

FRANCIA

DESCIFRANDO LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

En los números 220, 221 y 222 de la Revista de Actualidad Internacional de los meses publicamos la exposición realizada por la revista Liaisons Sociales, en su número temático 54, de la reforma laboral llevada adelante en tan sólo un semestre por el Gobierno de Edouard Philippe. Se expusieron, en tres entregas, los dos primeros capítulos del trabajo. El boletín del mes de abril desarrollará el tercer capítulo de dicho documento: la ruptura de contrato, con el siguiente desarrollo:

- A. Procedimiento y motivación del despido
- B. Indemnización por despido sin causa real y seria
- C. Despido económico
- D. Rupturas amistosas por acuerdo colectivo
- E. Transferencia de empresas

El objetivo principal del decreto ley nº 2017-1387 de 22 septiembre 2017 “sobre la previsibilidad y la protección de las relaciones de trabajo” es promover la creación de empleo dando a los empleadores visibilidad sobre los efectos de una ruptura del contrato de trabajo. Este texto introduce un baremo obligatorio para las indemnizaciones por despido sin causa real y seria, y abre la posibilidad de precisar los motivos de un despido tras la notificación de este. Además, suaviza las condiciones del despido económico: el perímetro geográfico de apreciación del motivo económico y de la obligación de reclasificación se limita al territorio nacional. Además, el decreto ley favorece y asegura la ruptura amistosa del contrato en el marco de los acuerdos sobre las rupturas de contrato convencional colectivas.

Procedimiento y motivación del despido

La motivación del despido

- **La posibilidad de precisar los motivos**

El artículo 4 del decreto ley nº 2017-1387 atenúa la obligación de motivación de despido que pesa sobre el empleador. El antiguo artículo L.1232-6 del Código de trabajo, preveía que cuando un empleador decidía despedir un trabajador, le notificaba su decisión por carta certificada con acuse de recibo. Esta carta debía contener él o los motivos de despido invocados por el empleador. Además, según la jurisprudencia, la carta de despido delimitaba los límites del litigio (Sala de lo social del Tribunal de casación, 12 de febrero de 2014, nº 12-11.554P), principio que prohibía al

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 223

#

empleador precisar los motivos del despido después de la notificación al trabajador, exponiéndole a una posible condena por despido sin causa real o seria. En efecto para el Tribunal de casación, la imprecisión de los motivos se consideraba como ausencia de los mismos (Sala de lo social del Tribunal de casación, 17 de enero de 2006, nº 04-40.740P).

A partir del decreto ley, los motivos enunciados en la carta de despido pueden ser precisados por el empleador después de la notificación al trabajador (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo), pero no puede invocar nuevos motivos y aún menos «reparar» la ausencia total de indicación de motivos en la carta de despido. En ausencia de motivo escrito, el despido continuará estando privado de tener una causa real y seria.

Condiciones y modalidades

Esta posibilidad está abierta a los empleadores tanto si se trata de un despido por motivo personal (Código de trabajo, artículo L. 1232-6 nuevo) o por motivo económico (Código de trabajo, artículos L. 1233-16 y L. 1233-42 nuevos).

Esta precisión de motivos interviene tanto a iniciativa del empleador como a demanda del trabajador, en los plazos y en las condiciones fijadas por decreto (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo).

Alcance de las precisiones

Según el decreto ley, la carta de despido, precisada en su caso por el empleador, fija los límites del litigio en lo que se refiere a los motivos de despido (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo). El empleador continúa estando ligado por la carta de despido pero en su redacción puede estar completada por precisiones aportadas a iniciativa propia o por solicitud del trabajador afectado.

- **Sanción por motivación insuficiente**

En principio, una motivación insuficiente así como la ausencia de motivación priva al despido de una causa real y seria.

El decreto ley disminuye la sanción en el caso en el que el trabajador no solicite al empleador precisiones sobre los motivos enunciados en la carta de despido, a lo que tiene derecho. En este caso, la irregularidad que constituye la insuficiencia de motivación de la carta de despido no le priva por sí sola, de causa real y seria (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo). Dicho de otra forma, en caso de contencioso, el empleador puede

intentar justificar el despido precisando los motivos contenidos en la carta de despido.

A título de reparación de la irregularidad que constituye la insuficiencia de motivación, el trabajador tiene derecho a una indemnización que no puede ser superior a un mes de salario (Código de trabajo, art 1235-2 nuevo).

Pero si el despido se juzga sin causa real y seria, el perjuicio resultante de la ausencia de motivación de la carta de despido es reparado por la indemnización de despido sin causa real o seria según el baremo previsto en el artículo 1235-3 del código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo). Dicho de otra forma las dos indemnizaciones no se acumulan.

Le texto no prevé la posibilidad en la que el empleador no responda a la demanda de precisión del trabajador. Se puede pensar que el despido podrá en este caso ser juzgado desprovisto de causa real y seria por insuficiencia de motivación. Además el trabajador que no pida que le precisen a su empleador los motivos enunciados en la carta no se ve privado de derecho de contestar en justicia el carácter real y serio del despido y de obtener, en su caso, una reparación fija en función del baremo de las indemnizaciones prud´homales (Véase más abajo).

El procedimiento de despido

Con el fin de reducir el riesgo de contenciosos, el decreto ley prevé la puesta a disposición de los empleadores de modelos tipo de cartas de despido. Además se aclaran las condiciones de reparación de las irregularidades del procedimiento.

- **Modelos de cartas de despido**

Que se trate de un despido por motivo personal o por un motivo económico, individual o colectivo, el empleador puede proceder a la notificación del despido utilizando modelos de carta de despido. Estos modelos, que serán elaborados por decreto, deben además recordar los derechos y obligaciones de cada parte en el marco de la ruptura. El empleador puede entonces elegir y rellenar uno de los modelos tipo en función de la naturaleza del despido. Sin cambio con respecto a la legislación anterior, el empleador debe de enviar al trabajador la comunicación de despido por carta certificada con acuse de recibo.

- **Reparación de las irregularidades de procedimiento**

Las irregularidades cometidas en el curso del procedimiento de despido son, como antes, sancionadas con una indemnización máxima de un mes de salario. Esta indemnización se debe cuando el despido es debido a una

causa real y seria. Dicho de otra forma no se acumula con la indemnización de despido sin causa real y seria calculada según la forma prevista en el artículo L.1235-3 que instituye el baremo (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo).

La nueva redacción del artículo L.1235-2 del Código de trabajo precisa que esta indemnización como máximo de un mes se deberá abonar en caso de no respetar:

- Las reglas relativas a la convocatoria y a la realización de la entrevista previa al despido, cuando se trate de un despido por motivo personal o de un despido por motivo económico. (Código de trabajo, artículos L. 1232-2 a L. 1232-4, y artículos L. 1233-11 a L. 1233-13);
- El procedimiento convencional o estatutario de consulta anterior al despido si existiera.

Al calificarse como una irregularidad simple el hecho de no respetar el procedimiento de consulta convencional o estatutaria, el decreto ley contrarresta la jurisprudencia que consideraba que ciertos aspectos de los procedimientos eran puramente formales pero que otros constituían garantías de fondo. Si estas últimas no se respetaban, impedían que se considerase el despido con causa real y seria. El Tribunal de casación había juzgado sin causa real y sería el despido pronunciado:

- Sin haberlo sometido, antes de pronunciar la sanción, a la comisión de interpretación y de conciliación prevista por el convenio colectivo (Sala de lo social del Tribunal de casación, 23 de marzo de 2009, nº 97-40.412P).
- Sin haber mencionado en la carta de convocatoria a la entrevista previa al despido la facultad del trabajador de solicitar la reunión de un consejo paritario, obligación prevista por el convenio colectivo (Sala de lo social del Tribunal de casación, 18 de octubre de 2006, nº 03-48.370P).
- Sin la información previa de los delegados de personal prevista en el convenio colectivo (Sala de lo social del Tribunal de casación, 17 de marzo de 2015, nº 13-23.983P).

Tras la aprobación del decreto ley estas irregularidades no privan al despido de causa real y seria. La nueva disposición contempla únicamente el "procedimiento convencional o estatutario de la consulta previa al despido" (Código de trabajo, artículo L. 1235-2 nuevo). Además de la consulta de una instancia, otros aspectos del procedimiento convencional o estatutario de despido que eran considerados por la jurisprudencia como garantías de fondo, podrían seguir siendo consideradas como tales, y en caso de no respeto le privaría al mismo de una causa real y seria.

Se habían considerado particularmente como garantías de fondo:

- La doble firma de la carta de despido por el presidente del consejo de administración y por un administrador delegado (Sala de lo social del Tribunal de casación, 5 de abril de 2005, nº 02-47.473P).
- La prohibición de proceder a un despido disciplinario sin que anteriormente se hayan pronunciado dos sanciones (Sala de lo social del Tribunal de casación, 6 de diciembre de 2000, nº 98-45.042).
- La obligación de organizar una entrevista en caso de resultados insuficientes, antes de cualquier procedimiento de despido (Sala de lo social del Tribunal de casación, 17 de mayo de 2011, nº 09-72.843P).

Los plazos de prescripción

Con el objetivo de dar mayor seguridad jurídica a las rupturas de los contratos de trabajo, los artículos 5 y 6 del decreto ley armonizan el plazo de prescripción de las acciones para la impugnación del despido.

- **Derecho común**

El decreto ley disminuye de 2 años a 12 meses el plazo de prescripción en derecho común, previendo que toda acción sobre la ruptura del contrato de trabajo prescribe a los 12 meses de la notificación de la ruptura (Código de trabajo, artículo L. 1471-1 nuevo).

Sin embargo las acciones que tratan sobre la ejecución del contrato de trabajo conservan un plazo de prescripción de dos años, a partir del día que la persona que la ejerce ha conocido o debería haber conocido los hechos que le permitan ejercer su derecho (Código de trabajo. artículo L. 1471-1 nuevo).

- **Despido económico**

En el caso del despido económico, la prescripción es de 12 meses desde la notificación del despido. (Código de trabajo, artículo L. 1235-7 nuevo). Este último artículo precisa que «esta prescripción se aplica sólo si se ha mencionado la misma en la carta de despido».

Según el proyecto de decreto ley elaborado para completar los decretos, denominado “decreto escoba”, presentado el 8 de diciembre a la Comisión nacional de la negociación colectiva (CNNC) esta precisión se suprime.

A TENER EN CUENTA. En caso de despido por motivo económico de por lo menos 10 trabajadores en un mismo periodo de 30 días, la acción en justicia sobre el acuerdo colectivo o el documento unilateral del empleador sobre el plan de salvaguarda del empleo, sobre el contenido del PSE, sobre las disposiciones de la DIRECCTE o incluso sobre la legalidad del procedimiento colectivo no puede ser objeto de un litigio diferente al relativo a la decisión de validación del acuerdo de homologación del documento del empleador por la DIRECCTE. Estas acciones deberán presentarse ante el tribunal administrativo en un plazo de dos meses (Código de trabajo, artículo L. 1235-7-1).

- **Inicio del plazo de prescripción**

Cuando es el trabajador el que contesta el despido, tanto si se trata de un despido por motivo personal o por motivo económico, la regla no cambia: el plazo de prescripción corre a contar desde la notificación del despido.

Sin embargo en lo que concierne al despido por motivo económico, cuando la acción se inicia por un representante de personal o de un sindicato, el plazo comienza a contar a partir de la última reunión del comité social y económico (Código de trabajo, artículo L. 1235-7 nuevo). En las empresas en las que el CSE no esté todavía instaurado, se puede pensar que el plazo de prescripción corre a partir de la última reunión del comité de empresa si este existe.

- **Entrada en vigor del plazo**

El artículo 40 del decreto ley organiza la aplicación de nuevos plazos según dos hipótesis:

- Cuando una causa ha sido iniciada antes de la publicación del decreto (el 23 de septiembre 2017), la acción continúa y se juzgará conforme a la ley anterior incluido el recurso en casación.
- En los otros casos las nuevas disposiciones se aplican a las prescripciones en curso al 23 de septiembre 2017, sin que el tiempo total de la prescripción pueda exceder el tiempo previsto en la ley anterior.

Indemnización legal por despido

- **Condición de antigüedad**

El artículo 39 del decreto ley reduce de un año a ocho meses ininterrumpidos la condición de antigüedad requerida para tener derecho a la indemnización legal por despido. Esta condición más favorable al trabajador se aplica a los despidos pronunciados posteriormente a la publicación del decreto, el 23 de septiembre 2017.

Así, el trabajador titular de un contrato de trabajo fijo que tenga ocho meses de antigüedad ininterrumpidos al servicio del empleador, tiene derecho, salvo en caso de falta grave, a una indemnización por despido. El modo de cálculo de esta indemnización estará en función del salario bruto del que el trabajador se beneficiaba anteriormente a la ruptura del contrato de trabajo. Este tipo y esta modalidad serán determinados por decreto (Código de trabajo, artículo L. 1234-9 nuevo).

- **Revalorización de la indemnización legal**

El decreto de 25 de septiembre 2017 (decreto nº 2017-1398, Diario oficial del 26 de septiembre), elaborado en el contexto de concertación de los decretos leyes ha revalorizado el montante de la indemnización legal de despido. Prevé (Código de trabajo, artículo R. 1234-2 nuevo) que esta indemnización no podrá ser inferior a:

- Un cuarto de mes de salario por año de antigüedad hasta 10 años de antigüedad, frente a un quinto anteriormente.
- Un tercio de mes de salario por año de antigüedad a partir del 10º año.

Esta fórmula se aplica a los despidos notificados a partir del 27 de septiembre del 2017.

El decreto ley modifica igualmente el salario a consideración para el cálculo de la indemnización por despido. Se trata de la fórmula más ventajosa para el trabajador entre las dos siguientes:

- Bien la media mensual de los doce meses que preceden al despido o, cuando el tiempo trabajado es inferior a doce meses, la media mensual de la remuneración del conjunto de los meses que preceden al despido,
- Bien un tercio de los últimos tres meses. En este caso cualquier prima o gratificación de carácter anual o excepcional, dada al trabajador durante este periodo, no se tendrá en cuenta sino dentro del límite de la cantidad calculada proporcionalmente (Código de trabajo, artículo R. 1234-4 nuevo).

Indemnización por despido sin causa real y seria

Baremo de indemnización

- **Origen**

El proyecto de encuadrar la indemnización por despido sin causa real y seria data de hace muchos años. La «ley Macron» de 6 de agosto 2015 (Ley nº 2015-990, Diario oficial del 7 de agosto) preveía introducir un

baremo en el que se tuviera en cuenta tanto la antigüedad del trabajador como el tamaño de la empresa. El proyecto fue censurado por el Consejo constitucional que consideró que el criterio del tamaño de la empresa no tenía relación con el perjuicio ocasionado, lo que pasaba por alto el principio de igualdad ante la ley (Consejo constitucional, 5 de agosto de 2015, n° 2015-715 DC). Finalmente, esta ley instituyó unas meras «referencias» que los jueces del prud'hommaux podían tener en cuenta o debían de tener en cuenta si las dos partes lo solicitaban conjuntamente (Código de trabajo, artículos L. 1235-1 y R. 1235-22 antiguos).

Un proyecto de baremo en función únicamente de la antigüedad del trabajador se integró en el proyecto de la «ley de Trabajo», siendo retirado finalmente

El artículo 2 del decreto ley n° 2017-1387, de 22 de septiembre, instituye el baremo de la indemnización por despido sin causa real y seria. El baremo se aplica a los litigios nacidos de despidos notificados posteriormente a la publicación del de decreto ley, esto es después del 23 de septiembre 2017.

NOTA. La ley de aseguramiento del empleo, de 14 de junio del 2013 (Ley n° 2013-504, Diario oficial del 16 de junio) había introducido un baremo de indemnización indicativo en función de la antigüedad aplicable en el momento de la conciliación en el prud'hommal (Código de trabajo, artículo L. 1235-1; Código de trabajo, artículo D. 1235-21). Este sigue siendo aplicable, mientras que el referencial de la «ley Macron» se anula por el decreto ley.

- **Principio**

Hasta ahora en caso de despido sin causa real y justa, si no se reintegraba al trabajador en la empresa, el juez debía condenar al empleador a una indemnización, que no podía ser inferior a seis meses de sueldo, pero no se establecía ningún límite máximo (Código de trabajo, artículo L. 1235-3 antiguo).

Esta indemnización mínima de los últimos seis meses de sueldo no se aplicaba si la empresa empleaba habitualmente menos de 11 trabajadores o si el trabajador tenía menos de dos años de antigüedad (Código de trabajo, artículo L. 1235-5 antiguo). El juez fijaba la indemnización en función del perjuicio sufrido por el trabajador.

Ahora, en aplicación del decreto ley, el juez debe de respetar un baremo que fija a la vez el mínimo y el máximo de la indemnización, expresada en meses de salario bruto, en función de la antigüedad del trabajador en

años completos (Código de trabajo, artículo L. 1235-3 nuevo; ver cuadro en la página 11).

El baremo no tiene en cuenta el criterio del tamaño de la empresa. Pero por derogación del baremo de derecho común, es aplicable un baremo específico a los despidos efectuados en una empresa que emplea habitualmente menos de 11 trabajadores (véase el cuadro de la página 12). En este segundo cuadro se prevé la cuantía mínima hasta 10 años de antigüedad. A partir de 11 años de antigüedad, se aplican las cuantías mínimas de derecho común. Los máximos aplicables para estas empresas son los del derecho común

NOTA. Independientemente del tamaño de la empresa no está previsto un montante mínimo de la indemnización para los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la misma.

IMPORTE DE LA INDEMNIZACION EN CASO DE DESPIDO SIN CAUSA REAL Y SERIA						
ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. (EN AÑOS COMPLETOS)	INDEMNIZACION MINIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO)	INDEMNIZACION MAXIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO)		ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. (EN AÑOS COMPLETOS)	INDEMNIZACION MINIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO)	INDEMNIZACION MAXIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO)
0	SIN OBJETO	1		16	3	13,5
1	1	2		17	3	14
2	3	3,5		18	3	14,5
3	3	4		19	3	15
4	3	5		20	3	15,5
5	3	6		21	3	16
6	3	7		22	3	16,5
7	3	8		23	3	17
8	3	8		24	3	17,5
9	3	9		25	3	18
10	3	10		26	3	18,5
11	3	10,5		27	3	19
12	3	11		28	3	19,5
13	3	11,5		29	3	20
14	3	12		30 y más	3	20
15	3	13				

Suelo

A partir de un año de antigüedad, el mínimo depende de los efectivos de la empresa:

- En las empresas con al menos 11 trabajadores, la indemnización no puede ser inferior a un mes de salario por una antigüedad de un año (un año completo) y de tres meses de salario a partir de dos años de antigüedad. Este mínimo no se incrementa, lo que significa que el mínimo de seis meses aplicable anteriormente no se emplea incluso con más antigüedad
- En las empresas con menos de 11 trabajadores el mínimo varía de 0,5 meses de salario por un año de antigüedad a 2,5 meses de salario por 10 años de antigüedad. A partir del 11º año de antigüedad es el mínimo de derecho común (tres meses de salario bruto).

Techo

El
de

la

IMPORTE MINIMO DE INDEMNIZACION EN LAS EMPRESAS DE MENOS DE 11 TRABAJADORES (1)	
ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. (EN AÑOS COMPLETOS)	INDEMNIZACION MINIMA (EN MESES DE SALARIO BRUTO)
0	SIN OBJETO
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

(1) A partir de 11 años de antigüedad, véase los montantes previstos en el cuadro precedente.
En lo que concierne a la indemnización máxima, véase la cantidad prevista en el cuadro precedente.

máximo

indemnización está determinado según la antigüedad del trabajador en el momento de su despido, va desde un mes de salario para una antigüedad

inferior a un año a 20 meses de salario a partir de 29 años de antigüedad. Salvo en ciertos casos de nulidad de despido (véase más abajo) los jueces no podrán sobrepasar esta cantidad.

Integración de la indemnización por despido

Bajo reserva de respetar el baremo, los jueces disponen de un poder soberano para fijar el montante de la indemnización en función del perjuicio sufrido por el trabajador.

El decreto ley precisa que, para fijar la cantidad, el juez puede tener en cuenta en su caso la indemnización de despido otorgada con ocasión de la ruptura. (Código de trabajo, art L.1235-3 nuevo). Dicho de otra forma, el juez puede otorgar al trabajador daños y perjuicios más importantes si la indemnización por despido es pequeña e inversamente condenar al empleador a pagar daños y perjuicios menores si la indemnización por despido es importante. Anteriormente, la ley preveía que la indemnización por despido sin causa real y seria debía abonarse sin perjuicio de la indemnización por despido (Código de trabajo, artículo L. 1235-3 antiguo). Ambas cantidades estaban fijadas de forma independiente porque reparaban dos perjuicios diferentes, la pérdida del empleo y a violación por el empleador de las disposiciones que encuadraban el despido.

Acumulación de las indemnizaciones

El decreto ley prevé además que las indemnizaciones que reparan ciertas irregularidades en materia de procedimiento por despido económico sólo se pueden acumular con la indemnización por despido sin causa real y seria en los límites máximos previstos por el baremo. Se trata de indemnizaciones debidas en los siguientes casos (Código de trabajo, artículo L. 1235-3 nuevo):

No respeto por el empleador de los procedimientos de consulta de los representantes de personal o de información de la autoridad administrativa (Código de trabajo, artículo L. 1235-12). Esta indemnización está abierta a los trabajadores despedidos que tengan menos de dos años de antigüedad y en las empresas que empleen habitualmente menos de 11 trabajadores.

No respeto de la prioridad para la recontractación (Código de trabajo, artículo L. 1235-13 nuevo). Además el importe mínimo de esta indemnización se reduce de 2 meses a un mes de salario. (Véase más abajo).

Llevar a cabo un procedimiento de despido por motivo económico en una empresa en la que el comité de empresa o los delegados de personal (en

el futuro el CSE) no se hayan sido establecidos estando la empresa sometida a esta obligación y que ningún proceso verbal de carencia se haya realizado (Código de trabajo, artículo L. 1235-15 nuevo).

Despidos nulos excluidos del baremo

El baremo de indemnización no se aplica cuando el juez constata que el despido es nulo por las causas siguientes (Código de trabajo, artículo L. 1235-3-1 nuevo):

- Violación de una libertad fundamental.
- Por hechos de acoso moral y sexual (Código de trabajo, artículos L. 1152-3 y L. 1153-4).
- Por despido discriminatorio (Código de trabajo, artículo L. 1132-4).
- Por despido consecutivo a una acción en justicia justificada por una discriminación (Código de trabajo, artículo L. 1134-4 nuevo) o en materia de igualdad profesional entre hombres y mujeres (Código de trabajo, artículo L. 1144-3 nuevo) o en materia de denuncia de crímenes y delitos (Código de trabajo, artículo L. 1132-3-3).
- Por despido ligado al ejercicio de un mandato por un trabajador protegido
- Por no respeto de las protecciones específicas relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción y la educación de los niños (Código de trabajo, artículo L. 1225-71 nuevo), como la protección de la que se benefician las personas víctimas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional (Código de trabajo, artículo L. 1226-13).

En estas hipótesis, y cuando el trabajador no solicite la readmisión o que esta sea imposible, el juez otorga al trabajador una indemnización que no puede ser inferior a los salarios de los seis últimos meses y que no está sometido a ningún techo.

El texto precisa que la indemnización es debida sin perjuicio del pago del salario que debería haber sido percibido durante el periodo cubierto por la nulidad cuando esta esté ligada al no respeto de las protecciones relativas a la maternidad o paternidad o a un estatuto protector, así como, en su caso, de la indemnización del despido legal, convencional o contractual (Código de trabajo, artículo L. 1235-3-1 nuevo).

Motivo ilícito que determina la nulidad del despido

Para el tribunal de casación, un motivo ilícito conllevaba la nulidad de un despido en su conjunto: no hay lugar para examinar otras reclamaciones que invoca el empleador para verificar la existencia de una causa real y seria de despido (Sala de lo social del Tribunal de casación, 6 de octubre

de 2017, nº 16-11.682). Esta solución está recogida parcialmente en el decreto ley nº 2017-1387 (artículo 4, IV) que prevé que cuando la carta de despido enuncia una pluralidad de motivos, es suficiente que uno de los que se reprochan al trabajador atente a una libertad fundamental para que la ruptura pueda ser nula.

Sin embargo, el decreto ley reduce el alcance de esta jurisprudencia sobre el «motivo contáminate». El texto aporta esta precisión: «la nulidad de la ruptura no dispensa al juez de ver el conjunto de acusaciones enunciadas para tener en cuenta, en su caso la evaluación que hace de la indemnización a otorgar al trabajador» (Código de trabajo, artículo L. 1235-2-1 nuevo). Los motivos diferentes al motivo ilícito no pueden restablecer la validez del despido, pero los jueces están invitados a tenerlos en cuenta para fijar el montante de la indemnización. Estos motivos adicionales podrán ser tenidos en cuenta por los magistrados para reducir la condena, si hubieran podido constituir una causa real y seria de despido. También se puede pensar que pueden servir para incrementarla si estos son injustificados.

Constatación y resolución judicial

El baremo de las indemnizaciones prud'hommes se aplica cuando la ruptura del contrato de trabajo se pronuncia por un juez administrativo por falta o culpa del empleador (Resolución judicial del contrato de trabajo) o hecho a continuación de la constatación por el trabajador de la ruptura del contrato de trabajo en virtud del artículo L.1451-1 del código de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1235-3-2 nuevo).

En efecto, cuando la ruptura de un contrato de trabajo es validada por el juez, la solicitud de resolución judicial o la constatación de la ruptura del contrato de trabajo producen los efectos de un despido sin causa real y seria.

El texto no prevé el caso de las resoluciones judiciales o de las tomas de acta que produzcan los efectos de un despido nulo ya que están ligadas a una falta particularmente grave del empleador (violación de una libertad fundamental, acoso, discriminación etc.). Lógicamente al igual que los despidos nulos, estos se deberían escapar de la aplicación del baremo de indemnización en las situaciones contempladas en el artículo L. 1235-3-1 del Código de trabajo.

Despido económico

Perímetro de apreciación del motivo económico

La «ley de Trabajo» de 8 de agosto de 2016 (Ley nº 2016-1088, Diario oficial del 9 agosto) había modificado la definición de despido económico del artículo 1233-3 del Código de trabajo, integrando las justificaciones contenidas en la jurisprudencia (el cese de actividad y la reorganización de la empresa necesaria para salvaguardar la competitividad) y precisando los elementos que pudieran caracterizar las dificultades económicas.

El artículo 15 del decreto ley nº 2017-1387 continua la reforma restringiendo el perímetro de la apreciación del motivo económico. Las nuevas reglas son aplicables al procedimiento de despido iniciado después de la publicación del decreto ley, después del 23 de septiembre.

- Territorio nacional

El decreto ley define dos modalidades diferentes de apreciación del motivo económico según que la empresa pertenezca o no a un grupo.

Empresas que no pertenecen a un grupo

En las empresas que no pertenecen a un grupo, el perímetro de apreciación del motivo económico no cambia: las dificultades económicas, las mutaciones tecnológicas o la necesidad de salvaguardar la competitividad de la empresa se aprecian a nivel de empresa (Código de trabajo, artículo L. 1233-3 nuevo).

La justificación del despido por cese de la actividad de la empresa no se cita ya que se trata de un motivo autónomo de despido, que no supone un perímetro de apreciación.

Empresas que pertenecen a un grupo

En las empresas que forman parte de un grupo, las dificultades económicas, las mutaciones tecnológicas o la necesidad de salvaguardar la competitividad de la empresa se aprecian a nivel de sector de actividad común a las empresas y a las sociedades del grupo a las que pertenecen, establecidas en el territorio nacional (Código de trabajo, artículo L. 1233-3 nuevo).

El decreto ley contrarresta la solución del Tribunal de casación según la cual las dificultades económicas deben de apreciarse a nivel del sector de actividad del grupo a la cual pertenece la empresa, sin limitarse a las

empresas situadas en el territorio nacional (Sala de lo social del Tribunal de casación, de 12 de junio de 2001, nº 99-41.839P; Sala de lo social del Tribunal de casación, 1 de marzo de 2006, nº 04-44.742).

NOTA. Contrariamente al proyecto del decreto ley, el texto definitivo no precisa más que en caso de fraude, el perímetro de apreciación por motivo económico pueda ser extendido fuera de las fronteras francesas. Sin embargo por aplicación del principio «*fraus omnia corrumpit*», los jueces pueden descartar la aplicación de la nueva regla jurídica ante un grupo que haya llevado a cabo maniobras fraudulentas para crear artificialmente dificultades económicas en una filial francesa.

- Definición del sector de actividad

Ni el Código de trabajo ni la jurisprudencia definían el sector de actividad que servía de marco a la apreciación de la justificación del despido económico. Los jueces, en uso de su poder soberano de apreciación, se apoyaban en un conjunto de índices relativos a la naturaleza de los productos, a la clientela a la que se dirigía y al modo de distribución establecido por la empresa (Sala de lo social del Tribunal de casación, 10 de febrero de 2010, nº 08-41.109).

El decreto ley aporta una definición, no limitativa, del sector de actividad. Así, el sector de actividad que permite apreciar la causa económica del despido, se caracteriza especialmente por la naturaleza de sus productos, bienes o servicios, la clientela a la que se dirige, las redes y los modos de distribución, que se refieren a un mismo mercado (Código de trabajo, artículo L. 1233-3 nuevo).

- Definición del grupo

La noción de grupo se precisa por la referencia al artículo L.2331-1 del Código de trabajo. El decreto ley oficializa así el hecho que la noción de grupo debe comprenderse en el sentido que le es dado en el marco de la definición del comité de grupo.

Además, el texto distingue según los países en el que está situada la sede social de la empresa dominante. Si esta está situada en Francia, se tendrá en cuenta el grupo formado por esta empresa y las filiales que controla. Si la sede social está situada en el extranjero, se considera que el grupo está formado únicamente por las empresas implantadas en territorio nacional (Código de trabajo, artículo L. 1233-3 nuevo).

NOTA. El proyecto de decreto ley dirigido a completar los decretos leyes del 22 de septiembre 2017 y a corregir ciertos errores formales, denominado «proyecto de decreto ley escoba», presentado el 8 de diciembre 2017 a la Comisión nacional de negociación colectiva (CNCC)

prevé modificar estas disposiciones. En efecto esta distinción según que la sede se encuentre o no en territorio francés será suprimida. En ambos casos el grupo correspondería a la empresa dominante y las filiales que esta controla.

Obligación de reclasificación

El artículo 16 del decreto ley simplifica la obligación de reclasificación en el caso de despido por razones económicas. Estas disposiciones son aplicables a los procedimientos de despido comenzados después de la publicación de este decreto ley (23 de septiembre del 2017)

NOTA. El artículo 7 del decreto ley nº 2017-1387 modifica igualmente la obligación de reclasificación del trabajador declarado no apto para el trabajo.

- Perímetro de la reclasificación

Noción de grupo

Al igual que para la apreciación de un motivo económico, el decreto ley precisa la noción de grupo para el perímetro de búsqueda para la reclasificación. En efecto el grupo se define, cuando la sede social de la empresa dominante está situada en territorio francés, conforme al artículo L. 2331-1 (grupo en el sentido de comité de grupo) y, en caso contrario, como el conjunto de empresas situada en territorio francés.

NOTA. El proyecto de decreto ley «escoba» precitado debería unificar la noción de grupo, esté la empresa dominante o no situada en territorio nacional. Según lo que este proyecto prevé para el perímetro de apreciación del motivo económico, (véase más arriba) en los dos casos, el grupo correspondería a la empresa dominante y a las filiales que ella controla.

Permuta de personal en el seno de los grupos

Se precisa la modalidad de la implementación de la obligación de reclasificación en las empresas que pertenecen a un grupo. Transponiendo la solución adoptada por la jurisprudencia (Sala de lo social del Tribunal de casación, 5 de abril de 1995, nº 93-42.69P), el decreto ley prevé que la reclasificación deberá de ser buscada en las empresas del grupo en las que la organización, las actividades o el lugar de explotación aseguren la permuta de todo o de una parte del personal (Código de trabajo, artículo L. 1233-4 nuevo).

Dicho de otra forma, la reclasificación no debe de ser buscada solamente en las empresas del grupo donde los trabajadores afectados por los despidos puedan ocupar funciones comparables y con condiciones de trabajo compatibles.

Este criterio de permutabilidad se aplica únicamente en el seno de un grupo en el sentido capitalista del término. En efecto para definir la noción de grupo, el decreto ley reenvía al artículo L.2331-1 del Código de trabajo que trata sobre la creación del comité de grupo.

En este marco, un grupo formado por una empresa denominada empresa dominante y por las empresas que ella controla al tener una parte de su capital. Esta precisión es importante, ya que parece excluir los casos en los que la jurisprudencia admitía que el grupo de reclasificación podía ampliarse más allá de las relaciones capitalistas. Así había reconocido una permuta de personal en el marco de simples relaciones de colaboración (Sala de lo social del Tribunal de casación, 5 de octubre de 1999, nº 97-41.838P).

Ofertas de reclasificación en el extranjero

Además, el empleador no tiene obligación de proponer a los trabajadores puestos de reclasificación en el extranjero. El decreto ley abole el artículo L. 1233-4-1 que, desde la «ley de Trabajo» de 8 de agosto 2016 (Ley nº 2016-1088, Diario oficial del 9 agosto), ofrecía al trabajador la facultad de solicitar al empleador recibir ofertas de reclasificación en los establecimientos de la empresa o del grupo situados en el extranjero. El empleado solo tiene, por lo tanto, la obligación de proponer puestos de reclasificación en los establecimientos de la empresa o del grupo situados en el territorio nacional. Ello no obsta para que el empresario organizar una reclasificación internacional, siempre que cumpla además su obligación de reclasificar.

- Ofertas de reclasificación

El empleador no está obligado, como antes, a comunicar a cada trabajador las ofertas de reclasificación.

Estas ofertas deben de ser realizadas por escrito y ser precisas. Pero el empleador puede (Código de trabajo, artículo L. 1233-4, párrafo 4, nuevo):

- Bien dirigir a cada trabajador de forma personalizada las ofertas de reclasificación.
- Bien difundir al conjunto de los trabajadores la lista de los puestos disponibles.

Esta medida solo será aplicable cuando la modalidad haya sido precisada por decreto.

Criterios de orden de los despidos

En principio los criterios sobre el orden de los despidos serán elaborados en el marco de la empresa. Desde la «ley Macron» (Ley nº 2015-990, del 6 de agosto de 2015), es posible fijar en el acuerdo colectivo o en un documento unilateral, que define el contenido del plan de salvaguardia del empleo (PSE), el perímetro de aplicación de los criterios del orden de los despidos.

En el caso de un documento unilateral, este perímetro no puede ser inferior al de cada zona de empleo en la que estén situados uno o varios establecimientos de las empresas afectadas por las supresiones de empleo (Código de trabajo, artículo L. 1233-5 antiguo).

Esta posibilidad solo era posible en caso de proyecto de despidos de al menos 10 trabajadores en un periodo de 30 días en las empresas con al menos 50 trabajadores. El artículo 18 del decreto ley amplía esta posibilidad precisando que el perímetro de aplicación de los criterios del orden de los despidos puede ser fijado por acuerdo colectivo (Código de trabajo, artículo L. 1233-5 nuevo).

Así, cualquier empresa que proceda a despidos económicos puede reducir el perímetro de aplicación de los criterios de orden de los despidos si concluye un acuerdo en este sentido. Podrá igualmente limitar su aplicación a un perímetro inferior a la empresa, por ejemplo, en ciertos establecimientos y servicios.

En ausencia de acuerdo, el empleador puede reducir el perímetro de aplicación del orden de los despidos, pero este no puede ser inferior a aquel de cada zona de empleo en la que estén situados uno o varios establecimientos de la empresa afectada por las supresiones de empleo (Código de trabajo, artículo L. 1233-5 nuevo).

Esta medida se aplica a los despidos económicos iniciados después de la publicación del decreto ley, es decir después del 23 de septiembre 2017, a menos que el decreto de aplicación del artículo L. 1233-5 necesite ser modificado. En este caso, esto se aplicará a partir de la publicación del nuevo decreto de aplicación y como muy tarde el 1 de enero del 2018.

NOTA. La noción de zona de empleo se define en el decreto nº 2015-1637 de 10 de diciembre de 2015 (Diario oficial del 12 de diciembre). Se trata de zonas referenciadas en los atlas de las zonas de empleo establecidos

por el INSEE y los servicios estadísticos del ministro encargado del empleo disponible en la web del Observatorio de los territorios (Código de trabajo, artículo D. 1233-2). Este decreto de aplicación del artículo L. 1233-5 del Código de trabajo no parece que necesite ser modificado, lo que permitiría, según *Liaisons sociales*, la aplicación directa de esta medida.

Sanción de las irregularidades

- Nulidad del despido por causas económicas

El artículo 2 del decreto ley reduce el montante de la indemnización debida al trabajador en caso de nulidad del despido económico, y en ausencia de readmisión. La cantidad mínima otorgada corresponde al sueldo de los últimos seis meses, frente a 12 anteriormente (Código de trabajo, artículo L. 1235-11 nuevo).

Esto se aplica a los despidos pronunciados en el marco de un PSE, en dos casos (Código de trabajo, artículo L. 1235-10):

- Cuando el despido se produce sin una decisión de la DIRECCTE relativa a la validación del acuerdo sobre el PSE o a la homologación del documento unilateral del empleador que establece el PSE, o a pesar de un rechazo de la DIRECCTE.
- Cuando la decisión de validación o de anulación ha sido anulada (por el juez administrativo) a causa de la ausencia o de la insuficiencia del PSE. Estas nulidades no se aplican en el marco de una reflatación o de una quiebra.

- Incumplimiento de la prioridad de nueva contratación

El trabajador despedido por razones económicas se beneficia de una prioridad de recontractación durante un plazo de un año a contar de la fecha de la ruptura de su contrato si lo solicita en este plazo (Código de trabajo, artículo L. 1233-45).

Hasta ahora, en el caso que no se respetase esta prioridad de recontractación, el juez debía acordar al trabajador una indemnización que no podía ser inferior a dos meses de salario. Para los despidos notificados después de la publicación del decreto ley, el mínimo se reduce a un mes de salario (Código de trabajo, artículo L. 1235-13 nuevo).

- No respeto del procedimiento de consultas y de información

En caso de incumplimiento del procedimiento de consulta a los representantes de personal o de información a la autoridad administrativa, el juez puede acordar una indemnización, a cargo del empleador, al

trabajador afectado en el caso de un despido por motivo económico (Código de trabajo, artículo L. 1233-45).

La posibilidad de acordar esta indemnización se amplía (Código de trabajo, artículo L. 1235-14 nuevo):

- A los trabajadores con menos de dos años de antigüedad.
- A las empresas que emplean habitualmente menos de 11 trabajadores. En estas empresas no se plantea la cuestión de la consulta de las instancias representativas de personal, pero el empleador debe informar a la DIRECCTE en caso de despido colectivo (Sala de lo social del Tribunal de casación, 8 de julio de 2009, nº 07-44.591P).

Estos trabajadores no reciben las reparaciones acordadas en caso de nulidad por despido o por falta de respeto de la prioridad para la recontractación (Código de trabajo, artículo L. 1235-14 nuevo; véase más abajo). Esta medida se aplica a los despidos notificados después de la publicación del decreto ley (23 de septiembre 2017).

NOTA. La indemnización repara un perjuicio diferente a la ausencia de causa real y seria de despido. Las dos indemnizaciones pueden acumularse (Sala de lo social del Tribunal de casación, 8 de julio de 2009, nº 07-44.591P).

Despido de un trabajador víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional

El artículo 3 del decreto ley reduce la indemnización mínima acordada por el juez al trabajador víctima de un accidente de trabajo o de enfermedad profesional en caso de despido irregular.

El artículo L. 1226-15 del Código de trabajo prevé el pago de esta indemnización cuando el trabajador es despedido sin conocimiento de las disposiciones:

- Relativas a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo después de una baja por enfermedad o como consecuencia de una enfermedad profesional previstas en el artículo L. 1226-8
- Relativas a la reclasificación del trabajador no apto prevista en los artículos L. 1226 10 a L. 1226-12 del Código de trabajo (búsqueda de reclasificación, el pago del salario después de un mes de la declaración de inaptitud, despido).

Si no hubiese readmisión, el juez otorga al trabajador una indemnización que no puede ser inferior a seis meses de salario (Código de trabajo, artículo L. 1226-15 nuevo) anteriormente eran 12 meses.

Como anteriormente al decreto ley dicha indemnización se acumula con la indemnización compensadora y en su caso con la indemnización especial por despido previsto en el artículo L. 1226-14 del Código de trabajo (indemnización por despido igual al doble de la indemnización legal o convencional de despido, debida en caso de despido por incapacidad ligada a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional)

Modalidad de consulta al CSE en caso de despido colectivo

El artículo 20 del decreto ley adapta las reglas de consulta a los representantes de personal en el marco de los despidos económicos a la creación del comité social y económico (CSE).

Estas disposiciones se aplican solamente a los procesos de despido económico de las empresas que hayan establecido un CSE (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40, VI).

- Información y consulta en materia de salud, de seguridad o de condiciones de trabajo

Para todo proyecto de despido económico colectivo, el empleador deberá enviar a los representantes de personal, con la convocatoria a la reunión de consulta del CSE, las informaciones útiles sobre el proyecto de despido colectivo con respecto a las consecuencias de la reorganización en materia de salud de seguridad o de condiciones de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1233-10 y artículo L. 1233-31 nuevos).

En las empresas con al menos 50 trabajadores, en caso de despido económico de al menos diez trabajadores, en un periodo de 30 días, las consecuencias de la reorganización en materia de salud de seguridad y de condiciones de trabajo deberán ser objeto de la consulta al CSE (Código de trabajo, artículo L. 1233-30 nuevo). Además el acuerdo colectivo sobre el PSE podrá tratar de este tema (Código de trabajo, artículo L. 1233-24-2 nuevo).

- Despido económico de menos de 10 trabajadores

El decreto ley limita de forma estricta el plazo en el que el CSE deberá dar su opinión en lo que concierne la consulta en caso de despido económico de 2 a 9 trabajadores en un periodo de 30 días. El plazo máximo será de un mes, a contar desde la fecha de la primera reunión en la que el comité es consultado. En ausencia de dictamen en este plazo se considerará que el CSE ha sido consultado (Código de trabajo, artículo L. 1233-8 nuevo).

- Recurso a expertos

Acuerdo de método

Cuando un empleador considera llevar a cabo un despido económico de más de 10 trabajadores en un mismo periodo de 30 días, un acuerdo de empresa de grupo o de rama puede fijar el modo derogatorio de información y de consulta al CSE.

El decreto ley permite igualmente que este acuerdo prevea el marco del recurso a un experto por el CSE (Código de trabajo, artículo L. 1233-21 nuevo). Así el acuerdo prevé las condiciones en las cuales el CSE puede recurrir a un experto (Código de trabajo, artículo L. 1233-22 nuevo)

Peritaje en el marco de un PSE

En las empresas con por lo menos 50 trabajadores, cuando el proyecto de despido concierne al menos a 10 trabajadores en un periodo de 30 días (condición para poder elaborar un plan de salvaguarda del empleo), el CSE puede decidir en su caso a propuesta de una de sus comisiones recurrir a un experto.

Este peritaje puede tratar sobre aspectos contables y económicos así como de los efectos potenciales del proyecto sobre las condiciones de trabajo. La modalidad de este peritaje, cuando trata diferentes temas (económicos, contables, condiciones de trabajo) será determinada por decreto (Código de trabajo, artículo L. 1233-34 nuevo).

NOTA. Como anteriormente, el CSE puede igualmente mandar a un experto para que aporte un análisis útil a las organizaciones sindicales para llevar a cabo la negociación del acuerdo sobre el PSE previsto en el acuerdo L. 1233-24-1 (Código de trabajo, artículo L. 1233-34 nuevo).

El experto deberá realizar su informe a más tardar 15 días antes de la expiración del plazo en el que el CSE deba dictaminar sobre el proyecto (Código de trabajo, artículo L. 1233-34 nuevo). Estas disposiciones retoman el antiguo artículo L1233-35.

Las modalidades de impugnación son específicas a este peritaje en el marco de un PSE. Toda oposición relativa al peritaje en el marco de la consulta del CSE sobre un proyecto de despido económico de al menos 10 trabajadores deberá dirigirse a la DIRECCTE antes de la transmisión de la demanda de validación del acuerdo o de homologación del documento unilateral del empleador sobre el PSE. La DIRECCTE tendrá cinco días para pronunciarse sobre esta oposición. Esta decisión de la DIRECCTE puede

impugnarse ante el tribunal administrativo en un plazo de dos meses contados desde la notificación de la decisión (Código de trabajo, artículo L. 1233-35-1 nuevo).

Cuando exista un CSE central, si está prevista la designación de un experto, ésta se realiza por dicha instancia (Código de trabajo, artículo L. 1233-36 nuevo). El peritaje decidido por el CSE central puede tratar también sobre las consecuencias del proyecto sobre las condiciones de trabajo.

Rupturas amistosas mediante acuerdo colectivo

El artículo 10 del decreto ley nº2017-1387 integra en el Código de trabajo una nueva sección titulada «ruptura de común acuerdo en el marco de un acuerdo colectivo», que sigue a las disposiciones sobre la ruptura convencional en el capítulo consagrado a «otros caso de ruptura» distintos del despido

Esta sección encuadra la creación de un permiso de movilidad y de rupturas convencionales colectivas (RCC) por acuerdo colectivo.

El texto precisa que las rupturas que intervienen en el marco de estos dispositivos no son ni despidos ni dimisiones y que no pueden imponerse por ninguna de las partes (Código de trabajo, artículo L. 1237-17 nuevo).

Esto autoriza implícitamente su utilización con independencia de cualquier motivo económico, especialmente de cualquier proyecto de despido colectivo acompañado de un plan de salvaguardia del empleo

Entrada en vigor

Las disposiciones relativas al permiso de movilidad y a las rupturas convencionales colectivas entraron en vigor el día de la publicación de los decretos de aplicación (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 X). Los permisos de movilidad concluidos en aplicación de un acuerdo colectivo relativo a la gestión previsional de empleos y de competencias (GPEC) y aceptados por los trabajadores antes de la entrada en vigor del decreto ley continúan produciendo sus efectos, hasta su término, en las condiciones aplicables anteriores a esta fecha (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 IV).

Permiso de movilidad

El dispositivo del permiso de movilidad se introdujo en el Código de trabajo mediante la ley de 30 de diciembre de 2006 (ley nº 2006-1770, Diario oficial del 31 de diciembre, artículo 40 X) y figuraba en el capítulo

consagrado al despido por motivos económicos (Código de trabajo, artículo L. 1233-77 antiguo y siguientes.). El decreto ley lo retoma y lo modifica desplazándolo en el Código para integrarlo en el capítulo consagrado a otras rupturas diferentes al despido.

Es importante subrayar que según la jurisprudencia, como consecuencia de la inserción de las disposiciones sobre el permiso de movilidad en el capítulo consagrado al despido económico, que la aceptación por el trabajador de la proposición de permiso de movilidad daba lugar a la ruptura de contrato de común acuerdo, esto no le privaba de oponerse al motivo económico (Sala de lo social del Tribunal de casación, 12 de noviembre de 2015, nº 14-15.430P).

- Condición de efectivos

Hasta ahora, el permiso de movilidad se reservaba a las empresas sometidas a la obligación de proponer a los trabajadores un permiso de reclasificación, a saber: las empresas con al menos mil trabajadores, así como las empresas que pertenecieran a un grupo y las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria que empleasen la menos mil trabajadores (Código de trabajo, artículo L. 1233-77 antiguo).

A partir de ahora, el permiso de movilidad puede establecerse en las empresas sometidas a establecer cada tres años una negociación sobre la GPEC (Gestión provisional de empleos y competencias) y sobre la diversidad dentro de las profesiones.

Se trata de empresas con al menos 300 trabajadores, así como de empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria que comportan al menos un establecimiento o una empresa de 150 trabajadores en Francia (Código de trabajo, artículo L. 1237-18 y artículo L. 2242-20 nuevo).

- Acuerdo del GPEC

El permiso de movilidad puede ser propuesto en las empresas que han concluido un acuerdo de GPEC. Por ello, las estipulaciones que se refieren a este permiso se podrán integrar en los nuevos acuerdos de gestión de empleo y de recorridos profesionales.

- Modalidades

El permiso de movilidad tiene como objetivo favorecer el retorno al empleo estable a través de medidas de acompañamiento, acciones de formación y de periodos de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1237-18 nuevo).

Como antes, los periodos de trabajo del permiso de movilidad pueden ser efectuados en el seno o fuera de la empresa. Estos pueden tomar bien la forma de un contrato fijo, bien la de un contrato temporal en los límites fijados por el acuerdo colectivo. En este último caso, el permiso de movilidad se suspende y se retoma al final del contrato por el tiempo que resta (Código de trabajo, artículo L. 1237-18-1 nuevo).

Anteriormente por el hecho del nexo con el despido económico, el permiso de movilidad se tomaba durante el preaviso, que el trabajador estaba dispensado de llevar a cabo. Si el permiso de movilidad era superior al tiempo del preaviso, éste último se trasladaba hasta el final del permiso por movilidad (Código de trabajo, artículo L. 1233-79 antiguo).

Este nuevo dispositivo no hace referencia al preaviso.

- Contenido del acuerdo

El acuerdo prevé (Código de trabajo, artículo L. 1237-18-2 nuevo):

- La duración del permiso de movilidad.
- Las condiciones que deberá cumplir el trabajador para beneficiarse.
- La forma de adhesión del trabajador a la propuesta del empleador, incluyendo las condiciones de la expresión por escrito de su consentimiento y los compromisos de las partes.
- La organización de los periodos de trabajo, las condiciones en la cuales se finaliza el permiso y la forma de acompañamiento de las acciones de formación previstas.
- El nivel de remuneración dado durante el periodo de permiso de movilidad;
- Las condiciones de información de las instituciones representativas del personal.
- Las indemnizaciones de ruptura garantizadas al trabajador que no pueden ser inferiores a las indemnizaciones legales debidas en caso de despido por motivo económico.

Este contenido no cambia, salvo el montante de la indemnización de ruptura, que anteriormente no podía ser inferior a las indemnización legales y convencionales por despido por motivo económico, y la referencia a la indemnización convencional ha desaparecido.

- Remuneración

El importe de la remuneración será por lo menos igual al importe de la indemnización prevista para el permiso de conversión, es decir, el 65 % de la remuneración media bruta de los 12 meses anteriores, sin poder ser

inferior al 85 % del salario mínimo (Código de trabajo, artículos. L. 1237-18-3, L. 5123-2, 3º y R. 5123-2).

Estas disposiciones se refieren ahora a toda la duración de la licencia de movilidad y no al único período que exceda el preaviso (Código de trabajo, artículo 1233-83 antiguo).

La parte del tiempo que esta remuneración está sujeta a la misma contribución social y el régimen de contribuciones como la asignación de la licencia de reclasificación es de los primeros nueve meses de licencia a los primeros doce meses (Código de trabajo, artículo 1237-18-3 nuevo). Durante este período, la asignación no está sujeta al impuesto sobre la nómina o a las contribuciones de la seguridad social (Código de trabajo, artículos 1233-72 y L. 5123-4).

- Un modo de ruptura modificado.

La aceptación del permiso de movilidad por el empleado dará lugar a la ruptura del contrato de trabajo por mutuo acuerdo una vez finalizado el permiso (Código de trabajo, artículo 1237-18-4 nuevo).

Los empleados cuyo contrato de trabajo haya terminado por este motivo tendrán derecho a prestaciones de desempleo (decreto ley nº 2017-1387, artículo 13 y Código de trabajo, artículo, 5421-1 nuevo).

Los empleados protegidos podrán beneficiarse del permiso de movilidad pero mediante excepción, la ruptura será efectiva al día siguiente de su autorización por la Inspección del trabajo. El procedimiento de solicitud de autorización de despido es el del derecho común previsto en los artículos L. 2421-1 y siguientes del Código de trabajo.

En el caso de los médicos de trabajo, la ruptura está sujeta a la autorización del inspector de trabajo, según el dictamen del médico-inspector de trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-18-4 nuevo).

La autoridad administrativa del lugar en que esté establecida la empresa afectada por el acuerdo GPEC deberá ser informada por el empleador de las rupturas que se hayan producido en el contexto de la licencia de movilidad, en condiciones que deben definirse por decreto (Código de trabajo, artículo 1237-18-5 nuevo).

Rupturas convencionales colectivas

- **Principio**

Con el fin de asegurar los planes de salidas voluntarias que no se benefician de un marco legal, el decreto ley crea un procedimiento denominado «ruptura convencional colectiva» (RCC) que permite organizar mediante un convenio colectivo las rupturas amistosas del contrato de trabajo.

El dispositivo no se regula en el marco del derecho de despido económico. El decreto ley añade al artículo L. 1233-3 del Código de trabajo, que define el despido económico, un párrafo en el que se indica que las disposiciones del capítulo sobre el despido económico no se aplican a las RCC en el marco de un convenio colectivo (decreto ley nº 2017-1387, artículo 11 y Código de trabajo, artículo 1233-3 nuevo).

Pero también difiere del dispositivo de ruptura convencional individual. El decreto ley estipula que la sección del Código de trabajo dedicada a la ruptura convencional no es aplicable a la ruptura del contrato resultante de un acuerdo sobre ruptura convencional colectiva (decreto ley nº 2017-1387, artículo 12 y Código de trabajo, artículo 1237-16 nuevo).

Sin perjuicio de la expresión «ruptura convencional colectiva», el dispositivo no recoge las disposiciones de la ruptura convencional que garantizan la libertad de consentimiento de las partes (al menos una entrevista, tiempo de retractación y homologación: Código de trabajo, artículo 1237-11 y siguientes).

- **Acuerdo colectivo**

El recurso a las de rupturas colectivas convencionales requiere la firma de un convenio colectivo que excluya todo despido que tenga como fin lograr los objetivos que se le asignen en términos de supresión de puestos de trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-19 nuevo).

Acuerdo mayoritario

El acuerdo sobre la RCC debe de cumplir las normas de validez de los acuerdos de empresa previstos en el artículo L. 2232-12 del Código de trabajo.

Las nuevas disposiciones de este artículo (acuerdo mayoritario o, en determinadas condiciones, aprobado por referéndum) se aplicarán en el momento de publicación de los decretos de aplicación del decreto ley, a

los acuerdos relativos a los convenios colectivos (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 III).

Contenido del acuerdo

El convenio colectivo sobre RCC determina (Código de trabajo, artículo 1237-19-1 nuevo):

- Las modalidades y las condiciones de la información al CSE.
- A la espera del establecimiento de esta institución, sus atribuciones serán ejercidas por el comité de empresa o, en su caso, por los representantes del personal (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 III).
- El número máximo de salidas previstas, la pérdida de puestos asociados y la duración de la ejecución de la RCC.
- Las condiciones que debe de cumplir el empleado para beneficiarse.
- Los criterios de selección aplicables entre los posibles candidatos a la salida.
- Los procedimientos para el cálculo de las indemnizaciones de ruptura garantizadas al trabajador, que no pueden ser inferiores a la indemnización legal por despido.
- Las modalidades de presentación y de examen de las solicitudes de los trabajadores, que incluyan las condiciones para la transmisión del acuerdo escrito del empleado al régimen previsto en la convención colectiva.
- Medidas para facilitar la reclasificación externa de los empleados en puestos de trabajo equivalentes, como son las acciones de formación, la validación de adquisición de la experiencia (VAE) o de reconversión, o acciones para apoyar la creación de nuevas actividades o a retomar actividades existentes por los empleados. No se prevén medidas de reclasificación interna.
- Las modalidades de seguimiento de la aplicación efectiva del acuerdo sobre rupturas colectivas convencionales.

Supervisión de la implementación

El seguimiento de la aplicación del acuerdo de negociación colectiva será objeto de una consulta periódica y detallada del CSE, cuyas opiniones serán remitidas a la autoridad administrativa. Este participa en el seguimiento de estas medidas y recibe una evaluación, preparada por el empleador, de la aplicación del acuerdo (Código de trabajo, artículo 1237-19-7 nuevo).

- **Validación por la Administración**

Información

La Administración es informada en varias etapas y desempeña un papel fundamental en la implementación de las RCC. La autoridad administrativa competente será la del lugar en que se establezca la empresa o el establecimiento afectado por el proyecto de plan de salida voluntario. Si el proyecto de acuerdo sobre RCC afecta a establecimientos que están bajo varias autoridades administrativas, el ministro responsable del empleo designará a la autoridad competente (Código de trabajo, artículo 1237-19-5 nuevo).

La Administración será informada sin demora de la apertura de una negociación con vistas al acuerdo (Código de trabajo, artículo 1237-19 nuevo). Tan pronto como se firme, el convenio colectivo se remite a la Administración para su validación (Código de trabajo, artículo 1237-19-3 nuevo).

Control de la Administración

La autoridad administrativa validará el acuerdo siempre que haya asegurado (Código de trabajo, artículo 1237-19-3 nuevo):

- Su conformidad con el artículo L. 1237-19 del Código de trabajo, según el cual el acuerdo debe excluir cualquier despido.
- La presencia de las cláusulas obligatorias previstas en el artículo L. 1237-19-1 nuevo del Código de trabajo (véase arriba).
- La regularidad del procedimiento de información al CSE. El CSE deberá ser informado y consultado por la obligación existente de consulta sobre el funcionamiento general de la empresa, en particular sobre las medidas susceptibles de influir en el volumen o la estructura del personal (Código de trabajo, artículo 2312-8 nuevo).

Según el informe al Presidente de la República relativo al decreto ley nº 2017-1387 de 22 de septiembre de 2017, en el marco de este control, las DIRECCTE estarán atentas al hecho de que la medida no se desvíe de su objeto por el peso que estas rupturas pudieran tener en las cuentas públicas y el seguro de paro debido a la inadecuada focalización en los trabajadores séniores.

Decisión de la Administración

La Administración deberá notificar al empleador su decisión de validación en un plazo de quince días a partir de la fecha de recepción del acuerdo.

En este mismo plazo la Administración la comunicará al CSE y a las organizaciones sindicales representativas firmantes. La decisión debe estar motivada (Código de trabajo, artículo 1237-19-4 nuevo).

El silencio mantenido por la autoridad administrativa durante el período de quince días equivale a la aceptación de la decisión de validación. En este caso, el empleador enviará una copia de la solicitud de validación, acompañada de su acuse de recibo por la Administración, al CSE y a los sindicatos representativos signatarios (Código de trabajo, artículo 1237-19-4 nuevo).

En caso de denegación, el empleador que desee reanudar su proyecto deberá presentar una nueva solicitud después de haber efectuado las modificaciones necesarias y de haber informado al CSE (Código de trabajo, artículo 1237-19-6 nuevo).

Publicidad de la decisión

La decisión de validar o, en su defecto, los documentos transmitidos por el empleador al CSE y a los sindicatos en caso de validación tácita, y los recursos y plazos de apelación se darán a conocer a los empleados mediante la exposición en sus lugares de trabajo o por cualquier otro medio que confiera fecha cierta a esta información (Código de trabajo, artículo 1237-19-4 nuevo).

- **Impugnación del acuerdo y su validación**

El acuerdo colectivo, su contenido y la regularidad del procedimiento anterior a la decisión de la Administración no pueden ser objeto de un litigio distinto del que se refiere a la decisión de validar de la Administración (Código de trabajo, artículo 1237-19-8 nuevo).

Estos recursos se interponen, se instruyen y se juzgan en las condiciones establecidas en el artículo L. 1235-7-1 del Código del trabajo, sobre la impugnación de la decisión de validar un acuerdo colectivo o de la homologación del documento unilateral del empleador sobre el contenido del PSE (Código de trabajo, artículo 1237-19-8 nuevo).

Estos litigios son, por tanto, jurisdicción, en primera instancia, del tribunal administrativo, excluyendo cualquier otro recurso administrativo o contencioso.

El recurso se presentará en el plazo de dos meses por el empleador, a partir de la notificación de la decisión o denegación de la validación, y por los sindicatos y empleados a partir de la fecha en que hubieran tenido conocimiento de la misma.

El tribunal administrativo decidirá en un plazo de tres meses. Cuando no se pronuncie en este plazo o en el caso de una apelación, el caso se lleva ante el tribunal de apelación administrativo, que decide en el plazo de tres meses. Si, al final de este período, no ha decidido, o en caso de apelación en casación, la disputa se presentará ante el Consejo de Estado.

- **Ruptura de los contratos de trabajo**

Ruptura amistosa

La aceptación por parte del empleador de la candidatura para la salida del trabajador voluntario implica la ruptura del contrato de trabajo de común acuerdo de las partes (Código de trabajo, artículo 1237-19-2 nuevo).

Los empleados protegidos pueden beneficiarse de este nuevo modo de ruptura, pero la ruptura se produce al día siguiente de su autorización por la Inspección del trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-19-2 nuevo).

El procedimiento de solicitud de autorización de despido es el del derecho común previsto en los artículos L. 2421-1 y siguientes del Código de trabajo. En el caso de los médicos de trabajo, la ruptura está sujeta a la autorización del inspector de trabajo, tras dictamen del médico-inspector de trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-19-2 nuevo).

Los empleados cuyo contrato de trabajo ha finalizado tienen derecho, como aquellos que han concluido una ruptura convencional, a las prestaciones de desempleo (decreto ley nº 2017-1387, artículo 13; Código de trabajo, artículo 5421-1 nuevo).

Impugnación

Los litigios relativos a la ruptura del contrato de trabajo entran dentro de la competencia del Consejo de los prud'hommes. El recurso judicial tendrá que ser constituido, so pena de no ser admisible, antes de la expiración de un plazo de doce meses a partir de la fecha de la terminación del contrato de trabajo (Código de trabajo, artículo 1237-19-8, S. 3 nuevo).

NOTA. A priori, la aceptación de las candidaturas y por lo tanto la ruptura de los contratos de trabajo sólo intervendrá después de la validación por la Administración del acuerdo sobre las RCC. A diferencia de las rupturas convencionales, no se homologa cada ruptura, pero la validación del acuerdo permite presumir que las salidas voluntarias se llevaron a cabo legalmente.

- **Convenio de revitalización**

El decreto ley transpone la obligación de revitalización existente en los despidos económicos en el marco de las RCC. Así pues, cuando las supresiones del empleo resultantes del acuerdo de la ruptura convencional colectiva afecten, por su magnitud, al equilibrio de la zona o zonas de empleo en la que las empresas estén instaladas, estas últimas deben concluir un acuerdo de revitalización en un plazo de seis meses.

Como para la obligación de revitalización, esta medida sólo se aplica a las empresas con al menos mil empleados, así como las que pertenecen a un grupo y las empresas o grupos de dimensión comunitaria, que emplean al menos mil empleados. No se aplican a las empresas en situación de reflotamiento (recuperación) o en liquidación judicial.

Las medidas adoptadas tienen por objeto contribuir a la creación de actividades y al desarrollo de puestos de trabajo y de mitigar los efectos de la ruptura convencional colectiva sobre las demás empresas de la zona de empleo (Código de trabajo, artículo 1237-19-9 al artículo L. 1237-19-14 nuevo).

Las disposiciones relativas a los convenios de revitalización no son directamente aplicables en el marco de los acuerdos de RCC, ya que se incorporan a la sección sobre despidos económicos (Código de trabajo, artículos L. 1233-84 a L. 1233-90-1). Por lo tanto, se adoptaron y adaptaron en el marco de estos acuerdos.

Transferencia de empresas

Despidos anteriores a la venta de una empresa

El artículo 19 del decreto ley amplía la posibilidad introducida por la «ley de Trabajo» de 8 de agosto de 2016 (Ley nº 2016-1088, Diario oficial del 9 de agosto) de efectuar despidos previos a la transferencia de empresas, derogando el principio de mantenimiento de los contratos de trabajo consagrado en el artículo L. 1224-1 del Código de trabajo.

- **Derogación de la transferencia automática de contratos de trabajo**

Desde la «ley de Trabajo», el artículo L. 1233-61 del Código de trabajo preveía que, cuando el plan de salvaguardia del empleo implicase, con miras a evitar el cierre de uno o más establecimientos, la venta de una o varias entidades económicas necesaria para la salvaguardia de una parte de los puestos de trabajo, y cuando la empresa quisiera aceptar una oferta de adquisición (Código de trabajo, artículo L. 1233-57-19), las

disposiciones del artículo L. 1224-1 de dicho código relativas a la cesión de contratos de trabajo se aplicarían únicamente al límite del número de puestos de trabajo que no se habían suprimido como consecuencia de los despidos en la fecha de vigencia de la transferencia.

Por ello, el cesionario sólo estaba obligado a hacerse cargo de los empleados cuyo contrato de trabajo estuviera vigentes el día de la transferencia.

- **Extensión de la excepción**

Inicialmente, esta medida sólo era aplicable a las empresas sujetas a la obligación de buscar un comprador cuando se considerase el cierre de un establecimiento, y a consultar al comité de empresa cuando se quisiera aceptar una oferta de compra de este establecimiento (Código de trabajo, artículo 1233-57-19).

Por otra parte, sólo se referían a las empresas que se encontraban en el ámbito del permiso de reclasificación, esto es: los organismos y establecimientos con al menos mil empleados, así como las sociedades pertenecientes a un grupo o las empresas o grupos de empresas de escala comunitaria, que emplean al menos mil empleados (Código de trabajo, artículo 1233-71).

El decreto ley elimina esta doble limitación. En adelante, esta medida podrá aplicarse a todas las empresas con al menos 50 empleados: cuando el PSE incluya, con el fin de evitar el cierre de uno o más establecimientos, la transferencia de una o varias entidades económicas necesarias para salvaguardar una parte de los puestos de trabajo y cuando estas empresas deseen aceptar una oferta de adquisición, las disposiciones del artículo L. 1224-1 relativas a la cesión de contratos de trabajo se aplican sólo al número de puestos de trabajo que no han sido suprimidos como resultado de los despidos, en la fecha de vigencia de esta transferencia (Código de trabajo, artículo 1233-61 nuevo).

Esta medida es aplicable a los procedimientos de despido económico incurridos posteriormente a la publicación del decreto ley, es decir, después del 23 de septiembre de 2017 (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 V).

Transferencias convencionales

La «ley de Trabajo» (ley nº 2016-1088 y Código de trabajo, artículo 1224-3-2) limitó la aplicación del principio de a trabajo igual salario igual en el caso de una transferencia convencional de actividad. El artículo 34 del decreto ley reformula y amplía esta limitación.

- **Exclusión del principio de igualdad de remuneración por igual trabajo**

Según el antiguo artículo L. 1224-3-2 del Código de trabajo que surge de la «ley de Trabajo», cuando los contratos de trabajo son, en aplicación de un acuerdo de rama extendido, realizados por dos empresas que se suceden en el mismo sitio, los empleados que trabajan en otros sitios de la nueva sociedad prestataria no pueden invocar las diferencias de remuneración que resulten de las ventajas adquiridas antes de esta continuación con los trabajadores cuyos contratos de trabajo han sido retomados. Por lo tanto, se excluía la aplicación del principio de «igualdad de remuneración», pero sólo entre los empleados de diferentes emplazamientos.

El texto resultante del decreto ley abandona cualquier referencia al sitio o lugar de trabajo. En adelante, el principio de «igualdad de trabajo, igualdad de remuneración» se excluye generalmente entre los empleados del nuevo prestatario y los empleados cuyos contratos de trabajo han sido transferidos de conformidad con el convenio colectivo ampliado.

El nuevo artículo L. 1224-3-2 del Código de trabajo prevé que, cuando un acuerdo de rama extendido prevea y organice la continuación de los contratos de trabajo en caso de sucesión de empresas en la ejecución de un contrato, los empleados del nuevo proveedor no pueden invocar las diferencias en la remuneración resultante de las ventajas obtenidos, antes del cambio de prestatario, por los empleados cuyos contratos de trabajo han sido continuados.

NOTA. En caso de una transferencia convencional, la jurisprudencia admitía que los empleados de la empresa que acogía trabajadores invocasen el principio de «igualdad de trabajo, igualdad de remuneración» en relación con los empleados cuyos contratos de trabajo fueran transferidos (Sala de lo social del Tribunal de casación, 15 de enero de 2014, n.º 12-25.402P; Sala de lo social del Tribunal de casación, 16 de septiembre de 2015, n.º 13-26.788P). El decreto ley pone fin a esta solución. Además, en una sentencia reciente, el Tribunal de casación ya revierte esta jurisprudencia, negando a los empleados de un nuevo prestatario el pago de una prima del «13º mes», prevista por convenio colectivo, disfrutada por otros empleados asignados al mismo sitio bajo una transferencia convencional (Sala de lo social del Tribunal de casación, 30 de noviembre de 2017, n.º 16-20.532P). Establece que «la diferencia de trato entre los empleados cuyo contrato de trabajo ha sido transferido en aplicación de una garantía de empleo, instituida por vía convencional por las organizaciones sindicales representativas comprometidas en la defensa de los derechos e intereses de los empleados, y a la habilitación

de las cuales estos últimos participan con su voto y los trabajadores del empleador entrante, que resulta de la obligación de mantener los beneficios de los trabajadores transferidos los derechos que les estaban reconocidos por su antiguo empleador el día de la transferencia; no es ajena a ninguna consideración de carácter profesional» y que se encuentra justificada a la luz del principio de igualdad de trato.

- **Aplicación retroactiva**

El decreto ley establece expresamente que el texto se aplicará en relación con la ejecución de los contratos de trabajo a partir de su publicación, independientemente de la fecha en que se hayan transferido los contratos de trabajo entre las empresas afectadas. Los empleados cuyo contrato haya sido transferido antes de la emisión del decreto ley no podrán acogerse a la jurisprudencia previa a la «ley de Trabajo», que permita invocar una desigualdad de la remuneración (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 IX).

EL CONSEJO DE LOS PRUD ´HOMMES

Varias disposiciones del decreto ley sobre la previsibilidad y el aseguramiento de las relaciones laborales afectan a los tribunales de lo social o consejo de prud ´hommes. Algunos se refieren al procedimiento de conciliación y otros a los términos de los mandatos de los consejeros de los prud'hommes.

1.- PROCEDIMIENTO PRUD´HOMALE

El artículo 35 del decreto ley modifica el procedimiento de desempate ante la oficina de conciliación y de orientación (BCO). Cabe recordar que esta situación se produce cuando los dos consejeros que lo componen no están de acuerdo en una decisión al final de la audiencia. El juez que decidirá es un juez profesional cuya misión es decidir sobre el caso. Hasta ahora, el asunto se enviaba para su solución ante la misma BCO, presidida por un juez del tribunal de gran instancia. (TGI).

En los términos fijados por el decreto ley, el asunto deberá ser remitido al tribunal de lo social presidido por un juez del TGI y esto hasta su resolución (Código de trabajo, artículo 1454-2 nuevo).

En la práctica, las partes se encontraran ante una formación compuesta por los consejeros del BCO y dos consejeros prud ´homaux, uno de los empleadores y otro de los trabajadores, presidido por el juez despachador. Esta medida está destinada a evitar las idas y venidas entre las formaciones prud ´homales paritarias y aquellas que desempatan o deciden.

Además, la forma de comparecencia de las partes ante la BCO debe ser aclarada por decreto del Consejo de Estado.

Desde la «ley Macron» del 6 de agosto de 2015 (ley nº 2015-990), si -salvo por motivo legítimo- una parte no comparece, personalmente o representada, el BCO puede juzgar la materia en el estado de los documentos que la parte compareciente ha comunicado.

Para facilitar la presencia efectiva de las partes en la audiencia de conciliación, el decreto ley se remite a un decreto para clarificar las modalidades bajo las cuales las partes pueden ser representadas (Código de trabajo, artículo 1454-1-3 nuevo).

2.- ESTATUTO DE LOS CONSEJEROS PRUD´HOMMES

En el contexto de la renovación de los tribunales, el artículo 36 del decreto ley establece un período transitorio para permitir que los ex consejeros prud´homaux finalicen los casos pendientes. El objetivo es evitar la reapertura de los debates con los nuevos asesores y el alargamiento de los procedimientos.

En efecto, los mandatos de los consejeros prud'homaux que actualmente se encuentran en vigor finalizan como muy tarde el 31 de diciembre de 2017; estos últimos podrían, en principio, celebrar las audiencias y firmar las decisiones hasta la audiencia solemne de reingreso, que debía producirse durante la primera quincena de enero 2018.

De conformidad con el decreto ley, sin perjuicio de la expiración de sus condiciones de mandato, los asesores laborales salientes han seguido siendo competentes, hasta el 31 de marzo de 2018, para tomar decisiones relativas a los casos en que han intervenido anteriormente durante su mandato. Por otra parte, al expirar su mandato, ya no podrán tratar ningún caso nuevo o ejercer otros deberes relacionados con el mandato de un consejero de ejercicio.

Además, el artículo 37 del decreto ley pone fin, desde el 24 de septiembre del 2017, a la incompatibilidad entre los mandatos del consejero prud'homme y el de asesor en las salas de lo social (Tass) de los tribunales y en aquéllos otros de naturaleza contenciosa sobre discapacidad (TCI).

Para ser un asesor en el Tass o en el TCI, se deben cumplir siempre las condiciones de aptitud para ser jurado (Código de procedimiento penitenciario, artículos 255 a 257), excepto la incompatibilidad con la función de consejero prud'homme (Código de la Seguridad social, artículo.

L. 144-1, párrafo 2).

NOTA. El informe al Presidente de la república sobre el decreto ley n° 2017-1387 establece que las disposiciones que preveían esta incompatibilidad se aplicaban de manera diversa en el territorio, en particular debido a la falta de candidatos para las misiones de asesor. Alrededor del 30% de los asesores en los Tass y TCI también eran consejeros prud'homes. El decreto ley ha eliminado así esta incompatibilidad considerada «absurda y no respetada en la práctica», con el fin de evitar, en el contexto de la renovación general de los asesores laborales a finales del 2017, una ola de renunciaciones de asesores.

Por último, el artículo 38 del decreto ley modifica el mandato de los miembros de la Comisión nacional disciplinaria de los consejeros prud'homes. Anteriormente ésta estaba fijada por la ley en tres años. Ahora será fijada por decreto.

NOTA. Algunos miembros de esta comisión son nombrados entre los miembros del Consejo superior de los Prud'homes. Estos últimos han sido designados por cuatro años. El informe al Presidente de la República sobre el mencionado decreto ley indica que la duración del mandato para la Comisión nacional disciplinaria debería estar alineada y, por lo tanto, pasaría de tres a cuatro años.

ANEXO: INDICADORES SOCIOECONÓMICOS

1.- TASA DE PARO SEGÚN CRITERIOS DE LA OIT EN LA METRÓPOLI (se excluyen los departamentos de ultramar) (1)

Personas desempleadas	Tasa de paro OIT (%)		Variación en puntos %		Trimestre 4º de 2017 (millares de parados) (p)
	Trimestre 3º de 2017	Trimestre 4º de 2017 (p)	Trimestral	Interanual	
Total	9,3	8,6	-0,7	-1,1	2 502
15-24 años	21,7	20,7	-1,0	-2,8	567
25-49 años	8,9	8,0	-0,9	-1,1	1 407
50 años o más	6,4	6,1	-0,3	-0,5	529
Hombres	9,4	8,8	-0,6	-1,1	1 332
15-24 años	22,9	21,4	-1,5	-2,9	323
25-49 años	8,4	7,8	-0,6	-1,1	721
50 años o más	6,9	6,6	-0,3	-0,5	288
Mujeres	9,2	8,4	-0,8	-1,1	1 170
15-24 años	20,2	19,7	-0,5	-2,8	244
25-49 años	9,4	8,1	-1,3	-1,2	686
50 años o más	5,8	5,7	-0,1	-0,4	240
Parados de larga duración	4,2	3,6	-0,6	-0,7	1 056

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).

2.- EL ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO

Índice de precios al consumo (IPC)	abril 2018
Mensual	0,2 %
Interanual	1,6 %

3.- EL SALARIO MÍNIMO

Salario mínimo interprofesional (a partir del 01/01/2018)	
Jornada de trabajo	Cuantía
Mensual (151,67 horas)	1 498,47 euros