

FRANCIA

PROTECCION SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

En Francia, se considera empleado de hogar a la persona que trabaja en el domicilio de un particular realizando tareas domésticas o familiares, tales como limpieza, guarda de niños o de una persona dependiente, pequeños trabajos de jardinería, ayuda y apoyo escolar y otras de similar naturaleza.

El empleado de hogar está incluido en el ámbito de aplicación del régimen general de la seguridad social y dispone de la cobertura y prestaciones de dicho régimen, con algunas especificidades. En efecto, el artículo L. 311-2 del código de la seguridad social establece que han de estar afiliadas obligatoriamente al régimen general las personas, cualquiera que sea la nacionalidad o el sexo, que trabajen para uno o varios empleadores, sea cual sea el importe y la naturaleza de su remuneración, la forma, naturaleza o validez de su contrato. La jurisprudencia interpreta que se tiene la condición de trabajador a efectos de aplicación del artículo precedente, cuando se cumplen los tres criterios siguientes: relación de subordinación, abono de una remuneración y existencia de un contrato.

Declaración e ingreso de cotizaciones

El particular que contrata a un empleado del hogar debe darse de alta en el organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF).

Para beneficiarse de la cobertura social, el trabajador debe ser declarado por el empleador al URSSAF, en los 8 días siguientes al inicio del contrato de trabajo.

Las obligaciones declarativas se simplifican si el empleador utiliza el dispositivo denominado "cheque empleo servicio universal" (CESU)²

Afiliación del trabajador al régimen de retiro complementario

La cotización al régimen de retiro complementario es obligatoria y se efectúa automáticamente en el momento de darse de alta en el organismo recaudador de cotizaciones (URSSAF).

En el caso de los empleados del hogar, la gestión de dichas prestaciones complementarias a las de la seguridad social se realiza por un organismo específico: el Instituto de retiro complementario de empleados del hogar (IRCEM)

Cálculo de las cotizaciones

El empleador ingresa al URSSAF las cuotas de seguridad social del empresario y el trabajador por enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, jubilación y retiro complementario, desempleo, solidaridad para la autonomía, fondo nacional para la ayuda a la vivienda, seguro para la garantía de los salarios, contribución social generalizada (CSG), contribución de reembolso de la deuda social (CRDS) y formación. Algunas de estas cotizaciones son a cargo exclusivo del empleador.

² El CESU supone una simplificación administrativa destinada a los particulares. El empleador puede solicitar la adhesión al dispositivo CESU a través de Internet (en el sitio Web del URSSAF, www.cesu.urssaf.fr). Ello implica la declaración automática del trabajador. El Centro nacional "CESU" calcula las cotizaciones y las contribuciones sociales y recibe el importe directamente del banco del empleador. Este no tiene que entregar recibos de salarios, se encarga directamente el Centro nacional. La utilización de este dispositivo abre el derecho a ciertos beneficios fiscales.

Base de cotización

Por los empleados del hogar se puede cotizar por el salario real o por una cantidad a tanto alzado.

Las cotizaciones y contribuciones sociales se efectúan sobre el salario real por elección expresa del empleador o cuando no existe acuerdo entre empleador y trabajador.

La cantidad a tanto alzado se calcula multiplicando el número de horas trabajadas por el importe del salario mínimo interprofesional vigente (incluso si la remuneración percibida es superior)

Tipo de cotización

Cualquiera que sea la base de cotización (a tanto alzado o salario real), el tipo aplicable para determinar el importe de las cotizaciones es el mismo que se aplica al resto de los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del régimen general.

Prestaciones

Los empleados de hogar tienen derecho a todas las prestaciones del régimen general, con las especificidades que se señalan a continuación.

Incapacidad temporal.

Como se indica en el párrafo precedente, tienen derecho a las prestaciones por incapacidad temporal, por enfermedad o accidente de trabajo, establecidas para el régimen general.

Es, sin embargo, específico de estos trabajadores el derecho a percibir un complemento de las prestaciones por incapacidad temporal de la seguridad social, abonado por el IRCCEM, organismo gestor de su jubilación complementaria. Se requiere para ello tener 6 meses de antigüedad, como mínimo, con el mismo empleador, independientemente del número de horas trabajadas. Por ello, en ciertos casos, el trabajador puede tener derecho a esta prestación complementaria y no tener derecho a la prestación por incapacidad temporal de la seguridad social, para cuya percepción se exige 200 horas de trabajo en los 90 días precedentes al cese en el trabajo por esta contingencia.

El importe de la prestación abonada por el IRCCEM es igual a la diferencia entre el salario mensual de referencia (salario bruto medio de los 90 días precedentes al cese o cuantía de la base a tanto alzado) y las prestaciones abonadas por la seguridad social. Su abono cesa cuando cesa el derecho a las prestaciones de la seguridad social o al inicio de efectos de la pensión de jubilación. En todo caso, la duración máxima es de 3 años.

Maternidad.

La empleada de hogar tiene derecho a los permisos por maternidad establecidos por el código de trabajo para el resto de las trabajadoras y a las prestaciones económicas por maternidad abonadas por la seguridad social. El IRCCEM no abona prestaciones complementarias por maternidad.

El resto de prestaciones se rigen por las normas del régimen general. La jubilación complementaria, tal como ya se ha indicado, se gestiona y abona por el IRCCEM.

Derecho a la formación profesional.

Las cotizaciones por formación profesional dan acceso a la formación continua. Como el resto de los trabajadores, los empleados de hogar tienen derecho al dispositivo denominado derecho individual a la formación (DIF), consistente en una atribución anual de 20 horas de formación por

año trabajado, pudiendo totalizarse 6 años como máximo (120 horas). Para ello, es necesario tener un contrato de duración indefinida, trabajar a tiempo completo y tener un año de antigüedad, como mínimo, con el mismo empleador. En el supuesto de trabajo a tiempo parcial, se atribuye un número de horas a tanto alzado en función de la duración semanal del trabajo. Este número de horas "DIF" va desde 3 horas por año cuando la duración semanal del trabajo es inferior a 7 horas a la semana, a 20 horas cuando la duración semanal es igual o superior a 33 horas.