

## FRANCIA

### EL CONTRATO DE GENERACIÓN, UN DISPOSITIVO CON GEOMETRÍA VARIABLE<sup>18</sup>

Más de 60 diputados franceses apelaron, el 14 de febrero de 2013, al Consejo Constitucional en relación con el proyecto de ley que crea el contrato de generación. El artículo 61 de la Constitución francesa establece que "el Consejo Constitucional se pronunciará en el plazo de un mes. Sin embargo, a petición del Gobierno y en casos urgentes, este plazo se reduce a ocho días." Tal solicitud no ha sido presentada por el Gobierno, por lo que el Consejo Constitucional ha dado a conocer su decisión a mediados de marzo.

De forma paralela, el proyecto de decreto de aplicación de la ley relativa al contrato de generación fue presentado a la Comisión nacional de la Negociación colectiva, y el decreto ha sido publicado en el Boletín Oficial de la República francesa el 16 de marzo. Este decreto concreta las modalidades de cálculo de la plantilla de la empresa o del grupo de empresas, el contenido del diagnóstico previo que debe establecer la empresa, las disposiciones obligatorias del acuerdo colectivo o plan de acción, el importe y las modalidades de atribución, abono o interrupción de la ayuda financiera (4000 euros en las empresas con menos de 300 trabajadores cubiertas por un acuerdo o plan de acción; 2000 euros para la contratación de un joven con CDI y otros 2000 para el mantenimiento en el empleo o la contratación de un trabajador senior) y la sanción, el procedimiento de control de la conformidad del acuerdo o del plan por la Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (Direccte).

El contrato de generación no es un contrato de trabajo sino un dispositivo que tiene por objetivo "facilitar la inserción duradera de los jóvenes en el empleo mediante acceso a un contrato de duración indefinida, favorecer la contratación y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores y garantizar la transmisión de los conocimientos y las competencias".

Se aplica de manera diferenciada según la magnitud de la empresa o el grupo al que pertenece:

- Las empresas con menos de 50 trabajadores (o que pertenecen a un grupo que emplea a menos de 50 trabajadores) podrán beneficiarse de una ayuda financiera del Estado en cualquier contratación de un joven que vaya unida al mantenimiento en el empleo de un trabajador mayor;
- Las empresas que cuenten con 50 a menos de 300 trabajadores (o que pertenezcan a un grupo que emplee a menos de 300 trabajadores) también podrán optar a una ayuda financiera del Estado para la contratación de un joven y el mantenimiento concomitante en el empleo de un trabajador mayor, pero con la condición previa de estar cubierto por un acuerdo colectivo de empresa, grupo o sector, o establecer un plan de acción relativo al contrato de generación;
- Las empresas con al menos 300 trabajadores (o que pertenecen a un grupo de con al menos 300 trabajadores) podrán ser sancionadas si no están cubiertas por un acuerdo colectivo de empresa o grupo, o por un plan de acción relativo al contrato de generación. Estas empresas no podrán optar a la ayuda financiera del Estado.

---

<sup>18</sup>[www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)

El contrato de generación en las empresas con menos de 300 trabajadores: dispositivo facultativo que causa derecho a una ayuda.

### Condiciones para beneficiarse de la ayuda

En las empresas con menos de 300 trabajadores (salvo si pertenecen a un grupo con al menos 300 trabajadores), se concede una ayuda financiera para todo binomio constituido por:

- La contratación de un joven menor de 26 años (30 años si es trabajador discapacitado) con un contrato de duración indefinida. Será un contrato a tiempo completo o, con algunas condiciones, a tiempo parcial, por una duración de al menos 28 horas semanales. La contratación no se podrá realizar si el puesto de trabajo ha sido objeto, en los 6 meses anteriores, de extinción convencional, despido distinto del despido por causas objetivas legalmente procedentes, ineptitud del trabajador, o pertenece a una categoría profesional en la cual se procedió a un despido por motivos económicos;

Observación: también se puede tratar de la transformación en contrato de duración indefinida de un contrato de duración determinada, de un contrato de profesionalización o de un contrato en prácticas de un joven que ya forme parte de la empresa, si este contrato precario fue formalizado antes de los 26 años del joven y antes de la fecha de promulgación de la ley.

- Y el mantenimiento en el empleo de un senior mayor de 57 años (o de 55 años si se trata de un trabajador discapacitado o si fue contratado a dicha edad) durante el periodo de duración de la ayuda o hasta su jubilación.

Para beneficiarse de la ayuda del Estado, las empresas con 50 a 300 trabajadores deberán sumar, a las condiciones mencionadas, la obligación de estar cubiertas por un acuerdo colectivo de empresa (o de grupo) o, a falta de acuerdo colectivo, por un plan de acción o, en su defecto, un acuerdo sectorial extendido. Este acuerdo o plan, de 3 años como máximo de duración, deberá contener, en particular, objetivos valorados en materia de contratación de jóvenes con un CDI y de contratación y mantenimiento en el empleo de trabajadores mayores, las modalidades de integración y de acompañamiento de trabajadores jóvenes, y las condiciones de aplicación de la transmisión de los conocimientos y competencias.

Hay que señalar que en las empresas con menos de 50 trabajadores la ayuda también puede abonarse cuando el empresario es mayor de 57 años y contrata a un joven menor de 26 (ó de 30 años si es discapacitado), con el fin de transmitirle la empresa.

### Importe y pago de la ayuda

La ayuda financiera es abonada de forma trimestral por Pôle emploi (los servicios públicos del empleo) durante 3 años, y su importe es de 4000 euros / año por binomio: 2000 euros por el joven contratado y 2000 euros por el senior mantenido en el empleo. En caso de jornada a tiempo parcial, el monto de esta ayuda se prorratea. La empresa deberá cumplimentar un formulario que establezca el binomio para Pôle emploi.

En las empresas con menos de 50 trabajadores el beneficio de la ayuda causa efecto a partir de la fecha de promulgación de la ley, en el caso de contrataciones realizadas desde el 1 de enero de 2013 en adelante.

En las empresas con 50 a 300 trabajadores, la ayuda se abona para las contrataciones formalizadas a partir de la fecha de depósito del acuerdo colectivo o el plan de acción, siempre y cuando haya sido validado por la Direccte. Cuando la empresa aplique un acuerdo sectorial extendido, la ayuda se concederá para las contrataciones realizadas a partir de la fecha de transmisión a la Direccte del diagnóstico relativo al empleo de los jóvenes y seniors previsto en el artículo L. 5121-10 del código de Trabajo.

El abono de la ayuda se interrumpe en caso de:

- Despido por un motivo distinto al despido por causas objetivas legalmente procedentes o por ineptitud de uno de los trabajadores del binomio;
- Ruptura convencional aprobada por uno de los trabajadores del binomio;
- Despido por un motivo distinto al despido por causas objetivas legalmente procedentes o por ineptitud de uno de los trabajadores mayor de 57 años (55 si se trata de un trabajador discapacitado) que no forma parte del binomio. La ayuda que se interrumpe es la concedida al último binomio.

Un decreto definirá los casos en los que la marcha del joven o del senior no justifique la supresión de la ayuda.

El contrato de generación en las empresas con al menos 300 trabajadores: dispositivo obligatorio. La empresa se expone a una sanción si no lo aplica.

Las empresas con más de 300 trabajadores (así como las empresas con menos de 300 que pertenecen a un grupo con al menos 300 trabajadores) que no estarán cubiertas por un acuerdo colectivo de empresa o grupo, o un plan de acción relativo al contrato de generación a 30 de septiembre de 2013, se exponen a ser sancionadas.

### Condiciones para evitar la sanción

Para no ser sancionada la empresa debe:

- Establecer previamente un diagnóstico sobre la situación del empleo de los jóvenes y seniors en la empresa;
- Estar cubierto por un acuerdo colectivo de empresa o grupo o, a falta de acuerdo, por un plan de acción que implique compromisos sobre el empleo de los jóvenes y los seniors, y sobre la transmisión de los conocimientos y competencias (por un período de tiempo de 3 años como máximo).

### Importe de la sanción y procedimiento

La sanción será impuesta a las empresas que, a 30 de septiembre de 2013, no hayan depositado ni acuerdo colectivo ni plan de acción en la Direccte.

A partir de dicha fecha, si la Direccte constata que la empresa no está cubierta por un acuerdo colectivo o un plan de acción, o bien si está cubierta por un acuerdo o plan no conforme, emplazará al patrono para que regularice la situación. A falta de esta regularización, se le aplicará la sanción.

El techo de la sanción es del 10% de la reducción Fillon sobre los salarios abonados durante el período no cubierto por un acuerdo o un plan o, si es más alta, del 1% de los salarios o ganancias abonadas durante el período no cubierto por un acuerdo colectivo o un plan.

La Dirección determinará el importe de la sanción en función de los esfuerzos constatados en formalizar un acuerdo o establecer un plan de acción, y de la situación económica y financiera de la empresa.

### CUADRO SINTÉTICO. IMPLEMENTACIÓN DEL CONTRATO DE GENERACIÓN SEGÚN LA MAGNITUD DE LA EMPRESA

Plantilla de la empresa	Pertenencia a un grupo	Ayuda o sanción
< 50 trabajadores	No	Concesión de una ayuda para las contrataciones, con un CDI, de un joven unida al mantenimiento en el empleo de un <i>senior</i> , sin necesidad de estar cubierto por un acuerdo colectivo o plan de acción previo.
	Grupo	Concesión de una ayuda para las contrataciones, con un CDI, de un joven unida al mantenimiento en el empleo de un <i>senior</i> , sin necesidad de estar cubierto por un acuerdo colectivo o plan de acción previo.
	Grupo de entre 50 y 300 trabajadores	Concesión de una ayuda para la contratación, con un CDI, de un joven, unida al mantenimiento en el empleo de un <i>senior</i> , siempre y cuando esté cubierto por un acuerdo colectivo de empresa o de grupo, o, en su defecto, por un plan de acción o un acuerdo sectorial extendido.
	Grupo $\geq$ 300 trabajadores	La empresa se arriesga a la imposición de una sanción si no está cubierta por un acuerdo colectivo de empresa o de grupo, o, en su defecto, por un plan de acción. No causa derecho a la ayuda.
Entre 50 y 300 trabajadores	No	Concesión de una ayuda para la contratación, con un CDI, de un joven, unida al mantenimiento en el empleo de un <i>senior</i> , siempre y cuando esté cubierto por un acuerdo colectivo de empresa o, en su defecto, por un plan de acción o un acuerdo sectorial extendido.
	Grupo de entre 50 y 300 trabajadores	Concesión de una ayuda para la contratación, con un CDI, de un joven, unida al mantenimiento en el empleo de un <i>senior</i> , siempre y cuando esté cubierto por un acuerdo colectivo de empresa o de grupo, o, en su defecto, por un plan de acción o un acuerdo sectorial extendido.
	Grupo $\geq$ 300 trabajadores	La empresa se arriesga a la imposición de una sanción si no está cubierta por un acuerdo colectivo de empresa o de grupo, o, en su defecto, por un plan de acción. No causa derecho a la ayuda.
$\geq$ 300 trabajadores	No	La empresa se arriesga a la imposición de una sanción si no está cubierta por un acuerdo colectivo de empresa o, en su defecto, por un plan de acción. No causa derecho a la ayuda.
	Grupo $\geq$ 300 trabajadores	La empresa se arriesga a la imposición de una sanción si no está cubierta por un acuerdo colectivo de empresa o de grupo, o, en su defecto, por un plan de acción. No causa derecho a la ayuda.