

FRANCIA

EL DESEMPLEO JUVENIL

Datos sobre empleo/desempleo jóvenes

Tasa de paro según criterios de la OIT en la metrópolis (Se excluyen los departamentos de ultramar) (1)

	Tasa de paro OIT (%)		Variación en puntos		En miles
	2012 2º trimestre	2012 3º trimestre (provisional)	En un trimestre	En un año	Trabajadores desempleados 3er. trimestre 2012 (provisional)
TOTAL 15-24 años	22,8	24,2	1,4	2,8	671
HOMBRES 15 A 24 años	23,4	23,8	0,4	3,6	365
MUJERES 15 a 24 años	22,0	24,6	2,6	1,8	306

Fuente: INSEE, encuesta Empleo

(1) (Estos criterios son: Edad de 15 o más años, no haber trabajado en la semana de referencia, estar disponible para el trabajo, haber buscado activamente un empleo en el mes precedente o haber encontrado un empleo que comenzará dentro de tres meses).

Según la publicación OCDE "Mejores Políticas: Promover el crecimiento y la cohesión social en Francia" de junio 2012, (página 28):

"El paro de los jóvenes franceses es especialmente importante (22,4). A principios de 2012, casi una cuarta parte de los jóvenes activos franceses (15-24 años) se encontraban en el paro, frente a un 17% en la OCDE (52,9% en España según cuadro presentado en la publicación).

Esta situación es el resultado de la crisis pero también se debe a una difícil inserción estructural en el mercado del empleo. El paro de los jóvenes franceses se mantiene por encima de 18% desde hace más de 30 años y su tasa de empleo es una de las más leves de los países de la OCDE.

La tasa de paro de los jóvenes es actualmente casi 3 veces más importante que al de los adultos, cuando era de casi 2 en los años 1990, como pasa todavía en Austria, Dinamarca y hasta en Portugal (sólo es de 1,5 en Alemania).

Dentro de un contexto de envejecimiento de la población, la sociedad francesa no se puede permitir el coste económico y social de esta situación. Un joven activo cada cuatro está en el paro en Francia".

Según el mismo Informe, éstas serían las principales recomendaciones para solucionar este problema:

- “Dar prioridad a los contratos de alternancia (empleo/formación) para jóvenes sin diploma dando ayudas en prioridad a esta población y desarrollando el aprendizaje;
- Reducir los contratos “subvencionados” en los sectores no mercantiles cuando haya reactivación económica;
- Reforzar y activar la protección social de los jóvenes en situación precaria ampliando el acceso al RSA (renta de solidaridad activa) de los menos de 25 años con un seguimiento continuo y dentro de una lógica de derechos y de deberes”.

Medidas adoptadas para incentivar el empleo juvenil:

Prácticas en empresa:

Principal instrumento de enlace entre empleo y formación, las prácticas pueden definirse como el tiempo que pasa en la empresa una persona en situación de formación o en búsqueda de reinserción.

Su objetivo es poner a esta persona en las condiciones que requiere el mercado de trabajo, perfeccionando su formación o ayudándole a integrarse profesionalmente.

La persona que realiza las prácticas no es un trabajador por cuenta ajena. La existencia de un objetivo pedagógico caracteriza las prácticas y lo diferencia del contrato de trabajo.

Las condiciones de acogida en la empresa deben testimoniar la existencia de relaciones diferentes a las laborales:

- designación de un tutor;
- ejercicio de la actividad dentro un determinado marco;
- tiempo dedicado a la formación;
- seguimiento por un establecimiento de formación; etc.

Estas prácticas no pueden tener por objeto la ejecución de una tarea correspondiente a un trabajo permanente en la empresa.

La realización de las prácticas en empresa requiere la firma de un convenio tripartito escrito entre el centro de enseñanza, la empresa de acogida y el estudiante en prácticas.

El convenio establece las cláusulas obligatorias que debe contener el convenio de prácticas:

- definición de las tareas encomendadas al estudiante en función de los objetivos de la formación;
- fechas de inicio y final de las prácticas;
- duración semanal máxima de presencia del estudiante en la empresa, con especial indicación de la presencia nocturna, domingos o festivos;
- importe de la gratificación y modalidades de abono;
- lista de ventajas ofrecidas por la empresa, principalmente las relativas a restauración, alojamiento o reembolso de gastos realizados para efectuar las prácticas;
- protección social y eventual obligación del estudiante de un seguro de responsabilidad civil;
- condiciones en las que los responsables de las prácticas (uno en representación del centro y otro en representación de la empresa) aseguran el encuadramiento de las prácticas;
- condiciones en las que se autoriza al estudiante a ausentarse, principalmente en el marco de las obligaciones fijadas por el centro de enseñanza;

- cláusulas del reglamento interior de la empresa aplicables al estudiante, cuando existan.

Al estudiante en prácticas se le aplica la totalidad de la reglamentación relativa a la seguridad y salud laborales.

La duración del trabajo aplicable a las prácticas no puede exceder la duración legal establecida en el código de trabajo.

Cuando la duración de las prácticas en la misma empresa supera los dos meses consecutivos, o dos meses consecutivos o no dentro del año escolar, el periodo o periodo de prácticas dan derecho a una gratificación mensual cuyo importe fija el convenio sectorial, acuerdo profesional o, en defecto de ambos, un decreto. La gratificación no tiene naturaleza salarial.

Cuando no haya convenio o acuerdo, el importe de la gratificación por hora de trabajo es igual al 12,5% de la base máxima de cotización/hora a la seguridad social.

Contratación a la finalización de las prácticas:

Si la persona es contratada por la empresa en los tres meses siguientes a la finalización de las prácticas integradas en el programa escolar y realizadas en el último año de estudios, la duración de las prácticas se deduce del periodo de prueba, sin que este pueda reducirse más del 50%, salvo que un acuerdo o convenio colectivo contenga disposiciones más favorables.

Cuando el empleo en la empresa corresponda a actividades que ha venido realizando la persona, la duración de las prácticas se deduce íntegramente del periodo de prueba.

Cuando el contrato de trabajo se efectúa después de unas prácticas cuya duración sea superior a dos meses, esta duración se tendrá en cuenta para la apertura de derechos que requieran cierta antigüedad.

Contrato de aprendizaje:

El objeto del contrato de aprendizaje es dar a los jóvenes que han cumplido sus obligaciones escolares una formación general, teórica y práctica, con vistas a la obtención de una cualificación profesional acreditada con un diploma o título profesional de los incluidos en el “repertorio nacional de certificaciones profesionales” (Código de trabajo artículo L.6211-1)

La ley de 28 de julio de 2011 ha modificado la edad mínima requerida para acceder al aprendizaje. Las normas del aprendizaje se aplican a jóvenes de 16 a 25 años. No obstante, los jóvenes de 15 años pueden beneficiarse de un contrato de aprendizaje si justifican haber cursado la escolaridad del primer ciclo de enseñanza secundaria o haber cursado una formación en el marco del Dima (dispositivo de iniciación a los oficios en alternancia) (Código de trabajo artículo L 622.1)

Además, la ley de 28 de julio de 2011 abre el aprendizaje a las empresas de trabajo temporal (Código de trabajo, artículo L 6226-1) y permite a dos empleadores firmar conjuntamente un contrato de aprendizaje para el ejercicio de actividades de temporada (Código de trabajo, artículo L. 622-5-1)

Contrato de profesionalización:

El contrato de profesionalización permite a los jóvenes de 16 a 25 años adquirir una cualificación y favorecer su inserción (Código de trabajo, artículo L 6325-1). Como en el contrato de aprendizaje, la ley permite a dos empleadores firmar conjuntamente un contrato de profesionalización para el ejercicio de actividades de temporada (Código de trabajo, artículo L. 6325-4-1)

[En 2011 hubo un 17% más de contratos de profesionalización que en 2010](#)

En 2011 se han registrado 173.000 contratos de profesionalización, frente a los 148.000 en 2010 y 146.000 en 2009. Ha habido pues un aumento del 17% en 2011, aumento importante pero que no se situó al mismo nivel que el registrado en 2008, cuando se contabilizaron 179.000 contratos de este tipo.

En 2011, en un contexto económico lento con un incremento del desempleo en el transcurso del año, el abono de ayudas financieras ha contribuido, sin duda alguna, a aumentar la contratación.

El contrato de profesionalización se utilizó mayoritariamente para jóvenes de 16 a 25 años (81% de los contratos registrados), aunque los adultos de más de 26 años han progresado más que en años anteriores (33% más de contratos de profesionalización en 2011 para este colectivo). El 19% de contratos de profesionalización realizados a los mayores de 26 años representa un aumento de dos puntos en relación con 2010.

[Los principales empleadores fueron las pequeñas empresas](#)

El incremento de nuevos contratos de profesionalización ha sido más importante en el sector terciario (19% de incremento con relación a 2010) que es el principal utilizador del contrato de profesionalización (79% de los nuevos contratos en 2011).

También aumentan en la industria (16%), mientras que apenas lo hacen en la construcción (1%).

Cerca del 40% de nuevos contratos los han firmado establecimientos de 50 o más trabajadores (tres puntos más que en 2010). No obstante, los principales utilizadores son los establecimientos de menos de 50 trabajadores (60% de nuevos contratos).

[Disminuye el número de contratos de duración superior a un año](#)

La duración del contrato (o de la acción de profesionalización en el supuesto de contratos de duración indefinida) debe estar comprendida entre 6 y 12 meses. Puede alcanzar los 24 meses si así lo establece un convenio o acuerdo colectivo sectorial, principalmente para las personas que terminaron su escolaridad sin cualificación profesional reconocida o cuando las cualificaciones que se quieren alcanzar así lo exigen. La parte de formación debe estar comprendida entre el 15% y el 25% de la duración del contrato de duración determinada (CDD) o de la acción de profesionalización en el supuesto de CDI, sin que pueda ser inferior a 150 horas. Por acuerdo pueden sobrepasar el límite superior si la cualificación requiere una prórroga en la formación.

En 2011, los contratos de duración superior a un año solo representan el 39% de los nuevos contratos (3 puntos menos que en 2010 y 4 puntos menos que en 2009). La reducción de la duración de los contratos se acompaña, lógicamente, de una disminución de la duración de la formación.

Evoluciona al alza el nivel inicial de formación de los beneficiarios de los nuevos contratos. Este nivel de formación más elevado se constata tanto en los jóvenes de 16 a 25 años como en los de 26 o más años.

[Cualificaciones obtenidas](#)

Al término del contrato de profesionalización se obtiene una cualificación profesional de las incluidas en el "repertorio nacional de certificaciones profesionales", o reconocida en las clasificaciones de un convenio colectivo sectorial de ámbito nacional o de las que figuran en una lista establecida por la comisión paritaria nacional del empleo de un sector profesional. Los contratos cuyo objetivo es la obtención de una cualificación o certificación de sector tienen una

duración media de 10 meses, frente a 17 meses en el supuesto de contratos que preparan para la obtención de un diploma o título estatal y más de 14 meses para todos los tipos de certificaciones. En 2011, los contratos de profesionalización de jóvenes de 16 a 25 años ofrecen mayoritariamente una formación con vistas a la obtención de un diploma o título de ámbito estatal (65%), mientras que los adultos de 26 o más años se han dirigido hacia una cualificación reconocida por los sectores profesionales.

Duración de la formación en relación con la situación inicial del beneficiario

Las personas que se encontraban en el paro han cursado formaciones de menor duración que las personas que provienen del sistema escolar: sólo un 16% de ellas cursan una formación de, al menos, 800 horas, frente a un 45% de los que provienen del sistema escolar.

Las personas en paro, que ya habían entrado en la vida activa, han cursado formaciones con vistas a obtener cualificaciones o certificaciones de sector. Para ellos el contrato de profesionalización es un medio para volver a ocupar un empleo.

El objetivo más frecuente del contrato de profesionalización es la preparación para un empleo en el sector terciario

En 2011, más del 80% de los nuevos contratos de profesionalización formaban para profesiones del sector terciario. De estos contratos, el 64% preparaban para la obtención de un diploma o título homologado por el Gobierno.

Los CDI son minoritarios y se destinan a un público más cualificado y experimentado

En 2011, 87% de los nuevos contratos de profesionalización son contratos de duración determinada (CDD). Las personas desempleadas y los diplomados de la enseñanza superior son los que firman con más frecuencia contratos de profesionalización en régimen de CDI.

Otros contratos:

Otros contratos de la política del empleo, como el contrato subvencionado denominado “contrato único de inserción” (en sus dos modalidades: contrato iniciativa empleo en el sector mercantil y contrato de acompañamiento al empleo en el sector no mercantil) no están destinados prioritariamente para los jóvenes, sino más ampliamente a los desempleados con dificultades para encontrar un empleo.

El contrato único de inserción

El principio del CUI es asociar la formación a la financiación con el fin de facilitar el empleo de los demandantes de empleo que se enfrentan a un rechazo de su contratación con regularidad. Este contrato agrupa el contrato iniciativa empleo (CUI-CIE) y el contrato de acompañamiento al empleo (CUI-CAE).

El contrato iniciativa empleo (CUI-CIE)

El contrato iniciativa empleo es un contrato de duración determinada (CDD) o indefinida (CDI), a tiempo parcial o completo. Su objetivo es facilitar el retorno al empleo de personas con dificultades de integración laboral. El CIE ofrece beneficios importantes a los empresarios.

Beneficiarios

- Demandantes de empleo inscritos en los servicios del empleo durante al menos 12 de los 18 meses que preceden la solicitud.
- Franceses que han perdido su empleo en el extranjero.
- Demandantes de empleo mayores de 50 años comprometidos con un convenio o permiso de conversión.
- Beneficiarios de la renta mínima de inserción, su cónyuge, su compañero/-a.
- Beneficiarios del subsidio específico de solidaridad.
- Mujeres solas con familia a su cargo.
- Beneficiarios de la prestación de viudedad.
- Presos liberados.
- Jóvenes de 18 a 26 años de edad que hayan abandonado sus estudios antes del último curso del bachillerato (en Francia, el año denominado de “la Terminale”) o que no hayan obtenido ningún título universitario de carrera corta.
- Otras personas con dificultades para encontrar empleo.

Empresas que pueden contratar

Todas las empresas registradas en la Unión Nacional de Empleo en la Industria y el Comercio (administra el seguro de desempleo), es decir la mayoría de las empresas del sector privado y ciertos establecimientos públicos.

Ventajas para el trabajador

El CIE permite encontrar un empleo de al menos 20 horas semanales a aquellos que encuentran dificultades de inserción laboral.

Se trata de un CDD de 12 a 24 meses o de un CDI.

Además, el trabajador puede disfrutar de una formación profesional que corresponda al ámbito de actividad de la empresa.

Ventajas para la empresa

El empresario se beneficia de ayudas financieras importantes: exoneración de las cuotas empresariales de Seguridad Social sobre los salarios bajos e intermedios. También percibe, durante dos años, una ayuda que corresponde al 47% del SMI por hora integro, proporcional a la jornada semanal de trabajo del trabajador. Esta ayuda puede ser abonada durante tres años a condición que el trabajador tenga entre 50 y 65 años de edad en el momento de su contratación y que se encuentre en paro de larga duración.

Para poder contratar a una persona con un CIE, el empresario debe firmar un convenio con los servicios del empleo, que definirá el importe y la duración de la ayuda, así como los compromisos de la empresa en materia de formación profesional.

El contrato de acompañamiento al empleo (CUI-CAE)

El CAE sustituye a los contratos de empleo solidaridad (CES) y contratos de empleo consolidado (CEC) desde el 1 de mayo de 2005.

Beneficiarios

Este contrato está destinado a aquellas personas que experimentan grandes dificultades para encontrar un empleo.

Son los servicios del empleo los que, cuando lo juzgan necesario, proponen esta solución a la persona desempleada.

Empresas que pueden contratar

- Colectividades territoriales
- Personas morales de derecho público
- Organismos privados sin fines de lucro
- Personas morales encargadas de la gestión de un servicio público (ejemplo: la SNCF – ferrocarriles franceses-)

Ventajas para el trabajador

Obtener un contrato de duración determinada por 6 meses -renovable varias veces, con un límite de 24 meses-, y una remuneración al menos equivalente al SMI / hora íntegro. El contrato puede ser firmado a tiempo parcial (al menos 20 horas / semana) o completo.

Además, durante la duración de su contrato el trabajador puede beneficiarse de un acompañamiento que le ayudara a realizar su proyecto profesional, ya que el CAE sólo es una etapa.

El trabajador es también objeto de formación y de validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia, según el procedimiento definido en el convenio firmado entre el empresario y los servicios del empleo.

Ventajas para la empresa

En la medida que respete el procedimiento, la empresa puede percibir ayudas varias por parte del Estado.

Estas ayudas varían según: el estatuto del empresario, el acompañamiento y la formación profesional previstos en el convenio firmado entre el empresario y los servicios del empleo, y la situación del empleo en el yacimiento de empleos afectado.

Sin embargo, la ayuda no puede ser superior al 95% del SMI / hora íntegro, multiplicado por el número de horas trabajadas. Esta ayuda es abonada mensualmente.

Asimismo, el empresario está exento de las cuotas empresariales de Seguridad Social, con el límite de un SMI; la tasa sobre los salarios; la tasa de aprendizaje y la contribución al esfuerzo para la construcción de viviendas.

Para poder contratar a una persona con un CAE, el empresario debe firmar un convenio con los servicios del empleo antes de contratar al trabajador. Este convenio deberá definir las acciones de formación profesional, así como las destinadas a validar los conocimientos adquiridos con la experiencia necesaria a la realización del proyecto profesional del trabajador.

Medidas a favor del desempleo adoptadas en favor de los jóvenes.

Empleos de futuro

La Ley sobre los Empleos de futuro ha sido publicada en el *Journal Officiel* de la Republica francesa (Boletín Oficial) del 26 de octubre 2012 y se aplicará el 1 de enero de 2013.

Los empleos de futuro, que no hay que confundir con los contratos de futuro (destinados a ayudar a los beneficiarios de la renta mínima de inserción, el subsidio para las familias monoparentales y la prestación de solidaridad específica, que encuentran dificultades en su inserción en la vida laboral), están reservados a los jóvenes de 16 a 25 años de edad poco o nada cualificados, así como a los menores de 30 años que padecen una minusvalía.

Beneficiarios

Los empleos de futuro se destinan prioritariamente a los jóvenes sin empleo, que en el momento de la firma del contrato tienen una edad comprendida entre 16 y 25 años, sin ninguna o poca cualificación, que encuentran dificultades particulares de acceso al empleo. Dentro de este grupo de la población, se elegirán principalmente jóvenes residentes en zonas consideradas precarias: zonas urbanas sensibles (ZUS), zonas de revitalización rural (ZRU), departamentos de ultramar (DOM), en Saint Barthelemy, Saint- Martin o Saint Pierre et Miquelón, o en aquellos territorios en los que el joven encuentre dificultades particulares de acceso al empleo.

El tope de edad para ser beneficiario de un empleo de futuro se aumenta (hasta menos de 30 años) para las personas con discapacidad oficialmente reconocida que cumplan las condiciones anteriormente expuestas para los otros jóvenes.

Empresas que pueden contratar

Los empleos de futuro afectan principalmente a los empresarios del sector no mercantil: los organismos sin ánimo de lucro regulados por el derecho privado; entidades territoriales y mancomunidades; personas jurídicas de derecho público, exceptuando los servicios gubernamentales; personas jurídicas de derecho privado que gestionan un servicio público y las estructuras de inserción por la actividad económica.

En el sector mercantil pueden suscribir el contrato sobre empleos de futuro las agrupaciones de empresarios que organizan itinerarios de inserción y cualificación.

Excepcionalmente, los otros empresarios del sector mercantil (empresas afiliadas al seguro de desempleo, sociedades de economía mixta, etc.) podrán firmar contratos cuando reúnan las condiciones que se aprueben por decreto.

Los empresarios particulares quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de los empleos de futuro.

Importe y duración de la ayuda

El importe de la ayuda al empleo de futuro se concretará por decreto y será, anuncia el Gobierno, del 75% del SMI en el sector no mercantil y 35% del SMI en el sector mercantil.

La ayuda se concederá por un periodo mínimo de 12 meses y máximo de 36 meses (contando las prórrogas que se hayan concedido), sin que en ningún caso pueda sobrepasar la fecha de finalización del contrato. Excepcionalmente, con objeto de que el beneficiario pueda finalizar una formación, se puede autorizar una prórroga de la ayuda más allá de los 36 meses, sin que pueda sobrepasar la fecha de finalización de la formación.

Requisitos para el abono de la ayuda

Para tener derecho a la ayuda en concepto de empleo de futuro, el empresario deberá justificar tener la suficiente capacidad económica para conservar el empleo durante, como mínimo, el tiempo en que reciba la ayuda. Además, el legislador ha previsto que la ayuda se atribuirá en función de los compromisos asumidos por el empresario sobre el contenido del puesto propuesto

y su posición en el seno de la estructura de la empresa, sobre las condiciones relativas al marco y a la tutoría así como a la cualificación o competencias a cuya adquisición se aspira y las formaciones previstas para ello. También se tendrán en cuenta los compromisos asumidos relativos a las posibilidades de mantener las actividades y profesionalizar los empleos. Si el empleador no respeta estos compromisos, principalmente en materia de formación, deberá rembolsar al Gobierno la totalidad de las ayudas públicas recibidas. También, la decisión de adjudicar una nueva ayuda por empleo de futuro quedará subordinada al respeto por el empleador de los compromisos que había asumido sobre un anterior empleo de futuro.

Forma y duración del contrato de trabajo

Según el sector al que pertenezca el empresario, el empleo de futuro revestirá la forma de un “contrato único de inserción, contrato de acompañamiento al empleo” (CUI-CAE) en el sector no mercantil o de un “contrato único de inserción, contrato iniciativa empleo” en el sector mercantil. Este contrato podrá ser de duración determinada o indefinida. Cuando es de duración determinada, su duración será de 36 meses, salvo circunstancias particulares en las que podrá tener una duración inferior (de 12 meses como mínimo, con una prórroga posible por un total máximo de 36 meses). Como para el abono de la ayuda, se podrá sobrepasar el periodo máximo de 36 meses para acabar una formación.

En principio, el empleo de futuro será un empleo a tiempo completo, Sin embargo, cuando el itinerario o la situación del beneficiario lo justifiquen (seguimiento de una formación, naturaleza del empleo, etc.) la duración semanal de trabajo podrá fijarse a tiempo parcial, sin que pueda ser inferior a media jornada, con el acuerdo del trabajador y con la consiguiente autorización administrativa.

Seguimiento durante el empleo de futuro y salida del dispositivo

El beneficiario de un empleo de futuro tendrá derecho, durante el tiempo de trabajo, a un seguimiento personalizado profesional y, llegado el caso, social, por el servicio público del empleo (“Pôle Emploi”), misiones locales, organismos de colocación de personas discapacitadas, o el presidente del Consejo General para los beneficiarios de la renta activa de solidaridad.

Por otra parte, las competencias adquiridas en el marco del empleo de futuro serán refrendadas mediante un certificado de formación, un certificado de experiencia profesional o una convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia profesional. Podrán ser objeto de una certificación inscrita en el registro nacional de certificaciones profesionales. Además, durante el empleo o al término del mismo, se favorecerá la presentación a exámenes para la adquisición de un diploma o la participación en un concurso.

Al término del empleo de futuro, el beneficiario que quiera continuar con su itinerario de cualificación, podrá beneficiarse de un contrato de aprendizaje o de un contrato de profesionalización, así como de una formación profesional, según las modalidades definidas en el ámbito regional. Asimismo, el beneficiario de un empleo de futuro bajo la modalidad de CDD tendrá prioridad para ser contratado durante un año, contado a partir del término de su contrato.

Prescripción de contratos únicos de inserción (CUI) y empleos de futuro

La ley adapta las disposiciones del Código de Trabajo relativas al contrato único de inserción para que se apliquen al contrato de futuro. Prevé, por ejemplo, para simplificar el dispositivo, sustituir los convenios obligatorios de los CUI firmados entre la Administración central o el departamento, el empresario y el trabajador, por una solicitud del empresario y una decisión de atribución de la ayuda a la inserción profesional.

Contrato de generación

Tras dos meses de negociaciones entre los agentes sociales, el contrato de generación fue presentado en Consejo de ministros del 12 de diciembre 2012, antes de su examen, que se realizará en el presente mes de enero 2013, en la Asamblea Nacional francesa. Por ello, esta información está sujeta a posibles cambios.

Tal y como decíamos en nuestra nota del 22 de septiembre pasado, este contrato afectará a todas las empresas y se adaptará a la situación de cada una de ellas otorgando, para su aplicación, un lugar preponderante al diálogo social.

El proyecto de ley, presentado por el ministro de Trabajo Michel Sapin, retoma la estructura del dispositivo diseñado en octubre por los agentes sociales, con un objetivo triple:

- La inserción de los jóvenes,
- El mantenimiento de los seniors en el empleo, y
- La transmisión del saber y la competencia.

Las condiciones de concesión de las ayudas a las empresas han sido determinadas:

Ayuda financiera del Estado

- Empresas con menos de 300 trabajadores:

Las empresas con menos de 300 trabajadores recibirán una ayuda destinada a la contratación, con un contrato de duración indefinida, de jóvenes menores de 26 años o menores de 30 si el trabajador padece una minusvalía, así como el mantenimiento en el empleo de un senior de 57 años de edad (55 años si tiene reconocida una minusvalía). Cuando la empresa no cuente con un trabajador senior en su plantilla podrá contratar a un trabajador mayor de 55 años incluyéndolo en este dispositivo.

Pero esta ayuda no es sin condiciones ya que sólo será concedida si la empresa ha despedido por motivos económicos al trabajador que ocupaba el puesto de trabajo 6 meses antes. Además, mientras se beneficie de la ayuda, la empresa no podrá despedir a un trabajador senior (salvo caso excepcional) so pena de perder dicha ayuda. En las empresas con menos de 50 trabajadores, la ayuda se concede directamente al contratar un joven con CDI y mantener en el empleo a un trabajador mayor (o al contratar a un senior).

En cuanto a las empresas que cuentan con 50 a 300 trabajadores, éstas deberán estar protegidas por un acuerdo relativo al contrato de generación (a falta de un plan de acción, por un acuerdo de empresa o sectorial).

La ayuda del Estado es importante: 4000 euros al año. 2000 destinados a la contratación de un joven y los otros 2000 para mantener en el empleo a un trabajador senior. En 3 años representa pues un presupuesto de 12000 euros.

Si el trabajador senior se jubila antes de estos 3 años, la empresa conserva la ayuda asociada al joven, hasta que finalicen los 3 años, ya que el objetivo de mantener en el empleo a un trabajador senior hasta su jubilación se ha cumplido. Por el contrario, si el joven se marcha de la empresa antes de los 3 años sin ser sustituido por la contratación de otro joven o el senior es despedido, la ayuda se termina.

Apoyo técnico a las microempresas

Una ayuda específica ha sido prevista para las microempresas, que tienen la posibilidad de beneficiarse de un apoyo técnico destinado a concebir y poner en práctica su política de gestión activa de la edad de sus trabajadores.

- Empresas con más de 300 trabajadores

Estas empresas, que poseen una buena estructura de RR.HH. (representan unos 800.000 jóvenes menores de 26 años y 400.000 trabajadores mayores de 57), deberán iniciar las negociaciones sobre el contrato de generación y formalizar un acuerdo. A falta de acuerdo al término de las negociaciones, el empresario podrá elaborar un plan de acción. Este acuerdo o plan de acción deberá incluir los compromisos cifrados de la empresa sobre el empleo de los trabajadores jóvenes y mayores, y medidas que acompañen la integración de los jóvenes en la empresa, así como favorecer la transmisión de los conocimientos.

Con objeto de incitar a estas empresas a formalizar contratos de generación, se les podrá imponer una sanción si no existe acuerdo o plan de acción que respete totalmente los objetivos del contrato de generación definidos en el acuerdo interprofesional y la ley.

Dicha sanción afectará a las condiciones de aplicación de las reducciones de cotizaciones sobre los salarios de las que se benefician estas empresas. Su monto podrá alcanzar el 10% de estas reducciones. Y en las empresas que se benefician poco de estas reducciones, la sanción podrá representar hasta el 1% de la masa salarial.

- Empresas con menos de 300 trabajadores

En lo que se refiere a la ayuda a las empresas con menos de 300 trabajadores, la ambición del Gobierno francés es que el contrato de generación afecte a 500.000 jóvenes en 5 años, o sea, 100.000 al año. Esta ayuda, asociada al mantenimiento en el empleo de un trabajador mayor afectará, en 5 años, a cerca de un millón de trabajadores, jóvenes y mayores.

En 2016, la ayuda para incitar a las empresas con menos de 300 trabajadores a formalizar contratos de generación supondrá un compromiso financiero del Estado de unos 800 millones de euros. A los que hay que sumar los gastos que suponga el asesoramiento a las microempresas sobre la gestión activa de las edades, o sea unos 40 millones de euros al año. El Estado francés invertirá pues 920 millones de euros cada año en el desarrollo del empleo de los jóvenes y la contratación y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores.