

FRANCIA

LO QUE CAMBIA A PARTIR DEL PRIMERO DE SEPTIEMBRE¹⁸

Entre las leyes publicadas este verano en el Diario oficial, cuatro implican medidas que tienen un impacto en el derecho social: la ley sobre la sociedad de la confianza, la ley sobre el secreto de los secretos empresariales, la ley contra las violencias sexuales y sexistas y la ley para la programación militar. Por otra parte, medidas adoptadas en materia de recursos humanos (RR HH) por textos previos entran en aplicación ahora. Presentamos un panorama de las principales novedades sociales que deben tenerse en cuenta.

1.- Las medidas en materia de RR HH adoptadas este verano

Durante el verano, el Parlamento adoptó varios textos que tienen incidencia en esta materia:

- la ley sobre el secreto de los secretos empresariales, de 30 de julio (publicada el 31 de julio), que transpone, en derecho interno, una Directiva europea del 8 de junio de 2016, y que precisa las modalidades que permiten reconciliar una protección eficaz del secreto de los asuntos con la garantía de preservar la libertad de expresión, no solamente de los periodistas, sino también de los lanzadores de alertas y los representantes de las personas;
- la ley del 10 de agosto para un Estado al servicio de la sociedad de confianza (publicada el 11 de agosto), que prevé y encuadra el derecho al error, extiende el procedimiento de rescripto¹⁹, autoriza el establecimiento de un único boletín de nómina para los CDD con duración inferior a un mes;
- la ley del 3 de agosto sobre las violencias sexuales y sexistas (publicada el 5 de agosto), que refuerza el delito de acoso sexual, incluyendo las observaciones y los comportamientos sexistas y modifica, por lo tanto, el contenido de la información hecha por el empresario sobre el acoso sexual;
- la ley de programación militar para los años 2019 a 2025, del 13 de julio (publicada el 14 de julio), que anima los asalariados a participar en la reserva operativa mediante días de autorización de ausencia y la subvención de los días de descanso.

¹⁸ A partir del artículo publicado en el boletín nº 1011 del «Dictionnaire permanent» («Éditions Législatives»).

¹⁹ Se trata de un trámite que asegura, jurídicamente, las relaciones entre las empresas y las Cajas recaudadoras de las cotizaciones a la Seguridad social.

La ley para un futuro profesional, adoptada el día uno de agosto de 2018, será comentada en próximos boletines. Lo mismo que la ley sobre la inmigración, adoptada el día uno de agosto de 2018 y que acaba de ser validada por el Consejo constitucional el 6 septiembre.

2.- Ley sobre el secreto de los negocios: impacto sobre el derecho a la información de los asalariados y de los representantes del personal.

Esta ley está destinada a garantizar la transposición, al derecho francés, de la Directiva 2016/943/UE, del 8 de junio de 2016, sobre la protección de los conocimientos técnicos y la información comercial no revelada. La aplicación de sus disposiciones se supedita a la publicación de un decreto que fije las modalidades del secreto comercial.

Después de haber sentado el principio general del respeto del secreto de los asuntos, definido las informaciones sometidas a este secreto y fijado las condiciones en las cuales la protección del secreto está garantizada, la ley del 30 de julio de 2018 determina excepciones que se refieren en particular a los representantes del personal y los lanzadores de alertas.

NOTA: Se protege de conformidad con el secreto de los asuntos toda información que responda a los siguientes criterios: «no ser, en sí misma o en la configuración y el montaje exactos de sus elementos, generalmente conocida o fácilmente accesible para las personas familiares de este tipo de información debido a su sector de actividad; reviste un valor comercial, efectivo o potencial, a causa de su carácter secreto; es objeto de la parte de su tenedor legítimo de medidas de protección razonables, habida cuenta de las circunstancias, para conservar su carácter secreto(Código de comercio, artículo 151-1)».

Así el secreto de la información revelada no es oponible cuando, con motivo de una acción judicial relativa a un ataque al secreto de los asuntos

(Código de comercio, artículos L. 151-8 y L. 151-9):

- la obtención de la información protegida se produjo en el marco del derecho a la información y a la consulta de los asalariados y de los representantes del personal;
- la divulgación por los asalariados de la información protegida a sus representantes se produjo en el marco del ejercicio legítimo de sus funciones, y por lo tanto esta revelación fue necesaria para este ejercicio;

- la obtención, la utilización o la revelación de este secreto se produjo para revelar, con el fin de proteger el interés general y de buena fe, una actividad ilegal, una falta o un comportamiento reprobable, incluso en el ejercicio del derecho de alerta.

NOTA: Aparte de estas hipótesis, los jueces podrán decidir, además de la prescripción de medidas que impidan o pongan fin al atentado producido por la revelación del secreto, el pago de daños y perjuicios por los que hayan revelado información protegida por el secreto de los asuntos (Código de comercio, artículos L. 152-3-1 a L. 152-5).

3.- Ley para un Estado al servicio de una sociedad de confianza: medidas por las que se simplifican las relaciones del empresario con la Administración

El siguiente cuadro presenta las diferentes medidas por las que se facilitan las gestiones administrativas en materia de RR HH, acompañadas de su fecha de aplicación. La mayoría se supedita a la publicación de decretos de aplicación.

Medida	Derecho al error (artículo 2).
Descripción de la medida	El empresario (al igual que cualquier otra persona) que no cumplió, por primera vez, una norma aplicable o que cometió un error material en una solicitud de información, podrá regularizar esta situación para evitar ser sancionado dentro del plazo señalado por la administración afectada (CRPA ²⁰ , artículo L. 123-1). Este derecho a regularización se excluye: <ul style="list-style-type: none"> - en caso de mala fe o fraude. La prueba incumbe a la administración; - en caso de una sanción distinta de la pecuniaria (directa o indirecta); - en caso de sanción requerida, para la aplicación del derecho europeo por la violación de normas de seguridad de las personas y bienes, prevista por un contrato en particular.
Observaciones a partir del estudio de impacto	«Los errores gruesos o que dan prueba de una negligencia grave, no pueden, por naturaleza, cometerse de buena fe y, por lo tanto, se excluyen del beneficio del derecho al error. Tal es el caso del defecto de transmisión por el empresario del DSN ²¹ que constituye una forma de trabajo disimulado y revela, al menos, una negligencia de una particular gravedad». Lo mismo ocurre en el caso del empresario que no efectuó la declaración preliminar a la contratación de un nuevo asalariado. Este empleador no podrá beneficiarse del derecho al error ya que tal omisión ha impedido al nuevo asalariado de beneficiarse de una protección social y está incluida, por lo tanto, en los casos de trabajo disimulado. Este derecho a regularización se refiere a la Administración en su conjunto: Estado, colectividades locales, EPA, organismos encargados de una misión de servicio público incluyendo a los organismos de seguridad social.

²⁰ Código de las relaciones entre el público y la administración (CRPA).

²¹ Declaración social nominativa (DSN).

	Sólo es contemplada la sanción administrativa. La regularización de una situación no es posible cuando la ignorancia de la norma contemplada da lugar a una sanción penal.
Entrada en vigor	El 12 de agosto de 2018.

Medida	Derecho al control (artículo 2).
Descripción de la medida	<p>El derecho al control permite al empresario (o cualquier otro administrado) obtener la validación de sus prácticas o intenciones, o corregirlas. La Administración solicitada procede a este control en un plazo razonable, excepto en caso de mala fe, de demanda abusiva o de una demanda que tenga como resultado comprometer el buen funcionamiento del servicio o poner a la Administración en la imposibilidad material de llevar este control a bien (CRPA, artículo L. 123-3).</p> <p>Las conclusiones obtenidas después de este control son oponibles a la Administración que las redacte, excepto cambio de circunstancias o de un nuevo control que den lugar a otras conclusiones.</p>
Observaciones a partir del estudio de impacto	<p>Con el derecho al error, el derecho al control permite evitar sanciones administrativas pecuniarias en caso de detección de errores, cuando se dan las condiciones para beneficiarse del derecho al error.</p> <p>La solicitud de la realización de un control no tiene ni por objeto ni por efecto permitir que la persona afectada se libere del respeto a las obligaciones legales y reglamentarias que le incumben por otra parte. No cabría prevalerse de una solicitud de realización de un control para no respetar sus obligaciones o para suspenderlas a la espera de la realización de este control.</p>
Entrada en vigor	El 12 de agosto de 2018.

Medida	Una advertencia, en lugar de una multa (artículo 18).
Descripción de la medida	<p>En caso de caso de un incumplimiento establecido del empresario, el director de la Direccte puede, en lugar de imponer una multa, notificar al autor del incumplimiento una advertencia, debido al comportamiento del autor, y, en particular, de su buena fe (Código de trabajo, artículos L. 8115-1 a L. 8115-6).</p> <p>Si un incumplimiento de la misma naturaleza se produce en el plazo de un año después de la advertencia, el límite máximo de la multa administrativa se aumenta en un 50% (Código de trabajo, artículo L. 8115-3).</p>
Observaciones a partir del estudio de impacto	<p>Se contemplan los incumplimientos de las duraciones máximas del trabajo, de las duraciones mínimas del descanso, de la obligación de establecer un cálculo de la duración del trabajo, del Smic y de los mínimos convencionales, de las normas de higiene, de restauración y de alojamiento y de las condiciones técnicas de protección para los trabajos de construcción y de ingeniería civil.</p> <p>Las multas administrativas previstas en materia de seguridad en el trabajo, en particular, en caso de incumplimiento de la detención de la obra o de la actividad, notificada a causa de la existencia de exposición</p>

	de trabajadores a peligros graves e inminentes no están contemplados. Lo mismo ocurre con las multas en cuanto a lucha contra el fraude en el desplazamiento transnacional.
Entrada en vigor	El 12 de agosto de 2018.

Medida	Naturaleza oponible de circulares (artículo 20).
Descripción de la medida	<p>En cuanto las instrucciones, las circulares, las notas y las respuestas ministeriales que emanan de las Administraciones centrales del Estado se publicaron en un sitio de Internet dedicado designado por decreto, los empresarios y los asalariados (como todos los administrados) podrán hacerlas valer ante la Administración, con tal que no afecten a los derechos de terceros (CRPA, artículo 312-3).</p> <p>La naturaleza oponible permite a su autor aplicarla a quienes están dentro de su ámbito de aplicación y a sus destinatarios invocarla contra la Administración.</p>
Observaciones a partir del estudio de impacto	<p>El carácter oponible de las instrucciones y circulares producidas por las Administraciones centrales del Estado va a aportar al administrado, que cumpla de buena fe, una seguridad jurídica reforzada en la aplicación y la interpretación de las normas de derecho positivo. Estará, en efecto, garantizado contra los cambios de interpretación de la Administración central durante tanto tiempo como ésta última tarde en modificar y publicado de manera regular su nueva interpretación.</p> <p>Para la entrada en vigor de esta norma es necesario un decreto que fije, por una parte, las condiciones y modalidades según cuáles las instrucciones y circulares que emanan de toda Administración se publican y, por otra parte, la lista de los sitios de Internet elegidos a efectos de la sola publicación de las instrucciones y circulares emanando de las Administraciones centrales del Estado.</p>
Entrada en vigor	Pendiente de un decreto de aplicación.

Medida	Rescripto por el reglamento interior (artículo 21).
Descripción de la medida	<p>El empresario puede pedir al inspector de trabajo que aprecie la conformidad total o parcial de reglamento interno establecido. Este último deberá pronunciarse de manera explícita. Su respuesta motivada, se notificará al empleador y comunicada a título informativo al Comité social y económico (o CE y CHSCT, según el caso) (Código de trabajo, artículo L. 1322-1-1).</p> <p>La decisión del inspector del trabajo es oponible en el futuro a la autoridad administrativa mientras la situación de hecho o la legislación no se hayan modificado (Código de trabajo, artículo L. 1322-1-1).</p>
Observaciones a partir del estudio de impacto	Este procedimiento de rescripto no es admisible si el inspector del trabajo ya se pronunció sobre la conformidad del reglamento interno mediante una decisión expresa (Código de trabajo, artículo L. 1322-1-1).
Entrada en vigor	A la espera de un decreto de aplicación que fije las modalidades de la solicitud del rescripto y de la respuesta.

Medida	Rescripto para el recurso a los aprendices (artículo 21).
Descripción de la medida	Para comprobar que cumple la condición sobre el número máximo de aprendices que puede acoger en su empresa, el empresario puede

	solicitar la autoridad administrativa información sobre las modalidades a considerar sobre el personal que sirve de base al cálculo del límite máximo de aprendices autorizados (Código de educación, artículo L. 124-8-1).
Observaciones a partir del estudio de impacto	Como recordatorio, el número máximo de aprendices que pueden ser recibidos en la empresa es del 15 % del personal en las empresas con 20 o más asalariados. Este procedimiento de rescripto no es admisible cuando ya se ha iniciado un control (Código de educación, artículo. L. 124-8-1).
Entrada en vigor	A la espera de un decreto de aplicación que fije las modalidades de la solicitud de rescripto y de la respuesta.

Medida	Rescripto para la afiliación al seguro desempleo de un mandatario social (artículo 21).
Descripción de la medida	El empresario puede pedir a Polo empleo que se pronuncie sobre el sometimiento a la obligación de seguro de desempleo de uno de sus mandatarios sociales o de una persona titular de un mandato social (Código de trabajo, artículo L. 5312-12-2).
Observaciones a partir del estudio de impacto	
Entrada en vigor	A la espera de un decreto de aplicación que fije las modalidades de la solicitud de rescripto y de la respuesta.

Medida	Rescripto para la tarjeta BTP (artículo 21).
Descripción de la medida	Un empresario del sector BTP (construcción y obras públicas) puede pedir a la Administración precisiones sobre la aplicación de la obligación de expedir una tarjeta de identificación profesional a sus asalariados. La pregunta debe ser precisa, nueva y presentar un carácter de seriedad (Código de trabajo, artículo L. 8291-3).
Observaciones a partir del estudio de impacto	Como recordatorio, todos los asalariados del sector BTP deben tener en su posesión una tarjeta de identificación profesional, que debe presentarse cada vez que un agente de control de lucha contra el trabajo ilegal lo solicite (Código de trabajo, artículo L. 8291-1).
Entrada en vigor	A la espera de un decreto de aplicación que fije las modalidades de la solicitud de rescripto y de la respuesta.

Medida	Generalización de la mediación en las Urssaf y en las cajas de la Seguridad social (artículo 34).
Descripción de la medida	Se designa a un mediador nacional en cada organismo del régimen general de la Seguridad social. Este mediador podrá tratar toda reclamación ante las Urssaf siempre que no se haya entablado un recurso contencioso. Formula recomendaciones. Su consulta suspende los plazos de recurso previstos para estas reclamaciones (Código de la Seguridad social, artículo L. 217-1-1).
Observaciones a partir del estudio de impacto	La decisión tomada por el mediador sólo es una recomendación y no vincula al organismo de la Seguridad social. Hasta la publicación del decreto de aplicación, los mediadores ya establecidos en algunos organismos de la Seguridad social siguen ejerciendo.

	En paralelo, un dispositivo de mediación está previsto con carácter experimental, durante tres años, destinado a solucionar los desacuerdos entre los empresarios y las Administraciones del Estado y los organismos de la Seguridad social. El decreto que fija las modalidades de esta experimentación precisará, seguramente, la articulación de este dispositivo con el mediador antes citado aquí arriba (artículo 36).
Entrada en vigor	A la espera de un decreto que precise las garantías que encuadra la mediación.

Medida	Limitación de la duración de los controles a título experimental (artículos 32 y 33).
Descripción de la medida	Con carácter experimental y por un período de tiempo de cuatro años, en las regiones Cumbres de Francia y Auvernia-Ródano-Alpes, el conjunto de los controles operados por las Administraciones contra las empresas con menos de 250 asalariados y cuya cifra de negocio anual no exceda de 50 millones de euros no podrán sobrepasar, en un mismo establecimiento, una duración acumulada de 9 meses sobre un período de tres años.
Observaciones a partir del estudio de impacto	Los controles en cuestión son los efectuados por las Administraciones enumeradas en el artículo 100, 3 del CPRA: Administraciones del Estado, colectividades territoriales, EPA, organismos encargados de misión de servicio público, incluyendo a los organismos de la Seguridad social (Urssaf, DGIFP, DGCCRF y DGDDI) en particular.
Entrada en vigor	A la espera de un decreto que precise las modalidades.

Medida	Una única nómina en los CDD con duración menor de un mes, a caballo de dos (artículo 18-II).
Descripción de la medida	Cuando la duración del contrato de temporada (estacional) o de uso es inferior a un mes, el empresario sólo emite una única nómina (Código de trabajo, artículo L. 1242-2).
Observaciones a partir del estudio de impacto	
Entrada en vigor	El 12 de agosto de 2018

4.- Las otras medidas de RR HH aplicables en la «reentrée» que no deben olvidarse

Medidas que tienen una incidencia en la gestión de los recursos humanos entran en aplicación, con la reanudación tras las vacaciones estivales, que resultan de textos adoptados hace varios meses. Entre las principales medidas, hay que tener en cuenta:

4.1.- Las novedades relativas a la nómina:

- Desde el día 1 de septiembre, armonización de las bases de cotización de la Seguridad social. El decreto ley nº 2018-474, del 12 de junio de 2018, prevé que la definición de la base de la CSG se convierta en la

referencia para las otras bases de cálculo de las exacciones sociales, en particular, la base para las cotizaciones a la Seguridad social.

- La modificación del tipo de pago del transporte en algunas zonas geográficas.
- A partir del día 1 de octubre de 2018, supresión total de la tasa de la contribución salarial para el seguro de desempleo.
- A partir del día 1 de enero de 2019, la fusión de los regímenes de jubilación complementaria Agirc y Arrco resultante del Ani de 17 de noviembre de 2017 (extendido por el decreto del 27 de julio de 2018: el tipo de referencia pasa al 127 %; habrá 2 tramos de cotizaciones: uno primero que comprende desde el primer euro y el importe que corresponde al límite máximo de la Seguridad social (el porcentaje de cotización será del 7,87 %) y uno segundo tramo que irá desde el importe del límite máximo de la Seguridad social (PSS) y el importe que corresponde a ocho veces el PSS (la tasa de cotización será del 21,59 %). Las cotizaciones AGFF, CET y GMP desaparecen. Se crea una nueva contribución de equilibrio general (CEG) destinada a compensar las cargas que resultan del paso a la jubilación antes de los 67 años de edad y de cumplir los compromisos en materia de jubilación de las personas que contribuyeron al GMP. Se crea una nueva CET (Contribución de equilibrio técnico), que se retendrá, sobre los tramos 1 y 2 al tipo de 0,35 %, a todos los asalariados.
- A partir del día 1 de enero de 2019, también se establece la introducción de la retención a cuenta, cuyo importe será objeto de una línea específica el boletín de pago (nómina).

4.2.- Novedades en derecho laboral

- El día 1 de agosto de 2018, finaliza el período transitorio en el que se autorizaba el trabajo dominical en los comercios situados en las zonas turísticas o en las PUCE tal y como se definía antes de la ley del 6 de agosto de 2015 (denominadas, por esta ley, «zonas turísticas y zonas comerciales»). Desde esta fecha, para que los asalariados puedan trabajar el domingo, el comercio afectado debe atenerse a las normas de derecho común fijadas por la ley del 6 de agosto de 2015, es decir, la empresa deberá estar cubierta por un acuerdo colectivo que implique las garantías previstas en los artículos L. 3132-25-3 y L. 3132-25-4 del Código de trabajo (o, en las empresas con menos de 11 asalariados, por una decisión unilateral con las mismas garantías). En su defecto, estos comercios están fuera de la legalidad y son merecedores de sanciones civiles y penales (artículo 7 de la ley nº 2017-1340, del 15 de septiembre de 2017). El período transitorio no ha sido prorrogado.

- A partir del 1 de enero de 2019, la obligación de negociar un acuerdo o de establecer un plan de acción de prevención de la

penosidad se convierte en obligatorio para todos los empresarios que <https://www3.fmovies.to/film/the-alphabet-murders.5k68j> empleen al menos 50 asalariados, cuando al menos un 25% de ellos estén expuestos a los 6 riesgos de penosidad elegidos por el C2P o cuando su índice de siniestralidad de conformidad con los accidentes de trabajo sea superior a 0,25 (ley nº 2018-670, del 30 de julio de 2018 y ley nº 2018-727, del 10 de agosto de 2018).

LA ASAMBLEA NACIONAL APRUEBA, EN PRIMERA LECTURA, LA LEY PACTE

En la votación del texto, en su primera lectura, el 9 de octubre de 2018, los diputados han ampliado el proyecto de ley relativo al crecimiento y a la transformación de las empresas (Pacte). De la definición del objeto social de la empresa a la armonización de los límites máximos sociales y fiscales, pasando por la adaptación de los dispositivos de ahorro salarial y ahorro para la jubilación, se han modificado todos los asuntos.

El texto ²² pasará ahora a ser examinado por el Senado. No parece probable que la adopción definitiva de la ley pueda producirse antes de la primavera el año 2019, ya que el examen de los proyectos de ley de presupuestos del Estado y de ley de financiación de la Seguridad social para el año 2019 va a monopolizar el calendario parlamentario durante el último trimestre del año 2018. Las distintas modificaciones introducidas por los diputados al proyecto de ley Pacte son detalladas a continuación.

Cabe añadir que determinadas medidas se transferirían a otros vehículos legislativos, en concreto, hacia los proyectos de ley presupuestaria de final de año para permitir su aplicación en el 2019. Tal sería, en particular, el caso de la disposición destinada a suprimir la tasa social sobre las sumas pagadas por las empresas de 50 a 249 asalariados de conformidad con la participación en los beneficios que integraría el PLFSS para 2019.

Los diputados extienden el campo de las nuevas normas vinculadas a los límites máximos

Los diputados han tenido en cuenta los cambios generados por la ley «futuro profesional», introduciendo la obligación de designar coordinadores de discapacidad y de acoso sexual en el campo de las futuras normas armonizadas de cálculo del personal y de sobrepaso de los límites máximos.

²² «Liaisons Sociales Quotidien» - L'actualité, Nº 17670, 11 de octubre de 2018.

Los diputados han mantenido el rumbo fijado por el Gobierno en el artículo 6 del proyecto de ley relativo al crecimiento y la transformación de las empresas: armonizar y simplificar los límites máximos sociales. Así han precisado, en particular, la norma para tomar en consideración la superación a la baja de un límite máximo y han ampliado el campo de las nuevas normas de cálculo del personal y de superación de los límites máximos en nuevas materias. Tengamos en cuenta que se añadió un artículo 6 bis al texto. Persigue el mismo objetivo que el artículo 6, pero en materia fiscal.

1.- Precisión sobre la consideración del cruce a la baja de un límite máximo

Según el proyecto inicial de la ley, la superación de un límite máximo de personal no se tendría en cuenta hasta que el mismo fuera alcanzado o superado durante cinco años civiles consecutivos, mientras que el paso a la baja se tendría en cuenta al cabo de un año. Los diputados precisaron que el paso a la baja debería, para ser tenido en cuenta, realizarse sobre un año civil completo (del 1 de enero al 31 de diciembre de un año determinado). Téngase en cuenta que la toma en consideración del cruce a la baja haría correr de nuevo, en su caso, la norma de toma en consideración de la superación al alza citada anteriormente.

2.- Extensión del campo de las nuevas normas de cálculo del personal y de superación de los límites máximos

Las nuevas modalidades para calcular los efectivos de personal y la superación de los límites máximos de personal, definidas por el proyecto de ley y que pasarían a ser fijados en el Código de la Seguridad social, se aplicarían también, según decidieron los diputados:

- a la obligación, en las empresas con al menos 250 asalariados, de designar un coordinador encargado de la lucha contra el acoso sexual y las actuaciones sexistas, introducida por la ley «futuro profesional»;
- a la obligación, en las empresas con al menos 250 asalariados, de designar un coordinador encargado de la discapacidad, creado por la ley «futuro profesional»;
- en relación con los niveles mínimos que deben respetar los interlocutores sociales para fijar la contrapartida obligatoria en descanso, en la realización de horas extraordinarias fuera del contingente anual (50 % de las horas suplementarias realizadas más allá del contingente para las empresas con hasta 20 asalariados y 100% a partir de 21 asalariados);

- al préstamo de mano de obra a las jóvenes empresas o a las pymes;
- a la simplificación de las soluciones de compartición de vehículo en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo de los asalariados de las empresas con al menos 250 asalariados;
- a la participación de los empresarios agrícolas con al menos 50 asalariados en el esfuerzo de construcción.

3.- Retroceso normativo en cuanto al límite máximo de personal vinculado al local sindical

Los diputados se volvieron atrás en relación con el aumento, previsto en el proyecto de ley inicial, de 200 a 250 asalariados, del límite máximo de personal a partir del cual el empresario debe poner a disposición de las secciones sindicales un local común que resulte conveniente para el ejercicio de la misión de sus delegados. Se conservaría, por lo tanto, el límite máximo actual de 200 asalariados.

4.- Modificaciones y supresión de algunos límites máximos de personal

La cifra de los efectivos de las empresas en las cuales el empresario, el presidente, el director general, el gerente, los miembros del comité de dirección y el cónyuge colaborador o asociado del empresario pueden beneficiarse del acuerdo de participación en los beneficios, de participación o del plan de ahorro de empresa se modifica: se trataría ahora de las empresas de 1 a 249 asalariados, contra las de 1 a 250 hasta ahora.

Del mismo modo, las pequeñas y medianas empresas que pueden beneficiarse del préstamo de mano de obra previsto en el artículo L. 8241-3 del Código de trabajo pasarían a ser las que tengan hasta 249 asalariados, frente a 250 actualmente.

Finalmente, el límite máximo, que no se debe superar, de 20 asalariados titulares de un contrato de duración indeterminada (CDI) para que una empresa agrícola pueda adherirse a la categoría de empleo-servicio agrícola, se suprimiría.

Los diputados enriquecen el aspecto «ahorro salarial»

Los diputados han completado generosamente las medidas del texto relativas al ahorro salarial. Así han introducido enmiendas destinadas a armonizar algunas normas relativas a la participación en los beneficios y a la participación, a extender el campo de la participación en los beneficios

de proyecto, o también a autorizar la definición en un acuerdo de participación en los beneficios de un objetivo de resultado plurianual.

«INTÉRESSEMENT» Y «PARTICIPATION»

La participación en los beneficios («intéressement») es un dispositivo de ahorro salarial que toda empresa puede establecer vía acuerdo. El asalariado percibe una prima cuyo importe y condiciones de pago se indica en el acuerdo de participación en los beneficios. Las sumas están inmediatamente disponibles, pero el asalariado puede elegir colocarlos en un plan de ahorro salarial o en una cuenta de ahorro-tiempo.

Es un dispositivo facultativo, pero si se establece en su empresa, tiene que afectar a todos los asalariados. No obstante, puede exigirse una condición de antigüedad en la empresa (tres meses como máximo).

Además, el acuerdo de participación en los beneficios debe prever un sistema de información de los asalariados y de comprobación de la ejecución del acuerdo. Con cada pago vinculado a la participación en los beneficios, el trabajador recibe una ficha, distinta de la nómina. Esta ficha precisa, en concreto, el importe de los derechos que se le asignan. Adjunta, la ficha lleva una nota para recordar las normas de cálculo y de distribución previstas por el acuerdo de participación en los beneficios.

Cuando el empleado deja la empresa, recibe un estado recapitulativo del conjunto de las sumas y valores mobiliarios ahorrados o transferidos. Este documento precisa si los gastos de mantenimiento de la cuenta son tomados a cargo por la empresa o si han sido descontados de los haberes.

Para calcular la cuantía de la participación en los beneficios existe una fórmula vinculada a los resultados o a los rendimientos de la empresa. El acuerdo de participación en los beneficios indica la fórmula de cálculo así como los criterios de distribución entre los asalariados. La distribución puede ser uniforme, proporcional al salario o al tiempo de presencia del asalariado, o combinar varios de estos criterios. El importe de la prima tiene un límite superior. En el año 2018, el límite superior está fijado en 19 866 euros. Además, la empresa puede pagarle un suplemento de participación en los beneficios. Su importe es libre, pero no puede sobrepasar los 19 866 euros para la prima de 2018.

Fiscalidad. Las sumas recibidas se someten a las contribuciones sociales (CSG, CRDS, etc.) y al impuesto sobre la renta salvo si se destinan a un PEE, un PEI o un Perco en el plazo de 15 días de su pago dentro del límite de 19 866 euros (en el año 2018).

La participación («participation») es un dispositivo que prevé la redistribución de una parte de los beneficios de la empresa en favor de los asalariados. Es obligatoria solamente en algunas empresas. El asalariado percibe una prima cuyo el importe depende de las normas establecidas por el acuerdo de participación. El asalariado puede pedir el pago inmediato de las sumas. En su defecto, son inalienables durante cinco años. El acuerdo indica cómo pueden invertirse las sumas.

La es obligatoria cuando la empresa emplea a 50 asalariados durante 12 meses, consecutivos o no, durante los 3 últimos ejercicios. Se establece la participación mediante un acuerdo entre la empresa y los asalariados o sus representantes. El acuerdo indica, en concreto, las normas de cálculo, asignación y gestión de la participación. Precisa también su duración.

Si se establece un dispositivo de participación en su empresa, afecta a todos los asalariados. No obstante, puede exigirse una condición de antigüedad en la empresa (tres meses como máximo).

El sistema de información tiene dos vertientes, la colectiva y la individual.

Información colectiva. Se indica el acuerdo de participación salvo si otro medio de información está previsto (por ejemplo, entrega del texto del acuerdo a cada asalariado). Cada año, en los seis meses que siguen al cierre del ejercicio, se redacta un informe relativo al acuerdo de participación. Se presenta al comité de empresa. Si éste no existe, el informe va dirigido directamente a cada asalariado.

Información individual. Mediante un libreta de ahorro salarial que le presenta los dispositivos establecidos en la empresa. Con cada pago vinculado a la participación se recibe una ficha, distinta de la nómina. Esta ficha precisa, en concreto, el importe de los derechos asignados. Acompaña a la ficha implica una nota para recordar las normas de cálculo y de distribución previstas por el acuerdo de participación.

Cuando se deja a la empresa, se recibe un estado recapitulativo del conjunto de las sumas y valores mobiliarios ahorrados o transferidos. Este documento precisa si los gastos de mantenimiento de la cuenta son asumidos por la empresa o deducidos de los haberes.

El importe de la participación es aleatorio, ya que resulta de los beneficios obtenidos por la empresa. Después del cierre del ejercicio, la empresa calcula la parte de los beneficios que deben distribuirse entre los asalariados (la reserva especial de participación). Debe utilizar una fórmula de cálculo fijada por la ley. Otra fórmula es posible a condición de no ser menos favorable.

La distribución de la prima entre los asalariados puede ser: uniforme, proporcional al salario o al tiempo de presencia del asalariado, o combinar varios de estos criterios. El límite anual de la prima de participación está fijado en 29 799 euros en el año 2018. Cabe suplementar la participación con el mismo límite indicado anteriormente. Disponibilidad de la prima (pago o bloqueo).

Pago inmediato. Si desea obtener el pago inmediato de la prima (entera o parcial), debe pedirse en el plazo de 15 días a partir de la fecha en la que se informa del importe asignado a los interesados. Las sumas se le pagan a más tardar el último día del quinto mes que sigue el cierre del ejercicio. Pasado este plazo, se paga un interés de demora.

Bloqueo de las sumas. Si no se pide el pago inmediato de la prima, ésta se bloquea durante cinco años (ocho años en ausencia de acuerdo de participación). El inicio del plazo (de cinco u ocho años) es el primer día del sexto mes que sigue el ejercicio.

No obstante, puede pedir el desbloqueo anticipado de las sumas en algunos casos. Los más corrientes son los siguientes: matrimonio, conclusión de un Pacs²³, nacimiento o adopción de un tercer hijo, divorcio, separación, disolución de un Pacs, con la guarda al menos de un hijo, invalidez (del asalariado, de su cónyuge o pareja de Pacs, o de sus hijos), muerte (asalariado, cónyuge o pareja de Pacs), ruptura del contrato de trabajo, o sobreendeudamiento.

La solicitud de desbloqueo anticipado debe producir en los seis meses siguientes al acontecimiento. No obstante, puede producir en cualquier momento en caso de ruptura del contrato de trabajo, muerte, incapacidad y sobreendeudamiento.

Colocación de las sumas inalienables. El acuerdo de participación puede prever las siguientes inversiones: asignación de las sumas a un plan de ahorro salarial (PEE, PEI o Perco), asignación de las sumas a una cuenta corriente bloqueada que la empresa debe dedicar a inversiones. No obstante, las sumas no pueden colocarse por completo en una cuenta bloqueada.

Si no se pide ni el pago inmediato ni la colocación en un PEE o un PEI de las sumas asignadas, son puestas automáticamente en su mitad en un Perco, si existe uno en la empresa. La otra mitad se coloca según las condiciones previstas en el acuerdo.

Fiscalidad. Las sumas percibidas se someten a las contribuciones sociales. Las sumas bloqueadas se eximen del impuesto sobre la renta. En caso de pago inmediato de los derechos, el importe liberado se somete al impuesto sobre la renta.

1.- Subida del límite máximo de la prima de participación en los beneficios

La prima de participación en los beneficios se limita actualmente a la mitad del límite máximo anual de la Seguridad social (Pass) por beneficiario, lo que representa 19 866 euros en el año 2018. Según una enmienda, este límite máximo se llevaría hasta los tres cuartos del Pass, lo que representa 29 799 euros. El objetivo que es «alinear el tope individual de la participación en los beneficios con el de la participación». En paralelo, una segunda enmienda prevé armonizar los límites máximos de exención de impuesto sobre la renta al mismo nivel, «con el fin de

²³ El PACS (Pacto Civil de Solidaridad) es un contrato por el que se organiza la vida común de dos personas adultas, del mismo sexo o de distinto sexo, que viven bajo el mismo techo. Fiscalmente, permite a dos concubinarios figurar en la misma declaración de impuesto. El Pacs se instauró en el Código civil francés por la ley del 15 de noviembre de 1999.

seguir fomentando la colocación de las sumas de la participación en los beneficios sobre dispositivos de ahorro salarial».

2.- Objetivo de resultado plurianual en materia de participación en los beneficios

Según la legislación actual, para tener derecho a un tratamiento fiscal favorable para el empresario y el asalariado, la participación en los beneficios colectiva de los asalariados debe presentar un carácter aleatorio y, en particular, resultar de una fórmula de cálculo vinculada a los resultados de la empresa sobre un período de un año o menos. Los diputados han ampliado esta fórmula de cálculo permitiendo que pueda completarse con un objetivo plurianual vinculado a los resultados o a los rendimientos de la empresa. Según la exposición de motivos de esta enmienda, tal disposición permitiría prever la retrocesión de una fracción de las posibles plusvalías en la cesión de los títulos de la sociedad a la colectividad de los asalariados.

3.- Posibilidad de distribuir los remanentes que resultan de la participación en los beneficios

Contrariamente a las normas aplicables en cuanto a participación, la legislación actual no permite la distribución de los remanentes que resultan de la aplicación de los límites máximos individuales de pago de la participación en los beneficios. «Con objeto de simplificación y armonización», los diputados han introducido una enmienda que permitirá la distribución de este remanente entre los asalariados que no hubieran alcanzado el límite máximo. Esta distribución debería efectuarse según las mismas modalidades que la distribución original.

4.-Ampliación del campo de la participación en los beneficios de proyecto

Actualmente, un acuerdo de participación en los beneficios de proyecto puede establecerse con dos requisitos acumulativos:

- la empresa dispone ya de un acuerdo de participación en los beneficios;
- la empresa contribuye con otras empresas a una actividad caracterizada y coordinada.

La participación en los beneficios de proyecto puede referir a todos o a parte de los asalariados. Los diputados se propusieron extender el campo de este dispositivo autorizándolo para proyectos internos de la empresa, «definiendo un objetivo común a todos o a parte de los asalariados de la empresa».

5.- Un PEE modelo para las empresas con menos de 50 asalariados

El proyecto de ley prevé disposiciones destinadas a desarrollar el establecimiento de acuerdos de participación, de participación en los beneficios o planes de ahorro salarial por parte de las ramas profesionales, en favor de las empresas de la rama, y en particular de las más pequeñas, que podrían optar por la aplicación directa del acuerdo así negociado. Una enmienda completa el dispositivo previendo que las ramas propondrían, en particular, «un reglamento modelo de plan de ahorro de empresa (PEE)», »para que la apertura de tal plan de ahorro no constituya una dificultad y un coste suplementario» para las empresas.

6.- Adquisición de empresas por los asalariados

Para garantizar el desarrollo de los fondos comunes de colocación de empresa (FCPE), que permiten a los asalariados movilizar su ahorro salarial para comprar o tomar el control de su empresa, los diputados han aumentado el importe que podía ser destinado al FCPE de recuperación. Así pues, el límite anual de los pagos se elevaría hasta resultar equivalente a la remuneración anual del asalariado (en vez de una cuarta parte de su remuneración anual).

Además se reducirían las condiciones de instauración de un FCPE de recuperación. Los diputados quieren que, en la operación de rescate, pueda implicarse un número menor de asalariados: al menos diez asalariados en las empresas con más de 50 asalariados o al menos el 20% de los asalariados en las empresas con hasta 50 asalariados (en vez de, respectivamente, 15 asalariados y una cuota del 30%).

Finalmente, los plazos mínimos de detención de los títulos en el PEE se reducirían de cinco a tres años. Los diputados no fijaron un plazo máximo.

7.- Extensión de los casos de liberación anticipada de los capitales

En el marco de un plan de ahorro de jubilación de empresa (PEE), las acciones o partes adquiridas por la cuenta de los asalariados y antiguos asalariados no pueden entregarse sino al expirar un plazo de al menos cinco años (plazo que se reduciría a tres años), a contar a partir de la fecha de adquisición de los títulos. La normativa actual permite liberar estos haberes de manera anticipada en algunas situaciones (en particular, matrimonio o conclusión de un Pacs, muerte del interesado, su cónyuge o su socio vinculado por un Pacs, incapacidad, etc.) o en caso de revocamiento de opciones. Los diputados han querido ampliar los casos de liberación anticipada de los capitales del PEE en favor de la adquisición de acciones de la empresa cuando ésta hubiera distribuido una parte de sus resultados en el PEE.

8.- Transferencia de empresa y plan de ahorro de empresa

Según un fallo del Tribunal de casación, del 19 de mayo de 2016, en caso de transferencia de empresa (cesión, escisión o fusión), un asalariado, si posee derechos en el plan de ahorro de empresa establecido por el empresario saliente, tan sólo dispone de la facultad de transferir sus haberes al plan de ahorro de empresa, si existe, de su nuevo empleado.

Una enmienda modifica la redacción de la legislación con el fin de «permitir la existencia de la posibilidad de transferencia de un plan de ahorro de empresa, cuando sea posible, de acuerdo con lo que está ya en vigor para la participación y la participación en los beneficios». Eso permitiría «la continuación en la nueva empresa del PEE en vigor con el primer empleador».

9.- Límite máximo de salario tenido en cuenta en el cálculo de la participación

Actualmente, la reserva especial de participación se calcula proporcionalmente al salario percibido, sin que pueda superar en cuatro veces el límite máximo anual de la Seguridad social (158 928 euros en el año 2018). Una enmienda propone reducir este límite máximo a tres veces el Pass, lo que representa 119 196 euros.

10.- Acompañamiento de los asalariados en sus decisiones de inversión

El nuevo texto completa la información determinada por el reglamento del plan de ahorro de empresa, con el fin de reforzar el acompañamiento de los asalariados en sus decisiones de inversión. Así pues, el reglamento del plan de ahorro de empresa debería prever «la aplicación modalidades de una ayuda para que los beneficiarios tomen sus decisiones».

La Asamblea nacional flexibiliza las disposiciones del proyecto de ley Pacte relativas al ahorro para la jubilación

Los parlamentarios han querido precisar las condiciones de aplicación de la tasa social en relación con los pagos realizados en un Perco ²⁴invertido en títulos pyme. Los diputados acentuaron también la limitación de los

²⁴ Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), es un plan de ahorro colectivo para la jubilación. Se trata de un dispositivo de empresa que permite a los asalariados constituir un ahorro con la ayuda de su empleador. Las sumas pagadas se bloquean hasta la jubilación, excepto en caso de liberación excepcional. Los pagos del asalariado pueden ser completados por contribuciones de la empresa (abundamientos). En el momento de la jubilación, las sumas están disponibles en forma de ingresos o, si el acuerdo colectivo lo prevé, en forma de capital. Más información a través de este enlace:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10260>

gastos y comisiones de transferencia de los derechos entre dispositivos de ahorro para la jubilación. La entrada en vigor de la reforma del ahorro para la jubilación se programa al 1 de enero de 2020.

1.- Facilitar la transferencia de derechos entre dispositivos de ahorro para la jubilación

Para desarrollar el ahorro para la jubilación, el proyecto de ley preveía desde el principio disposiciones permitiendo la portabilidad de los derechos individuales de un plan hacia otro. A este respecto, inicialmente estaba previsto:

- limitar el importe de los gastos efectuados con motivo de una transferencia a tan sólo el 3 % de los derechos adquiridos;
- y que estos gastos sean nulos después de un período de cinco años, a partir del primer pago en el plan o cuando la transferencia se produjese a partir de la liquidación de la pensión en un régimen obligatorio.

Una enmienda prevé ir más lejos al limitar los gastos ocasionados con motivo de una transferencia a un máximo del 1% de los derechos adquiridos.

2.- Reforzar la competencia entre prestadores de servicios financieros

Los diputados consideraron que las normas relativas a las transferencias de derecho individuales, previstas por el texto inicial eran insuficientes para que «el aspecto concurrencial de esta reforma fuera perfectamente operativo». Según los términos de su enmienda, «es esencial que la gestión de los planes abiertos en un marco colectivo pueda, por iniciativa del suscriptor, transferirse a un nuevo prestador de servicios financieros, según modalidades contractuales determinadas desde el principio». Así pues, el nuevo texto prevé que los planes de ahorro para la jubilación individuales que den lugar a la adhesión a un contrato de seguro de grupo cuya ejecución está vinculada al cese de la actividad profesional y los planes de ahorro de empresa para la jubilación deberían prever las condiciones en las cuales la asociación suscriptora o la empresa podrían cambiar de prestador de servicios. Además la transferencia debería producir en un plazo que no podría exceder 18 meses tras la solicitud.

3.- Flexibilizar los reglamentos curso del Perco

El proyecto de ley Pacto prevé extender la tasa social a tanto alzado reducida al 16 % (en vez del 20 %), que ya es aplicable para el ahorro salarial ingresado en un Perco, cuyos fondos se invierten como mínimo en

un 7 % en títulos de pequeñas y medianas empresas y empresas de tamaño intermedio, a todo plan de ahorro de empresa para la jubilación. No obstante, para beneficiarse de esta tasa reducida, los fondos deberían invertirse al menos en un 10% en títulos susceptibles de emplearse en un plan de ahorro en acciones destinado a la financiación de las empresas (PEA-PME), y esto incluso para el Perco.

Por lo tanto, una enmienda prevé disposiciones transitorias «para que las empresas que habían negociado o habían renegociado el reglamento de un Perco con un límite mínimo de inversión del 7% en título de PEA-PME sigan beneficiándose de la cuota social a tanto alzado reducida hasta la próxima renegociación de este plan». Los Perco que cumplan las condiciones actuales para beneficiarse de la cuota del 16 % seguirían beneficiándose durante tres años a partir de la entrada en vigor de la disposición en cuestión.

4.- Limitar los gastos máximos de gestión de los Perco

Una enmienda prevé que los gastos de gestión de los Perco de los antiguos asalariados sean objeto de límites máximos fijados por decreto, cuyo «nivel conveniente» se determinaría a través de concertaciones.