ejemplo en caso de hospitalización, la familia de acogida puede recibir indemnización cuya cuantía y condiciones de abono serán fijadas por decreto.

Nota : Si el empleador no puede confiar a una familia de acogida el número de personas previstas por contrato durante un periodo de 4 meses consecutivos, debe abonarle la totalidad del salario, proceder a su despido económico (por falta de personas a albergar) o modificar un elemento esencial de su contrato de trabajo.

- La duración del trabajo. El número de jornadas de trabajo por asalariado no puede exceder el tope anual de 258 días. El empleador habrá de mantener a disposición del inspector de trabajo, durante un periodo de 3 años, los documentos que permitan contabilizar el número de días de trabajo efectuados por el trabajador.

La ley prevé que la determinación de la duración y organización del trabajo de las familias de acogida asalariadas se fije por acuerdo colectivo de trabajo o, en su defecto, por decreto.

- Vacaciones. Las familias de acogida no pueden abandonar a las personas que acogen durante el reposo semanal, días festivos, vacaciones o permisos de formación sin la autorización previa de su empleador.

Este tiene que autorizar el permiso principal solicitado durante el periodo legal de referencia (de 1º de mayo a 31 de octubre de cada año) También tiene que acordar otras vacaciones, repartidas en el año, cuya duración mínima se fijará por decreto.

Es obligación del empleador prever las modalidades de acogida temporal de estas personas en otra familia de acogida, establecimiento social o médico-social.

- La formación. La formación inicial y continua prevista queda a cargo del empleador.

Extinción del contrato

En caso de extinción de contrato de trabajo, sea a instancia del empleador (salvo en el supuesto de falta grave del trabajador) o a instancia del asalariado, las partes tendrán que respetar los plazos de preaviso siguientes:

- 15 días, si la antigüedad es de 3 a 6 meses

- 1 mes, si la antigüedad es de 6 meses a 2 años
- 2 meses, si la antigüedad es de más de 2 años.

Unificación del régimen de domiciliación (art.51)

La ley reforma también el régimen de “domiciliación” que permite a una persona sin domicilio fijo tener una dirección para recibir el correo. Para ello deberán inscribirse en un Centro municipal de Acción social (CCAS) o en una asociación.

El buen funcionamiento de este dispositivo es fundamental porque, como lo recordó, durante los debates, el senador Bernard Seillier, ponente del texto, “el objetivo es que los interesados puedan acceder a las prestaciones que les garanticen un mínimo decente, por ejemplo, el RMI. (renta mínima de inserción) Gestiones de la vida cotidiana como el recibir correo personal o utilizar una cuenta bancaria, se convierten en dificultades cuando no se dispone de una dirección” El senador añadió que “una domiciliación jurídica es el primer paso hacia una reinserción”

La reforma votada, aplicable a partir de 1º de julio 2007, contiene, según el senador ponente, varios avances:

- Actualmente, el derecho a la domiciliación está regulado en diez textos diferentes. A partir de la entrada en vigor de la ley habrá un régimen único
- Los derechos de las personas saldrán reforzados, ya que la certificación de domicilio será conocida por todos
- Las obligaciones de los CCAS quedarán claramente definidas, y el prefecto podrá en último recurso asumir las funciones del CCAS que no cumpla.

Nota: las disposiciones de reforma de la domiciliación votadas dentro del marco de la ley no se aplican a los procesos de domiciliación de los extranjeros que soliciten su admisión para una estancia en concepto de asilo.

El derecho a la domiciliación

La ley prevé que para beneficiarse de las prestaciones sociales legales, reglamentarias o de convenio- excepto para la ayuda médica del Estado- así como para la atribución de un documento nacional de identidad, la inscripción en las listas electorales o la ayuda jurídica, las personas sin domicilio fijo deben elegir domicilio en un Centro Comunal o Inter comunal de Acción Social (CCAS o CIAS) o en un organismo autorizado.

Elección de domicilio

- La entrega de una certificación de domicilio

La elección de domicilio tiene una duración limitada. Es prorrogable y sólo puede finalizar bajo ciertas condiciones: a petición del interesado, cuando adquiere un domicilio estable o cuando manifiestamente ya no se utiliza.

Se formaliza con la entrega, por los centros municipales de acción social o por los organismos autorizados a las personas sin domicilio fijo, de una “certificación de elección de domicilio” donde figura la fecha de caducidad. Esta solo se puede expedir a una persona que se encuentre en posesión de un permiso de estancia sobre el territorio previsto por el código de entrada y de estancia de extranjeros o de derecho de asilo (salvo si son ciudadanos de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo o Confederación Helvética)

- Derechos garantizados al beneficiario

La ley prevé que la ausencia de domicilio fijo no podrá ser un motivo para negar a una persona el ejercicio de un derecho, prestación social o acceso a un servicio esencial garantizado por la ley, especialmente en materia bancaria y postal, siempre y cuando disponga de una certificación en vigor.

- El rechazo de la elección de domicilio

Los centros municipales o ínter municipales de acción social que denieguen la elección de domicilio a las personas que lo han solicitado, deben motivar su decisión (ya sea alegando que no tienen relación alguna con el municipio o el conjunto de municipios, o cualquier otra causa)

Se han previsto medidas de seguridad para limitar las denegaciones de elección de domicilio. La primera de ellas consiste en que el prefecto del departamento tiene la posibilidad de firmar un convenio con un organismo autorizado que sólo puede rechazar la elección de domicilio en los casos previstos en el mismo

La segunda medida pretende reorientar la persona a quien se le rechazó una elección de domicilio hacia un organismo que pueda asegurar su domiciliación.

Autorización a los organismos domiciliadores.

La autorización expedida a los organismos de domiciliación es competencia de los prefectos de departamento. Los municipios tienen que poner a disposición del público la lista de los organismos autorizados en el mismo.

La autorización tiene duración limitada y se facilita a cualquier organismo que se comprometa a respetar las cláusulas – estipuladas por el prefecto del departamento previa audiencia del presidente del Consejo General- que establecen las obligaciones de información, evaluación y control que debe respetar el organismo.

La autorización puede estipular un número máximo de domiciliaciones, así como autorizar el organismo a restringir su actividad de domiciliación a ciertas categorías de personas o a ciertas

prestaciones sociales. En este último caso, las certificaciones de elección de domicilio expedidas por el organismo sólo son exigibles para el acceso a las prestaciones sociales determinadas en la autorización.

Extensión del crédito de impuesto “servicios a la persona”(art. 60)

Se concede el beneficio del crédito de impuesto “servicios a la persona” a las personas exentas de pago del Impuesto sobre la Renta y su cuantía equivale al 50% de las cantidades gastadas por el empleo de un asalariado a domicilio. Su ámbito de aplicación se ha ampliado al conjunto de los servicios a la persona. Conciernen, pues, a unas veinte profesiones (antes estaba restringido a los servicios de guarda de niños, apoyo escolar o clases a domicilio).

Además, el crédito de impuesto “servicios a las personas” queda abierto a las personas inscritas como solicitantes de empleo durante 3 meses como mínimo.

Por último, el texto considera también beneficiarias a las personas que pasan por el intermediario de una asociación o de una empresa autorizada pero también a las que recurren a un organismo autorizado. Esta precisión concierne especialmente los CCAS.

Estas disposiciones serán de aplicación a partir del año 2008 (correspondiente a la renta de 2007)

Supresión del derecho a ciertas prestaciones para los ciudadanos de países miembros de la unión europea y del espacio económico europeo (art. 63)

La ley prevé excluir del beneficio del RMI y de l' API a los súbditos de los países de la unión europea y del Espacio Económico Europeo que vienen a Francia para buscar un empleo y permanecen en el país con este motivo. Los interesados ya no se beneficiarán de una afiliación al régimen general de seguridad social.

Objetivo : “prevenir los abusos” e imposibilitar a las personas que sólo quieren “instalarse en Francia para cobrar los mínimos sociales”y beneficiarse de los mismos, explicó el ponente de la ley del Senado, Bernard Seillier (Informe Senado nº 181, p.65)

Jurídicamente, esta medida deriva de la aplicación de la Directiva europea 2004/38/CE de 29 de abril 2004 relativa a los derechos de los ciudadanos de la Unión Europea y miembros de sus familias a circular y vivir libremente en los territorios de los estados miembros, que prevé algunas derogaciones en la igualdad de trato entre los ciudadanos de la unión Europea.

Concretamente, se prevé que el país de acogida esté obligado a acordar a un súbdito de otro Estado miembro el derecho a una prestación de asistencia social durante los 3 primeros meses de su estancia. Esto es de aplicación a los ciudadanos de la Unión que han entrado en el territorio del país

de acogida para buscar un empleo. En este caso las personas concernidas tienen que aportar la prueba que siguen buscando un empleo y que tiene verdaderas posibilidades de ser contratadas.