

FRANCIA

PRIMA POR DISTRIBUCION DE BENEFICIOS³⁰

Por aplicación de la ley de 28 de julio de 2011, de Enmienda de los Presupuestos Generales de la Seguridad Social para 2011, las empresas que emplean habitualmente al menos a 50 trabajadores y cuyos dividendos aumentan, tienen la obligación de pagar una prima a sus trabajadores. Para acompañar esta medida, se concede a estas empresas una exención de cotizaciones sociales limitada al importe que no supere los 1.200 € anuales por trabajador. Exención que, con carácter excepcional, el Estado no compensa a los regímenes sociales, razón por la cual figura en la ley de financiación de la Seguridad Social. El Gobierno estima en 4 millones de trabajadores los beneficiarios de la prima, con un importe medio de 700 € por persona.

Este dispositivo ha sido precisado por una circular de 29 de julio pasado.

Empresas afectadas

Sociedades comerciales con al menos 50 trabajadores

La concesión de la prima por reparto de beneficios sólo es obligatoria en las sociedades comerciales que emplean habitualmente a 50 ó más trabajadores y que han abonado a sus socios o accionistas dividendos cuyo importe por acción (o por parte social) es superior en relación a la media de los dividendos por acción o parte social abonados en los dos ejercicios anteriores. La ley sólo contempla el aumento del dividendo por parte social o acción y no el importe global de los dividendos distribuidos. En las sociedades que tienen menos de 50 trabajadores el pago de la prima es facultativo

El pago de la prima afecta a las sociedades comerciales del sector privado (sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada, sociedades europeas, etc.) y a las sociedades comerciales del sector público, a condición de que no perciban subvenciones para su explotación y no estén en situación de monopolio ni sometidas a precios reglamentados.

Cuando una sociedad pertenece a un grupo, con obligación de constituir un comité de empresa, la prima debe entonces ser abonada a la totalidad de los trabajadores del grupo, desde el momento en que los dividendos obtenidos por la empresa dominante aumentan con relación a la media de los obtenidos en los dos ejercicios anteriores.

Si la sociedad dominante de un grupo no es una sociedad comercial, sus filiales constituidas como sociedades comerciales están obligadas a pagar la prima si cumplen los requisitos de aumento de los dividendos y de plantilla de trabajadores. De la misma forma, si la empresa dominante es una sociedad comercial que pertenece al sector público subvencionado, que está excluido del ámbito de aplicación de la prima, sus filiales comerciales estarán sometidas al pago de la prima si cumplen los criterios de aumento de los dividendos y de número de trabajadores.

Finalmente, si la sociedad matriz es extranjera no tiene obligación de abonar la prima pues no entra en el ámbito territorial de aplicación de la ley. Sin embargo, existe la obligación de pago de la prima a sus trabajadores para cada filial francesa si abona dividendos a su accionista –empresa extranjera- superiores con relación a la media de los dos ejercicios anteriores.

³⁰ Liaisons sociales, Législation sociale 159/2011, de 10 août

Sociedades comerciales con menos de 50 trabajadores

Las sociedades comerciales que habitualmente emplean menos de 50 trabajadores no tienen obligación de conceder la prima, pero tienen la facultad de hacerlo, beneficiándose de las exoneraciones sociales que se detallan más adelante.

Modalidades de la prima

Importe

El importe de la prima es fijado libremente, ya sea por negociación ya sea de forma unilateral, por el empresario. La ley no especifica ninguna cantidad mínima; únicamente está limitado el importe correspondiente a la exoneración de cuotas. Aunque la cantidad atribuida no será nunca una cantidad simbólica.

Distribución de la prima

Todos los trabajadores de una sociedad deben beneficiarse de esta prima (con CDD, CDI, aprendices, contratos de profesionalización, etc.), su importe puede, no obstante, ser una cantidad uniforme para todos los trabajadores o tener en cuenta el salario y/o la antigüedad en la empresa durante el ejercicio económico correspondiente. En los casos en que la prima sea fijada por acuerdo se podrá introducir como condición una antigüedad en la empresa igual a tres meses como máximo.

No sustitución de la remuneración

La prima atribuida a los trabajadores no podrá sustituir a ninguno de los elementos de su remuneración ni a los aumentos salariales previstos por convenio o acuerdo de rama, acuerdo salarial anterior o contrato de trabajo.

Establecimiento de la prima

En las sociedades con al menos 50 trabajadores

La prima debe ser establecida por convenio o acuerdo colectivo, acuerdo entre el empresario y los representantes de las organizaciones sindicales representativas en la empresas, acuerdo del Comité de empresa, por ratificación, por mayoría de dos tercios del personal de la empresa, de un proyecto de acuerdo propuesto por el empresario y, finalmente, por acuerdo de grupo. El acuerdo debe ser firmado a más tardar en los tres meses siguientes a la decisión de la Asamblea General de distribuir dividendos.

El hecho de no llevar a cabo negociaciones para la atribución de esta prima –a falta de compromiso en las negociaciones salariales anuales obligatorias- está sancionado con pena de cárcel de un año y multa de 3.750 euros.

En caso de fracaso de las negociaciones, la prima es establecida de forma unilateral por el empresario, tras el dictamen del Comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal, si éstos existen.

En las sociedades con menos de 50 trabajadores

En estas empresas, que se someten voluntariamente a la distribución de la prima, su establecimiento se hace por decisión unilateral del empresario o por acuerdo en los términos establecidos por el Código de Trabajo para la participación en los beneficios de la empresa.

Tanto el acuerdo como la decisión unilateral del empresario deben ser depositados ante el organismo competente.

Régimen social de la prima

La prima está exonerada de las cuotas y contribuciones de origen legal o convencional establecidas como obligatorias por la ley, tanto en la parte patronal como obrera. Así, no se le aplican los descuentos de las cuotas de Seguridad Social, desempleo, jubilación complementaria, etc. Por el contrario, sí está sometida al descuento del 7,5% , sobre el 97% de su importe, por el concepto de Contribución social generalizada (CSG); al descuento del 0,5%, también sobre el 97% de su importe, por el concepto de Contribución para el reembolso de recaudación de la deuda social (CRDS) y al descuento del denominado "forfait" social del 6% (contribución a tanto alzado asumida por el empresario en su totalidad, y que se aplica a las remuneraciones sometidas a la CSG pero no a las cotizaciones de Seguridad Social).

El importe de la exoneración tiene un techo establecido en 1.200 euros anuales por trabajador. Más allá de dicho importe, la prima tiene carácter salarial y queda sometida a las cotizaciones y contribuciones sociales, en las condiciones del derecho común

Aplicación del dispositivo

El dispositivo, con su régimen social especial, se aplica a todos los casos de distribución de dividendos autorizados a partir del 1 de enero de 2011, de acuerdo con el último ejercicio cerrado (comparándolo a la media de los dividendos abonados por los ejercicios 2008 y 2009). Sin embargo, se han previsto disposiciones transitorias con objeto de que las empresas puedan iniciar negociaciones este mismo año, a pesar de que el ejercicio ya está a punto de terminar, cuando se hayan distribuido dividendos con anterioridad a la fecha de promulgación de la ley (o sea el 28 de julio 2011). El plazo de tres meses destinado a las negociaciones finalizará el 1 de noviembre 2011.

El balance de los acuerdos y medidas tomadas será efectuado antes del 31 de diciembre 2012.

No compensación por el estado de la exoneración de cotizaciones.

Con carácter excepcional, la Ley de enmienda a los presupuestos de la Seguridad Social de 2011 descarta la aplicación, a la prima de distribución de beneficios, del artículo L.131-7 del Código de la Seguridad Social, que establece el principio de la compensación total, a los regímenes de base obligatorios de la Seguridad Social, de todas las nuevas medidas de exención de las cotizaciones o contribuciones sociales. Solamente una ley de financiación de la Seguridad Social puede autorizar, según el Código de la Seguridad Social, la no compensación por el Estado de medidas de exención de cotizaciones.

Primeros resultados de aplicación de la medida

Según las primeras informaciones aparecidas en la prensa (Les Echos, 2 de noviembre) la prima por dividendos que ha sido abonada este año por las empresas ha sido muy inferior a los 1.000 euros sugeridos por el Ministro de Economía, François Baroin, cuando hizo pública la intención del Gobierno de establecerla. Esta primera edición del pago de la prima se ha caracterizado por la incertidumbre jurídica y por el probable aumento de procedimientos contenciosos basados en la prohibición de que la prima sustituya los incrementos salariales.

No habiendo reglas precisas para su atribución y cuantía, se asiste en la práctica a un amplio abanico de situaciones heterogéneas.

Como caso práctico, aunque aislado, se puede citar a la empresa Securitas, que durante las negociaciones ofreció una prima de 3,50 euros por trabajador, lo que originó que el ministro de Trabajo, Xavier Bertrand, la calificara de “broma de mal gusto”. Finalmente, frente a las declaraciones del ministro y a las protestas de sindicatos y personal, la empresa ha concedido una prima de 8 euros.

Las cantidades distribuidas en concepto de prima van desde los 100 euros en la compañía de seguros AXA, 150 euros en Carrefour, 200 en Danone o el banco Société Générale. La prima más alta ha sido abonada por BNP Paribas con 690 euros por trabajador o Sanofi con 600 euros.

La mayoría de las empresas han preferido fijar una cantidad a tanto alzado y algunas han optado por otorgar una cantidad en función del salario del trabajador. Así el instituto de sondeos IPSOS empezó las negociaciones ofreciendo una prima de 24 euros –oferta que le costó una huelga de su personal-, y ha terminado concediendo de 100 a 300 euros según el salario y la antigüedad del trabajador, siendo los salarios más bajos los que han cobrado la prima más alta. Por el contrario, en la empresa Michelin, la prima varía en el mismo sentido que el salario (salario bajo prima baja, salario alto prima alta) dentro de un abanico de 500 a 1.200 euros.

Algunos empresarios han preferido optar, como permite la ley, por un suplemento de participación en los beneficios de la empresa. Así es como L’Oréal ha atribuido entre 450 y 765 euros por trabajador. Por su parte, el constructor de automóviles PSA Peugeot Citroën ha anunciado haber mejorado el acuerdo sobre la participación en los beneficios mediante una cláusula adicional firmada en junio pasado y haber distribuido este año, por este concepto, 25 millones de euros más de lo previsto inicialmente. En cuanto a la empresa Schneider Electric, ha concedido una prima de 200 euros para todos, incrementada en un 50% en caso de ser invertida por el trabajador en el plan de accionariado de la empresa.

Las empresas que no están afectadas por esta obligación legal son numerosas. La Federación de la Metalurgia de la Confederación Francesa del Trabajo (CFDT) ha llevado a cabo una encuesta y sólo ha contabilizado unas 60 empresas sobre las 500 existentes en su sector. De momento, el Ministerio de Trabajo, que contaba con que se beneficiasen 4 millones de trabajadores, no ha publicado ninguna cifra.