

FRANCIA

MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES “SENIORS”

El 26 de junio de 2008 los ministros encargados del Empleo, Christine Lagarde, y de Trabajo, Xavier Bertrand, presentaron las principales medidas adoptadas al término de la concertación sobre el empleo de los seniors. Estas medidas están articuladas en torno a tres objetivos: incitar a las empresas y a las distintas ramas profesionales a formalizar acuerdos para conservar a sus seniors o contratarlos; animar a los seniors a trabajar más allá de los 60 años; favorecer el retorno al empleo de los seniors. Estos objetivos se han ido concretando en distintos decretos y en las leyes de Financiación de la Seguridad Social y de Presupuestos Generales del Estado, ambas para el 2009.

Medidas destinadas a las empresas

Varias medidas afectan a los empleadores:

- Celebración de convenios de sector y de empresa que impulsen el empleo de los seniors antes de que finalice el año 2009, so pena de abonar una cotización adicional de jubilación a partir de 2010. Estos acuerdos podrán formalizarse por un período máximo de tres años y deberán contener unas condiciones mínimas, fijadas por vía reglamentaria, relativas a un objetivo global cifrado de empleo de seniors, indicadores de seguimiento de las acciones llevadas a cabo, y un procedimiento de seguimiento anual. Cuando ya exista un acuerdo de rama o de empresa sobre el empleo de los seniors pero no cumpla estas condiciones mínimas, bastará la firma de una cláusula adicional.

Los acuerdos celebrados en este ámbito se depositarán en los servicios del Ministerio de Empleo, y estos deberán garantizar que dichos acuerdos responden a los criterios enumerados. En caso de silencio administrativo, el acuerdo se considerará válido pasados tres meses desde su depósito.

La Ley de presupuestos de la seguridad social para 2009 moviliza a los interlocutores sociales en los ámbitos de empresa o de sector para que apliquen lo más rápidamente posible medidas de fomento de empleo para los “seniors”.

Así las empresas de 50 o más trabajadores o pertenecientes a un grupo de empresas, deben concluir antes de 2010 acuerdos de empresa o de grupo de empresas en materia de empleo de trabajadores “seniors”. Estos acuerdos o convenios tendrán una duración máxima de 3 años y deberán contener:

- Un objetivo de conservación de empleo o de contratación de “seniors” con indicación del número de beneficiarios.
- Medidas destinadas a la conservación del empleo o a la contratación de trabajadores “seniors” en tres sectores, como mínimo, escogidos de una lista publicada por decreto, indicando en cada uno el número de beneficiarios.
- Modalidades de control del cumplimiento de estas medidas y de realización del objetivo.

A falta de acuerdo, las empresas, tras consultar las instituciones representativas del personal, elaborarán un plan de acción con similar contenido y cuya duración será, igualmente, de tres años.

A partir del 1 de enero de 2010, las empresas que no formen parte de un acuerdo o no tengan plan de acción de fomento de empleo de trabajadores seniors, abonarán un 1% de las remuneraciones de los asalariados durante los periodos en que deberían estar cubiertas por los dispositivos obligatorios antes mencionados. La recaudación obtenida por este concepto se entregará a las entidades gestoras del seguro de vejez.

- Otra medida propuesta por el Gobierno para favorecer el mantenimiento de los trabajadores *seniors* en su puesto de trabajo, es la supresión de la jubilación de oficio por parte del empresario.

En la exposición de motivos de la reforma, el gobierno considera importante para el fomento del empleo de los seniors “permitir que cada trabajador pueda retrasar si lo desea el momento de solicitar su pensión”, y que la “edad no sea un motivo suficiente para extinguir el contrato de trabajo de un asalariado que quiere continuar su actividad”.

De esta manera, la ley de presupuestos de la seguridad social para 2009 aumenta de los 65 a los 70 años, la edad a la que el empresario puede obligar al trabajador a pedir su pensión de jubilación, permitiendo a éste la fijación de la fecha de solicitud entre los 65 y los 70 años.

Un decreto (2008-1515 de 30 de diciembre) precisa el procedimiento a seguir para la aplicación de las normas legales. Antes de los tres meses que preceden el cumplimiento de los 65 años, el empleador debe preguntar por escrito al trabajador si desea o no abandonar voluntariamente la empresa para solicitar la prestación de jubilación. En caso de respuesta negativa en el plazo de un mes a partir de la fecha en que preguntó al asalariado, o en caso de no haber requerido al interesado, el empresario no puede extinguir el contrato de trabajo en el año siguiente al cumplimiento de la edad de 65 años. Este procedimiento debe repetirse anualmente hasta el cumplimiento de la edad de 70 años.

La Agencia Central de Organismos de Seguridad Social (ACOSS) informa que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo L.1237-8 del Código de Trabajo si no se cumplen los requisitos legales previstos, la jubilación de oficio por el empresario constituye un despido. La jurisprudencia en este sentido establece que un despido basado en la edad del trabajador es improcedente o nulo.

Control de la actuación de las empresas por la URSSAF (organismo que recauda las cuotas de seguridad social)

Para controlar mejor el cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas con respecto a los trabajadores "seniors", la Ley de Presupuestos de la Seguridad Social para 2009 dispone que las empresas deberán facilitar un cierto número de informaciones a la URSSAF bajo pena de sanción pecuniaria en beneficio del seguro de jubilación.

En aplicación de esta medida, toda empresa comunicará anualmente, antes del 31 de enero: el número de trabajadores en prejubilación o en cese anticipado de actividad en el año natural precedente, su edad y el importe de la prestación que se le atribuye; número de jubilaciones de oficio; número de trabajadores de 55 o más años despedidos o que se han acogido a la ruptura del contrato de mutuo acuerdo en el año natural precedente a la declaración.

Medidas que impulsan a los trabajadores a prolongar su actividad

Otras medidas del proyecto gubernamental están destinadas a incitar a los seniors a trabajar más allá de los 60 años:

- Favorecer la prolongación de la actividad de los seniors mediante la mejora de la bonificación por aplazamiento de la solicitud de la pensión de jubilación: para los trimestres cotizados a partir del 1 de enero de 2009, el porcentaje de bonificación será de un 1,25% por trimestre, lo que representa un 5% anual (Decreto 2008-1509 de 30 de diciembre).

Las bonificaciones procuran un aumento de la pensión de los asegurados que continúan su actividad profesional, aplazando la fecha de solicitud de la pensión, después haber cumplido la edad legal y el requisito de periodo cotizado para tener derecho a la prestación completa de jubilación. Según explica el gobierno, "una persona con derecho a pensión completa a 60 años que continúa su actividad durante cinco años, tendrá un aumento del 25% de su pensión".

- Facilitar la posibilidad de acumular empleo y jubilación en todos los regímenes. Esta fórmula se autoriza "sin restricción" a partir de 60 años para los asegurados que hayan cotizado durante el periodo requerido para poder beneficiarse de una pensión de jubilación completa, y

más allá de los 65 años en todos los casos. Esto significa que, en el régimen general, se suprimirán los techos actuales (último salario o 160% del SMI) y el plazo de carencia de seis meses.

Para los asegurados menores de 65 años que no hayan cotizado los periodos necesarios para beneficiarse de una pensión completa, acumular un empleo y la jubilación sólo será posible dentro de algunos límites que se aplicarán en todos los regímenes y rentas de actividad percibidas. Estas nuevas normas se aplican desde el 1 de enero 2009.

Antes de la aprobación de la ley de presupuestos de 2009 para que los ingresos profesionales y la pensión de jubilación fuesen compatibles, los trabajadores debían agotar un periodo de carencia de 6 meses, si querían volver a trabajar con el último empresario, y el importe total de ingresos salariales y pensión no podían superar el importe del último salario percibido antes de la jubilación o el 160% de SMI.

Actualmente, el artículo 88 de la ley de presupuestos, establece la compatibilidad absoluta entre pensión de jubilación e ingresos de actividad profesional si se respetan los siguientes requisitos:

- Extinción del contrato de trabajo
- Haber solicitado la pensión o pensiones de jubilación (pensiones obligatorias, francesas o internacionales)
- Edad mínima de 60 años, si se tiene cotizado el periodo necesario para tener derecho a la pensión de jubilación completa a dicha edad.
- Se suprime el periodo de carencia de 6 meses para seguir trabajando con el último empresario.

En cuanto al retiro complementario obligatorio, en una reunión paritaria celebrada el 23 de enero de 2009, la AGIRC (que gestiona el retiro complementario de los cuadros) y la ARRCO (retiro complementario de trabajadores no cuadros) han decidido aplicar a sus afiliados las nuevas disposiciones de compatibilidad de salarios con pensión de jubilación a partir del 1 de enero de 2009. Como contrapartida a esta decisión, los salarios de los pensionistas darán lugar a cotizaciones patronales y salariales de retiro complementario sin generar derecho a un aumento de la prestación de jubilación.

Las nuevas normas de compatibilidad se aplican con efectos de 1 de enero de 2009 a todas las pensiones (las concedidas antes de esa fecha y a las posteriores a la misma). Las personas que no reúnan los requisitos de aplicación de las nuevas normas, estarán sometidas a las que estuvieren en vigor en el momento de la concesión de su pensión.

Las pensiones con fecha de efectos anterior al 1 de enero de 2009 que hayan sido suspendidas por superar el tope de ingresos (160% del SMI o último salario), la dirección de la seguridad social informa que los derechos a pensión serán nuevamente reconocidos con efectos de 1 de enero de 2009, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por las nuevas disposiciones sobre compatibilidad.

Una circular (Circular 2009/25 de 13 de marzo) de la Caja Nacional del Seguro de Vejez da instrucciones a todos los organismos gestores del régimen de vejez para la aplicación de las disposiciones legales en materia de compatibilidad del salario con la pensión de jubilación

Medidas destinadas a fomentar la vuelta al empleo de los seniors

Para fomentar la vuelta al empleo, se aumenta la edad requerida para la exención de la obligación de buscar empleo, como requisito exigible para el cobro de las prestaciones por desempleo.

La edad para estar dispensado de búsqueda de empleo aumentará de forma progresiva:

- 58 años a partir del 1 de enero de 2009;
- 59 años a partir del 1 de enero de 2010;
- 60 años a partir del 1 de enero de 2011.

El impacto de esta medida será valorado mediante un informe que servirá de base para decidir si a partir de 2012 se puede suprimir la admisión en el dispositivo de búsqueda de empleo (DRE).

En el ámbito del nuevo Servicio Público del Empleo ("Pôle Emploi") se estudiará la posibilidad de incrementar los esfuerzos en el acompañamiento y la ayuda a la contratación de los demandantes de empleo seniors.

PLAN DE DESARROLLO DEL SECTOR DE SERVICIOS A LA PERSONA

El plan de desarrollo de servicios a la persona, presentado el pasado 24 de marzo por el Secretario de Estado de Empleo, Laurent Wauquiez, contiene 11 medidas para sostener el empleo, desarrollar la profesionalización y aumentar la utilización del “cheque empleo servicios universal” (Cesu).

Este nuevo plan sigue la línea del aprobado en el mes de enero de 2006, que ha mostrado su eficacia en la creación de empleo en el sector. Contiene entre otras, la medida anunciada por el Presidente de la República de conceder un “cheque empleo a domicilio” de 200 € a 1.5 millones de familias.

El plan se fija tres objetivos:

- Fomentar la creación de empleo en los servicios a la persona, esperando crear 100.000 empleos por año

Para el cumplimiento de este objetivo, el secretario de Estado anuncia las siguientes medidas:

- Conceder en 2009, en el marco del plan de reactivación, 300 millones de euros en cheques “empleo a domicilio” financiados por el Estado a las familias y a las personas beneficiarías del “subsido personalizado para la autonomía”
 - Ampliar el ámbito de concesión de beneficios fiscales a servicios, tales como: asistencia informática, apoyo escolar en las zonas urbanas precarias, prevención de accidentes en el domicilio
 - Aplicar en el marco de los servicios a la persona el proyecto “Internet para todos” previsto en el plan “France Numérique 2012” que propone el acceso a Internet a los matrimonios “seniors”, poniendo a su disposición un PC, la conexión a Internet y la formación y asistencia.
 - Aumentar la oferta de servicios del “Pôle Emploi” (servicio público del empleo)
 - Un mejor acompañamiento a los creadores de empresa.
- Continuar la profesionalización y mejorar la calidad de los empleos

Para el cumplimiento de este objetivo, el secretario de Estado anuncia las siguientes medidas:

Mejorar y desarrollar la formación de servicios a la persona

- Fomentar el empleo directo y la profesionalización
 - Crear un barómetro de calidad del empleo en los servicios a la persona
- Simplificar y flexibilizar las herramientas para llegar a 1000 millones de euros en CESU “prefinanciado” en 2012

Dispositivo del cheque empleo servicios universal (CESU)

El número de puestos de trabajo en el sector de servicios a la persona es muy importante y ofrece la ventaja de que son trabajos que se realizan necesariamente en el país. El dispositivo CESU tiene como principal objetivo fomentar el empleo en este sector mediante la concesión de importantes beneficios fiscales y la exoneración de ciertas cotizaciones sociales (asistencia sanitaria, vejez y prestaciones familiares). A esto cabe añadir la simplificación administrativa para el particular, puesto que el abono del salario mediante el CESU implica la declaración del trabajador ante la URSSAF (equivalente al alta en Seguridad Social) y con la simple comunicación del número de horas trabajadas, el salario y una domiciliación bancaria, la URSSAF calcula el importe de las cotizaciones sociales y las recauda directamente del banco. El Centro Nacional establece la hoja de pago y el certificado de trabajo.

El CESU es una oferta reservada a los particulares para facilitarles el acceso a los servicios a la persona. Mediante este dispositivo se permite:

- Remunerar y declarar directamente un asalariado a domicilio o en algunos supuestos fuera del domicilio (por ejemplo guarda de niños)
- Abonar los servicios de una empresa prestataria de servicios.

Hay dos modalidades de CESU

- Cheque empleo servicios universal bancario: Se puede escoger esta modalidad a través de Internet, de un banco o de la URSSAF (organismo encargado de la recaudación de las cuotas de seguridad social)

También se puede, dentro de esta opción gestionar directamente la cuenta CESU por Internet u optar por un carné de cheques CESU

- Cheque empleo servicio universal prefinanciado. Como pasa actualmente con los “tickets restaurante” el CESU puede estar cofinanciado por la empresa. También puede estarlo por una mutualidad, caja de jubilación complementaria, entidades territoriales...

En este supuesto, el empresario o la entidad cofinanciadora remite al beneficiario un carné de cheques nominativo con un valor predefinido. El beneficiario abona una parte de la cantidad consignada en los cheques CESU.

Dispositivo CESU en su modalidad bancaria

En la modalidad bancaria se puede solicitar la adhesión al dispositivo CESU a través de Internet. La inscripción será efectiva en 48 horas. También puede solicitar la adhesión a CESU completando y enviando los formularios puestos a disposición del particular por su banco o la URSSAF.

En el momento de la adhesión hay que escoger entre declarar el asalariado por Internet, en un impreso del carné CESU (sin cheques) y, en este caso, gestionar directamente la cuenta, o con la ayuda de un carné de cheques CESU.

En este último supuesto, recibirá del Centro Nacional de gestión del CESU una autorización de solicitud de carné de cheques que deberá presentar a su banco. La entidad bancaria le entregará un carné de cheques.

- Actividades que pueden declararse a través del CESU. El CESU puede utilizarse para abonar las actividades definidas en el Convenio colectivo nacional de los asalariados empleados por un particular.

Estas actividades son:

- actividades efectuadas en el domicilio del particular:

Mantenimiento y limpieza

Pequeños trabajos de jardinería

Pequeños bricolajes

Guarda de niños

Ayuda escolar y cursos a domicilio

Asistencia informática e Internet a domicilio

Asistencia administrativa a domicilio

Asistencia a personas mayores que necesitan una ayuda personal

Asistencia a discapacitados incluidas las actividades de interpretación en lenguaje de signos,

Guarda de enfermos a domicilio

Cuidados estéticos a domicilio para personas dependientes

Vigilancia temporal de la residencia principal y secundaria

- Actividades fuera del domicilio

Preparación de comidas, incluido el tiempo invertido en la compra

Entrega de compra y comida en el domicilio

Recogida y entrega de ropa planchada

Ayuda a la movilidad y transporte de personas con dificultades de desplazamiento

Conducir el vehículo personal de personas dependientes desde el domicilio al centro de trabajo, lugar de vacaciones o para gestiones administrativas.

Acompañamiento de niños y personas mayores o discapacitadas en sus desplazamientos fuera del domicilio (paseo, transporte, actos de la vida ordinaria)

Paseo y vigilancia de animales de compañía de las personas dependientes (excluida asistencia veterinaria y aseo)

- Abono del salario. El salario lo concierne el asalariado y el beneficiario del dispositivo CESU y no puede ser inferior al salario mínimo fijado por el convenio. El salario se incrementa en un 10% en concepto de vacaciones anuales retribuidas.
- Declaración del tiempo trabajado y abono de cotizaciones sociales. Para declarar el número de horas efectuadas por el asalariado, se deben utilizar los “impresos sociales” del cheque empleo servicios universal cuyas rúbricas se refieren a: datos personales del asalariado, número de horas efectuadas, salario horario neto, importe total abonado, base de cotización y periodo de empleo. El impreso social debe enviarse a finales de mes en el supuesto de empleo fijo o en los 15 días siguientes al abono del salario en los empleos ocasionales.

En cuanto a las bases de cotización el particular empleador puede escoger entre base fija (independiente del salario real) y salario real. Si se opta por esta última modalidad el particular tiene derecho a una reducción de 15 puntos de cotizaciones patronales (lo que equivale a aproximadamente una reducción del 50%). Esta reducción se otorga a los particulares que no gozan de otra reducción en el marco de las contrataciones de un asalariado a domicilio.

Si opta por la base de cotización fija el importe de la misma es la tarifa del SMI/hora incrementada en un 10% en concepto de vacaciones anuales.

Para el abono de cotizaciones es necesaria la domiciliación bancaria autorizando a la URSSAF para el cobro de las mismas.

- Exoneraciones de cotizaciones sociales. En ciertos supuestos los particulares que utilizan el dispositivo CESU tienen derecho a una exoneración de las cotizaciones patronales de seguridad social relativas a la asistencia sanitaria, vejez y prestaciones familiares. El resto de las cotizaciones patronales y las obreras no están exentas. Procede esta exoneración:
 - por razón de edad, cuando se tienen 70 o más años.
 - Por la situación del particular: reducción de 80%, como mínimo, de la capacidad; necesidad de ayuda de una tercera persona para realizar los actos de la vida corriente; beneficiarios del subsidio especial personalizado de autonomía; personas con un hijo a cargo perceptor del subsidio de educación especial.

- Beneficios fiscales. El particular que emplea bajo el régimen CESU tiene derecho a una reducción de impuestos de hasta el 50% de las sumas abonadas al asalariado dentro del tope máximo de:

12.000 euros (el importe máximo de reducción sería de 6.000 euros) el tope se incrementa en 1.500 euros, hasta 15.000 euros, por hijo o persona mayor de 65 años a cargo (reducción máxima de 7.500 euros)

El techo es de 20.000 euros (máxima deducción 10.000 euros, para las personas que tienen reconocida una invalidez, contribuyentes con un pensionista de invalidez a cargo, o un hijo perceptor del subsidio de educación especial).

Por último, cabe añadir que el importe de la reducción fiscal depende del tipo de actividad del asalariado (por ejemplo, para asistencia informática e Internet la reducción máxima es de 1000 euros/año; para pequeños trabajos de jardinería de 3000 euros/año)

Cheque empleo servicio universal prefinanciado

En este supuesto, el empresario o la entidad cofinanciadora (mutualidad, comité de empresa, entidad territorial...) remite al beneficiario un carné de cheques nominativo con un valor predefinido. El beneficiario abona una parte del costo de los servicios pagados con los cheques CESU

Mediante esta modalidad se puede abonar el salario por guarda de hijos de una asistente maternal autorizada a ejercer en su domicilio por los servicios públicos competentes o el salario por guarda de hijos en el domicilio del particular utilizador del CESU. En este supuesto es necesario el envío a la URSSAF del "impreso social" antes descrito.

También puede pagarse los servicios de un organismo homologado (empresa o asociación prestataria de servicios a la persona), o de una estructura de acogida reconocida oficialmente

(guardería, jardín de infancia, guardería extraescolar). En estos supuestos no es necesario enviar el impreso social.

- Utilización de los cheques para el abono del salario del empleado. Si el particular dispone de un número de afiliación atribuido por la URSSAF, por ser antiguo utilizador del presente dispositivo, puede pagar directamente a asalariado con los cheques entregados por el cofinanciador y utilizar el "impreso social" para declarar las horas efectuadas. Si los cheques no son suficientes para abonar el salario del empleado, este debe completarse por cualquier otro medio legal de pago.

Si el particular no dispone de número URSSAF, recibirá de este organismo algunos días después de la entrega del carné de cheques, una información completa y un impreso de domiciliación bancaria con autorización para extraer las cotizaciones sociales y posteriormente los impresos sociales para declarar el número de horas efectuadas.

- Ventajas para el organismo cofinanciador. Las cantidades a cargo de las empresas del cheque empleo servicios universal están exentas de cotizaciones sociales dentro del tope máximo anual de 1830 euros por asalariado.

Las empresas tienen una reducción de impuestos sobre los beneficios equivalente al 25% de las cantidades empleadas en el CESU, con el tope máximo de 500.000 euros por ejercicio.

- Beneficios fiscales y exoneraciones. En la modalidad de cheque empleo servicios universal prefinanciado los particulares empleadores reciben los cheques de la entidad cofinanciadora. Normalmente, abonan una parte del importe del cheque. Los beneficios y exoneraciones fiscales antes explicadas se limitan a esta participación del particular en el importe de la cantidad consignada en el cheque.

BALANCE SOBRE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO⁶

En la presentación, el 10 de marzo de 2009, del balance sobre la aplicación de medidas relativas a la política de empleo, el secretario de Estado de empleo, Laurent Wauquiez ha declarado que el Gobierno ha iniciado una movilización general cuyo objetivo es la conservación de 200.000 a 300.000 empleos en el año 2009.

El secretario de Estado ha efectuado un balance de las diferentes medidas aprobadas y ha propuesto diferentes indicadores trimestrales de actualización

Conservación del empleo

Para evitar los despidos, el gobierno ha mejorado la cobertura del paro parcial y fomentado el empleo de los trabajadores mayores de 50 años (los denominados "seniors")

Paro parcia

El número de horas de paro parcial autorizadas en 2008 superó ligeramente los 22.000.000. En el año 2009, hasta el 10 de febrero ya se han realizado 12 millones. El número de beneficiarios de la prestación por desempleo parcial previstos para este año 2009 es de 330.000, lo que equivale a 50.000 empleos a tiempo completo.

El importe de la prestación económica por desempleo parcial pasa, a partir de primeros de abril, del 60% consensuado en el acuerdo nacional interprofesional de 15 de diciembre del año 2008, al 75% del salario bruto. Además, el Estado ha llegado a un acuerdo con los interlocutores sociales para dedicar 76 millones de euros del "FONDS UNIQUE DE PÉRÉQUATION" (fondo constituido con una parte de las cotizaciones de formación profesional, entre el 5% y el 10%, y el excedente de dichas cotizaciones) a la formación de 15.000 trabajadores poco cualificados, principalmente trabajadores pertenecientes a empresas afectadas por el paro parcial. Otros 54 millones de euros servirán para financiar la formación de 30.000 trabajadores en paro parcial.

El Secretario de Estado para el Empleo afirmó que el número de asalariados con actividad parcial será uno de los indicadores de seguimiento.

Empleo de los denominados "seniors".

A pesar de la crisis, la tasa de paro de los mayores de 50 años permanece estable al término del cuarto trimestre de 2008. (5,2%). La tasa de empleo del intervalo de edad 55-64 años ha aumentado, pasando de 41% a 42,1%. El secretario de Estado atribuye este resultado favorable a la posibilidad de

⁶ Liaisons sociales. "Bref social" de 13 de marzo de 2009

compatibilizar el empleo con la pensión de jubilación, a la mejora de las bonificaciones de pensión por aplazamiento de la solicitud y a la imposibilidad para el empresario, a partir de enero de 2010, de obligar al asalariado a pedir la pensión antes de los 70 años.

Fomento de empleo

El Secretario de Estado para el empleo informa que el gobierno ha firmado un acuerdo con las empresas de inserción y los GEIQ (grupos de empresas de inserción y cualificación) para crear 1.500 puestos de trabajo complementarios en 2009.

Por otra parte, el dispositivo “cargas cero” se está aplicando con éxito: en la semana del 16 al 20 de Febrero 3.000 contratos diarios han solicitado la concesión de la ayuda.

La medida “cargas cero” consiste en una ayuda excepcional (exoneración completa de cotizaciones sociales patronales) para las pequeñas empresas por toda contratación realizada a partir del 4 de diciembre de 2008 con un salario igual al SMI. La exoneración es regresiva a medida que el salario supera el SMI, siendo nula para un salario igual o superior a 1,6 SMI. Se trata de una medida de fomento del empleo y la actividad en las pequeñas empresas del Plan de reactivación económica presentado por el Presidente de la República el 4 de diciembre de 2008. El costo previsto para el Estado es de 700 millones de euros.

Ayuda a los parados para el acceso al empleo.

Para favorecer el acceso al empleo se refuerza el acompañamiento y se mejoran las prestaciones por desempleo.

La reforma del servicio público del empleo, con la creación del “Pôle Emploi”, sigue su camino y en septiembre de 2009 se podrán aplicar las medidas de simplificación administrativa destinadas a los solicitantes de empleo: operatividad a 100% de las ventanillas únicas, generalización de la entrevista única y referentes

Únicos. Se está llevando a cabo un estudio de necesidades en materia de recursos humanos para una aplicación efectiva de los contratos de transición profesional y los convenios personalizados de reclasificación y hacer frente al aumento de desempleados.

Según el Secretario de Estado, además de la nueva reglamentación de las prestaciones por desempleo, que incorpora el acuerdo nacional interprofesional de 23 de diciembre de 2008, que simplifica y mejora las prestaciones por desempleo, el gobierno ha previsto una prima única de 500 euros, que se abonará entre el 1 de abril de 2009 y el 31 de marzo de 2010, para las personas que pierdan involuntariamente

su empleo sin tener derecho a la prestación contributiva por falta de cotizaciones. Se prevé que esta ayuda pueda beneficiar a unas 230.000 personas.

Un convenio entre interlocutores sociales, cuya homologación estaba prevista a finales de marzo de 2009, prevé una mejora de las prestaciones económicas del contrato personalizado de reclasificación. Se espera que este contrato lo suscriban unas 120.000 personas en el año 2009.

En cuanto al contrato de transición profesional, se ha ampliado el ámbito de su aplicación a nuevas cuencas de empleo. Se espera que, a partir de ahora, celebren este contrato unas 15.000 personas. El gobierno tomará las medidas necesarias para incrementar la actuación del servicio público de empleo "Pôle emploi" en materia de contratos personalizados de reclasificación y de contratos de transición profesional, pudiendo completar su acción, si fuese necesario, con la actuación de agencias privadas de colocación.

El denominado dispositivo NACRE (nuevas normas de acompañamiento para la creación o traspaso de empresas) prevé, principalmente, un itinerario de acompañamiento realizado por operadores, personas que reúnen los requisitos de normalización necesarios para que se les conceda una certificación de calidad, que acredita su competencia para realizar tal acompañamiento y que se benefician de importantes reducciones fiscales por llevarlo a cabo. Se espera que con esta medida se creen 20.000 empresas por año.

Se estima que un 25% del total de contratos subvencionados se destina a los jóvenes. Se está experimentando un nuevo contrato de autonomía⁷, del que se espera se beneficien unas 18.000 personas en 2009. Por otra parte, el Secretario de Estado de Empleo, Laurent Wauquiez, ha expresado la voluntad del gobierno de desarrollar la alternancia de periodos de formación y trabajo en empresa. En mayo está prevista una conferencia sobre el contrato de profesionalización.

⁷ Este contrato formaba parte del apartado "empleo" del "Plan Espoir Banlieues", destinado a los barrios periféricos con dificultades sociales, económicas y de empleo. Se trata de la aplicación experimental de un itinerario de autonomía corto e intensivo financiado por el Estado. Un contrato firmado entre el joven y un operador fija las obligaciones recíprocas: el joven se compromete a recibir la formación y a aplicar los comportamientos de integración definidos conjuntamente entre el operador y el beneficiario y a buscar activamente un empleo. El Estado ofrecerá un acompañamiento reforzado e individualizado al joven, lo inscribirá en el servicio público de empleo y le concederá una ayuda de autonomía (300 euros).