

## **FRANCIA**

### **REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO EN FRANCIA <sup>12</sup>**

---

Respecto a las negociaciones sobre la reforma del mercado de trabajo que llevan a cabo los agentes sociales, la patronal francesa ha presentado a las organizaciones sindicales un Anteproyecto de Acuerdo para servir de base a las negociaciones del 9 de noviembre de 2007, que precisa los extremos citados a continuación respecto a los contratos de trabajo, los derechos sociales, la formación profesional y las indemnizaciones sobre el paro, entre otros.

#### **Periodo de prueba**

La patronal sigue proponiendo la prolongación del período de prueba, con las particularidades siguientes. Así, su duración no podrá ser superior:

- a tres meses renovables una vez para los obreros, los empleados de oficina no especializados, capataces y jefes de equipo especializados y técnicos;
- a seis meses renovables una vez para los cuadros y ejecutivos.

La duración del preaviso recíproco durante el período de prueba será de una semana, cuando la permanencia en la empresa sea inferior a un mes, de dos semanas cuando sobrepase un mes y de un mes después de haber permanecido tres meses en la empresa.

El período de prueba, al no poder presumirse, debería estipularse expresamente en el documento contractual propuesto por la empresa.

Por último, en caso de contratación al término de un cursillo en prácticas, la empresa tendrá en cuenta la duración del mismo en las condiciones que se determinen por acuerdo de rama o de empresa, respecto al período de prueba.

#### **CDI de “misión”, CDD y contrato temporal (ETT).**

En este Anteproyecto de Acuerdo, la patronal precisa su propuesta de nuevo Contrato de trabajo por Duración Indefinida, para la realización de una Misión determinada u objeto preciso, con las particularidades siguientes:

- Solo será posible optar por esta nueva modalidad de CDI, cuando se hubiera realizado un Acuerdo de rama o de empresa que precise las necesidades económicas a las que podrá

---

<sup>12</sup> “Liaisons Sociales – Bref Social” n° 14991 de 12-11-07.

aportar una respuesta adaptada y únicamente cuando el tiempo necesario para llevar a término la misión u objeto para los que se hubiera concluido sea superior a 18 meses.

- El contrato debería comportar una cláusula que precise expresamente el objeto por el que se formaliza et indicar que la realización del citado objeto o finalidad constituye un motivo válido de ruptura del mismo. También debería precisar el plazo –que no podría ser inferior a dos meses- durante el cual el trabajador debería ser informado, bien de la ruptura de su contrato por haber concluido la realización de la misión u objeto del contrato, bien de la propuesta del empresario de seguir manteniendo la relación contractual en el marco de un CDI clásico.
- En caso de que no hubiera propuesta de proseguir la actividad en condiciones como mínimo equivalentes a las del contrato inicial o cuando el trabajador se negara a continuar la relación contractual, este último se beneficiaría de una indemnización de ruptura por un importe equivalente al de la indemnización de precariedad del CDD y de las prestaciones de paro, en las mismas condiciones que las de un despido clásico, así como de las medidas de acompañamiento previstas.

Recordando que el CDI es la “forma normal y general del contrato de trabajo”, el Anteproyecto de Acuerdo confirma la utilidad económica de los CDD y del trabajo temporal para el mercado de trabajo, pero precisa también que el hecho de recurrir a esos tipos de empleo solo puede justificarse para hacer frente a “necesidades momentaneas de refuerzo, transición y sustitución objetivamente identificables, en particular por el Comité de Empresa y los Departamentos de Personal”. En el momento en que el Comité de Empresa examine la situación del empleo y el Informe Anual Único, el Jefe de Empresa presentará al Comité los elementos que le han conducido –o le conducirán en el futuro- a utilizar esos contratos para acrecentar temporalmente la actividad.

### **Antigüedad**

La patronal precisa sus propuestas para la ampliación del acceso a los derechos del trabajador: todos los períodos de trabajo realizados en la misma empresa, en el marco de un contrato de trabajo –exceptuando los contratos de ETT (Empresas de Trabajo Temporal)- se tendrán en cuenta para el cálculo de la antigüedad requerida para beneficiarse de las indemnizaciones convencionales de enfermedad previstas. Además, la condición de antigüedad de tres años prevista para el mantenimiento del salario en caso de enfermedad o accidente por el Acuerdo Nacional Interprofesional sobre la mensualización, de 10 de diciembre de 1977, se reducirá a dos años. Por último, las ramas profesionales y las empresas intentarán aportar las condiciones de flexibilidad posibles relativas a la manera de calcular la antigüedad en la empresa.

## Ruptura y transferencia de los derechos

A partir de la idea de una ruptura de común acuerdo y de la transferencia de derechos, la patronal precisa las modalidades y propone un dispositivo específico para los jóvenes.

- La ruptura de común acuerdo entre las partes sería homologada por un oficial ministerial y daría derecho a una indemnización de ruptura de igual naturaleza y de igual importe que la indemnización convencional de despido -cuando existe- y como mínimo igual a la indemnización legal de despido incrementada en un 25%. Se beneficiaría también de las prestaciones de paro en las mismas condiciones que en caso de despido.
- El trabajador en paro podría conservar la cobertura complementaria de su anterior empresa durante cuatro meses como máximo. También conservaría 50% del saldo del número de horas adquiridas a título del DIF (Derecho Individual a la Formación), con la condición de que lo utilice en el año siguiente al de la inscripción en el régimen del seguro de paro.
- En lo que se refiere a los jóvenes, la patronal propone que cuando el primer contrato de trabajo de un joven menor de 25 años llegue a término, antes de la expiración de un período de cuatro meses, este último podría beneficiarse, a su demanda, de un examen personalizado de su situación, así como de un acompañamiento específico. Otra de las propuestas es que un joven menor de 25 años podría percibir una prestación a tanto alzado de un importe a determinar, si se encontrara privado de empleo durante dos meses como mínimo, por motivos distintos a la falta grave y ello después de haber efectuado cinco meses de trabajo asalariado, durante un período de 12 meses siguientes a su primera contratación.