

## FRANCIA

### LOS EJES DE LA REFORMA QUE INTRODUCE EL PROYECTO DE LEY PARA LA LIBERTAD DE ELEGIR EL FUTURO PROFESIONAL

---

#### Modernizar el sistema de aprendizaje

Las condiciones de conclusión, ejecución y extinción del contrato de aprendizaje deberían flexibilizarse. Varias disposiciones del proyecto de ley sobre el futuro profesional van en este sentido. La entrada en el aprendizaje podría, en particular, hacerse hasta con 29 años, la duración del contrato dependería de los acervos del aprendiz y los menores podrían trabajar hasta 40 horas semanales. Por otra parte, se instituiría una única ayuda al aprendizaje y se simplificaría la creación de los centros de formación de aprendices (CFA).

La reforma de la alternancia se integra en la de la formación profesional en el proyecto de ley para la libertad de elegir el futuro profesional. El dispositivo debería contribuir a los objetivos educativos de la nación, y tendría también vocación de contribuir a la inserción profesional.

#### Condiciones más flexibles para entrar en el aprendizaje

Varias medidas tienen por objeto hacer más flexibles las condiciones de conclusión del contrato en prácticas.

El procedimiento de registro de los contratos de aprendizaje debería ser sustituido por un simple procedimiento de presentación ante el operador de competencias (el sustituto de los Opca y Octa).

El límite de edad de derecho común para entrar al aprendizaje ya no sería de 25 años, sino de 29 años cumplidos. Esta medida permitiría tener en cuenta las entradas cada vez más tardías en el mercado laboral y el desarrollo del aprendizaje en la enseñanza superior. Además este límite podría ser «sobrepasado» para determinados colectivos (trabajadores discapacitados, creación de empresa, etc.).

La duración mínima del contrato pasaría de un año a seis meses con el fin de poder tener en cuenta el nivel inicial y las competencias ya adquiridas en el aprendizaje en una movilidad en el extranjero. Más ampliamente, la duración del contrato podría modularse para tener en cuenta el nivel de calificación alcanzado por la persona a su entrada en el aprendizaje. Esta gradación pasaría por un convenio tripartito entre el empresario, el joven y el CFA.

Por otra parte, el texto prevé que la fecha de inicio de la formación práctica, como la de la formación teórica en el CFA, no pueda exceder de

tres meses después del principio de la ejecución del contrato en prácticas. La posibilidad de empezar el aprendizaje hasta tres meses antes del principio del ciclo de formación en CFA se retiraría del texto. Esta medida está de acuerdo con la voluntad del Gobierno de facilitar una entrada en el aprendizaje a lo largo de todo el año.

### **Condiciones para realizar los contratos**

Con el fin de favorecer la integración de los aprendices en algunos sectores, el anteproyecto de ley aporta una mayor flexibilidad a la reglamentación aplicable a los jóvenes trabajadores (los asalariados menores de edad).

La duración máxima de la semana laboral pasaría de 35 a 40 horas. En cuanto a la duración máxima de la jornada diaria de trabajo de ocho horas, los sectores que se determinen por decreto podrían extender la jornada diaria con un límite máximo de dos horas, una vez informado el inspector del trabajo y el médico del trabajo. En las demás ramas o sectores, y de manera excepcional, la Inspección del trabajo podría conceder tales exenciones por períodos de tiempo limitados, tras un dictamen favorable del médico del trabajo. Las horas efectuadas más allá las ocho horas diarias o de las 35 horas por semana darían derecho a períodos de descanso o al pago de horas extraordinarias. En todos los casos, la duración del trabajo de los aprendices no podría ser superior a la de los adultos empleados en el establecimiento.

El texto prevé también confiar a las ramas la tarea de definir las calificaciones profesionales exigidas para convertirse en profesor de aprendizaje. Las disposiciones reglamentarias en la materia ya no se aplicarían más que de manera supletoria, es decir, en ausencia de acuerdo de rama.

En cuanto a la remuneración de los aprendices, ésta se fijaría como un porcentaje del SMIC, en función de su edad y de su progresión en el ciclo de formación. No obstante, hay que recordar que el ministerio de Trabajo anunció que todos los jóvenes de 16 a 20 años en el aprendizaje verían su remuneración aumentada en 30 euros netos al mes.

Las disposiciones relativas a la movilidad europea de los aprendices resultantes de la ley de ratificación de los decretos leyes de Macron se flexibilizarían y permitirían organizar esta movilidad mediante un convenio celebrado por el empresario, el CFA y las estructuras de acogida en el extranjero, sin importar su naturaleza. Esto permitiría una movilidad en países donde la organización del aprendizaje no permite a los jóvenes ser recibidos por un CFA o por una empresa en el sentido del derecho francés.

## La extinción

La ruptura de los contratos de aprendizaje se simplificaría y no requeriría ya la intervención del Consejo de prud'hommes. Pasado el plazo de dos meses durante el cual puede resolverse libremente por el empresario o por el aprendiz, el contrato podría extinguirse:

- ✓ por acuerdo firmado de las dos partes;
- ✓ en el marco de un despido por falta grave o por ineptitud (incapacidad). En caso de incapacidad constatada por el médico del trabajo, el empleador no estaría sujeto a una obligación de reclasificación;
- ✓ en el marco de un despido justificado por la exclusión definitiva del aprendiz de su CFA;
- ✓ a iniciativa del aprendiz, según un procedimiento específico, implicando, en particular, recurrir de manera previa al mediador del aprendizaje con el fin de buscar una solución al litigio;
- ✓ después de una decisión administrativa de oposición a la contratación de aprendices.

Salvo en caso de exclusión, el CFA debería permitir al aprendiz seguir su formación teórica y ayudarle a encontrar a un nuevo empresario para acabar su ciclo de formación.

## La ayuda a los empresarios de los aprendices

Una única ayuda pagada por el Estado sustituiría a las tres ayudas a la contratación diferentes y al crédito de impuesto que existe hoy para animar a los empresarios a contratar aprendices. Esta nueva ayuda se reservaría a las empresas con menos de 250 asalariados que contratasen jóvenes que preparasen un diploma o un título con finalidad profesional, cuyo nivel no superase el del bachillerato. Según el ministerio de Trabajo, su importe sería superior a 6 000 euros a lo largo de dos años.

## Un nuevo marco para los CFA

A partir del 1 de enero de 2020, se simplificaría claramente la creación de los nuevos CFA. Asimilado a los otros organismos de formación, el CFA ya no debería declarar su actividad y obtener una certificación de calidad. La instalación de un nuevo CFA ya no estaría condicionada a la conclusión de un convenio con la región.

Las misiones y obligaciones de los centros de formación de los aprendices deberían estar condicionadas, en particular con el fin de desarrollar la evaluación continua en curso de formación y fomentar la movilidad internacional de los aprendices. El texto prevé también establecer un dispositivo de preparación al aprendizaje. Eximido por los centros de

formación de aprendices y otros organismos, tendría por objeto acompañar a las personas que desean orientarse hacia el aprendizaje con el fin de facilitar su integración en el empleo. Según la exposición de motivos, se crearía en vínculo con la financiación del plan de inversiones para las competencias a partir de 2019.

Para permitir que los candidatos elijan su formación bien informados, los CFA deberían hacer público cada año la tasa de obtención de los diplomas o títulos profesionales contemplados, la tasa de continuación de los itinerarios de formación y la tasa de inserción profesional tras las formaciones impartidas. El proyecto de ley prevé también extender las misiones de las regiones en cuanto a la orientación. Organizarían, en particular, acciones de información sobre los oficios y la formación dirigidos a los alumnos y los estudiantes y elaborarían las documentaciones dirigidas a la administración regional en relación con la orientación escolar y profesional.

### **Reforzar los derechos a la formación**

En su primer título, el proyecto para la libertad de elegir el futuro profesional, anuncia «preparar el terreno de una nueva sociedad de competencias». Para ello, contiene una serie de disposiciones destinadas a garantizar a todos el acceso a la formación durante toda la vida. Este texto traspone, grosso modo, el ANI Formation (Acuerdo nacional interprofesional para la formación) de 22 de febrero 2018.

### **Una CPF reforzada y en horas**

La cuenta personal de formación (CPF) será «alimentada» con euros y ya no con horas de formación. La cantidad adquirida cada año de trabajo por el asalariado será fijada por decreto. Según la exposición de motivos, 500 euros por año tendrían que ser abonados con un tope de 5 000. Y como fue anunciado por la ministra de Trabajo, el asalariado que no haya alcanzado el nivel CAP-BEP (certificado de aptitud profesional-certificado de estudios profesionales) tendrá una cuenta «alimentada» con 800 euros por año con un tope de 8 000 euros.

En ningún caso, indica el proyecto, el tope de la cuenta, que se fijara por vía reglamentaria, no podrá exceder en diez veces la cuantía anual del abono al CPF.

Los asalariados a tiempo parcial, ocupados al menos a media jornada, se beneficiarían de los mismos derechos que los asalariados a tiempo completo. Para los que hubieran trabajado menos de la mitad de la duración legal, o de la establecida por convenio, en el conjunto del año, el abono a la CPF seguiría haciéndose «prorrata temporis», excepto en caso

de acuerdo colectivo de empresa, de grupo o de rama más favorable, si se dispone de una financiación específica.

En cuanto a la lista de personas que puedan completar la CPF cuando el coste de la formación sobrepase la cuantía disponible (el titular de la cuenta, el empleador, etc.), quedará actualizada y ampliada. Los operadores de competencia reemplazarían a las Opca (organismos paritarios recaudadores autorizados). La Unédic podría, como el Pôle emploi completar las financiaciones. Además del Estado, de las regiones y de las municipalidades, todas las colectividades territoriales podrían tomar a cargo estos complementos.

El complemento de la CPF, que debía garantizar el derecho a la «formación inicial diferida» para los jóvenes que no hubieran obtenido una cualificación en el sistema escolar, quedará suprimida.

### **La ampliación de las formaciones elegibles en la CPF**

El sistema de listas de formaciones elegibles en la CPF (listas nacionales, regionales, de sector, etc.) desaparecerá. En su lugar, los asalariados podrán elegir acciones de formación confirmadas por:

- ✓ Certificaciones profesionales registradas en el repertorio nacional de las certificaciones profesionales (RNCP)
- ✓ Las certificaciones y habilitaciones registradas en el repertorio específico de certificaciones y habilitaciones (RSCH) que correspondan a competencias ejercidas en situaciones profesionales complementarias. O que permitan obtener una parte identificada de certificación profesional, clasificada en el RNCP y dentro de la adquisición de un bloque de competencias.

El texto ya no se centra expresamente en las formaciones que permitan adquirir una base de conocimientos y de competencias. Sin embargo, la certificación interprofesional de base (Cléa) debería integrar el RSCH.

Además de las formaciones, las acciones de acompañamiento y de asesoramiento reservadas a los creadores o compradores de empresa podrían ser financiadas por la CPF.

En cuanto a las demás formaciones actualmente elegibles, seguirían siéndolo (acompañamiento, VAE –validación de las competencias obtenidas por la experiencia-, balance de competencia, permiso de conducir B, formaciones relacionadas con el servicio cívico, etc.). Los demandantes de empleo podrían, además de las formaciones elegibles para los asalariados, movilizar su cuenta para participar en la gestión de las formaciones financiadas por las regiones, Pôle emploi o Agefiph

(Asociación de gestión del fondo para la inserción de las personas discapacitadas).

### **Proyectos de transición profesional financiados por el CPF**

En lugar del CIF (permiso individual de formación), la CPF podría ser utilizada para seguir una formación destinada a cambiar de profesión en el marco de un proyecto de transición profesional. Abriría un derecho a un permiso específico cuando la acción se desarrollase durante el tiempo de trabajo.

Para beneficiarse de tal proyecto, el asalariado debería justificar una antigüedad mínima. Su proyecto debería ser objeto de un acompañamiento previo por el organismo designado por el Consejo de evolución profesional (CEP) y ser aprobado por una comisión paritaria regional.

La duración del proyecto quedaría asimilada a un periodo de trabajo en cuanto a la antigüedad y a las vacaciones pagadas. El empleador abonaría al asalariado una remuneración mínima, determinada por decreto (excepto para disposiciones de convenio más favorables). Luego recibiría el reembolso por parte de su operador de competencia. Este mismo sería el que tomase a cargo los gastos relacionados con los proyectos de transición profesional, mientras que en los demás casos sería la Caja de depósitos y consignaciones (CDC) la que realizaría la financiación de la CPF.

### **Un derecho al acompañamiento basado en el CEP**

El CEP será renovado para garantizar, a todos los trabajadores activos el derecho al acompañamiento.

Siempre gratuito, este servicio sería reforzado, según la ministra de Trabajo, y debería beneficiarse de una financiación específica. Pretenderá favorecer las evoluciones y transiciones profesionales, facilitando el acceso a la formación y la movilización de la CPF.

La oferta de servicio del CEP sería definida en un nuevo pliego de condiciones. El consejo quedaría constituido por los mismos organismos que en la actualidad (Pôle emploi, Apec, Cap emploi y misiones locales) con excepción de los Opacif (organismo paritario para la gestión de los CIF). Pero nuevos operadores del CEP tendrían que ser designados por «France compétences» para garantizar la efectividad y la proximidad del dispositivo.

## La definición de las acciones de desarrollo de competencias

Según el proyecto de ley, las acciones que concurran a un desarrollo de competencias que entrarían en el campo de aplicación de los dispositivos relativos a la formación profesional y que podrían beneficiarse de la financiación serían:

- ✓ Las acciones de formación
- ✓ Los balances de competencias
- ✓ Las acciones que permitan validar la experiencia adquirida
- ✓ Las acciones de aprendizaje realizadas en el marco de un contrato de aprendizaje

La lista legal, larga y compleja, de las categorías de acciones de formación quedaría por lo tanto suprimida (simplificación).

En cuanto a la noción de acción de formación, sería concretada y definida como un proceso pedagógico que permita alcanzar un objetivo profesional. Esta acción tendrá que ser objeto de modalidades de aprendizaje identificadas, pudiendo incluir secuencias pedagógicas, de formación y acompañamiento de la persona que sigue la acción. Los logros de la persona deberían ser valorados, indica el texto. La definición de las acciones de formación integraría la posibilidad de realizar una formación a distancia, pero también, lo que es nuevo, en situación de trabajo. En cuanto a las demás modalidades de organización de la acción (programa, objetivo, atestación, etc.) ya no serían definidas por la ley, sino mediante un decreto.

Además, la acción de formación podría seguir cuatro objetivos:

- ✓ Permitir a las personas sin empleo o sin cualificación alcanzar el nivel necesario para acceder al mercado de trabajo.
- ✓ Favorecer la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo y desarrollar sus competencias.
- ✓ Preparar los cambios de actividad de los asalariados cuyo empleo está en peligro.
- ✓ Favorecer la movilidad profesional.

## La simplificación del plan de desarrollo de las competencias

El plan de formación tendría que denominarse plan de desarrollo de competencias. Las dos categorías que aparecen actualmente en partes separadas del Plan quedarían suprimidas, o sea, las formaciones de adaptación al puesto de trabajo o en relación con la evolución o el mantenimiento en el empleo y las formaciones de desarrollo de competencias. Esta medida pretende simplificar la construcción del plan de formación.

Una nueva distinción aparecería entre las formaciones obligatorias y las demás. Las acciones obligatorias seguidas por un asalariado en aplicación de un convenio internacional, de disposiciones legales o reglamentarias o, en su caso, de un convenio colectivo, constituirían un tiempo de trabajo efectivo y ocasionarían durante su realización el mantenimiento de la remuneración por la empresa. Cualquier otra formación, realizada a iniciativa del empleador podría desarrollarse fuera del tiempo de trabajo dentro de un límite fijado por convenio colectivo de empresa o de sector. En ausencia de tal acuerdo, este límite se fijaría en 30 horas por año. El rechazo a seguir tal formación por parte del asalariado no constituiría una falta y no podría motivar un despido.

### **Planificación de la entrevista profesional**

Actualmente, cada seis años, la entrevista profesional debe realizar un inventario recapitulativo de los recorridos profesionales del asalariado, para verificar que éste ha seguido al menos una acción de formación, se ha beneficiado de la VAE o de una progresión salarial o profesional. Este inventario permitiría también, añade el proyecto, comprobar que el asalariado se ha beneficiado de una propuesta de complemento de su CPF por el empleador por lo menos equivalente a la mitad de los derechos adquiridos por el asalariado.

Si resulta en el momento del balance que el asalariado no se benefició de una entrevista cada dos años, ni de al menos dos de las cuatro medidas precitadas (acción de formación, validación de la experiencia adquirida, progresión salarial o profesional, o complemento), su cuenta personal de formación se beneficiaría de un complemento suplementario y el empleador quedaría obligado a abonar una cuantía global. El proyecto de ley precisa que la cuantía de este abono suplementario, fijada mediante un decreto, no podría superar en seis veces el montante de la «alimentación» anual de la CPF. En cambio, la movilización de esta cantidad por el asalariado ya no le permitiría seguir una formación en su tiempo de trabajo sin el acuerdo del empleador. El acuerdo previo del empleador sería necesario para cualquier formación seguida total o parcialmente durante el tiempo de trabajo, incluyendo las formaciones para la base de competencias o el acompañamiento a la VAE, lo que actualmente no es así.

### **La certificación de los organismos de formación**

A partir del 1 de enero de 2021, con vista a reforzar la calidad de las formaciones, los organismos de formación deberán estar certificados por un organismo acreditado por Cofrac o por una instancia de certificación reconocida por «France compétences», para poder beneficiarse de las financiaciones de los organismos siguientes: operadores de competencia,



el Estado, las regiones, el CDC (caja de depósitos y consignaciones), Pôle emploi y Agefiph. Esta certificación se efectuaría en base a criterios determinados según indicadores específicos de un referencial nacional. Un decreto fijará las condiciones de calidad de los organismos de formación y los criterios de apreciación de estos criterios serán referidos por un registro nacional. Por otra parte, los organismos de financiación deberían proceder a realizar verificaciones complementarias para garantizar la calidad de las formaciones efectuadas. Los empleadores serían libres de recurrir a prestatarios de libre opción, certificados o no.

### **Organizar la construcción en común de las certificaciones**

Todas las certificaciones realizadas por el Estado deberían ser elaboradas dentro del marco de una construcción en común con los interlocutores sociales (excepto los diplomas de la enseñanza superior). Así las comisiones profesionales consultativas que participan en la elaboración de certificaciones deberían estar compuestas al menos en su mitad por representantes de organizaciones patronales y sindicales. Además emitiría un dictamen en todo proyecto de creación, revisión o supresión de diploma o titulación con finalidad profesional. Por otra parte, el registro de las certificaciones en el RNCP dependería de una Comisión autónoma integrada en «France compétences» que vendría a reemplazar la CNCP (Comisión nacional de la certificación profesional). La misma comisión establecería el repertorio específico de las certificaciones y habilitaciones (RSCH) correspondiente a competencias ejercidas en situaciones profesionales para reemplazar el inventario de la CNCP. Además el registro en el RNCP de los diplomas y títulos profesionales como los CQP (certificado de cualificación profesional) quedaría simplificado y limitado a una duración de cinco años (los actuales perderían vigencia a 1 de marzo de 2024). Por otra parte, el conjunto de las certificaciones registradas tendrían que estar constituidas de bloques de competencias que puedan adquirirse de manera independiente.

### **Refundar el sistema de gobernanza de la formación**

La clave de la gobernanza de la formación se llamará Francia competencias. El proyecto de ley confirma que se encargaría a esta futura instancia cuatripartita, entre otras cosas, de distribuir los fondos de la formación y de controlar las políticas relativas a la calidad y a los costes de la formación. Sustituyendo al Opca, los operadores de competencias conservarían un papel de financiadores, en particular ante las pymes y empresas muy pequeñas, los CFA y en el marco de los proyectos de transición profesional.

El proyecto de ley prefigura un claro retroceso del sistema paritario en la gobernanza de la formación profesional. El texto adoptado por el Consejo de ministros el 27 de abril se traslada de las soluciones adoptadas por el

ANI formación del 22 de febrero de 2018. Mientras que el acuerdo reservaba, en concreto, un papel central al Copanef (Comité paritario interprofesional nacional para el empleo y la formación), el proyecto de ley lo suprime y borra el principio de una instancia nacional encargada de definir las políticas paritarias en cuanto a formación y empleo.

### **La creación de Francia competencias**

En 2018, Francia competencias sustituiría a las tres instancias de gobernanza actuales: el Cnefop (Consejo nacional de empleo, formación y orientación profesionales), el FPSPP (Fondo paritario de protección de los cursos profesionales) y el Copanef.

Instancia cuatripartita (Estado, regiones e interlocutores sociales), este establecimiento público del Estado realizaría la distribución de los fondos de la contribución única recaudada por las Urssaf. Se encargaría, en concreto, del reglamento de la calidad y los precios de las formaciones y emitiría recomendaciones, en particular sobre la fijación de los costes de los contratos de las formaciones en alternancia.

Efectuaría pagos complementarios a los operadores de competencias para garantizar una igualación de los fondos de la alternancia entre las ramas profesionales y pagaría a las regiones las sumas que les permitan garantizar una igualación territorial.

Francia competencias desempeñaría por otra parte un papel importante en cuanto a la certificación, puesto que una de sus comisiones elaboraría el RNCP (Directorio nacional de las certificaciones profesionales) así como el Directorio específico de las certificaciones y habilitaciones (RSCH). Será también esta instancia la que seleccionará a los nuevos operadores del consejo de la evolución profesional (CEP) en el marco de un concurso. Esta selección podría hacerse durante el año 2019 sobre la base de un pliego de condiciones renovado.

### **La transformación de los Opcas en operadores de competencias**

Los operadores de competencias ocuparían el lugar de los Opcas y deberían, como ellos, ser autorizados. Dado que se les retiró la recaudación en favor de las Urssaf, seguirían garantizando algunas financiaciones. Financiarían los contratos en prácticas y de profesionalización, en aplicación de los costes de los contratos definidos por las ramas. Podrían por otra parte prestarles un apoyo técnico en la determinación de estos costes, así como en su misión de «construcción conjunta» de las certificaciones y en cuanto a la GPEC (gestión previsoras del empleo y de las competencias). Los operadores de competencias garantizarían también un servicio de proximidad y la ayuda a la financiación del plan de desarrollo de las competencias de empresas muy

pequeñas y pymes en el marco del sistema de solidaridad de las grandes empresas hacia las menores de 50 asalariados. Por delegación de la Caja de depósitos y consignaciones, que administra la cuenta personal de formación (CPF), asumirían también las formaciones seguidas en el marco de la cuenta para realizar proyectos de transición profesional.

Más allá de su reconversión, los operadores de competencias deberían reorganizarse agrupándose según una lógica de ramas y grandes sectores económicos. El ministerio de Trabajo se propone lanzar los trabajos en este sentido rápidamente, con el fin de conseguir una cartografía de los sectores al final del verano. Precisa que el campo de determinados Opca que ya agrupan sectores de manera coherente podría no verse afectado. Además resulta del proyecto de ley que subsistirían los operadores de competencias interprofesionales (en el mismo concepto que el Agefos-PME y Opcalia).

### **El lugar reservado a las regiones**

El papel de las regiones resultaría globalmente reducido en la futura reforma. Permanecerían a cargo de la política regional de acceso a la formación profesional de los desempleados, pero no controlarían la relativa al aprendizaje. Contribuirían sin embargo a la aplicación del desarrollo del aprendizaje de manera equilibrada en su territorio. Aunque privadas de la fracción regional del impuesto de aprendizaje (1 600 millones de euros), conservarían una dotación con el fin de garantizar la igualación de los fondos de la alternancia. Según el ministerio, ésta debería ser de 250 millones de euros y permitiría completar las financiaciones en los territorios donde serían insuficientes (zonas rurales, barrios sensibles, etc.). Otra dotación de 180 millones de euros, debería concedérsele para apoyar a los nuevos CFA.

Además el papel de las regiones se reforzaría en cuanto a información y orientación de los jóvenes sobre la formación inicial y profesional. Y seguirían organizando la difusión de la información relativa a la oferta de formación profesional continua entre los ante trabajadores activos.

### **El mantenimiento de una comisión paritaria en los Crefop**

Los actuales Crefop (Comités regionales de empleo, formación y orientación profesionales) seguirían garantizando la coordinación entre los protagonistas regionales de las políticas de orientación, formación profesional y empleo. Pero sobre todo, integrarán una comisión paritaria que tomaría el relevo del Coparef (Comité paritario interprofesional regional para el empleo y la formación) sin por ello conservar sus prerrogativas. Esta comisión garantizaría el despliegue de las políticas paritarias definidas por los ANI en coordinación con los protagonistas regionales. Además asumiría dos misiones operativas de importancia, a

saber: autorizar los proyectos de transición profesional (sustitutos del CIF) y certificar el carácter real y serio de los proyectos de reconversión de los dimisionarios para abrir el derecho al seguro de desempleo.

### **Refundar a la baja la tasa de la contribución única para financiar la formación**

Si bien el proyecto de ley prevé que el nivel global de los fondos recaudados se mantenga, prevé también una reducción progresiva a lo largo de seis años del porcentaje de participación de las pymes. Así, en 2024, las empresas con menos de 11 asalariados se verían obligadas a pagar una tasa del 0,99 % de la masa salarial en vez del 1,23% actual y las de 11 a 249 asalariados un porcentaje del 1,56 % frente al 1,68 % de ahora.

A estos fondos se añadirían, en su caso, los resultantes de la contribución suplementaria para la alternancia (CSA) y de la contribución específica abonada de conformidad con la formación de los asalariados con contrato de duración determinada. Para organizar la recaudación y la asignación de estos fondos, el Gobierno debería adoptar un decreto ley en los 18 meses que seguirán la promulgación de la ley.

### **Una única contribución recaudada por las Urssaf**

En la actualidad, el sistema se basa en el pago, por una parte, de una única contribución a la formación (0,55 % de la masa salarial para las empresas con menos de 11 asalariados, y 1% más allá de dicho tamaño) y, por otra parte, del impuesto de aprendizaje (0,68 % de la masa salarial). Estas dos financiaciones deberían agruparse y reorganizarse de manera progresiva. En 2024, después de un período transitorio, resultaría una nueva contribución única cuyos porcentajes se fijarían en el 0,99 % de la masa salarial para las empresas con menos de 11 asalariados, en el 1,48 % en las de 11 a 249 asalariados y en el 1,60 % en las de 250 asalariados y más. Se trata de tasas inferiores a las fijadas por los interlocutores sociales en su ANI del 22 de febrero de 2018 (1,23 % en las empresas menores de 11 asalariados y 1,68 % en las de más asalariados). Algunas empresas verían aplicadas tasas porcentualmente inferiores, a causa de su contribución reducida a la financiación de la alternancia.

De acuerdo con los anuncios de la ministra de Trabajo, esta contribución sería recaudada por las Urssaf, las CGSS (Cajas generales de la Seguridad social) en ultramar o las MSA (mutualidades sociales agrícolas) en el sector agrícola. Ya no sería recaudada por los Opcá.

Otro cambio importante. La única contribución se calcularía sobre la masa salarial del año de conformidad con el cual se recauda y en el cual se

realizan las formaciones. Un cambio relevante respecto al sistema actual, en el que los recursos llegan después de los gastos (según las normas vigentes, la recaudación de un año es función de la masa salarial del año anterior y cubre los gastos contratados el año anterior).

Se mantendrían algunas medidas de neutralización de los efectos del límite máximo para las empresas que alcanzan o que sobrepasan el personal de 11 asalariados.

### **Los fondos dedicados al acompañamiento y a la formación**

Se dedicaría una primera fracción de la contribución única a la financiación del acompañamiento y la formación profesional. Su tipo variaría según dos tramos de personal y se fijaría:

- en el 0,35 % de la masa salarial en las empresas con menos de 11 asalariados. Estos fondos se destinarían a la financiación del consejo de la evolución profesional (CEP) de los trabajadores activos del privado, al plan de las empresas con menos de 50 asalariados, y a la formación de los desempleados;
- en el 0,75 % de la masa salarial en las empresas con 11 asalariados y más. Estas sumas permitirían la asunción de los mismos gastos que para las empresas muy pequeñas (TPE), a las cuales se añadiría la financiación de la cuenta personal de formación (CPF).

### **La financiación de la alternancia**

La segunda fracción, que representa el saldo de la contribución única, financiaría la alternancia. En las empresas menores de 11 asalariados, su porcentaje alcanzaría un 0,64 % de la masa salarial en 2024. Se elevaría al 0,73 % en las de 11 a 249 asalariados y al 0,85 % en las de 250 asalariados y más.

Además se suprimirían progresivamente las exenciones de impuesto de aprendizaje actualmente concedidas a algunos sectores (asociativos, agrícolas, bancos mutualistas, etc.). Sin embargo, las empresas sometidas a impuestos sobre los beneficios no comerciales (BNC) serían sometidas a tasas particulares de conformidad con la financiación de la alternancia: un 0,2 % a las con menos de 11 asalariados y un 0,25 % en las de tamaño superior. El porcentaje del 0,2 % se aplicaría también a las empresas con menos de 11 asalariados cuando ocupen al menos a un aprendiz.

Los departamentos del Bajo Rin, Alto Rin y Mosela conservarían un régimen específico que justifica porcentajes reducidos para la financiación del aprendizaje, a saber un 0,4 % en las empresas con menos de 11 asalariados, un 0,49 % en las de 11 a 250 asalariados y un 0,59 % en las de 250 asalariados y más (o sea porcentajes globales de contribución

única del 0,75 %, 1,24 % y el 1,36 % de la masa salarial, respectivamente).

Por otra parte, los CFA ya no se financiarían de manera global sino mediante los contratos de aprendizaje. Percibirían pues un importe que corresponde al producto del número de aprendices inscritos por el coste de la formación definido en la rama. Este último fijaría también el coste unitario de los contratos de profesionalización.

### **El reparto de los fondos procedentes de la contribución única**

La contribución única se distribuiría entre los distintos protagonistas interesados. France compétences asumiría los gastos vinculados a los CEP y también de transferir sumas a las regiones para garantizar la igualación de los fondos de la alternancia.

Pero la mayor parte de la contribución a la alternancia estaría en manos de los operadores de competencias para financiar los contratos en prácticas y de profesionalización. Estos operadores estarían también al mando del sistema de solidaridad establecido en favor de las empresas con menos de 50 asalariados. También asumirían los proyectos de transición profesional en el marco de la CPF.

El resto de los fondos de la CPF sería transferido a la Caja de depósitos y consignaciones y administrado por ella. Por fin, los medios destinados a la formación de los desempleados se pagarían al Estado.

A día de hoy, se sabe que un 0,3 % de la masa salarial debería destinarse a la formación de los desempleados y que entre el 0,35 % y el 0,4 % iría a la CPF. Sin embargo, los niveles precisos de asignación de la contribución única a los distintos dispositivos no están todavía definidos. Son actualmente objeto de concertaciones con los interlocutores sociales y deberían ser fijados por decreto.

### **Una contribución adicional para la enseñanza tecnológica**

A la contribución única se añadiría una contribución adicional del 0,08 % de la masa salarial. Sería pagada, por las empresas con al menos 11 asalariados, directamente a los establecimientos de enseñanza, para favorecer el desarrollo de las formaciones iniciales tecnológicas y profesionales (fuera del aprendizaje) o la inserción profesional. El proyecto de ley prevé una lista de los establecimientos seleccionables para estos pagos. Esta contribución adicional tiene pues vocación de sustituir al actual baremo o «fuera de cuota» del impuesto del aprendizaje.

## **El mantenimiento de la bonificación-penalización alternancia**

Las empresas con 250 o más asalariados, cuyo número de asalariados en alternancia superase un determinado límite máximo (hoy es el 5 %) seguirían beneficiándose de un crédito de impuesto sobre la alternancia.

Además se transferiría una contribución suplementaria a la alternancia (CSA), que sustituiría a la contribución suplementaria al aprendizaje. La contribución suplementaria a la alternancia seguiría siendo sido abonada por las empresas con al menos 250 asalariados que no alcanzasen la cuota del 5 % de personal en alternancia. Sus tipos aplicados sobre la masa salarial no deberían cambiar:

- ✓ un 0,4 % para una cuota de alternante inferior al 1 % (o un 0,6 % si el personal excede de los 2 000 asalariados);
- ✓ un 0,2 % para una cuota entre el 1 % y el 2%;
- ✓ un 0,1 % para una cuota entre el 2 % y el 3 %;
- ✓ un 0,05 % para una cuota entre el 3% y el 5 %.

Según el ministerio de Trabajo, las empresas ya no podrían ya exonerarse de la CSA en relación con el año en cuestión justificando una progresión del personal asalariado en alternancia de al menos un 10 % con relación al año anterior. Las empresas que hoy no contribuyen al impuesto de aprendizaje permanecerían eximidas de la CSA hasta el 1 de enero de 2021.

## **Una contribución de conformidad con los asalariados con CDD**

Una contribución específica del 1% de la masa salarial pagada a los asalariados con contratos de duración determinada (CDD) sería recaudada por las Urssaf y vendría a reforzar la financiación de la CPF. No se aplicaría a los empleos estacionales así como a otros contratos cortos que serían definidos por decreto. Esta contribución sustituiría al «1 % CIF-CDD»

## **Un período transitorio de seis años**

La adaptación del sistema de financiación de la formación y la alternancia requiere un período transitorio que debería extenderse hasta el 2024.

En 2019, se efectuará una primera recaudación de la contribución única según las tasas actuales (el 0,55 % para menores de 11 y el 1% a partir de esa cifra) para cubrir los gastos de formación de 2018; luego una segunda con las mismas tasas para los gastos de 2019. Ningún impuesto de aprendizaje se aplicará sobre la masa salarial en 2019, pero las dos exacciones efectuadas generarán un pico de tesorería.

A continuación, se fijarían dos tipos de tasas transitorias:

- ✓ Las primeras se aplicarían a las empresas que pagan actualmente la tasa de aprendizaje. Integrarían en 2020 la contribución para la alternancia y alcanzarían respectivamente el 1,12 %, el 1,56 % y el 1,60 % para los tres tramos de personal. Estos porcentajes serían reducidos en 2022 hasta el 1,05 %, el 1,52 % y el 1,60 %, antes de fijarse de manera definitiva en 2024;
- ✓ Las segundas tasas se aplicarían a las empresas actualmente eximidas de impuesto de aprendizaje que se someterían progresivamente a la contribución para la alternancia. Estas tasas aumentarían en primer lugar en 2020 (0,66 %, 1,19 % y 1,30 %), luego en 2022 (0,83 %, 1,34 % y 1,45 %) para alcanzar las cifras definitivas en 2024.

Según el ministerio de Trabajo, la reducción de la tasa única de contribución será compensada totalmente por un rendimiento suplementario de 600 millones de euros al año, generado por los pagos realizados por las empresas que actualmente están exentas del pago del impuesto de aprendizaje.

### **Reforma del seguro de desempleo**

Una indemnización para los trabajadores que dimiten en su trabajo a condición de haber ejercido una actividad anterior de cinco años, una prestación consistente en una ayuda a tanto alzado con condiciones para los autónomos, una revisión del control y del baremo de las sanciones de los demandantes de empleo... Tales son las principales medidas relativas al seguro de desempleo del proyecto de ley para la libertad de elegir su futuro profesional.

Tras la conclusión el 22 de febrero de 2018 de un Acuerdo Nacional interprofesional (ANI), la reforma del seguro de desempleo se incorporó al Anteproyecto de ley para la libertad de elegir su futuro profesional, presentado el pasado 29 de marzo. El texto del actual proyecto respeta en su conjunto las disposiciones sobre las que se habían puesto de acuerdo los interlocutores sociales, sobre todo en lo que se refiere al dispositivo de indemnización de los trabajadores que cesan por voluntad propia (dimisionarios), y detalla igualmente las medidas relativas al control, al acompañamiento y a las sanciones de los demandantes de empleo así como la gestión pública, aspectos todos sobre los que el Gobierno se había reservado el control.



## **Indemnización de los trabajadores dimisionarios que cesan por voluntad propia**

El proyecto de ley resulta bastante ajustado al acuerdo alcanzado el 22 de febrero 2018 (ANI) por los interlocutores sociales sobre la indemnización de los trabajadores que cesan por voluntad propia. Así, para poder percibir la Prestación de regreso al trabajo proyecto (Arep), el trabajador que dimite debería cumplir con la condición de actividad anterior mínima que se fijaría en cinco años según la exposición de motivos (contra los 7 años del ANI de 22 de febrero de 2018) y continuar un proyecto de reconversión profesional que necesite el seguimiento de una formación o un proyecto de creación de empresa de carácter real y serio, que sería reconocido a cuenta del Pôle emploi, por la comisión paritaria en el seno del Crefop.

El procedimiento para obtener el Arep se inscribe igualmente en el marco establecido por los interlocutores sociales. Antes de cesar en su puesto de trabajo la persona debería estudiar las disposiciones que le permitan aplicar el proyecto en el marco de su contrato de trabajo. En su defecto, si su proyecto de reconversión no se puede llevar a cabo sin dimitir, debería entonces ponerse en marcha un acompañamiento del Consejo de evolución profesional (CEP). En este momento, el asalariado sería informado de las posibilidades de establecimiento de su proyecto profesional en el marco de su contrato de trabajo, estableciéndose a continuación su proyecto de reconversión profesional con la colaboración del CEP. La persona que desea cesar en su puesto de trabajo recibiría un documento con la descripción del proyecto y del plan de acción para llevarlo a cabo. Al final de esta primera fase, la Comisión paritaria instaurada en el seno del Comité regional de empleo, de la formación y de la orientación profesional (Crefop) debería confirmar el carácter real y serio del proyecto.

El proyecto de ley prevé además un control y sanciones específicas para estos trabajadores dimisionarios. Así Pôle Emploi procedería a un examen sistemático de la realidad de las gestiones emprendidas por el interesado en los seis primeros meses del plazo de reconocimiento del derecho. En el caso en que el trabajador no pudiera justificar la realidad de las gestiones cumplidas para la puesta en marcha del proyecto, sería susceptible de ser dado de baja del registro de desempleados, en las condiciones que deberá determinar el Consejo de Estado.

## **Prestación para los trabajadores autónomos**

Aunque el asunto estaba limitado al reenvío hacia un eventual régimen público financiado vía impuestos, abierto a todos los autónomos en el marco del ANI de 22 de febrero de 2018, el proyecto de ley detalla un dispositivo de indemnización de los autónomos. Se adjudicaría una

prestación a tanto alzado a los trabajadores autónomos, con las reglas previstas en el marco de un anexo al reglamento general que contempla la convención relativa al seguro de desempleo.

Para poder beneficiarse los interesados deberán:

- ✓ Haber cesado involuntaria y definitivamente en su último trabajo autónomo (actividad independiente), hecho que podría establecerse mediante una resolución de liquidación judicial o un procedimiento de suspensión de pagos cuando la orden de la suspensión esté subordinada por el tribunal al cese del directivo, o de quien ostente la cualidad de cónyuge asociado, en caso de divorcio o de ruptura de un pacto social de solidaridad (Pacs).
- ✓ Cumplir con unas condiciones de duración y de ingresos de actividad anteriores mínimos que se establecerían por decreto del Consejo de Estado.
- ✓ Justificar una condición de ingresos, a fin de excluir de esta prestación a los trabajadores independientes que dispusieran de otros recursos. Nuevamente, las condiciones serían determinadas por decreto del Consejo de Estado.

Esta prestación, que se asemeja a la Protección por Cese de Actividad que rige en España, podría alcanzar la cantidad de 800 euros por mes y percibirse durante un período fijo de seis meses, según el anuncio hecho por la ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud.

### **Posibilidad de establecer un sistema de bonificación-penalización por decreto**

Tal y como se anunció, el proyecto de ley respeta el contenido del ANI de 22 de febrero de 2018 dejando a los sectores hasta el 31 de diciembre de 2018 la posibilidad, mediante la negociación colectiva, de alcanzar acuerdos sobre la regulación de recursos a los contratos de corta duración, la lucha contra la precariedad y la contratación temporal sistemática.

En paralelo el proyecto añadiría un criterio suplementario que permitiría disminuir o aumentar la tasa de contribución de cada empresario al seguro de desempleo. Esta contribución dependería en consecuencia:

- ✓ Del número de finalizaciones de contrato de trabajo, excluyendo las dimisiones y a condición de que las personas cuyo contrato ha finalizado se inscriban en la lista de demandantes de empleo;
- ✓ De la naturaleza del contrato de trabajo, de su duración o del motivo de recurso a un contrato de esta naturaleza;
- ✓ De la edad del trabajador;
- ✓ Del tamaño de la empresa.

En paralelo, los interlocutores sociales deberán enviar al Gobierno, a más tardar el 1 de enero de 2018, un balance en relación con los siguientes aspectos:

- ✓ Medidas adoptadas mediante acuerdo en las negociaciones en las ramas profesionales, encaminadas a desarrollar la instauración durable en el empleo y a evitar los riesgos de confinamiento en situaciones de precariedad.
- ✓ Propuestas relativas a las medidas de aplicación referidas, en concreto, a la modulación de las cuotas contributivas de los empleadores.

Además el Gobierno se reserva la posibilidad de establecer por decreto un sistema de bonificación-penalización para luchar contra la contratación temporal sistemática, precisa la exposición de motivos del proyecto de ley, que podría desde entonces apoyarse en los criterios mencionados arriba.

Con el mismo objetivo el texto prevé también por decreto adaptar el dispositivo de acumulación de los ingresos por actividad y la prestación de desempleo, derogando lo que prevé actualmente la legislación que dispone que las medidas de ejecución son adoptadas por los acuerdos relativos al seguro de desempleo.

### **Periodo transitorio de establecimiento de determinadas medidas mediante decreto**

El proyecto de ley indica que la determinación de las medidas hasta ahora mencionadas mediante un decreto del consejo de Estado sólo se aplicaría durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 30 de septiembre de 2020. Siendo el objetivo, en una primera fase, «asegurar su rápida implantación». Posteriormente, las medidas fijadas por el decreto dejarían de producir efectos, y su determinación volvería a los interlocutores sociales, dentro del marco de los ANI relativos al seguro de desempleo.

### **Control y acompañamiento de los demandantes de empleo**

El proyecto de ley prevé varias medidas relativas al refuerzo del control y del acompañamiento de los demandantes de empleo así como las sanciones. A título experimental se va a instaurar un «cuaderno de bitácora» que tendría especialmente como objetivo mejorar el acompañamiento personalizado de los demandantes de empleo y asegurar el seguimiento continuo de la intensidad de la búsqueda de empleo.

En la práctica, el mantenimiento en la lista de demandantes de empleo estaría condicionado por la obligación de completar mensualmente este «cuaderno» indicando las gestiones que se han realizado para buscar trabajo. El dispositivo se introduciría con carácter experimental, a partir del 1 de junio de 2019, en un número limitado de regiones que se establecerían por orden de la ministra de Trabajo.

Además la oferta razonable de empleo se refundiría al suprimir los tramos de criterios de apreciación de los tres elementos constitutivos de esta oferta (naturaleza y características del empleo buscado, zona geográfica que se prefiere y nivel salarial deseado). El proyecto prevé igualmente una personalización del acceso al empleo que, en su caso, integraría el proyecto de reconversión profesional.

Paralelamente se modificarían las sanciones aplicables a los demandantes de empleo por no respetar sus obligaciones. Así una revisión de los motivos de sanción se introduciría para establecer una nueva escala más adaptada de las sanciones a las faltas incurridas. Esta escala se definiría por vía reglamentaria. La exposición de motivos indica además que la sanción de reducción de prestación se suprimiría. El texto prevé también la transferencia hacia Pôle Emploi de las competencias en materia de las sanciones dirigidas hacia el ingreso compensatorio y así como la de las penalizaciones administrativas de los prefectos.

### **Supresión definitiva de las contribuciones salariales**

El proyecto de ley prevé la sustitución de modo definitivo de la contribución salarial de prestación por desempleo, suprimida en dos fases durante el año 2018 por la Ley de financiación de la Seguridad Social (tasa reducida de 2,40 % a 0,95 % desde el 1 de enero de 2018) por una fracción de la contribución social generalizada (CSG) que sería destinada a la Unédic en el marco de las leyes financieras para 2019.

Además se precisa que esta fracción de la CSG financiará la indemnización de desempleo de los trabajadores autónomos.

### **Gestión del Estado de las negociaciones interprofesionales**

Según el proyecto de ley el Estado adoptaría un papel más importante en la gobernanza del sistema al entregar a los interlocutores sociales, antes de las negociaciones relativas al seguro de desempleo, un documento marco, siguiendo el método empleado durante la última negociación. Este documento precisaría:

- ✓ Los objetivos de la negociación en lo que se refiere a la trayectoria financiera.

- ✓ Objetivos a lograr en relación con las reglas para fijar las prestaciones, en su caso.
- ✓ El plazo en el que tiene que transcurrir la negociación

Hay previstas dos situaciones en las que el Gobierno puede pedir a los interlocutores sociales que emprendan las medidas correctoras necesarias, en caso de desviación significativa entre la trayectoria financiera del régimen y aquella prevista en el acuerdo, o en caso de evolución significativa de la trayectoria financiera decidida por el legislador.

### **Modificaciones relativas al servicio público de empleo**

La Instancia nacional para la inserción por la actividad económica, establecida por la ley nº 91-1, de 3 de enero de 1991, sería suprimida. Se creará un comité de orientación de la inclusión en el empleo, que abarcará las nociones de la inclusión en el empleo más allá de los dispositivos públicos asociados o las categorías de empresas.

Las misiones locales para la inserción profesional y social de los jóvenes ya no participarían en las «casas de empleo».

Los miembros del consejo de administración del Pôle emploi podrían ser representados en la toma de decisiones relativas al presupuesto y al endeudamiento de la entidad. El consejo de administración podría decidir crear establecimientos con competencia nacional o específica en el seno de la organización del Pôle emploi.

### **En materia de trabajadores desplazados**

El texto del proyecto de ley prevé aumentar el tope de las sanciones administrativas en caso de no respetarse las normas sobre trabajo desplazado, así como la suspensión de la prestación de servicio internacional en caso de no pagar dicha multa. Se trata de luchar contra el trabajo ilegal, reforzando por ejemplo las prerrogativas de la Inspección de trabajo.

### **Aumento del tope de las sanciones**

Las multas administrativas que puedan recaer en el empleador que no respete las reglas del trabajo desplazado (falta de declaración anticipada, designación de un representante en Francia, etc.) o la reglamentación del trabajo aplicable a los asalariados desplazados, vería aumentar el tope superior de 2 000 a 3 000 euros por asalariado desplazado afectado por el incumplimiento, y de 4 000 a 6 000 euros en caso de reincidencia constatada en un plazo de dos años.

Se creará una multa administrativa en caso de falta de declaración de obras forestales o silvícolas. Su cuantía máxima se situaría en 5 000 euros por obra no declarada.

Por otra parte, el carácter suspensivo del recurso presentado por el empleador contra los títulos de cobro de las sanciones quedaría suprimido. Es decir, la oposición del empleador a la ejecución a las actuaciones judiciales no tendría por efecto suspender la acción de cobro de las multas administrativas. Tendría que pagar la sanción aunque la impugne.

### **Suspensión del trabajo desplazado en caso de falta de pago**

En caso de falta de pago de una sanción impuesta a un empleador por no respetar las reglas de trabajo desplazado o de reglamentación de trabajo aplicables a los asalariados desplazados en Francia, la DIRECCTE podría ordenar la suspensión de la prestación de servicios transnacional, es decir, del trabajo desplazado.

En concreto, el agente de control de la Inspección de trabajo que constate, al recibir la declaración previa de trabajo desplazado, que el empleador no abonó las cantidades requeridas de la sanción, lo transmitiría por informe fundamentado a la DIRECCTE. A continuación, ésta informaría rápidamente al empleador, antes del inicio de la prestación, del fallo constatado y solicitaría su subsanación, mediante el abono de las cantidades debidas. Solo en ausencia de regularización antes de empezar la prestación podría la DIRECCTE ordenar, dada la gravedad de los hechos y por decisión motivada, la suspensión del desplazamiento. Terminaría dicha suspensión cuando el empleador pagara la multa. En caso de no respetar la decisión de suspensión de la DIRECCTE, el empleador sería objeto de nueva multa de una cuantía máxima de 10 000 euros por asalariado afectado.

Por otra parte la obligación de vigilancia del contratista o del promotor que contacte con un empleador que desplaza asalariados se vería extendida al pago de las sumas debidas en concepto de sanciones administrativas. Así, deberían comprobar al concluir el contrato de prestación de servicio internacional que el empleador ha cumplido, en su caso, con el pago de las multas.

### **Flexibilizar las exigencias en caso de desplazamiento por su propia cuenta**

El empleador que desplaza a un asalariado por su cuenta, sin que exista contrato entre éste y un destinatario se verá exonerado de efectuar una declaración previa de trabajo desplazado y de designar un representante en Francia.

## **Simplificar los desplazamientos transfronterizos o para determinadas actividades**

El texto prevé que el empleador establecido que ejerza su actividad en una zona fronteriza y que desplace uno o varios asalariados a esta misma zona podría ver sus obligaciones adaptadas (declaración previa de desplazamiento, designación de un representante en Francia, traducción de documentos al francés para la Inspección de trabajo o tarjeta de identificación profesional de asalariados en obras públicas) por vía de un acuerdo internacional entre Estados fronterizos. Este acuerdo determinaría el perímetro de cada zona fronteriza y podría concretar las actividades excluidas de su campo de aplicación.

Por otra parte, se vería exento de declarar el trabajo desplazado y de designar un representante en Francia, el empleador que desplazase un asalariado ejerciendo una actividad incluida en una lista fijada mediante una orden, para prestaciones de corta duración en el marco de eventos concretos. La duración máxima del desplazamiento, en un periodo de referencia, sería fijada para cada actividad por dicha orden. Un decreto adaptaría también la obligación de presentar los documentos traducidos al francés a la Inspección de trabajo. Podría ser el caso, por ejemplo, del empleador que desplace un artista asalariado que se produce puntualmente en Francia o un profesor asalariado que intervenga en una conferencia en una universidad francesa.

Las empresas de trabajo temporal y las agencias de modelos no estarían afectadas por estas condiciones particulares de desplazamiento.

## **Extender los casos de cese de actividad en un emplazamiento por trabajo ilegal**

Se aplicaría a todas las situaciones de fraude en materia de trabajo ilegal, cualquiera que sea la naturaleza de la actividad del empleador, la sanción subsidiaria, ordenada por el Prefecto, de cese de actividad en el emplazamiento concernido por el delito, cuando el trabajo que se ejerce es fuera de un establecimiento y no permite al Prefecto ordenar el cierre temporal de dicho establecimiento. Actualmente esta posibilidad subsidiaria solo queda abierta para las obras de construcción y obras públicas.

## **Asimilar el fraude en el establecimiento a trabajo no declarado**

El Gobierno desea crear un nuevo supuesto de infracción de trabajo ilegal por simulación de actividad: «el hecho de servirse de manera abusiva de las disposiciones aplicables al desplazamiento de asalariados, cuando el empleador de los mismos ejerce en el territorio del Estado establecido actividades relativas únicamente a gestión interna o administrativa, o

cuando su actividad se realiza en Francia de manera habitual, estable y continua». Esta situación se denomina de manera habitual «fraude en el establecimiento».

### **«Name & shame» sistemático de los condenados por trabajo ilegal**

La pena complementaria de visualización y difusión por los servicios del ministerio de Trabajo, en un sitio Internet dedicado, de las decisiones de condena por trabajo ilegal, actualmente pronunciado de manera facultativa por los tribunales, será sistemática. Solo por «decisión especialmente motivada» podrá el juez decidir no ordenar la visualización o la difusión de la decisión de condena, «al considerar las circunstancias de la infracción y la personalidad del autor». La publicidad en la sede online del ministerio de Trabajo tendrá una duración máxima de un año.

### **Crear un derecho de comunicación a la Inspección de trabajo en materia de trabajo ilegal**

Para investigar y constatar las infracciones de trabajo ilegal, los agentes de control de la Inspección de trabajo podrían disponer de un nuevo derecho de comunicación que les permita obtener, sin que se les oponga el secreto profesional, cualquier documento, información o elemento de información útil a su misión incluyendo, señala el proyecto, procedentes de «terceros» que están fuera de causa, como pueda ser el caso de las Administraciones, los organismos de protección social, los proveedores o los clientes del empleador controlado. No importaría el soporte utilizado para conservar los documentos. Este derecho también podría permitir la copia de extractos de los documentos comunicados. Los documentos e informaciones deberían ser comunicados al agente, de manera gratuita, en los 30 días siguientes a su solicitud por escrito.

También se indicaría que los agentes «pueden obtener, durante sus visitas, comunicación de cualquier documento contable o profesional, o de cualquier otro elemento de información, apropiados para facilitar el cumplimiento de su misión» y «hacerse con una copia inmediata, por cualquier medio y sobre cualquier soporte».

### **Suprimir el «derecho de timbre»**

El proyecto también prevé suprimir la disposición que prevé el pago por el empleador de una contribución global por cada asalariado desplazado, en el momento de la declaración de desplazamiento en línea. Esta contribución nunca fue aplicada y sus disposiciones reglamentarias de aplicación ya han sido suprimidas por un decreto de 9 de febrero.



## **En materia de igualdad entre mujeres y hombres**

### **Medir la divergencia de remuneración entre hombres y mujeres**

En las empresas con al menos 50 asalariados, el respeto del principio de igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres, para un mismo trabajo o para un trabajo de valor igual, se garantizaría, en concreto, sobre la base de un indicador calculado y anonimizado que mida las posibles divergencias de remuneración según modalidades que serían definidas por decreto.

Esta medida entraría en vigor en la fecha fijada en el decreto, a más tardar el 1 de enero de 2019 para las empresas con más de 250 asalariados y el 1 de enero de 2020 para aquéllas cuyo personal esté comprendido entre 50 y 250 asalariados.

### **Establecer un balance de la acción de la rama o sector profesional**

Por otra parte, el informe anual de actividad redactado por la comisión paritaria permanente de negociación e interpretación en cada rama debería incluir, según el proyecto de ley, «un balance de la acción de la rama en favor de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres». Actualmente, este informe debe, en concreto, referirse a los acuerdos colectivos de empresa sobre la duración del trabajo.

### **Informar en las vías de recurso en cuanto a acoso sexual**

Finalmente, se crearía la obligación (que afectaría al empresario) de informar por todo medio (como, por ejemplo, mediante carteles) a los asalariados y a los candidatos, en los lugares de trabajo así como en los locales o en la puerta de los locales donde se realiza la contratación, «de las acciones contenciosas civiles y penales abiertas en cuanto a acoso sexual y los datos de las autoridades y servicios competentes». La lista de estos servicios se definiría mediante un decreto.