

FRANCIA

COTIZACIONES: EL CÓMPUTO DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA EN VÍAS DE SER MODIFICADO⁷

En aplicación de un proyecto de decreto, dirigido al consejo de administración de la AcoSS el 8 de septiembre pasado y examinado por este último el 28, un artículo único relativo al cómputo y la declaración del número de trabajadores de la plantilla de una empresa para el cálculo de las cotizaciones y las contribuciones sociales, sería introducido en el Código de la Seguridad Social (*artículo R. 130-1*).

Dicho cómputo ya no será realizado tomando como referencia la definición establecida en el Código de Trabajo, en los artículos L. 1111-2 y siguientes (que excluyen de la plantilla a los aprendices y a los contratos subvencionados). Esta medida se aplicaría al cómputo y a la declaración de los trabajadores de la plantilla realizados a partir del 1 de enero de 2017. Se prevé pues un aumento de las cotizaciones debido a un franqueamiento más rápido de los umbrales.

Sin embargo, frente al gran revuelo generado entre las organizaciones patronales por el anuncio de la futura reforma, el ministerio de Asuntos Sociales indicó el 29 de septiembre que el proyecto de texto se modificará para que los aprendices y los alternantes con contrato de profesionalización no sean registrados, finalmente, como personal que forma parte de la plantilla de la empresa.

Las futuras modalidades del cómputo

En virtud del futuro artículo R. 130-1 del Código de la Seguridad Social, para la aplicación de las normas relativas al cálculo y la recaudación de las cotizaciones y contribuciones de Seguridad Social, los asalariados en plantilla el año N:

- Serán establecidos a nivel de empresa (todos los establecimientos tomados en su conjunto),
- y serán iguales a la media de la plantilla determinada cada mes a título del año N-1 (plantilla media anual).

Tal y como se viene haciendo hasta ahora, no se tendrán en cuenta en el cómputo los meses en los que ningún asalariado sea contratado. Por el contrario, el proyecto de decreto agrega que las personas serán tenidas en cuenta en el recuento de la plantilla según el número de días que hayan sido empleadas en la empresa.

Asalariados afectados: modificaciones contempladas

Tal y como ya se viene haciendo, en el cálculo de los efectivos de personal se tendrán en cuenta:

⁷ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 17172, de 3 de octubre de 2016

- Los asalariados titulares de un contrato de trabajo;
- Las personas mencionadas en el artículo L. 5424-1 del Código de Trabajo, es decir, los trabajadores del sector público que dependan del régimen del seguro de paro;
- Las personas mencionadas en los puntos 11, 12 y 23 del artículo L. 311-3 del Código de Trabajo, o sea, en particular, los gerentes de SARL y de sociedades de ejercicio liberal de responsabilidad limitada, los presidentes del Consejo de Administración y los directores generales de los SA y de las sociedades de ejercicio liberal anónimas, y los presidentes y líderes de las sociedades por acciones simplificadas y de las sociedades de ejercicio liberal por acciones simplificadas.

Quedarían excluidos del cómputo de la plantilla los empleados titulares de un contrato de duración determinada y los trabajadores puestos a disposición por una empresa externa, incluidos los trabajadores temporales, cuando sustituyan a un trabajador ausente o cuyo contrato de trabajo quede suspendido debido, en particular, a un permiso por maternidad, por adopción o a un permiso parental de educación.

En el futuro, teniendo en cuenta la nueva redacción que se recoge en el Código de la Seguridad Social, se incluirían en el cómputo de los efectivos de la empresa para la recaudación y el cálculo de las cotizaciones (actualmente están excluidos):

- Los aprendices;
- Los titulares de determinados contratos subvencionados tales como el contrato iniciativa empleo (CIE) y el contrato de acompañamiento hacia el empleo (CAE), mientras reciban la ayuda financiera;
- Los titulares de un contrato de profesionalización hasta el final de su contrato o de su acción de profesionalización.

Los becarios seguirían excluidos de la plantilla por no ser titulares de un contrato de trabajo.

Reglas de cómputo particulares de la cuota “accidentes de trabajo-enfermedades profesionales” (AT-MP)

Según la magnitud de la empresa, ésta estará sujeta a una cuota “Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales” (AT-MP) diferente. No obstante lo dispuesto en la regla de cálculo de la plantilla anual media (*ver supra*), la plantilla tenida en cuenta en ese ámbito, sería la del último año conocida.

Por otra parte, actualmente, según los términos del artículo D. 242-6-16 del Código de la Seguridad Social, para establecer la cuota no se tendrán en cuenta: los alumnos y estudiantes que realizan un cursillo en prácticas, los artistas del espectáculo y los maniqués, los asalariados de la construcción y los trabajadores portuarios.

Según los términos del proyecto de decreto, estas exclusiones ya no se llevarían a cabo como tales, ya que la referencia al artículo D. 242-6-16 ha sido sustituida por la referencia al artículo R. 130-1 del Código de la Seguridad Social.

Cotizaciones y contribuciones impactadas

Las nuevas modalidades de cómputo de la plantilla de una empresa se aplicarían, principalmente, para:

- 1) Determinar el importe de la cuota patronal destinada al desarrollo de la formación profesional continua.
- 2) Beneficiarse de la asunción por el Estado de las cuotas debidas por el empleo de aprendices (cuando en aplicación del artículo L. 6243-2 del Código de Trabajo los aprendices quedan expresamente excluidos del cómputo de la plantilla existente a 31 de diciembre).
- 3) Calcular las exenciones de contribuciones patronales a la Seguridad Social en las zonas de revitalización rural y las zonas de revitalización urbana.
- 4) Determinar la obligatoriedad del pago de la prima de transporte (en este caso se tendrán en cuenta los trabajadores afectados a cada establecimiento situado en cada zona de tarificación).

**EN EL DERECHO LABORAL LOS APRENDICES NO FORMAN PARTE DE LA PLANTILLA
PARA SU CÓMPUTO EN LA MISMA**

El artículo L. 1111-3 del Código de Trabajo excluye del cómputo del personal a los asalariados con contrato de aprendizaje o de profesionalización y a los beneficiarios de un contrato único de inserción (CUI-CIE y CUI-CAE).

Este texto, de carácter legislativo, no ha modificado en nada el proyecto de decreto. En efecto, aunque descarta la aplicación del artículo L. 1111-3 en el cómputo del personal vinculado al cálculo de las cuotas y las contribuciones sociales, este último artículo seguirá aplicándose en materia de derecho laboral.

En su estado actual, el proyecto de decreto no tendría ningún impacto en el cómputo del personal vinculado a la puesta en marcha de las instituciones representativas del personal (IRP). Por lo tanto, no está destinado a poner el derecho francés en conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de enero de 2014. Este concluyó la no conformidad del artículo L. 1111-3 estimando que los trabajadores con contratos en alternancia y con contratos únicos de inserción no podían ser excluidos del cómputo de la plantilla.

En una sentencia del 9 de julio de 2014, el Tribunal de Casación francés adaptó su jurisprudencia a esta decisión, pero por ahora la regla de derecho no ha evolucionado. El impacto negativo potencial de tal evolución del derecho en relación con la contratación de aprendices explica, sin duda, que no haya producido todavía.

ENFERMEDAD, JUBILACIÓN, FAMILIA: MEDIDAS DEL PLFSS 2017 RELATIVAS A LAS PRESTACIONES⁸

Presentado en Consejo de Ministros del 5 de octubre de 2016, dicho proyecto de ley recoge varias medidas relativas a la familia, la jubilación o la enfermedad. Así, impone una nueva obligación a la empresa cuando un asalariado, de baja por enfermedad, se reintegra a su puesto de trabajo de manera anticipada; extiende el derecho a la jubilación progresiva, o a la garantía la asunción de los gastos por enfermedad de los asalariados titulares de un contrato de duración determinada. Además, procede a la revisión de la organización del Régimen de los trabajadores autónomos.

Obligación de información sobre la reintegración anticipada al puesto de trabajo

En caso de retorno anticipado al trabajo de un trabajador, después de una baja por enfermedad indemnizada, el pago de las indemnizaciones diarias por enfermedad debe ser suspendido. Sin embargo, "cuando la empresa se haya subrogado en los

⁸ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 17176, 7 de octubre de 2016

derechos de su trabajador, en lo relativo a las indemnizaciones diarias, la vuelta anticipada al trabajo conduce al pago indebido a la empresa de dichas indemnizaciones diarias", explica la Exposición de Motivos del proyecto de ley.

Con el fin de paliar esta situación, el artículo 60 del proyecto de ley relativo a la Financiación de la Seguridad Social impone a la empresa la obligación de informar a la Caja primaria del Seguro de Enfermedad por cualquier medio, que garantice el pago de las indemnizaciones diarias, de ese regreso anticipado a l puesto de trabajo.

En caso de incumplimiento de esta obligación, que conlleva el cobro indebido de las indemnizaciones diarias por parte de la empresa, ésta se expone a una sanción económica fijada según la gravedad de los hechos, es decir, proporcionalmente a los cantidades concernidas con un límite del 50% de éstas, sea a falta de cantidades determinadas o claramente determinables a tanto alzado, con un límite de dos veces el techo mensual de la Seguridad Social. Esta disposición se aplicará en el caso de las reintegraciones al puesto de trabajo que se produzcan a partir del 1 de enero de 2017.

Extensión del derecho a la jubilación progresiva

Actualmente, cuando un asegurado beneficiario de la jubilación progresiva ejerce otra actividad a tiempo parcial, además de la que le da derecho al pago de una fracción de su pensión de jubilación, éste último pago queda suspendido.

En claro, los trabajadores que ejercen actividades a tiempo parcial con varias empresas están excluidos del sistema de jubilación progresiva. Según los términos del artículo 30 del PLFSS, este ya no sería el caso a partir del 1 de enero de 2018 como muy tarde.

Según la Exposición de Motivos del proyecto de ley, un decreto deberá especificar las condiciones de aplicación del dispositivo, en particular, la duración de la actividad que dará derecho y "las reglas para el cómputo total de la actividad a tiempo parcial".

Mejora de la cobertura “enfermedad” de los trabajadores precarios

Frente a determinadas situaciones precarias vinculadas principalmente a cambios de situación profesional (encadenamiento de contratos de trabajo de corta duración), el artículo 39 del PLFSS pretende "garantizar la continuidad de los derechos" por enfermedad y maternidad, de los trabajadores pluriempleados. Así, en caso de cambio de organismo que garantice la asunción de los gastos de salud de una persona, el organismo que garantiza esta asunción no deberá interrumpirla, mientras el nuevo organismo competente no le haya sustituido.

Además, el cambio de organismo de adscripción será supervisado. Así, a partir del 1 de enero de 2017, este cambio podrá realizarse a petición del beneficiario, o bien a iniciativa del organismo al que esté afiliado en los casos siguientes:

- Cuando el beneficiario comienza a ejercer un empleo asalariado con un contrato de duración indefinida o determinada, de una duración superior a un umbral fijado por decreto.

- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, si en el momento de la declaración de uno de estos acontecimientos, la víctima no estuviese vinculada a la asunción de sus gastos de salud por el organismo competente para abonar las prestaciones conexas.
- aún, cuando el beneficiario comienza a ejercer una actividad que le conduzca a afiliarse a un organismo especial de Seguridad Social (Regímenes especiales) o lleve a cabo estudios de enseñanza superior.

Por otra parte, a partir del 1 de enero de 2018 se establece la coordinación entre el Régimen agrario y el Régimen general, con el fin de permitir que el trabajador permanezca adscrito a su Caja de origen.

En claro, cuando un asegurado con un CDD (de duración inferior a un umbral fijado por decreto) está adscrito a la asunción de sus gastos de salud por el Régimen general, pero puede beneficiarse de las indemnizaciones diarias del Régimen de protección social de los trabajadores agrícolas (o viceversa), debería ser el organismo al cual el trabajador está vinculado por sus gastos de salud, el que garantice el pago de las indemnizaciones diarias debidas por la actividad por la que está afiliado.

Revisión de la organización del régimen de los trabajadores autónomos

Con un objetivo de acercamiento entre el Régimen de las profesiones artesanales y el Régimen de las profesiones industriales y comerciales, el artículo 33 del PLFSS propone fusionar, en el seno del Régimen de los trabajadores Autónomos, los regímenes del Seguro de Vejez de las profesiones artesanales y de las profesiones industriales y comerciales.

Además, el PLFSS propone igualmente crear progresivamente un régimen único, abierto a todos los emprendedores, artesanos, comerciantes y algunos profesionales liberales. A tal efecto, el campo del Régimen de los trabajadores Autónomos se extenderá a las profesiones liberales no reguladas. Así, los empresarios que no correspondan a una profesión regulada, podrán beneficiarse de la misma cobertura social que los artesanos y los comerciantes.

Por lo tanto, el Seguro de Vejez y de Invalidez-Fallecimiento de las profesiones liberales sólo afectaría ya, según los términos de un nuevo artículo L. 641-0 del Código de la Seguridad Social, a las profesiones reguladas (médicos, cirujanos dentistas, farmacéuticos, auxiliares médicos, etc.), así como a cualquier profesión liberal, que no sea la de abogado, ejercida por cuenta propia.

La lista de estas profesiones será establecida por decreto. Cabe precisar que la afiliación al Régimen de los trabajadores Autónomos se realizará de manera progresiva. También se aplicará a los trabajadores autónomos que creen su propia actividad, como muy tarde el 1 de enero de 2018, en el caso de los que estén adscritos al régimen de la microempresa, y a más tardar el 1 de enero de 2019 para los demás.

Simplificación del complemento de libre elección del modo de guardia (CMG)

"Con el fin de favorecer el desarrollo del empleo declarado" en el sector del empleo a domicilio, el PLFSS abre la posibilidad de que los particulares empleadores puedan proceder, gracias a su organismo de recaudación, al pago de las remuneraciones devengadas por su empleado a domicilio por vía desmaterializada, conservando al mismo tiempo los descuentos en nómina (que tendrán efectos a partir del 1 de enero de 2018).

Así, después de la transmisión de la Declaración de las retribuciones por el empleador, el organismo de recaudación deberá llevar a cabo el descuento en nómina de las cantidades debidas efectivamente por el empleador, abonando después al trabajador la remuneración debida, en los plazos fijados por decreto.

Además, las modalidades de pago del complemento de libre elección del modo guardia (CMG) concedido a los padres para compensar el coste de la custodia de sus hijos menores de seis años, serán simplificadas. A tal efecto, el circuito de pago de las ayudas concedidas a los padres en el marco del CMG quedará modificado. Estas medidas serán aplicadas a las retribuciones devengadas por los periodos que corran a partir del 1 de enero de 2018.