

## FRANCIA

### **MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES “SENIORS”<sup>8</sup>**

---

La ley de Presupuestos de la Seguridad Social para 2009 establece una serie de medidas para incitar a los trabajadores “seniors” a prolongar su actividad profesional y a los empresarios a mantenerlos en el empleo. Para ello, prevé en particular un aumento de la bonificación de la pensión de jubilación de base de los trabajadores que sigan activos después de la edad de jubilación (60 años), así como la obligación de las empresas de negociar un Acuerdo o concebir un Plan de Acción para favorecer el empleo de los seniors, a partir del 1º de enero de 2010, so pena de pagar una multa. Además, esta ley aumenta la edad de jubilación de oficio por voluntad del empresario de 65 a 70 años. Varios Decretos precisan las modalidades de aplicación de estas modificaciones. El Secretario de Estado para el Empleo, Laurent Wauquiez, justifica estas medidas para “evitar que los mayores de 50 años se conviertan en la variable de ajuste en el contexto actual de la crisis económica”.

#### **Acuerdo o plan de acción sobre el empleo de seniors**

La anteriormente citada obligación de empresas y entidades públicas con un mínimo de 50 trabajadores (o pertenecientes a un grupo empresarial con efectivos similares) de negociar un acuerdo o elaborar un plan de acción sobre el empleo de los seniors, implica, en caso de incumplimiento antes del 1º de enero de 2010, el abono de una multa por importe del 1% de la masa salarial. El acuerdo o el plan deberán tener una duración máxima de aplicación de tres años. Estarán dispensadas del pago de esta suma las empresas con efectivos comprendidos entre 50 y menos de 300 trabajadores o aquéllas pertenecientes a un grupo de iguales efectivos y que, no habiendo firmado acuerdo o elaborado plan de acción, estén cubiertas por un acuerdo de sector sobre el empleo de seniors.

#### Contenido del Acuerdo de Empresa o del Plan de Acción

El contenido del Acuerdo de empresa, de grupo o de rama o del Plan de Acción está definido de manera precisa. Así, el Acuerdo de empresa o de grupo o el Plan de Acción deberán definir un objetivo cifrado global de mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores de 55 años o la contratación de mayores de 50.

#### Ámbitos de acción.

El Acuerdo de empresa o de grupo o el Plan de Acción deberán igualmente contener disposiciones favorables al mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores de 55 años o la contratación

---

<sup>8</sup> “Liaisons Sociales n° 161/2009, de 5 de agosto de 2009

de trabajadores mayores, como mínimo, respecto a tres de los seis ámbitos de acción siguientes:

- contratación de trabajadores mayores en la empresa;
- perspectiva de evolución de los trayectos profesionales;
- mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales;
- desarrollo de competencias y cualificaciones y acceso a la formación;
- reorganización del fin de la vida profesional y de la transición entre actividad y jubilación;
- transmisión de conocimientos y competencias y desarrollo de la tutoría.

#### Modalidades de seguimiento

El acuerdo o el plan de acción deberán precisar las modalidades de seguimiento de la aplicación de las disposiciones por las que se ha optado respecto a los ámbitos de acción obligatorios y el cumplimiento del objetivo cifrado. Los acuerdos de empresa o grupo determinarán libremente sus modalidades de seguimiento. En cambio, el plan de acción deberá prever una comunicación anual de sus indicadores y de la evolución de sus resultados al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal. El Acuerdo de rama deberá prever que los indicadores citados y la evolución de sus resultados figuren en el informe anual de rama previsto por el artículo D.2241 del Código de Trabajo.

#### Dictamen y homologación del Ministerio de Empleo

El Acuerdo de sector deberá ser objeto de un dictamen favorable de la Dirección General de Empleo y Formación Profesional (DGEFP), en lo que se refiere al respeto de los tres criterios exigidos por las disposiciones legislativas y reglamentarias (objetivo cifrado global, ámbitos de acción y modalidades de seguimiento). La DGEFP dispondrá de un plazo de tres meses para notificar su respuesta. El silencio administrativo después de este plazo será positivo.

El Acuerdo de sector sobre el empleo de trabajadores mayores deberá igualmente ser homologado y extendido según el procedimiento determinado por los artículos L.2261-24 y siguientes del Código de Trabajo.

#### **Jubilación de oficio.**

La Ley de Presupuestos de la Seguridad Social para 2009 y su Decreto de aplicación de 30 de diciembre de 2008, eleva a 70 años la edad para la jubilación de oficio de un trabajador asalariado. Entre los 65 a 69 años la jubilación de oficio estará sometida a un procedimiento particular, así como a la aceptación del trabajador afectado. El Decreto determina las modalidades de este procedimiento, aplicable a partir del 1º de enero de 2010 y prevé disposiciones transitorias para 2009.

A partir de 2010, el empresario deberá preguntar por escrito al asalariado, tres meses antes de que cumpla los 65 años, si desea jubilarse y percibir la pensión de vejez. El trabajador dispondrá de un plazo de 3 meses para comunicar su respuesta. En caso de respuesta negativa o no respeto de las formalidades requeridas, el empresario no podrá pedir su jubilación de oficio durante un período de un año. Este procedimiento podrá repetirse cada año y, en su caso, durante cuatro años, es decir hasta los 69 años del trabajador. En cambio, si el trabajador manifestara su acuerdo, el empresario podrá entonces iniciar los trámites para su jubilación de oficio.

Según la Circular nº 2009-021, de 11 de febrero de 2009, de la Agencia Central de Organismos de Seguridad Social (ACOSS), si no se reunieran las condiciones de la jubilación de oficio, la ruptura del contrato de trabajo equivaldría a un despido. La jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Casación ha precisado que el despido fundado en la edad del trabajador “carece de causa real y seria”. Por consiguiente, las indemnizaciones de ruptura pagadas en este contexto estarán sometidas al régimen de indemnizaciones por despido improcedente.

### **Aumento de la bonificación de la pensión de jubilación**

La Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2009 reforzó el carácter incitativo de la bonificación que permite al asalariado mayor de 60 años -con un período de cotización que le dé derecho a una pensión plena- a permanecer en activo y mejorar así el importe de su pensión. El Decreto nº 2008-1509, de 30 de diciembre de 2008, fijó la tasa de bonificación en 1,25% por cada trimestre de actividad añadido desde el 1º de enero de 2009.

Podrán beneficiarse de la mejora de la bonificación de pensión, los asegurados que reúnan tres condiciones:

- tener más de 60 años;
- justificar el periodo de cotización necesario -en uno o varios regímenes- para tener derecho a una pensión de jubilación completa (que varía en función de la edad del asegurado y es actualmente de 161 trimestres para los nacidos en 1949);
- prolongar su actividad laboral con obligación de cotizar.

Para calcular el número de trimestres que abren derecho a bonificación de pensión, se define un período de referencia. Este período comienza el primer día del trimestre natural siguiente a la fecha en que cumple 60 años el interesado, que posea la duración de seguro exigida para que se le conceda una pensión completa; o el primer día del trimestre natural siguiente a la fecha en que el interesado, mayor de 60 años, posea la duración de seguro exigida para obtenerla.

El período de referencia se acaba el último día del trimestre natural que precede a la fecha de efecto de la pensión.

Los trimestres de bonificación se cuentan sobre la base de los trimestres cotizados durante el período de referencia considerado, con el límite de 4 por año. Estos trimestres cotizados corresponden:

- a los períodos de cotización al seguro de vejez obligatorio o voluntario, incluidos los períodos de permiso de formación y de los cursillistas de formación profesional;
- a los períodos de cotización a otro régimen de jubilación de base francés;
- a los períodos de seguro, de empleo y de residencia convalidados por los regímenes extranjeros en el marco de los reglamentos comunitarios y convenios internacionales de Seguridad Social, teniendo en cuenta los ámbitos de aplicación respectivos de estos acuerdos.

A partir del 1º de enero de 2009, la bonificación de pensión es de 1,25% por cada trimestre de actividad añadido, es decir 5% por año. Para la bonificación calculada en función del número de trimestres tomando en cuenta tasas diferentes según los períodos, se aplicará un importe anual bruto de la pensión de vejez.

#### **Compatibilidad de empleo y pensión de jubilación.**

El dispositivo previsto por la Ley de 21 de agosto de 2003, de reforma de las pensiones de jubilación y relativo a la posibilidad de ejercer un empleo y percibir a la vez un importe limitado de pensión de vejez sigue en vigor. Sin embargo, desde el 1º de enero de 2009, la Ley de Presupuestos de la Seguridad Social autoriza, bajo ciertas condiciones, la compatibilidad total entre pensiones e ingresos de actividad, con el fin de aumentar la tasa de actividad de los "seniors".

#### Condiciones de compatibilidad total

Para pretender ejercer una actividad profesional y percibir a la vez una pensión de jubilación, el asegurado deberá:

- haber cesado en su última actividad asalariada;
- haber obtenido el conjunto de sus pensiones de jubilación de los regímenes de base y complementarios (franceses o extranjeros o de organizaciones internacionales);
- ser mayor de 60 de años si el asegurado justifica cotizaciones suficientes para poder percibir una pensión completa (161 trimestres para los nacidos en 1949);
- o, en su defecto, ser mayor de 65 años, sean cuales fueran los períodos de cotización acreditados.

### Asegurados excluidos de la compatibilidad total

Para los asegurados del régimen general que no reúnan las anteriores condiciones, se aplicarán las reglas de compatibilidad contempladas en la citada reforma de 2003. Para estos asegurados, el retorno a la actividad con su último empresario no podrá realizarse antes de seis meses después de la fecha efectiva del disfrute de la pensión. No será necesario respetar este plazo de carencia si fuera contratado por otro empresario.

En cualquiera de los casos, la suma total de ingresos profesionales y de la pensión (de base y complementaria) no deberá sobrepasar la media mensual de los salarios de los tres últimos meses de actividad o la suma equivalente a 1,6 veces el SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento), si esta última fuera más favorable al interesado. En caso de que sobrepasara este límite, se suspendería el pago de la pensión.

## **PLAN DE ACCIÓN CONTRA EL PARO DE LOS JÓVENES <sup>9</sup>**

---

El Presidente de la República presentó, el 29 de septiembre de 2009, un plan de acción contra el paro de los jóvenes, ya que esta franja de la población es la que tiene las tasas más altas de paro y de pobreza. Nicolas Sarkozy anunció una serie de medidas, parcialmente inspiradas en las recomendaciones del llamado “libro verde”, presentado el pasado mes de julio por el Alto Comisario para la Juventud, Martin Hirsch, y destinadas a completar el Plan de Movilización para el Empleo de los Jóvenes. Se calcula que el coste de este Plan para 2010 girará en torno a los 460 millones de euros, de los cuales 250 millones se consagrarán a la financiación de la extensión a los jóvenes de la llamada Renta de Solidaridad Activa (RSA).

### **Acceso de los jóvenes al empleo**

El Presidente Sarkozy hizo un llamamiento para seguir fomentando el acceso de los jóvenes al empleo, objetivo que debe apoyarse en cuatro tipos de medidas

### Desarrollar la formación en alternancia

Para que el aprendizaje sea más atractivo, se mejorará el estatuto del aprendiz, de tal manera que sea tan ventajoso como el de los estudiantes. Sarkozy evocó, en particular, la apertura del dispositivo europeo “Erasmus” a los aprendices. La Función Pública, que cuenta actualmente con menos de 6.000 aprendices, deberá ampliar esta cifra. Por último, también debería desarrollarse la formación en “alternancia”, al final de los estudios universitarios.

---

<sup>9</sup> “Liaisons Sociales – Bref Social” n° 15452 de 1 de octubre de 2009.

### Autorizar los precontratos

El Presidente pide a los agentes sociales que inicien negociaciones, para definir un marco jurídico que permita a las empresas que lo deseen, financiar los estudios de los jóvenes si contraen la obligación de cursar una formación y trabajar a continuación en la empresa, por una duración mínima determinada. Sarkozy considera que, para las empresas, este dispositivo puede ser un medio de planificar sus contrataciones, además de ser una fuente de ingresos para los centros de formación y aprendizaje, y una garantía de empleo para el joven al término de sus estudios.

- Reforzar el CIVIS (Contrato de Inserción en la Vida Social) para mejorar el acompañamiento a los jóvenes con dificultades sociales y laborales. El importe de la prestación del CIVIS se aumentará de manera significativa y el acompañamiento y apoyo de los jóvenes se intensificará igualmente. Como contrapartida, aumentarán igualmente las obligaciones de los jóvenes.

Prohibir las prácticas en empresa durante el periodo de vacaciones. El Presidente recordó la introducción en el Proyecto de Ley sobre la Orientación y la Formación –actualmente debatida en el Parlamento- de la prohibición de realizar prácticas en empresa fuera del curso universitario o de formación, con el fin de limitar los abusos y evitar, de esta manera, que estudiantes en prácticas sustituyan al empleo asalariado.

### **La renta de solidaridad activa se extenderá a los trabajadores menores de 25 años**

La extensión de la Renta de Solidaridad Activa a los jóvenes que hubieran ejercido una actividad profesional –propuesta estrella del libro verde sobre la política de la juventud- fue confirmada por el Presidente de la República, con la precisión de que la intención no es “crear una nueva Renta Mínima de Inserción para los jóvenes, para convertirlos en asistidos”, sino de valorizar a los jóvenes que optan por el trabajo. Así, la Renta de Solidaridad Activa se reservará a los jóvenes menores de 25 años que trabajaron al menos dos años durante un período de tres años. Otra medida destinada a ofrecer a los jóvenes una mayor independencia financiera será la ayuda para la adquisición de un seguro complementario de salud, cuyo importe pasará de 100 a 200 euros.

### **Formación y orientación**

El Presidente Sarkozy desea crear un verdadero servicio público de orientación, que ofrezca mayor autonomía a cada joven y la posibilidad de elegir progresivamente su orientación profesional, desde el principio de la enseñanza secundaria, y cambiar de opción.

Evocando un derecho a la formación entre 16 y 18 años, el Presidente declaró que “ningún joven debería quedarse, hasta sus 18 años, fuera de todo sistema de formación”, si no tuviera empleo.

Según él, se debería hacer todo lo posible para ayudar a los 120.000 jóvenes que abandonan el sistema educativo, sin cualificación, entre los 16 y 18 años, acompañándolos y ofreciéndoles una formación o un empleo.

Cada joven será seguido por un “referente”, en el marco de un recorrido de inserción, que formalmente será un contrato entre las llamadas “misiones locales” y el joven. Si el joven respetara sus compromisos en materia de formación, se le podrían conceder ayudas personalizadas. Por el contrario, “los que no siguieran una formación no recibirían nada”, según palabras del Presidente.

### **Nuevas experiencias**

Al Alto Comisario para la Juventud le ha sido confiada la misión de desarrollar, en 2010 y 2011, experiencias tendentes a “incrementar la tasa de empleo de los jóvenes”, con un presupuesto de 50 millones de euros.

Se experimentarán tres tipos de acciones:

- para los jóvenes de 16 a 18 años, que abandonen los estudios: recorridos de reinserción desde principios de 2010;
- para los de 18 a 25 años, poco cualificados o en paro de larga duración: un acompañamiento intensivo, durante el cual el joven que acepte una oferta de formación o de empleo, que le proponga su “referente”, se beneficiará de una garantía mínima de recursos (en torno a 250 euros al mes);
- para los de 18 a 25 años: un mecanismo llamado “dotación de autonomía”, que permita al joven que lo desee beneficiarse de una parte de las ayudas públicas que se conceden actualmente a sus padres (prestaciones familiares). En ese marco, el joven tendrá la posibilidad de financiar ciertos gastos previamente definidos, tales como una formación o el permiso de conducir, por ejemplo.