

FRANCIA

AHORRO SALARIAL: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA ¹¹

Un nuevo Proyecto de Ley para el *“desarrollo de la participación y del accionariado de los trabajadores asalariados”* ha sido aprobado por el Consejo de Ministros el 21 de junio de 2006. Este texto –que incumbe a los Ministros de Economía, Thierry Breton, de Cohesión Social, Jean-Louis Borloo, y delegado al Empleo, Gérard Larcher- pretende asociar e interesar a los trabajadores asalariados en el funcionamiento y resultados de la empresa. El proyecto contiene igualmente un capítulo consagrado a diferentes medidas de orden social, introduciendo la creación de un “Permiso de Movilidad”, primera medida del nuevo ámbito –que, sin duda, va a desarrollarse paulatinamente desde ahora, de la *“Seguridad de los trayectos profesionales”*, en el mercado del empleo, cada vez más cambiante e inseguro para los trabajadores.

Participación en los beneficios o prima de “interesamiento”.

En lo que se refiere a las modalidades ya existentes de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, este proyecto de ley no modifica el plazo de mantenimiento de las sumas ahorradas, que seguirá siendo de cinco años, pero según la Exposición de Motivos, el Gobierno desearía modificar la lista de posibilidades de “desbloqueo” anticipado de estas sumas. Así, después de llevar a cabo una consulta a los interlocutores sociales, debería proponer una revisión del Decreto relativo a la salida anticipada del dispositivo.

Por otra parte, el método de cálculo de la reserva de participación se mantiene igualmente en su estado actual, pero servirá para definir un “mínimo legal” que pueda *“ser aumentado en caso de necesidad y en función de los resultados específicos que se obtengan en un año”* y sometiendo estas sumas suplementarias al mismo régimen fiscal y social aplicado a las provenientes del cálculo de base. Sin embargo, una empresa podrá utilizar una fórmula derogatoria para el cálculo de la participación, sobre la base de *“criterios perennes para el reparto de los frutos del crecimiento”*.

El Proyecto de Ley prevé que:

- El Consejo de Administración de una empresa, el directorio o, en ausencia de dichas estructuras, el Jefe de empresa, tendrán la posibilidad de atribuir un *“dividendo del*

¹¹ *“Liaisons Sociales – Bref Social”* n° 14653, de 23 de junio de 2005.

trabajo”, bajo la forma de un suplemento de participación o de *“interesamiento”* (fórmula de participación sometida a un determinado procedimiento)

- Se podrá crear un *“interesamiento de proyecto”* por acuerdo colectivo. Esta modalidad permitirá a los trabajadores de empresas diferentes –pertenecientes o no a un mismo grupo empresarial, pero que contribuyan conjuntamente a una actividad caracterizada y coordinada- beneficiarse de un *“interesamiento”* en cuanto a los resultados de ese proyecto. Este *interesamiento* deberá inscribirse en el marco de acuerdos de *interesamiento* previamente existentes en las empresas concernidas y no podrá sobrepasar su duración de aplicación.
- Las ramas tendrán la obligación de negociar –en un plazo de tres años a partir de la fecha de publicación de la presente ley- acuerdos de participación. El Consejo Superior de la Participación (CSP) estará encargado del seguimiento de las negociaciones.
- Las Agrupaciones de Empresarios y las Agrupaciones de Interés Económico serán sometidas a los dispositivos de negociación de acuerdos de participación, de ahorro salarial y de *interesamiento*. La participación en los beneficios se extenderá igualmente a las empresas exoneradas del impuesto sobre las sociedades, como a las empresas situadas en las ZFU (Zonas Francas Urbanas).
- Para mejorar la seguridad jurídica de los acuerdos, la Administración y las URSSAF (Unión de organismos recaudadores de cotizaciones de Seguridad Social y Prestaciones Familiares) dispondrán de un plazo de cuatro meses, a partir de la presentación de los acuerdos, para pronunciarse sobre la conformidad de los mismos. Si no tuvieran nada que alegar al respecto, los acuerdos de *interesamiento*, de participación y los reglamentos del Plan de Ahorro Salarial, serán considerados conformes. Esta regla se aplica igualmente a los acuerdos de participación y a los que crean un Plan de Ahorro inter-empresas, a nivel de las ramas profesionales.
- Los Comités de seguimiento de los acuerdos de *interesamiento* serán generalizados, salvo en caso de que existiera un Comité experto en la materia respecto a las inversiones de empresa llamadas FCPE (Fondo Común de Inversión Empresarial), que podrá sustituir al citado acuerdo.

Ahorro salarial

Este proyecto de ley propone también medidas para diversificar las posibilidades de invertir el ahorro salarial:

- Los PEE (Plan de Ahorro de Empresa), deberán aplicarse en las empresas que hubieran firmado un acuerdo de participación, después de la publicación de la presente ley.
- La negociación de un PERCO (Plan de Ahorro Colectivo para la Jubilación) será obligatoria en las empresas que tuvieran un PEE con más de cinco años de existencia. Los antiguos trabajadores de la empresa podrá seguir invirtiendo la misma cantidad en el PERCO, cuando la nueva empresa no disponga de ese tipo de plan. En cambio, no podrán beneficiarse de la aportación empresarial y los gastos de gestión del ahorro correrán por su cuenta.
- Los trabajadores podrán transferir los saldos acumulados en su Cuenta de Ahorro-Tiempo (CET, en francés) a un PERCO o a un PEE para poder adquirir títulos o acciones de la empresa o de una empresa relacionada. Estas transferencias podrán efectuarse con un régimen fiscal adaptado, en el que los trabajadores podrán solicitar facilidades de pago programadas del impuesto sobre las sumas transferidas. También está previsto que esas transferencias se efectúen con *“franquicia del techo anual de los pagos sobre los Planes de Ahorro Salarial”* (25% de la remuneración anual bruta). Estas disposiciones serán aplicables a los derechos destinados a la CET (Cuenta de Ahorro-Tiempo), a partir del 1º de enero de 2006.
- Las PYME se beneficiarán de reglas menos estrictas respecto a la liquidez de los FCPEN (Fondo Común de Inversión de Empresa). Así, podrán organizar ellas mismas la liquidez de los FCPE, a partir del momento en que los trabajadores tengan, por lo menos una vez al año, la posibilidad de salir del Fondo.

Accionariado de los trabajadores asalariados

El Proyecto de Ley contiene también disposiciones relativas al desarrollo del accionariado de los trabajadores y a la representación de los trabajadores accionistas en los Consejos de Administración:

- La representación de los trabajadores accionistas será obligatoria en las instancias de dirección de la empresa, a partir del momento en que posean más de 3% del capital. Esta medida –de aplicación directa- no afecta a las empresas cotizadas en el mercado de valores.
- Las acciones gratuitas podrán invertirse en un PEE, con la condición de que se distribuyan a todos los trabajadores *“de manera homogénea y según criterios*

objetivos”. En contrapartida de la indisponibilidad de los fondos durante cinco años, relativa a la inversión en el PEE, los trabajadores estarán exonerados de impuesto respecto a la ganancia en la adquisición de esas acciones y de la plusvalía realizada en el momento de venderlas.

- Para fomentar el desarrollo del accionariado asalariado, las empresas podrán deducir de la base de imposición sobre las sociedades, las deducciones acordadas sobre las acciones compradas por los trabajadores en el marco del aumento de capital, si esas operaciones beneficiaran al conjunto del personal. Las empresas podrán igualmente aplicar una reducción de hasta 30% del precio de las acciones cedidas a los trabajadores, después de la compra de las mismas por la empresa. El régimen de atribución de acciones gratuitas por las empresas francesas, en el marco de planes mundiales, será objeto de simplificación.
- Para favorecer los traspasos de empresas, la regla que obliga -respecto a los FCPE en las empresas no cotizadas- a poseer un tercio de activos líquidos no se aplicará en el caso de un FCPE de traspaso. Los FCPE podrán también establecer pactos de accionistas, facilitando una transmisión de la empresa que implique a los trabajadores. Por último, la sociedad creada por el traspaso de la empresa se beneficiará de una ventaja fiscal, bajo la forma de un crédito de impuesto.

Seguridad de los trayectos profesionales

Es otra de las partes del Proyecto de Ley para favorecer el desarrollo de la participación y del accionariado de los trabajadores asalariados, consagrada a la creación de dispositivos que aporten Seguridad a los trayectos profesionales, dada la movilidad en el empleo que se impone a los trabajadores cada vez más frecuentemente en el mercado de trabajo.

Permiso de movilidad

Las empresas de más de 1.000 trabajadores que hubieran firmado un acuerdo de GPEC (Gestión Previsora de Empleos y Competencias) podrán proponer a sus trabajadores despedidos por motivos económicos –en vez de un Permiso de Reclasificación- un Permiso de Movilidad, que les permita beneficiarse de medidas de acompañamiento, de acciones de formación y de períodos de trabajo en otro puesto interior o exterior a la empresa (en este último caso, se firmará un nuevo contrato de trabajo, que suspenderá el permiso).

Este Permiso -cuya duración y condiciones de aplicación serán fijadas por el acuerdo de GPEC- se podrá tomar durante el preaviso de despido, posponiendo en consecuencia el término de este último. Más allá de la duración del preaviso inicial y durante los nueve primeros

meses, la remuneración será por lo menos igual a la Ayuda pagada en el marco del Permiso de Reclasificación y estará sometida al mismo régimen de exoneración de cotizaciones de Seguridad Social.

Polos de competitividad

Los préstamos de personal entre entidades de derecho público o privado (empresas, organismos de investigación, etc...), que se realicen en el marco del mismo “polo de competitividad” (zona definida según ciertos criterios profesionales de “excelencia”) -con excepción de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) o de trabajo a tiempo “compartido” (tiempo de trabajo realizado, por un solo trabajador, en varias empresas), serán autorizados a título experimental hasta el 31 de diciembre de 2010, saliendo así de la categoría llamada “préstamo de mano de obra” con fines lucrativos. Por vía de convenio entre las dos entidades y de un anejo al contrato de trabajo, se precisarán las condiciones de este préstamo de personal (características de los empleos, lugar y tiempo de trabajo, término y renovación), así como las garantías concedidas al trabajador (derecho a vacaciones, acceso a la formación, modalidades de ruptura anticipada, etc...). El trabajador no podrá ser sancionado si se negara a aceptar la propuesta. Durante el tiempo de duración de esta última, tendrá derecho al mantenimiento de su remuneración y, tratándose de un representante del personal, de la protección intrínseca al mandato recibido. Cuando vuelva a incorporarse a su empresa de origen, volverá a ocupar su empleo u otro empleo similar.

Permiso de reclasificación y contrato de transición profesional.

- Permiso de Reclasificación:
El proyecto precisa el campo de aplicación de este permiso, que deben proponer las empresas de más de 1.000 trabajadores a sus trabajadores despedidos por motivos económicos. Estarán explícitamente cubiertas las empresas o grupos de empresas de dimensión europea, sujetas a la obligación de poner en funcionamiento un Comité de Empresa Europeo.
- Contrato de Transición Profesional (CTP):
El proyecto ratifica el Decreto-Ley de 13 de abril de 2006, que instituye este Contrato, armonizando su contenido con el del Convenio Estado-Unedic (órgano gestor de las prestaciones de paro) de 28 de abril de 2006:
 - los períodos de trabajo efectuados en este marco no se imputarán ya a la duración del pago de la prestación del Seguro de Paro;
 - la penalidad debida, en caso de que el empresario no respete su obligación de proponer este contrato al trabajador, pasará de dos a un mes de salario.

Compatibilidad tiempo parcial y empleo de trabajo temporal

Se podrá recurrir al trabajo temporal cuando la misión encomendada por las ETT (Empresas de Trabajo Temporal) esté destinada a asegurar un complemento de actividad a personas titulares de un contrato de trabajo a tiempo parcial, firmado con otra empresa diferente de la empresa utilizadora. Esta disposición tiene la finalidad de permitir a muchas personas que trabajan a tiempo parcial –en particular, mujeres- aumentar su tiempo de trabajo para aumentar sus ingresos. Pero la posibilidad de compatibilizar los dos empleos estará enmarcada por un acuerdo extendido de la rama de trabajo temporal.

Este artículo está tomado del artículo 14 de la Ley para la Igualdad Salarial, que fue censurado por el Consejo Constitucional.

Diversas medidas de orden social

El Proyecto de Ley sobre la Participación contiene también una quincena de artículos relativos al derecho de trabajo y, más precisamente, al Plan de Empleo para los trabajadores *seniors*, al Aprendizaje o a ciertas medidas relativas a la jurisdicción de *Prud'Hommes* (jurisdicción de trabajo).

Empleo de los “seniors”

Varias medidas previstas por el “Plan *Seniors*” están recogidas en este Proyecto de Ley.

- Supresión progresiva de la llamada “Contribución Delalande”:
La ruptura del contrato de un trabajador mayor de 50 años, cuya contratación se lleve a cabo después de la fecha de publicación de la ley, no estará sometida al pago de la cotización “Delalande” por el empresario a la ASSEDIC (órgano local pagador de las prestaciones del paro). Posteriormente, esta contribución se suprimirá definitivamente a partir del 1º de enero de 2010.
- Jubilación:
La posibilidad abierta a las ramas profesionales de negociar acuerdos que autoricen a los empresarios a pronunciar la jubilación de oficio de los trabajadores antes de cumplir a los 65 años será suprimida. Por otra parte, los acuerdos firmados de este tipo y que se hayan extendido a otras empresas, antes de la entrada en vigor de la ley, dejarán de tener efecto antes del 31 de diciembre de 2009. Y ello porque la posibilidad de establecer tales acuerdos, fijando una contrapartida en términos de empleo o de formación profesional, se considera incompatible con la libertad de

elección de los trabajadores de seguir ejerciendo su actividad, que la llamada Ley “Fillon”, de 21 de agosto de 2003, de reforma de la jubilación, quiere promover.

- Desarrollo de la “tutoría”:
Se fomenta la tutoría de trabajadores por un antiguo empleado de la empresa. Esta actividad debería llevarse a cabo después de la liquidación de la pensión del tutor y, de manera exclusiva, respecto al mismo empresario, bajo la forma de un CDD, por una duración máxima y con el límite de un importe máximo de compatibilidad salario-pensión, fijado por Decreto. Este decreto determinaría también las condiciones de antigüedad requeridas, el plazo máximo entre la salida de la empresa por jubilación y el retorno a la misma.

Aprendizaje

- Financiación del Aprendizaje:
El Fondo Nacional para el Desarrollo y la Modernización del Aprendizaje (C. de Trabajo, art. L. 118-2-2) revierte, junto con los ingresos a los Fondos Regionales del Aprendizaje, pagos directos a los Centros de Formación de Aprendices, para permitir su financiación efectiva por el citado Fondo Nacional.
- Registro de los Contratos de Aprendizaje:
El Proyecto de Ley tiene en cuenta la transferencia a los organismos consulares (jurisdicción de los tribunales de comercio), por la Ley para las Pyme de 2 de agosto de 2005, del registro de los contratos de aprendizaje.

El empresario deberá en adelante enviar la declaración a las Cámaras de Comercio, de Oficios y de Agricultura –y no ya a la Dirección Departamental de Trabajo, Empleo y Formación Profesional (DDTEFP). Todo contencioso relativo al registro del contrato deberá presentarse ante el Consejo de Prud’Hommes (jurisdicción de trabajo).

Actividad de los consejos de prud’hommes (juzgados de los Social)

El proyecto de ley pretende revalorizar el estatuto de los Consejeros de Prud’Hommes, introduciendo el principio de una mejor indemnización, que tendrá en cuenta, en particular, el reembolso de los gastos de desplazamiento.

Las actividades de los Consejeros de Prud’Hommes -enumeradas por el artículo L.514-1 del Código de Trabajo- que dan lugar a una indemnización de los Consejeros, serán definidas por decreto, tanto si se trata de salarios como de dietas. Por otra parte, la demanda de reembolso de las sumas pagadas por los empresario a sus trabajadores, que fueran Consejeros de Prud’Hommes, se deberá dirigir a la Secretaría judicial del Consejo de Prud’Hommes

correspondiente, a lo más tardar durante el año civil siguiente al de la ausencia del trabajador en la empresa. Sin este requisito, la demanda prescribirá. Por último, los datos relativos a la inscripción en las listas electorales de Prud'Hommes, de cada uno de los trabajadores, deberán ser puestos a disposición de los trabajadores y de los representantes de personal por la empresa.

Diversas medidas de orden social

Además del aumento en 9 meses del plazo inicialmente previsto para el proceso de remodificación del Código de Trabajo, el Proyecto de Ley contiene varias medidas de orden social.

- Cálculo de efectivos:

Los trabajadores que intervienen en una empresa, en virtud de la ejecución de una subcontrata o de un contrato de prestación de servicios, serán excluidos del cálculo de los efectivos de esta empresa, por aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo. Igualmente, por el mismo principio, solo los trabajadores de la empresa podrán elegir a sus Delegados de Personal y a sus representantes en los Consejos de Administración. Esta medida figuraba inicialmente en el artículo 21 el Proyecto de Ley para la Igualdad de Oportunidades, que fue censurado por el Consejo Constitucional.

- Recuperación de las cantidades indebidamente percibidas relativas a la Ayuda de Solidaridad Específica (ASS): todo pago indebido de la ASS podría ser recuperado por deducción de su importe de las Ayudas a pagar posteriormente, o mediante reembolso de la deuda, según las modalidades y límites que se fijen por vía reglamentaria.
- AGS (Asociación para la Garantía de Salarios): el texto prevé la transposición, por Decreto-Ley, al derecho francés de las disposiciones relativas a la institución de garantía de las sumas salariales impagadas en los procedimientos de insolvencia transnacionales, relativas a la Directiva comunitaria 2002/74/CE de 23 de septiembre de 2002.