

## FRANCIA

### **PÔLE EMPLOI: LA HOJA DE RUTA PARA 2015-2018 PROSIGUE LOS ESFUERZOS DE PERSONALIZACIÓN<sup>10</sup>**

---

El convenio tripartito firmado por el Estado, la Unedic y Pôle emploi para el periodo 2015-2018 ha sido firmado el 18 de diciembre 2014. Este refuerza la personalización del acompañamiento y prevé desarrollar la desmaterialización de los servicios públicos del empleo, Pôle Emploi, respecto de los demandantes de empleo y de los empresarios.

Para establecer los objetivos asignados a Pôle Emploi de los próximos cuatro años, el convenio integra los nuevos derechos abiertos a los demandantes de empleo, tales como los derechos recargables, la Cuenta personal de formación (CPF) y el Consejo de evolución profesional (CEP). Además, el convenio inscribe la acción de Pôle Emploi en una lógica de asociación y en el ámbito de la nueva gobernanza que coordina las políticas en materia de empleo, formación y orientación.

#### **Ir más allá en la personalización del acompañamiento**

Uno de los primeros objetivos fijado por el convenio es permitir un inicio rápido del acompañamiento. Un "mantenimiento de situación" deberá ser realizado dos a cuatro semanas después de la solicitud de inscripción y trata de lograr un diagnóstico compartido entre el demandante de empleo y su asesor. Para facilitar el diagnóstico y la orientación del demandante de empleo hacia la modalidad de acompañamiento más adecuada, y poder proponer los servicios que mejor correspondan a sus necesidades, de aquí a final del primer trimestre de 2016 se pondrá a disposición de los asesores un instrumento específico.

Existen ya tres modalidades de acompañamiento de los desempleados, no obstante, el convenio crea una modalidad de acompañamiento denominada "global". Cada demandante de empleo será pues orientado, según su elección, hacia:

- El acompañamiento "seguido", destinado a los desempleados autónomos y cerca del mercado de trabajo;
- El acompañamiento "guiado", para aquellos que tienen necesidad de un apoyo constante en su búsqueda de empleo;
- El acompañamiento "reforzado", para los demandantes de empleo que necesitan ser fuertemente e individualmente acompañados;
- El acompañamiento "global", para los demandantes de empleo que necesitan un acompañamiento profesional y social. Esta modalidad, que apunta en particular a levantar los frenos de los dispositivos periféricos del empleo, será puesta en práctica en asociación con los Consejos regionales (diputaciones regionales).

El convenio tripartito establece como objetivo duplicar el número de personas que reciben un acompañamiento guiado o reforzado (de 230.000 en septiembre de 2014 a 460.000 de aquí a final de 2017). También está previsto que Pôle Emploi refuerce su capacidad de control de la búsqueda de empleo. Las modalidades operativas de este refuerzo se especificarán a lo largo de 2015.

---

<sup>10</sup> Liaisons Sociales Quotidien n° 16737, de 19 de diciembre de 2014  
[Actualidad Internacional Sociolaboral n° 186](#)

## **Mejorar el acceso a las prestaciones y ofrecer servicios adaptados**

El acceso de los demandantes de empleo a formaciones que respondan a las necesidades del mercado de trabajo debe mejorarse y acelerarse. En este sentido, Pôle Emploi movilizará la totalidad de los dispositivos disponibles como complemento a la ayuda individual para la formación (AIF) y de las acciones de formación colectivas que financia. La institución deberá coordinar sus compras de formación con las regiones que dirigen ahora el servicio público regional de la formación. También deberá desarrollar la fluidez de la prescripción de la formación, continuando la organización de un sistema que agrupe toda la oferta disponible. Esto será posible gracias a la conexión entre su sistema de información, el de sus asociados y el dedicado a la cuenta personal de formación (CPF).

Pôle Emploi deberá aplicar la CPF y el CEP e informar a los demandantes de empleo sobre estos dispositivos. También deberá facilitar el acceso de éstos a todas sus ayudas y prestaciones, desde su inscripción y en cualquier momento de su recorrido de acompañamiento (instrumento de evaluación de las competencias y de orientación, ayudas a la búsqueda de empleo, a la movilidad profesional y a la movilidad geográfica).

Pôle Emploi definirá también acciones específicas hacia los grupos de público que correspondan a los retos del mercado de trabajo: demandantes de empleo de larga o muy larga duración, jóvenes no cualificados, demandantes de empleo en situación de desempleo recurrente, demandantes de empleo que realizan una actividad reducida. Por otra parte, la accesibilidad a la información y a la oferta de servicios de Pôle Emploi estará basada en el desarrollo del enfoque multicanal: mantenimiento de la malla territorial de las agencias, accesibilidad del servicio telefónico y fortalecimiento de la oferta digital. La calidad y la rapidez del tratamiento de los derechos a prestación serán desempeñadas por

una desmaterialización completa de la inscripción en las listas de demandantes de empleo y de la solicitud de prestación, a final de 2015 como muy tarde. Además, se proseguirá el despliegue de la oferta 100% web.

## **Favorecer el empleo mediante una mejor respuesta a las necesidades de las empresas**

Para responder mejor a las necesidades de las empresas, Pôle Emploi pondrá en marcha, a lo largo de 2015, equipos mixtos de asesores cuya actividad principal será el servicio a las empresas.

Además, continuará sus trabajos sobre la transparencia y la fluidez del mercado de trabajo. Está previsto, en particular, difundir las ofertas sin candidatos a través de los asociados de Pôle Emploi. La presentación de ofertas de empleo en línea será simplificada, al igual que la búsqueda de las ofertas y los currículos, que podrán realizarse utilizando el lenguaje corriente o basándose en las competencias buscadas y ya no sólo en el oficio.

Asimismo, Pôle Emploi pondrá en aplicación una prospección específica a partir de la demande de empleo. Se definirá una estrategia territorial de exploración sobre la base de un diagnóstico territorial. Pôle Emploi continuará también la aplicación de una oferta de servicio personalizado con destino a las empresas, garantizando así un servicio para todos los empleadores (registro, difusión y ayuda a la redacción de las ofertas, etc.), y ofreciendo una gama de servicios reforzados de acompañamiento prioritaria a las empresas con dificultades de contratación o con posibilidades de empleos sostenibles (análisis del puesto de trabajo, ayuda en las entrevistas, preselección de candidatos).

## **MEDIDAS SOCIALES DE LA LEY DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA**

---

El objetivo principal de la recientemente aprobada Ley 2014-856 de 31 de julio sobre economía social y solidaria (ESS) es el desarrollo de este sector, que reagrupa empresas cuyo funcionamiento interno y actividades están basadas en un principio de solidaridad y utilidad social. Para conseguirlo, fija el marco específico.

Pero la ley contiene otras medidas sociales que afectan a todos los empresarios y no solamente a los del sector ESS: información a los trabajadores en caso de cesión de empresas de talla pequeña o media, impacto sobre el Plan de salvaguarda de empleo (PSE) del incumplimiento por el empresario de la obligación de buscar un adquirente para la empresa, estatuto de los emprendedores asalariados asociados de una cooperativa de actividad y empleo.

Las nuevas disposiciones de la ley entraron en vigor el 2 de agosto de 2014, día siguiente de su publicación en el boletín oficial. No obstante, la aplicación de algunas reglas queda subordinada a la publicación de decretos.

### **Incumplimiento de la obligación de buscar un adquirente de la empresa**

En aplicación de la ley 2014-384 de 29 de marzo de 2014, la conocida como ley “Florange”, (artículos L.1233-57-14 y siguientes del código de trabajo) las empresas con 1000 o más trabajadores que prevén el cierre de un centro de trabajo, deberán presentar un proyecto de despido económico y están obligadas a buscar un adquirente de dicho centro e implicar al comité de empresa en esta búsqueda. Debido a la censura parcial del “Conseil Constitutionnel” de 27 de marzo de 2014, el incumplimiento de esta obligación no se podía sancionar. Sólo existía la posibilidad de reembolso de las ayudas públicas, en el supuesto de condena del empresario por el Tribunal de comercio.

Los artículos 21 y 22 de la ley de 31 de julio remedian esta carencia y hacen más efectivas las normas al respecto.

### **Sanción: modificación de algunas disposiciones sobre el Plan de salvaguarda de empleo (PSE)**

Con la ley de ESS, la Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE) podrá negar la validez o la homologación del PSE cuando el empresario incumpla la obligación de buscar un adquirente del centro de trabajo.

En efecto, en aplicación de la nueva ley, este criterio está incluido en la lista de las condiciones que debe verificar la administración antes de decidir sobre el PSE.

Más concretamente, la DIRECCTE validará el acuerdo colectivo u homologará el documento elaborado por el empleador sobre el PSE o el procedimiento de despido colectivo cuando constate que la empresa que va a cerrar el centro de trabajo (Código de trabajo artículo L.1233-57-2 modificado):

- Ha reunido e informado al Comité de empresa (CE), según las modalidades previstas por el Código de trabajo (o, si fuera el caso, el comité central y los comités de centro de trabajo afectados) y le ha facilitado todas las informaciones útiles (Código de trabajo artículo L.1233-57-9 a L.1233-5711);
- Ha notificado su proyecto a la autoridad administrativa competente y le ha transmitido los elementos requeridos (Código de trabajo artículo L.1233-57-12);

- Ha informado al alcalde de la localidad del proyecto de cierre (Código de trabajo artículo L.1233-57-13);
- Ha cumplido sus obligaciones de buscar un adquirente (Código de trabajo artículo L.1233-57-14);
- Ha informado al CE de las ofertas de adquisición formalizadas, en los ocho días siguientes a su recepción (Código de trabajo artículo L.1233-57-15);
- Ha facilitado al CE, cuando este va a buscar un adquirente, todas las informaciones necesarias (Código de trabajo artículo L.1233-57-16);
- Ha consultado al CE sobre cualquier oferta de adquisición que piensa aceptar e indicado las razones que le conducen a aceptar esta oferta, principalmente sobre la capacidad del ofertante a garantizar la continuidad de la actividad y el empleo del centro de trabajo (Código de trabajo artículo L.1233-57-19);
- Ha reunido el CE, antes del término del procedimiento de información y consulta, para presentarle el informe sobre el proceso de búsqueda (comunicado igualmente a la autoridad administrativa) cuando no se haya recibido ninguna oferta de adquisición o el empresario no haya dado trámite a estas ofertas (Código de trabajo artículo L.1233-57-20).

### Reembolso de ciertas ayudas

El incumplimiento del empresario de la obligación de buscar una empresa adquirente se puede sancionar, también, con el reembolso de ciertas ayudas públicas. La ley de 31 de julio concede a la autoridad administrativa el poder de pedir el reembolso de las ayudas económicas para instalación, desarrollo económico, investigación o empleo, concedidas por una persona jurídica pública. Sólo

pueden ser objeto de reembolso las ayudas concedidas a la empresa, destinadas al establecimiento afectado por el proyecto de cierre, en el periodo de los dos años precedentes a la reunión del CE en caso de reestructuración y compresión de los efectivos y después de la entrada en vigor de la ley ESS (Código de trabajo artículo L.1233-57-21)

### Cesión de empresa de talla media o pequeña: información a los trabajadores

Según el Gobierno, la solución más apropiada para asegurar la continuidad de una sociedad es la toma a cargo de la misma por trabajadores motivados y con capacidad de gestión.

Con esta finalidad, el artículo 18 de la ley impone a las sociedades comerciales de menos de 250 trabajadores la obligación de informar periódicamente a los trabajadores sobre las condiciones jurídicas de la cesión de una empresa.

Los artículos 19 y 20 prevén la obligación de los empresarios de las empresas de menos de 250 trabajadores (o fondos de comercio) de informar a los trabajadores de su proyecto.

### Información general

Todas las sociedades comerciales de menos de 250 trabajadores deben informar a los trabajadores cada tres años, según las modalidades que se definan por decreto, sobre las posibilidades de adquisición de una sociedad por los trabajadores (en particular, las

condiciones jurídicas de la adquisición de la empresa por los trabajadores, los beneficios, las dificultades y los dispositivos de ayuda que existen)

Este dispositivo es jurídicamente independiente de la obligación de información a los trabajadores antes de la cesión (ver más adelante). Será el complemento indispensable, para preparar a los trabajadores a esa perspectiva, si existiera.

### Información en el supuesto de cesión

Hasta ahora, ni el Código de comercio ni el Código de trabajo imponían al empresario la obligación de informar individualmente a cada uno de los trabajadores afectados, de la cesión de la sociedad.

Solamente se informaba al comité de empresa de las modificaciones de la organización económica o jurídica de la sociedad.

Para facilitar la transmisión de la sociedad a los trabajadores, el artículo 20 de la ley ESS insta la obligación de las PME de informar al personal antes de una cesión. Para ello, inserta, tras el capítulo IX del Título III de Libro II del Código de comercio, un capítulo X denominado “De la información a los trabajadores en caso de cesión de su sociedad”.

Esta obligación se aplica a las cesiones habidas a partir del 1 de noviembre de 2014 (artículo 98 de la ley)

El artículo 19 instituye una medida similar para la cesión de un fondo de comercio.

### Ámbito de aplicación de la obligación. Situaciones a las que se aplica

La obligación de informar a los trabajadores antes de la cesión está prevista cuando esta represente más del 50% de las partes sociales de una sociedad de responsabilidad limitada (SARL) o de acciones o valores mobiliarios de una sociedad por acciones (SA) (Código de comercio artículo L.23-10-1 y L.23-10-7)

Si la sociedad está sometida a una reglamentación particular que prevea que todo o parte de su capital sea propiedad de uno o varios asociados o accionistas que reúnan ciertas condiciones, principalmente en materia de cualificación profesional, esta obligación se aplica (Código de comercio artículos L.23-10-4 y L.23-10-10) a condición de que:

- Al menos uno de los trabajadores que puedan presentar una oferta de compra reúna las condiciones requeridas, o
- La cesión no corresponda a la parte de capital sometida a reglamentación y pertenezca al asociado o accionista que reúna las condiciones requeridas.

### Sociedades o situaciones excluidas

No obstante, el empresario no tiene que respetar esta obligación de información (Código de comercio artículos L.23-10-5 a L.23-10-6 L.23-10-11 a L. 23-10-12):

- Cuando la sociedad tenga como mínimo 250 trabajadores;
- En caso de sucesión, liquidación del régimen matrimonial o de cesión de la participación a un cónyuge, a un ascendiente, o a un descendiente;

- En las sociedades objeto de un procedimiento: de conciliación, de salvaguarda, de rectificación de deuda fiscal tras una inspección I, o de liquidación judicial;
- Para las empresas que empleen de 50 a 249 trabajadores, si la sociedad no se encuentra, al cierre del último ejercicio, en la categoría de las PME en el sentido del artículo 51 de la Ley 2008-776 de 4 de agosto de 2008 de modernización de la economía (Código de comercio artículo L.23-10-7). Esta categoría de las PME está constituida por empresas que, por un lado, tienen menos de 250 personas y, por otro lado, tienen un cifra de negocios anual que no excede 50 millones de euros (artículo 3 del decreto 2008-1354 de 18 de diciembre).

### Su contenido

**Sociedades de menos de 50 trabajadores.** En las sociedades de menos de 50 trabajadores (y también en las de 50 a 249 trabajadores en las que se ha levantado un acta de carencia constatando la ausencia de comité de empresa y de delegados de personal), el propietario cedente debe informar a los trabajadores, en los dos meses anteriores a la cesión, de este proyecto indicándoles que pueden presentar una oferta de compra.

No obstante, la cesión puede intervenir antes de la expiración de los dos meses cuando todos los trabajadores han informado al cedente de su decisión de no presentar una oferta (Código de comercio artículo L.23-10-1 párrafos 1 a 3 y L. 23-10-7 párrafo 5).

**Sociedades de 50 a 249 trabajadores.** En las sociedades de 50 a 249 trabajadores que tienen un comité de empresa y/o delegados de personal, el director de la empresa debe comunicar a los trabajadores, como muy tarde al mismo tiempo que informa y consulta al comité de empresa, de su voluntad de ceder la sociedad e indicarle que tienen la posibilidad de presentar una oferta de compra (Código de comercio artículo L.23-10-7 párrafos 1 y 2).

Los trabajadores pueden presentar una oferta de adquisición de su empresa en la forma jurídica que deseen (sociedad anónima, SARL. Sociedad cooperativa, etc.).

**Modalidades de la información.** Sea cual sea la plantilla de la empresa, la información a los trabajadores debe efectuarse por cualquier medio que permita conocer con certeza la fecha en que la reciben. Un decreto o una orden ministerial precisará las posibilidades de hacerlo. Los trabajadores tienen un deber de discreción sobre las informaciones recibidas en el marco del proyecto de cesión (en las mismas condiciones previstas para los miembros del comité de empresa por el artículo L.2325-5 del Código de trabajo). El Código de comercio (artículos L.23-10-3 párrafo 2 y L.23-10-9 párrafo 2) también establece que los trabajadores tienen una obligación de discreción sobre las informaciones que tienen un carácter confidencial y presentadas como tales por el empresario.

Los trabajadores pueden, a su instancia, ser asistidos por un representante de la cámara de comercio e industria regional, de la cámara regional de agricultura, de la cámara regional de oficios y del artesanado, territorialmente competentes y por cualquier persona designada por los trabajadores, en las condiciones que se definirán por decreto (Código de comercio artículo L.23-10-2 y L.23-10-8).

**Actualización de la información.** El procedimiento debe reanudarse cuando la operación de cesión tenga lugar más de dos años después del término del plazo impartido al director de la empresa para informar a los trabajadores,

**Sanción.** En caso de incumplimiento del dispositivo de información previa, un trabajador puede pedir la anulación de la cesión que haya tenido lugar. La acción de nulidad prescribe

dos meses, contados a partir de la fecha de publicación de la cesión o de la fecha en que todos los trabajadores han sido informados (Código de comercio artículo L.23-10-1 párrafos 4 y 5 y L.23-10-7, párrafos 3 y 4).

## Otras medidas sociales

### 1. Referidas al sector de la economía social y solidaria

Hasta la aprobación de la ley ESS no había definición jurídica de la economía social y solidaria, sino una serie de textos legislativos que definían los componentes históricos: ley de 1 de julio de 1901 sobre las asociaciones sin fines lucrativos, ley de 1947 sobre las cooperativas, la mutualidades reguladas por el código de seguros y el código de la mutualidad y las fundaciones reguladas más recientemente.

Con el fin de desarrollar este sector, la ley 2014-856 de 31 de julio define un marco jurídico específico para el sector, prevé la publicación de una guía de buenas prácticas y renueva la homologación “empresa solidaria de utilidad social”.

#### 1.1 Definición del ámbito de la ESS

El sector de la ESS reagrupa las empresas organizadas en forma de cooperativas, mutuas, asociaciones o fundaciones, ciertas sociedades comerciales cuyo funcionamiento interno y actividades estén basadas en un principio de solidaridad y de utilidad social. Sus principios se detallan en los artículos 1 y 2 de la ley.

#### 1.2 Sector dotado con una guía de buenas prácticas

El sector de la ESS dispondrá de una guía que defina las condiciones de mejora continua de las buenas prácticas de las empresas del sector, principalmente la concertación en la elaboración de la estrategia de la empresa, la organización territorial de la actividad económica y de los empleos, la política salarial y la ejemplaridad social, la formación profesional, las negociaciones anuales obligatorias, la sanidad y la seguridad en el trabajo y la calidad de los empleos, la situación de la empresa en materia de igualdad, etc.

La redacción de esta guía ha sido encomendada al Consejo superior de la economía social y solidaria. El Consejo, cuya composición y funcionamiento son detallados en el artículo 3 de la ley ESS, dispone de 12 meses, a partir de la publicación del decreto sobre su funcionamiento, para aprobar esta guía.

Las informaciones de la guía se comunicarán a los trabajadores según las modalidades que defina el Consejo.

Por otra parte, las empresas del sector deberán presentar en su asamblea general anual, informaciones sobre la aplicación de las prácticas fijadas en la guía y, llegado el caso, organizar un debate sobre las realizaciones y los objetivos de progreso a realizar. Las empresas de 250 o más trabajadores deberán hacerlo un año después de la publicación de la guía y las de menos de 250 trabajadores dos años después. (Artículo 3 de la ley)

#### 1.3 Reforma de la homologación solidaria que abre derecho al ahorro salarial solidario.

El artículo 11 de la ley ESS renueva la homologación solidaria que en adelante se llamará “empresa solidaria de utilidad social”, que permite a las empresas homologadas acceder al ahorro salarial solidario. Las empresas que antes del 2 de agosto de 2014 tienen la

homologación “empresa solidaria” pueden beneficiarse de la nueva homologación “empresas solidarias de utilidad social” por la duración de la validez de la homologación.

#### 1.4 Requisitos para la obtención de la homologación

Para recibir la homologación, la empresa debe entrar en el ámbito de aplicación de la economía social y solidaria definida en el artículo 1 de la ley ESS. Debe, igualmente, reunir los requisitos siguientes:

- Tener como objetivo principal la búsqueda de una utilidad social tal y como la define el artículo 2 de la ley y su realización debe traducirse en un impacto significativo en la cuenta de resultados o en la rentabilidad financiera de la empresa. Este requisito debe figurar en los estatutos;
- Enmarcar su política de remuneración: la media de los importes abonados, incluidas las primas, a los cinco trabajadores o dirigentes mejor remunerados no puede exceder, en el periodo de un año y por una dedicación a tiempo completo, un límite igual a siete veces la remuneración anual percibida por un trabajador a tiempo completo sobre la base de la duración legal del trabajo y del SMI (o salario mínimo del sector si este es superior al SMI). De la misma manera, los importes abonados incluidas las primas, al trabajador o dirigente mejor pagado no pueden exceder, en la duración de un año y por trabajo a tiempo completo, un límite igual a diez veces la remuneración anual. Este requisito debe figurar en los estatutos;

Los títulos de la empresa, cuando existan, no deben ser admitidos a negociación en un mercado de valores, francés o extranjero, cuyo funcionamiento esté a cargo de una empresa de mercado o un prestatario de servicios de inversión o cualquier otro organismo similar extranjero.

#### 1.5 Empresas beneficiarias del derecho de homologación

El párrafo 2 del artículo L.3332-17-1 del Código de trabajo contiene la lista de las categorías de empresas de la economía social y solidaria que pueden ser beneficiarias de la homologación “empresa solidaria de utilidad social” con la reserva de que no posean títulos de capital de un mercado reglamentado. Se trata principalmente de empresas de inserción, de trabajo temporal de inserción, asociaciones intermediarias, talleres de inserción y empresas adaptadas.

#### 1.6 Empresas asimiladas

Se consideran asimiladas a las empresas solidarias de utilidad social homologadas, los organismos de financiación cuyo activo está compuesto con, al menos, de 35% de títulos emitidos por ESS de los cuales 5/7 de títulos emitidos por empresas solidarias de utilidad social y, por otra parte, los establecimientos de crédito de los cuales 80%, al menos, del conjunto de préstamos e inversiones se efectúan a favor de las empresas solidarias de utilidad social.

### 2. Referidas a las sociedades cooperativas de producción (SCOP)

#### 2.1 Apertura del estatuto de “sociedad por acciones simplificada” (SAS) a las “sociedades cooperativas de producción” (SCOP)

El artículo 31 de la ley permite a las SCOP que solo podían constituirse bajo la modalidad de sociedades anónimas (SA) o de sociedades anónimas de responsabilidad limitada (SARL),



adoptar la forma de de sociedad por acción simplificada (SAS) compuesta por un mínimo de dos asociados.

## 2.2 Trabajador nombrado dirigente

La ley prevé que las condiciones del mantenimiento de la relación de subordinación como asalariado, del trabajador designado dirigente de una SCOP, deben ser definidas en el acta de nominación.

De no ser así, se considerará suspendido el contrato de trabajo durante el ejercicio de sus funciones de dirigente.

Los trabajadores dirigentes de las SCOP que se jubilan tienen derecho a los plazos, permisos, e indemnizaciones previstos en el convenio colectivo aplicable y, en su defecto, a la indemnización legal de jubilación prevista en el artículo L.1237-9 del código de trabajo.

## 3. Referidas a las cooperativas de actividad y empleo (CAE)

### 3.1 Definición de emprendedor asalariado asociado. Requisitos para ser emprendedor asalariado.

Es emprendedor asalariado de una CAE cualquier persona física que cumpla los dos requisitos siguientes:

- Haber creado y desarrollado una actividad económica beneficiándose de un acompañamiento individualizado y de servicios de utilización compartida puestos en marcha por la cooperativa para tener la calidad de asociado;
- Haber firmado con la cooperativa un contrato escrito que contenga algunas de las menciones indicadas en el nuevo artículo L.7.331-2 (objetivos a alcanzar y obligaciones de actividad mínima del emprendedor asalariado, los medios empleados por la cooperativa para apoyar y controlar su actividad económica, las modalidades de cálculo de la contribución del emprendedor asalariado a la financiación de los servicios de utilización compartida puestos en funcionamiento por la cooperativa, etc....).

El contrato puede contener un periodo de prueba cuya duración, incluida la renovación, no puede sobrepasar ocho meses.

### 3.2 Tres años, como máximo, para ser asociado

En un plazo máximo de 3 años contados a partir de la conclusión del contrato, el emprendedor asociado asalariado deviene asociado de la cooperativa de actividad y empleo.

El contrato finaliza si el emprendedor asalariado no pasa a ser socio antes del cumplimiento de dicho plazo (Código de trabajo artículo L.7331-3).

### 3.3 Estatuto del emprendedor asalariado

Durante la duración de su contrato, al emprendedor asalariado de una cooperativa de actividad y empleo se le aplican las disposiciones del Código de trabajo, bajo reserva de las nuevas disposiciones del nuevo Título III instaurado por la ley ESS. Desde que deviene

asociado, al emprendedor asalariado no le son de aplicación las disposiciones específicas del título III (Código de trabajo artículo L. 7332-2).

El emprendedor asalariado es beneficiario de las ventajas legales acordadas a los trabajadores, principalmente, las vacaciones anuales, La CAE es responsable de la aplicación, en beneficio de los emprendedores asalariados, de las disposiciones del código de trabajo sobre la duración del trabajo, descanso y permisos, así como la salud y seguridad laboral cuando las condiciones de trabajo, salud y seguridad laborales han sido fijadas por la cooperativa o sometidas a su acuerdo (Código de trabajo, artículo L.7332-2 nuevo).

La remuneración de un emprendedor asalariado comprende una parte fija y una parte variable calculada en función de la cifra de negocios de su actividad, tras deducción de las cargas directamente y exclusivamente relacionadas con su actividad y de la contribución mencionada en su contrato con la cooperativa. Esta última pone a disposición del trabajador asalariado asociado un estado de cuentas detallando las cargas e ingresos relacionados con su actividad. En el marco de un procedimiento de salvaguarda, enderezamiento o liquidación judiciales, las disposiciones de los artículos L.3253-2 y L.3253-3 sobre las garantías de la remuneración (privilegio de los salarios) se aplican a los emprendedores asalariados para las remuneraciones de cualquier naturaleza debidas en los 90 últimos días de trabajo (Código de trabajo artículo L.7.32-3 a L.7.332-4). Se ha modificado el código de la seguridad social para que el emprendedor asalariado, asociado o no, esté obligatoriamente afiliado a la seguridad social del régimen general de la seguridad social y se beneficie de la legislación sobre accidentes de trabajo, según condiciones fijadas por decreto (Código de seguridad social artículo L.311-3.3, L 412-8.17).

### 3.4 Competencia de los *Prud'hommes* (juzgados sociales)

El "Conseil de Prud'hommes es el único tribunal competente para decidir en los litigios sobre el contrato entre un emprendedor asalariado y una cooperativa de actividad y empleo de la que es asociado. Cualquier cláusula que decida sobre otra jurisdicción es nula (Código de trabajo artículo L.7.332-6).

## 4. Medidas sobre asociaciones

### 4.1 Del voluntariado de servicio cívico al voluntariado asociativo

El artículo 64 de la ley ESS cambia la denominación del voluntariado del servicio cívico creado por ley 2010-241 de 10 de marzo para las personas de más de 25 años. Este se llamará, a partir de ahora, voluntariado asociativo, aunque sea formalmente un servicio cívico, La ley permite efectuar este voluntariado no solamente en una asociación regida por el derecho francés, sino también en el seno de una fundación reconocida de utilidad pública homologadas, como en el marco del voluntariado del servicio cívico.

El voluntariado asociativo está abierto a las personas de más de 25 años y tiene una duración de 6 a 24 meses. La ley precisa que la duración acumulada de contratos de voluntariado asociativo no puede sobrepasar los 36 meses.

### 4.2 Valorizar los conocimientos y habilidades adquiridos en ambiente asociativo

Ya era posible hasta hora convalidar los conocimientos y habilidades adquiridas por la experiencia en el marco asociativo (código de trabajo, artículo L.335-5.II). Es la denominada VAE (*validation des acquis de l'expérience*).

El artículo 65 de la ley ESS refuerza este derecho permitiendo mejorar la validación de las experiencias asociativas. Así, cuando una demanda de VAE provenga de un miembro benévolo de una asociación, su consejo de administración, o, en su defecto, su asamblea general, podrá emitir un dictamen para informar al jurado de VAE sobre la pertenencia a la asociación del miembro benévolo.