

**RELACIONES LABORALES****FRANCIA****PROYECTO DE DECRETO SOBRE LA REFORMA DEL TIEMPO DE TRABAJO** <sup>11</sup>

---

En aplicación de la Ley relativa a la Reforma del Tiempo de Trabajo, de 20 de agosto de 2008<sup>12</sup>, se ha elaborado un proyecto de Decreto relativo al contingente anual de horas extraordinarias y a la reorganización del tiempo de trabajo, que se ha remitido a los agentes sociales. Este texto se ha sometido igualmente a la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva. Según este proyecto, el contingente anual de horas extraordinarias será de 220, si no hubiera acuerdo colectivo de empresa o de rama que lo hubiera determinado por la negociación.

Este proyecto de Decreto precisa las características y condiciones de la contrapartida obligatoria en tiempo de descanso que sustituye la anterior noción de “descanso compensador obligatorio”.

La contrapartida obligatoria en descanso se podrá tomar por jornadas completas o por medias jornadas, a conveniencia del trabajador. Las modalidades de demanda del trabajador y de respuesta del empleador serán las mismas que las que se aplicaban anteriormente al descanso compensador obligatorio. La falta de demanda del trabajador no implicará la pérdida de su derecho a este descanso compensador. El empleador deberá entonces pedir al trabajador que tome ese descanso en el plazo máximo de un año.

A falta de disposición convencional contraria, los trabajadores serán informados del número de horas de contrapartida obligatoria en descanso (y de descanso compensador de reemplazo), que deben figurar en documento anexo a la nómina. Cuando este último alcance siete horas, se añadirá la precisión que notifique la apertura del derecho al descanso y, una vez abierto, la obligación de tomarlo en un plazo máximo de dos meses.

La contrapartida obligatoria en descanso será asimilada a un período de trabajo efectivo para el cálculo de los derechos del trabajador y abrirá el derecho a una indemnización que no implicará disminución alguna de remuneración respecto a la que el trabajador hubiera percibido si hubiera trabajado.

En caso de ruptura del contrato de trabajo antes de que el trabajador haya podido beneficiarse de la contrapartida obligatoria en descanso a la que tiene derecho o antes de que hubiera adquirido derechos suficientes para poder tomar el descanso, el empleador deberá entregar al interesado una indemnización en especie cuyo importe corresponda a los derechos adquiridos. En caso de fallecimiento del trabajador, esta indemnización será entregada a los herederos que estuvieran

---

<sup>11</sup> “Liaisons Sociales – Bref Social n° 15204 de 24 de septiembre de 2008.

<sup>12</sup> Ver Actualidad Internacional Sociolaboral n° 116, pág. 91 y n° 115, pág. 100

habilitados para obtener el pago de los salarios debidos no pagados. Esta indemnización tendrá igualmente carácter de salario.

### **Horas extraordinarias:**

Se considerarán horas extraordinarias las efectuadas:

- por encima de 39 horas semanales;
- por encima de la duración media de 35 horas semanales calculada sobre el período de referencia, una vez deducidas, en su caso, las horas extraordinarias contabilizadas a partir del momento en que se hubiera sobrepasado la duración semanal.

### **Reorganización del tiempo de trabajo**

El proyecto de decreto introduce en la parte reglamentaria del Código de Trabajo una subsección titulada "Reparto en varias semanas". Así, la duración del trabajo podrá organizarse bajo la forma de períodos de trabajo, cada uno de cuatro semanas como máximo.

En tal caso, la remuneración mensual de los trabajadores será independiente del horario real, calculándose sobre la base de 35 horas semanales. El empleador establecerá el programa indicativo de la variación de la duración del trabajo. Este programa, así como sus eventuales modificaciones antes de su entrada en vigor, será sometido al dictamen del Comité de Empresa o, en su defecto, a los delegados de personal. Además, el empleador deberá comunicar una vez al año un balance relativo a la aplicación del programa indicativo de la variación de la duración del trabajo al Comité de Empresa o a los delegados de personal.

Los asalariados deberán ser informados de los cambios de su horario de trabajo con una antelación mínima de 7 días.