

## FRANCIA

### **PUBLICACION DEL DECRETO SOBRE LA REFORMA DE LOS JUZGADOS SOCIALES<sup>20</sup>**

El decreto esperado sobre la reforma de la jurisdicción laboral, iniciada por la denominada “ley Macron” de 6 de agosto de 2015, ha sido publicado en el Diario Oficial de la República Francesa (BOE francés), de 25 de mayo. Las partes pueden defenderse a sí mismas ante Consejos de *Prud’hommes* (Juzgados Sociales), pero conservan la facultad de hacerse asistir y representar. Otra novedad es que la representación por un abogado o un representante sindical del trabajador será obligatoria en Apelación.

La ley Macron n° 2015-990, de 6 de agosto de 2015, tiene por objeto mejorar el funcionamiento de los Juzgados Sociales haciéndola más rápida, más segura y previsible, tanto para las empresas como para los trabajadores.

Con ocasión de la publicación de este decreto, el Gobierno anunció, en Consejo de ministros, haber mandado a Christine Rostand, expresidenta de la Sala de lo Social del Tribunal de Apelación de París, para visitar los tribunales sociales, con el objetivo de apoyar a los consejeros en la apropiación de las nuevas normas del procedimiento (v. pág. 5).

#### **Representación de los trabajadores**

En primer lugar y como se indica más arriba, desde el 26 de mayo de 2016 las partes pueden defenderse a sí mismas ante los Juzgados Sociales y conservan la facultad de hacerse asistir, así como la de hacerse representar aunque, en este caso, ya no tienen que invocar un motivo legítimo.

En el caso de las demandas y apelaciones presentadas a partir del 1 de agosto de 2016, la representación por un abogado o un representante sindical será obligatoria en Apelación.

En principio, las actuaciones en esta fase del procedimiento deben, so pena de nulidad, ser presentadas en la jurisdicción por vía electrónica. La transmisión se realiza utilizando la Red privada virtual de los abogados (RPVA), cuyo acceso está reservado únicamente a éstos. El decreto no concede el acceso a la Red a los representantes sindicales.

En cambio, éstos últimos podrán realizar en soporte papel las diligencias, que serán entregadas en la Secretaría del Tribunal. En este caso, la apelación será presentada en la Secretaría en tantos ejemplares como partes destinatarias haya, más dos. La entrega de los documentos será constatada con la mención de su fecha y el visto bueno del Secretario estampado en cada ejemplar, uno de los cuales será inmediatamente devuelto al interesado. Por aplicación del Derecho común, las normas específicas a la unicidad y la caducidad de la instancia serán suprimidas.

---

<sup>20</sup> Liaisons Sociales Quotidien n° 17089 de 27/05/2016

## Recurso a los consejos de prud'hommes (CPH)

La demanda en justicia continúa siendo constituida por una petición, o sea, por la presentación voluntaria de las partes en la Oficina de Conciliación y Orientación.

En el caso de las demandas presentadas ante los Consejos de Prud'hommes a partir del 1 de agosto de 2016, la petición deberá contener, según el decreto, la exposición sumaria de los motivos de la demanda y mencionar cada uno de los cargos de ésta. Deberá ir acompañada de los documentos que el demandante desea invocar en apoyo de sus pretensiones. Dichos documentos se deberán enumerar en un resguardo que se adjuntará a la demanda. Esta y el resguardo de pago serán establecidos en tantos ejemplares como demandados existan, además del ejemplar destinado a la jurisdicción.

## Preparación de la causa por la oficina de conciliación y orientación (BCO por sus siglas en francés)

El decreto también refuerza el cometido de preparación de la causa por la Oficina de conciliación y de orientación, y ello desde el 26 de mayo. Según especifica el decreto, la Oficina garantiza esta preparación hasta la fecha que fije para la audiencia de sentencia.

A partir de ahora, la Oficina deberá establecer los plazos y las condiciones de comunicación de las pretensiones, los medios y las piezas documentales. Si las partes no respetan dichas modalidades, la Oficina podrá archivar el asunto o posponerla a la primera fecha útil ante el tribunal.

Cabe señalar al igual que ya se venía haciendo, la Oficina podrá interrogar a cualquier persona y llevar a cabo cualquier medida de instrucción del asunto. También puede designar uno o dos consejeros ponentes para proceder a la preparación de la causa.

## Composición del tribunal

El decreto autoriza la creación de nuevas formaciones de práctica procesal, adaptadas a las distintas situaciones, a fin de mejorar los plazos de tramitación. El tribunal estará formado por:

- Dos consejeros de los Prud'hommes empleadores y dos consejeros trabajadores asalariados (formación clásica), o por
- Un consejero empleador y uno asalariado, que deberán pronunciarse en un plazo de tres meses (formación limitada), o
- A efectos de desempate de votos, en la formación clásica o limitada que se creó para el reparto de los votos, el tribunal estará presidido por el juez que deshace el empate o, en francés, juez "départiteur"<sup>21</sup> (deberá justificar una formación en desempate), y, por último, por

- Dos empresarios, dos trabajadores y un juez “départiteur”<sup>22</sup> en caso de fracaso de la conciliación, si las partes lo solicitan o si la naturaleza del litigio lo justifica.

### **Resolución amistosa de litigios**

La Oficina de Conciliación y Orientación, el Juzgado Social o la formación de un “référé o procedimiento rápido (para obtener una sentencia rápida en caso de urgencia), cualquiera que sea la fase en la que se encuentra el procedimiento, podrá:

- Después de haber obtenido el consentimiento de las partes, designar un mediador que las escuche y confronte sus puntos de vista, para encontrar una solución al litigio que les enfrenta;
- Instar a las partes a reunirse con un mediador que les informará sobre el objeto y el desarrollo de la medida.

El acuerdo resultante de la resolución amistosa será homologado, según el caso, por la Oficina de Conciliación y Orientación o el tribunal.

### **Contencioso preelectoral**

Con el fin de evitar que una misma elección pueda ser objeto de dos contenciosos paralelos ante los dos órdenes, el judicial y el administrativo, los recursos contra la decisión de la autoridad administrativa sobre el protocolo preelectoral dependerán ahora del magistrado profesional. El decreto adapta las disposiciones reglamentarias en consecuencia. El Tribunal de Instancia que decide en último recurso, deberá ser solicitado en los 15 días siguientes a la notificación de la decisión, con indicación de las vías y plazos de recurso, mediante carta certificada con acuse de recibo.

### **Litigios en materia de despidos económicos**

En caso de recurso que afecte a un despido por causas económicas, y en el plazo de ocho días a partir de la fecha en que se reciba la convocatoria ante la Oficina de Conciliación y Orientación, el empleador debe continuar depositando o dirigiéndose a la Secretaría del Juzgado Social por carta certificada con acuse de recibo, los datos facilitados a los representantes del personal (o, en defecto de éstos, a la administración laboral), para que sean agregados al expediente. En el mismo plazo, a partir de ahora deberá enviar estos elementos al demandante por carta certificada con acuse de recibo. Hasta la publicación del decreto, era la Secretaría la que debía informar al trabajador de que podía tener conocimiento u obtener copia de estos elementos en dicha Secretaría.

---

<sup>22</sup> En virtud de los artículos R.1454-29 y siguientes del Código de Trabajo, en caso de división en los votos al término de una audiencia “prud’homme”, será el juez “départiteur” (en francés) quien resuelva sobre el litigio. El juez « départiteur » es un magistrado profesional que interviene únicamente cuando los consejeros de un tribunal de Prud’hommes (empresarios o trabajadores) no han podido llegar a un acuerdo de votos.

El BCO sigue de fijar la fecha de audiencia de la Oficina de juicio que se pronunciará en un plazo no superior a seis meses a partir de la fecha en que el asunto le fue devuelto, o, lo que es nuevo, tres meses, cuando tiene ante sí la formación reducida.

### **Recurso al tribunal de casación para obtener su dictamen**

Antes de pronunciarse sobre la interpretación de una convención o de un acuerdo colectivo que presente alguna dificultad seria, los tribunales judiciales podrán solicitar el dictamen del Tribunal de Casación.

En el caso de las solicitudes de dictamen efectuadas a partir del 25 de mayo de 2016, la formación que deba pronunciarse estará compuesta, además del primer presidente, por el presidente de la Sala de lo Social, el presidente de Sala designado por el primer presidente, cuatro consejeros de la Sala de lo Social y dos consejeros designados por el primer presidente, pertenecientes a otra Sala. En caso de ausencia o impedimento de uno de ellos, éste será sustituido por un consejero designado por el primer presidente o, en su defecto, por el presidente de Sala que lo sustituya.

## **LA LEY DE REFORMA LABORAL Y EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO DESPLAZADO ILEGAL<sup>23</sup>**

El proyecto de ley de la reforma laboral "destinado a crear nuevas libertades y nuevas protecciones para las empresas y los trabajadores activos", denominado ley de reforma laboral, presentado en Consejo de Ministros el 24 de marzo de 2016 y cuyo examen acaba de iniciarse en el Senado tras su aprobación en la Asamblea Nacional mediante el artículo 49-3 de la Constitución, contiene un capítulo titulado "Fortalecer la lucha contra el trabajo desplazado ilegal".

Las medidas previstas en el proyecto del texto vendrán a completar el arsenal represivo en materia de fraudes al desplazamiento elaborado por la ley Savary, n° 2014-790 de 10 de julio de 2014, y la ley Macron, n° 2015-990 de 6 de agosto de 2015.

Presentada en la exposición de motivos como una "prioridad del Gobierno", la lucha contra el trabajo desplazado ilegal se intensificará con medidas tales como la ampliación de la obligación de vigilancia de los promotores hacia los subcontratistas directos o indirectos de sus co-contratantes, la posibilidad para administración del trabajo de suspender la prestación de servicio internacional en caso de ausencia de declaración de desplazamiento, o también el fortalecimiento de los medios de los agentes de control.

### **Declaración de desplazamiento reforzada**

El proyecto de ley de reforma laboral tiende a reforzar la obligación de declarar a los trabajadores asalariados que son objeto de un desplazamiento transnacional, a

<sup>23</sup> Liaisons Sociales Quotidien n° 84, de 9 de mayo 2016

extender la obligación de vigilancia de la empresa principal a la totalidad de la cadena de subcontratación, y a endurecer las sanciones aplicables en caso de omisión de la declaración.

### Se amplían las obligaciones de la empresa principal

El proyecto de ley amplía la obligación de vigilancia a la empresa principal (artículo 45, 1º, del proyecto).

Desde la ley Macron, la empresa principal y la empresa contratista están asociados en el procedimiento de declaración de los trabajadores desplazados en su empresa por una empresa extranjera. Estos deben comprobar, antes del comienzo del desplazamiento, que ésta ha cumplido su obligación declarativa. Si no les entrega copia de la declaración del desplazamiento del trabajador, en las 48 horas que siguen el inicio del desplazamiento, deberán proceder a una declaración subsidiaria que harán llegar a la Inspección de Trabajo (Código de Trabajo, artículo L. 1262-4-1).

El proyecto de ley prevé extender el ámbito de esta obligación de vigilancia, más allá de los co-contratantes, a la totalidad de la cadena de subcontratación.

Antes del inicio del desplazamiento, la empresa principal debe verificar que cada uno de los subcontratistas directos o indirectos de sus co-contratantes que ha autorizado, ha realizado la declaración previa de los trabajadores desplazados. Así, una empresa que hace realizar una prestación de trabajo por trabajadores extranjeros desplazados debería comprobar sistemáticamente que estos trabajadores están verdaderamente declarados, aunque no está vinculada directamente por contrato a la empresa que los emplea.

El desconocimiento por la empresa principal de esta obligación de verificación la expondría a una sanción administrativa, si resulta que uno de los subcontratistas de sus co-contratantes no ha efectuado la declaración de desplazamiento. Esta multa se fijaría en las condiciones previstas en el artículo L. 1262-4-1 del Código de Trabajo, es decir, como máximo 2.000 € por trabajador desplazado (como máximo 4.000 € en caso de reiteración en el plazo de un año), siendo el tope de la cuantía total 500.000 €. Un decreto en Consejo de Estado establecerá las modalidades de aplicación de esta medida.

Por el contrario, si un subcontratista omite efectuar la declaración de sus co-contratantes, la empresa no estará obligada a realizar una declaración subsidiaria.

Observación: Según el estudio de impacto del proyecto de ley, esta medida tiene por objetivo evitar la elusión operada por ciertas empresas principales que desean deshacerse de su obligación de vigilancia. Intercalando una empresa “pantalla” entre su empresa y la empresa que desplaza a los trabajadores, se crean montajes jurídicos que los dispensan de verificar que los trabajadores están convenientemente declarados.

## Una nueva sanción: la suspensión de la realización de la prestación del servicio

La ley de 6 de agosto de 2015 introdujo la posibilidad de suspender la ejecución de la prestación de servicios en caso de infracciones graves del derecho del trabajo (SMI, períodos mínimos de descanso diario y semanal, condiciones de alojamiento, etc.) cometidos por el empleador extranjero respecto de sus trabajadores desplazados en Francia (Código de Trabajo, artículo L.1263-4). El proyecto de ley extiende esta sanción en caso de falta de la declaración subsidiaria de desplazamiento.

### a) Condiciones y procedimiento

Según el proyecto de ley (artículo 47), el controlador de la Inspección de Trabajo que al término del plazo de 48 horas que sigue el inicio del desplazamiento, no ha recibido la declaración de desplazamiento subsidiaria por parte de la empresa contratista o de la empresa principal, podrá realizar un informe a la Dirección regional de las empresas, la competencia, el consumo, el trabajo y el empleo (Direccte). Según indica el texto, éste también podrá ordenar la suspensión de la ejecución de la prestación de servicios "a la luz de la magnitud del infracción". La decisión de suspensión no será automática. Esta decisión debe estar motivada. La suspensión se pronunciaría por una duración máxima de un mes.

La Direccte deberá poner fin a esta medida tan pronto reciba la declaración de desplazamiento del trabajador afectado enviada por la empresa principal o la empresa contratista.

Un decreto en Consejo de Estado definirá las modalidades de aplicación de esta medida.

La sanción de suspensión de la actividad se podrá acumular con la sanción administrativa impuesta por no declaración de trabajadores desplazados.

### b) En caso de no respeto de la suspensión

El empleador que no respete la decisión de suspensión de la realización de la prestación de servicios se expondrá a una sanción administrativa, que será como máximo de 10.000 € por trabajador afectado. Para establecer la cuantía de la multa, la Direccte tendrá en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, el comportamiento del empleador, así como sus rentas y cargas. La multa será pronunciada en un plazo máximo de dos años contados a partir del día en que se cometió la infracción.

Observación: Esta multa está ya prevista en el artículo L.1263-6 del Código de Trabajo en caso de no respeto por el empleador que desplace a sus trabajadores dentro de Francia de la decisión de suspensión como consecuencia de una infracción grave a los derechos de los trabajadores.

## Generalización de la declaración desmaterializada

El proyecto de ley extiende la desmaterialización a la declaración subsidiaria realizada por la empresa principal. Además, los costes relacionados con el sistema de declaración desmaterializada serán ahora asumidos por los empleadores de los trabajadores desplazados, mediante de una contribución específica.

### a) Desmaterialización de la declaración subsidiaria de desplazamiento

En la actualidad, únicamente la declaración previa de desplazamiento efectuada por el empleador de los trabajadores desplazados debe ser transmitida por vía desmaterializada a la Inspección de Trabajo (Código de Trabajo, artículos L. 1262-2-1 y L. 1262-2-2).

### b) Contribución a cargo de los empleadores

Todo empleador establecido fuera de Francia que desplaza a un trabajador dentro del territorio nacional estará obligado a pagar por cada trabajador desplazado una contribución destinada a cubrir los gastos relacionados con la puesta en marcha y el funcionamiento del sistema de declaración desmaterializada de trabajadores desplazados, a los tratamientos de datos de este sistema y al costo del servicio prestado -sobre todo en términos de información-, a los trabajadores desplazados (artículo 46 del proyecto).

Un decreto en Consejo de Estado establecerá la cuantía, a tanto alzado, de esta contribución.

Observación: El estudio de impacto justifica esta medida con los costes administrativos significantes generados por el control del respeto de la legislación sobre el desplazamiento de trabajadores. La contribución será proporcionada ya que su importe está ligado al coste administrativo directamente causado por un desplazamiento de trabajador.

## Dos nuevos medios destinados a los agentes controladores

El proyecto de ley (artículo 49) dota a los agentes controladores de la Inspección de Trabajo de nuevos instrumentos para sus investigaciones: el acceso a la base de datos alimentada por las declaraciones de desplazamiento y la posibilidad de hacerse asistir por un intérprete en los controles.

### Derecho de acceso de los agentes controladores a los datos relativos a los desplazamientos de trabajadores

La ley Macron ha convertido en obligatoria la transmisión de la declaración de desplazamiento de trabajadores a la Inspección de Trabajo por vía desmaterializada. La información transmitida con ocasión de estas declaraciones se almacena en una base de datos llamada "SIPSI", gestionada por el ministerio de Trabajo.

Según el proyecto de ley, la totalidad de los agentes controladores competentes en materia de lucha contra el trabajo ilegal tendrán acceso a esta base de datos en el marco de sus investigaciones. Esta medida afecta a un amplio abanico de controladores de trabajo: oficiales y agentes de policía judicial, agentes de impuestos y aduanas, agentes de los organismos de Seguridad Social, etc.

Observación: Según el proyecto de impacto del proyecto de ley esta medida contribuirá a facilitar los controles de los desplazamientos transnacionales de trabajadores y reforzar así la protección de sus derechos sociales.

### Derecho de entrada de los intérpretes en la empresa

En el estado actual del Derecho, los inspectores de trabajo, así como los controladores de trabajo, disponen de un derecho de entrada en los centros de trabajo y en los locales destinados al alojamiento de los trabajadores (Código de Trabajo, artículo L.8113-1). Sin embargo, la asistencia de intérpretes jurados sólo está prevista en caso de control de la normativa relativa a la mano de obra extranjera y el desplazamiento transnacional de trabajadores" (Código de Trabajo, artículo L. 8271-3).

El proyecto de ley de reforma laboral prevé la posibilidad para los intérpretes jurados de entrar en una empresa con ocasión de los controles llevados a cabo por los agentes de la Inspección de Trabajo.

El texto especifica que esta asistencia autoriza a los intérpretes a acompañar a los agentes controladores en los lugares donde ejercen su encuesta: los lugares de trabajo y los locales de alojamiento de los trabajadores.

Serán excluidos del ámbito de esta disposición los controles llevados a cabo por los agentes de policía o de la gendarmería nacional.

Observación: Según el estudio de impacto del proyecto de ley de reforma laboral, los agentes que controlan el trabajo ilegal necesitan con frecuencia recoger las declaraciones de los trabajadores extranjeros que no entienden francés. El proyecto de ley permite introducir de forma explícita en el Código de Trabajo el derecho de los intérpretes a entrar en las empresas controladas. La medida recogida en el proyecto del texto previene cualquier riesgo de oposición a la entrada de los intérpretes en los lugares de trabajo. Al favorecer la transmisión de las informaciones a los servicios de la Inspección de Trabajo, esta disposición del proyecto de ley facilita la detección de los fraudes.

### Responsabilidad de la empresa principal en caso de accidente de trabajo (AT)

#### Consagración de la obligación a nivel legislativo

El proyecto de ley introduce una obligación en la parte legislativa del Código de Trabajo, ya prevista en la parte reglamentaria (Código de Trabajo, artículo R. 1262-2): la empresa contratista o la empresa principal contratante de un prestatario de servicios que desplaza a trabajadores, deberá declarar a la Inspección de Trabajo el



accidente de trabajo del trabajador desplazado (artículo 45, 2º proyecto). Esta declaración será efectuada, en caso de desplazamiento, en el marco de: una prestación de servicios, una movilidad intragrupo, un contrato de puesta a disposición formalizado con una empresa extranjera de trabajo temporal.

En el caso de un desplazamiento de trabajadores por cuenta del propio empleador (es decir, sin que exista una empresa destinataria), será éste último quien deba efectuar la declaración del AT.

Las modalidades de ejecución de esta medida serán establecidas por decreto en Consejo de Estado.

### Creación de una sanción administrativa

El proyecto de ley prevé la creación de una sanción administrativa con objeto de sancionar la infracción a la obligación de declaración del AT del trabajador desplazado (artículo 45, 3º y 4º). La autoridad administrativa podrá pronunciar una sanción administrativa de hasta 2.000 € por trabajador afectado (4.000 € en caso de reiteración en el plazo de un año a partir de la notificación de la primera multa). El importe total de la multa pronunciada por la Administración no podrá exceder los 500.000 €.

Observación: Según el estudio de impacto, la implicación de la empresa contratista en el respeto de la normativa de salud y seguridad en el trabajo constituirá una garantía de protección para estos asalariados, permitiendo una mejor visibilidad de los poderes públicos sobre los accidentes de trabajo sufridos por los trabajadores desplazados. Además, esta medida constituirá un medio para garantizar la competencia leal entre las empresas establecidas en Francia y las establecidas en el extranjero.

### **SANCIONES PRONUNCIADAS POR OTRO ESTADO MIEMBRO CONTRA UNA EMPRESA FRANCESA**

El proyecto de ley especifica las modalidades de recaudación de las sanciones pecuniarias y las multas administrativas pronunciadas en contra de una empresa establecida en Francia por otro Estado miembro de la Unión Europea (artículo 48 del proyecto).

Así, estas sanciones serán constatadas y recaudadas por el Estado francés aunque sean pronunciadas por otro Estado miembro. Se trata de la última medida de transposición en Derecho francés de la Directiva europea 2014/67/UE, de 15 de mayo de 2014.

Según el estudio de impacto del proyecto de ley, esta medida viene justificada por la dificultad a la que se enfrentan los Estados miembros para recuperar las sanciones que pronuncian contra un prestatario de servicios situado en otro Estado miembro. Por este hecho, las sanciones son raramente efectivas y los derechos de los trabajadores desplazados de la Unión Europea están menos protegidos.

Garantizar un mecanismo de sanción más eficaz permitiría garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores de empresas francesas desplazados temporalmente a otro país de la Unión Europea. En la práctica, las empresas francesas serán sancionadas con mayor rapidez si no cumplen ciertas formalidades vinculadas al desplazamiento de trabajadores (declaración de desplazamiento u otras).

## **PLAN DE TRANSFORMACIÓN DE LOS EMPLEOS DE LOS CONTROLADORES DE TRABAJO**

El proyecto de ley prevé prolongar cuatro años, a partir de su publicación, el Plan de transformación de los empleos de controladores de trabajo –creados por la Ley Macron, en agosto 2015- en inspectores de trabajo.

Iniciado por la ley de 1 de marzo de 2013 relativa al contrato de generación, el Plan no fue aplicado hasta final de 2015. Según el estudio de impacto, los tres primeros años de ejecución del Plan han permitido que 540 controladores de trabajo se conviertan en inspectores.

La prosecución de este Plan hasta 2019 debería permitir la transformación de la totalidad de los 1.000 empleos de controlador de trabajo, con la constitución –a largo plazo- de un solo cuerpo de inspectores de trabajo.