

FRANCIA

APOYO AL EMPLEO DE JÓVENES EN LA EMPRESA. BALANCE HASTA DICIEMBRE DE 2005¹⁰

El dispositivo “apoyo al empleo de los jóvenes en la empresa” en 2005

Creado el 1º de julio de 2002, el dispositivo de “Apoyo al Empleo de los Jóvenes en la Empresa” (SEJE) o “Contrato Joven en Empresa” (CJE) tiene como objetivo favorecer el acceso al empleo duradero de los jóvenes con un bajo nivel de cualificación. El Estado paga una prima mensual a las empresas del sector mercantil que contraten en CDI (Contrato por Duración Indefinida), a tiempo completo o parcial, a un joven poco cualificado. Esta prima es compatible con las bonificaciones de cotizaciones sobre los salarios bajos.

Hasta abril de 2005, podían acceder al SEJE los jóvenes de 16 a 22 años con un nivel de cualificación como máximo a nivel del BAC (diploma de fin de estudios necesario para el acceso a la Universidad), pero sin la obtención del diploma, es decir hasta el curso “Terminal” de preparación al mismo. Para un trabajador a tiempo completo remunerado al SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento), la ayuda se fijó en 225 euros por mes durante los dos primeros años, reduciéndose a la mitad durante el tercer año. Para los trabajadores a tiempo parcial, el importe de la ayuda se reduce a prorrateo de la duración del trabajo. Las empresas no están obligadas a revertir al Estado la ayuda en caso de ruptura durante el período de prueba, o en caso de despido por motivo económico o por falta grave del trabajador. Ocurre lo mismo en caso de fuerza mayor, incompetencia profesional o incapacidad por motivos de salud.

El Plan de Cohesión Social modificó el dispositivo para centrarlo más en los jóvenes menos cualificados. Entre abril de 2005 y junio de 2006, el importe de la ayuda fue modulado en función del nivel de cualificación del joven contratado: 300 euros para los jóvenes sin cualificación alguna y 150 euros para los demás. La ayuda es decreciente, reduciéndose a la mitad el tercer año.

El SEJE ha sido de nuevo modificado en 2006, por la Ley de 30 de marzo de 2006 para la Igualdad de Oportunidades, completada por la Ley de 21 de abril de 2006 sobre el Acceso de los Jóvenes a la Vida Activa en la empresa. En particular, se han ampliado los criterios de entrada a todos los jóvenes menores de 26 años con un nivel de cualificación inferior al BAC.

Balance hasta diciembre de 2005.

Entre julio de 2002 y diciembre de 2005, 269.500 jóvenes fueron contratados en el marco del dispositivo “Apoyo al Empleo de Jóvenes en la Empresa” o “Contrato Joven en Empresa”. Después de una rápida aceleración durante los primeros meses, la frecuencia de las entradas empezó a

¹⁰ “Premières Informations. Premiers Synthèses”, nº 02.2, enero de 2007. DARES.

disminuir: 62.000 jóvenes firmaron un contrato en 2005, lo que supone un 9% menos que en 2004 y un 30% menos que en 2003.

La modulación de la prima pagada a las empresas, a partir de abril de 2005, fue acompañada de un ligero aumento del porcentaje de jóvenes no cualificados: 21,4% después de abril de 2005 frente a 20,6% desde la creación del dispositivo. Solo el 37% de los contratos firmados en el segundo semestre de 2002, es decir 18.000 contratos, llegaron al término de los tres años del pago de la ayuda. Los demás fueron rescindidos con antelación. El 13% de los contratos -firmados entre julio de 2002 y diciembre de 2005- fueron rotos en los tres meses siguientes a la contratación y el 23% en los seis meses. En cerca de dos de cada tres contratos, la ruptura se produjo por dimisión del joven.

Disminución progresiva de las entradas en el dispositivo desde su creación.

A finales de 2005, 115.000 jóvenes ocupaban un empleo, beneficiándose de una ayuda del Estado dentro del dispositivo "Apoyo al Empleo de Jóvenes en la Empresa" (SEJE). Después de una rápida aceleración al comienzo, las entradas en el dispositivo fueron disminuyendo. 62.000 jóvenes firmaron un "Contrato Joven en Empresa" (CJE) durante el año 2005, frente a 68.000 en 2004 y 89.000 en 2003, primer año pleno del dispositivo. Antes de ser contratados en CJE, el 35% de los jóvenes eran demandantes de empleo, el 32% eran trabajadores asalariados, el 16% estaban con un Contrato en Alternancia y el 10% estaban escolarizados.

Las contrataciones se caracterizan en general por ser de temporada y un número importante de ellas se llevan a cabo entre julio y diciembre, con la llegada al mercado de trabajo de los jóvenes que salen del sistema escolar o del aprendizaje. Durante los segundos semestres del año, el dispositivo contribuye en particular a la inserción en un empleo estable, en CDI, los que salen del aprendizaje o de un Contrato de Cualificación.

Las evoluciones coyunturales no pueden explicar la disminución de contrataciones en SEJE. La disminución de las entradas en el dispositivo en los establecimientos de más de 10 trabajadores contrasta así con la estabilidad de las tasas de entrada en CDI en los establecimientos de las mismas dimensiones (10 o más trabajadores), constatada desde finales de 2003. De hecho, las empresas se movilizaron bastante poco respecto a la medida desde 2003. Solo la mitad de los puestos que hubieran podido pretender beneficiarse de la ayuda del Estado, aportada por el dispositivo, llegaron a beneficiarse del mismo.

La tasa de utilización del dispositivo -estimada mediante la relación entre el número de jóvenes en SEJE y el número de jóvenes en CDI, potencialmente elegibles para la medida en el momento de entrar en la empresa- fluctuó efectivamente entre 46% y 52% durante los años 2003-2005, lo que puede reflejar en parte una falta de información de las empresas sobre el dispositivo.

La modificación de los plazos de registro podría también haber contribuido, de manera marginal, a la ralentización del ritmo de las contrataciones en 2005. Desde el 1º de abril de 2005, las empresas que deseaban beneficiarse de la ayuda tenían un plazo de un mes entre la fecha del reclutamiento y la fecha de presentación del dossier, mientras que ese plazo era de hecho más flexible antes. Así, el 83% de los expedientes fueron aceptados entre abril y finales del año 2005, mientras que el 87% lo fueron durante el primer trimestre del año. Si los dossiers presentados hubieran sido aceptados en la misma proporción que al principio del año, se hubieran podido realizar 3.000 contrataciones más en 2005.

Impacto limitado de las modificaciones de los criterios de elegibilidad para el "seje", según el perfil de los beneficiarios en 2005.

La Ley de programación para la Cohesión Social de 18 de enero de 2005 modificó el dispositivo para hacerlo más incitativo respecto a los jóvenes menos cualificados. En abril de 2005, el importe de la prima mensual pagada a la empresa -que era de 225 euros para una contratación en CDI- se aumentó a 300 euros para los reclutamientos de jóvenes sin cualificación y se redujo a 150 euros para las demás contrataciones. Además, inicialmente abierto únicamente a los jóvenes de 16 a 22 años que no hubieran llegado a obtener el BAC (diploma de fin de estudios necesario para el acceso a la Universidad), el dispositivo se amplió a los jóvenes de 23 a 25 años sin cualificación, beneficiarios de un CIVIS (Contrato de Inserción en la Vida Social).

Pero el perfil de los beneficiarios sólo evolucionó de manera limitada en los meses siguientes. El porcentaje de los no cualificados en las contrataciones sólo aumentó ligeramente respecto a las efectuadas posteriormente al 1 de abril de 2005: 21,4% frente a 20,6% antes de la modificación (de julio de 2002 a finales de marzo de 2005). El 63% de los contratados siguen siendo jóvenes no cualificados o que llegaron al curso "Terminal" (de preparación al BAC), sin obtenerlo. En 2005, el 1,6% de los jóvenes se beneficiaban de un CIVIS y el 31% tenían más de 23 años. Además, el porcentaje de demandantes de empleo en las contrataciones aumentó en 2005 (36,3% frente a 34,6% desde la creación del dispositivo, mientras que la de los jóvenes escolarizados o estudiantes disminuyó ligeramente (8,9% frente a 9,9%).

Los hombres jóvenes siguen siendo mayoría en el dispositivo: 71% en 2005 y 70% desde la creación del dispositivo. 77% de los jóvenes fueron contratados a tiempo completo y el 5% sobre la base de un tiempo parcial de más del 80% de un tiempo completo. Los salarios siguen estando próximos al SMIC (Salario Mínimo Interprofesional): 84% de los jóvenes contratados en 2005 tienen un salario inferior o igual a 1,1 SMIC, frente al 79% en el momento del lanzamiento del dispositivo en 2002.

El SEJE sigue siendo utilizado mayoritariamente por los pequeños establecimientos: cerca de seis de cada diez contrataciones se llevan a cabo en un establecimiento de menos de 10 trabajadores. En 2005, el 16% de las contrataciones en SEJE se efectúan en el sector industrial, 25% en la

construcción, el 19% en el comercio y el 37% en los servicios. La importancia de las contrataciones en la construcción se debe sin duda a la buena coyuntura del sector. En los servicios, son particularmente importantes en la hotelería-restauración: 24% del total de contrataciones en SEJE EN 2005.

Estabilidad de las rupturas entre 2004 y 2005

A finales de 2005, de los 269.500 jóvenes que firmaron un CJE desde 2002, 136.000 lo habían dejado de manera prematura y 115.000, es decir menos de la mitad, lo seguían ocupando. Solo 18.000 jóvenes, es decir el 37% de los jóvenes contratados en el segundo semestre de 2002, llegaron hasta el término de los tres años del pago de la ayuda del Estado. En el sector de hotelería-café-restaurantes –en el que la rotación de la mano de obra es estructuralmente elevada- eran apenas un 20%. Cuando la ayuda es pagada hasta el término, el fin de la ayuda no significa sin embargo que el joven deje el puesto de trabajo, ya que firmó un CDI en el momento de la contratación.

Más del 70% de las salidas del dispositivo en 2005 corresponden pues a una ruptura anticipada del contrato. Al principio del contrato, las salidas del dispositivo son frecuentes y van disminuyendo con el tiempo de permanencia en la empresa. La tasa de ruptura en los tres primeros meses gira en torno al 15% entre los jóvenes contratados a partir del 2003. El 40% de los jóvenes que entraron en SEJE en 2003 o 2004 pasaron por ese hecho menos de un año en el dispositivo, frente al 35% de los jóvenes contratados en 2002.

Cerca de dos de cada tres rupturas se producen por dimisión. Este motivo es particularmente frecuente en el sector de la construcción (68,2%) y en la hotelería-restauración (68,5%). Los jóvenes que estaban precedentemente con un contrato en alternancia –que rompen con menos frecuencia el contrato- abandonan esencialmente la empresa por dimisión (73% de las rupturas), quizás porque encontraron otro empleo más atractivo en otra empresa.

Los despidos representan el 22% de las salidas y están motivados en su mayoría por una falta grave. Son más frecuentes entre los jóvenes menos cualificados. En cuanto a las rupturas durante el período de prueba son más frecuentes en el sector del comercio y en los servicios. Durante el período de prueba, el contrato lo rompen más a menudo los jóvenes que se encontraban en el paro antes de entrar en el dispositivo.

PERMISOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES BÚLGAROS Y RUMANOS DURANTE EL PERIODO TRANSITORIO

La Dirección de la Población y Migraciones, dependiente del Ministerio de Empleo, Cohesión Social y Vivienda, ha elaborado una circular reguladora de los permisos de trabajo para los trabajadores búlgaros y rumanos, que se aplicará durante el periodo transitorio, a partir del 1 de enero de 2007.

Circular nº DPM/DMI/2006/541 de 22 de diciembre, relativa a permisos de trabajo para trabajadores búlgaros y rumanos durante el periodo transitorio

Fecha de efectos: 1 de Enero de 2007
Resumen: Concesión de permisos de trabajo para ciudadanos de Bulgaria y Rumania
<p>Legislación de referencia:</p> <p>Artículos L 341-2, L 341-4 y R 341-4 del Código de Trabajo</p> <p>Artículo 23 de la Ley nº 2006-911 de 24 de Julio relativa a la inmigración y a la integración</p> <p>Circular DPM/DMI 3/204/249/DLPAJ/4b nº NOR/INT/D/04/00066/ de 26 de Mayo de 2004 relativa al régimen aplicable a los ciudadanos de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y de la Confederación Helvética en materia de residencia y trabajo</p> <p>Circular DPM/DMI 2/2006/200 de 29 de Abril relativa a permisos de trabajo para ciudadanos de nuevos Estados miembros de la Unión Europea durante el periodo transitorio.</p> <p>Circular DPM/DMI2/2006/244 de 6 de Junio relativa a permisos de trabajo concedidos a los ciudadanos de los nuevos Estados miembros de la Unión Europea para puestos de trabajo de temporada en el sector agrícola para el año 2006</p>

Por Ley 2006-1254 de 13 de octubre, Francia ratificó el Tratado firmado el 25 de Abril de 2005 en Luxemburgo entre los veinticinco Estados miembros de la Unión Europea de una parte y la República de Bulgaria y Rumania de otra, relativo a la adhesión de estos dos países a la Unión, cuya entrada en vigor se fijó para el 1 de enero de 2007.

Aplicación de una apertura progresiva y controlada del mercado de trabajo durante el periodo transitorio

En conformidad con la facultad concedida por el Acta de Adhesión de Bulgaria y Rumania a la Unión Europea, Francia ha decidido instaurar, a partir del 1 de enero de 2007, un periodo transitorio de siete años, dividido en tres periodos de una duración respectiva de dos, tres y dos años, en materia de libre circulación de trabajadores asalariados de estos dos países. Durante el periodo transitorio, los ciudadanos de estos dos Estados tienen la obligación de obtener un permiso de trabajo previo para ejercer una actividad profesional asalariada en el territorio francés.

En virtud de las disposiciones previstas en el Art. 23 de la Ley 2006-911 de 24 de Julio, relativa a la inmigración y a la integración, a los ciudadanos de los nuevos Estados miembros de la Unión Europea, que desean ejercer una actividad asalariada durante el periodo transitorio prevista por el tratado de adhesión de su país, no se les puede oponer la situación del empleo cuando postulen para un oficio caracterizado por tener dificultades de mano de obra, que figure en una lista nacional establecida por la autoridad administrativa.

En cumplimiento de la decisión de 13 de marzo de 2006 del primer ministro, consecutiva a una reunión del Comité Interministerial sobre Europa, de abrir de forma controlada y progresiva el mercado de trabajo a los ciudadanos de ocho de los diez países que se incorporaron a la Unión Europea el 1 de Mayo de 2004, en función de las dificultades que encuentran nuestras empresas para contratar, se estableció una primera lista de 62 profesiones.

Este procedimiento y esta lista de oficios se aplicará en adelante a los búlgaros y rumanos que, desde el 1 de Enero de 2007, podrán acceder a un empleo asalariado, en condiciones idénticas a las acordadas, desde el 1 de mayo de 2006, a los ciudadanos de ocho de los diez Estados miembros que adhirieron a la Unión Europea el 1 de Mayo de 2004.

Por otra parte, se garantiza a los ciudadanos búlgaros y rumanos la libertad de prestación de servicios y de establecimiento.

Modalidades de concesión de los permisos de trabajo

Hay que distinguir, a efectos de autorización de trabajo, entre ciudadanos desplazados a Francia en el marco de una prestación de servicios internacional y aquellos que quieran ser contratados por un patrono establecido en Francia.

- En aplicación del Acta de Adhesión de Bulgaria y Rumania a la Unión Europea, la libre prestación de servicios mencionada en el Art. 49 del Tratado instituyente de la Comunidad Europea se aplica desde el 1 de Enero de 2007 a las empresas establecidas en estos dos Estados. En el marco del ejercicio de esta prestación de servicios, estas empresas podrán desplazar a Francia sus trabajadores, sin tener que solicitar previamente una autorización de trabajo a las direcciones departamentales de trabajo, empleo y formación profesional.

Hay que señalar que en virtud de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y, principalmente, de la decisión de 9 de Agosto de 1994 C-43/93 Vander Elst la decisión de 19 de Enero 2006 C-244/04 Comisión de las Comunidades Europeas contra la República Federal de Alemania, la dispensa de pedir una autorización de trabajo en el país de realización de la prestación de servicios se aplica al ciudadano de un país tercero que es asalariado de una empresa comunitaria, a condición que justifique residir legalmente en el Estado miembro de establecimiento de

su patrono y poseer una autorización de trabajo válida expedida por las autoridades del este Estado miembro.

- Para los ciudadanos que deseen ser contratados por un empresario establecido en Francia, la autorización de trabajo debe ser solicitada según el procedimiento de derecho “común” e instruida según los criterios fijados por el Artículo R.341-4 del Código de Trabajo, en el marco del dispositivo “flexibilizado”.

Así no se les podrá oponer la situación del empleo cuando se solicite autorización de trabajo para ejercer un de los sesenta y dos oficios que figuran en una lista anexa y en las condiciones precisadas por la circular DPM/DMI2 nº 2006/200 de 29 de Abril relativa a las autorizaciones de trabajo concedidas a los ciudadanos de los nuevos Estados miembros de la Unión Europea que ocupen empleos de temporada en el sector agrícola durante el año 2006.

Se invita a las direcciones departamentales a seguir las instrucciones contenidas en las dos circulares mencionadas para tratar las demandas de autorización de trabajo solicitadas por los ciudadanos de Bulgaria y Rumania.

Seguimiento de las demandas de permiso de trabajo y oficios con dificultades de contratación

Las direcciones departamentales de trabajo, empleo y formación profesional continuarán siendo los organismos principales encargados del el seguimiento de los flujos migratorios de trabajo provenientes de los nuevos Estados miembros durante todo el periodo transitorio.

Los principios y objetivos de una apertura controlada de nuestro mercado de trabajo a los ciudadanos de estos países, tal como los menciona la circular de 29 de abril de 2006, siguen siendo los mismos: el de apertura hacia los nuevos socios, pero, igualmente, preocupación de que nuevos flujos imprevistos y excesivos o de abusos en las condiciones de empleo ofrecidas a los nuevos socios no provoque dificultades en el mercado de trabajo nacional. Los poderes públicos deben seguir con gran atención la evolución y las características de estos flujos provenientes de los nuevos Estados miembros.

En este contexto, se ha solicitado, desde el 1 de mayo de 2006, a las direcciones departamentales que envíen mensualmente a la Dirección de la Población y Migraciones, informaciones con datos numéricos, sobre las demandas presentadas en sus servicios de mano de obra extranjera relativos a los ciudadanos de estos países. Estas informaciones deben continuar, añadiendo las demandas de permisos de trabajo presentadas por los búlgaros y los rumanos.

Actualmente, estos datos se remiten de forma desigual e irregular, lo que perjudica seriamente al conocimiento y apreciación de los flujos de trabajadores. Las directoras y directores departamentales

de trabajo, empleo y formación profesional procurarán personalmente, que la información mensual llegue a la Dirección de la Población y Migraciones, recordando a los servicios de mano de obra extranjera dependientes de su autoridad, la necesidad de respetar escrupulosamente las instrucciones contenidas en el apartado II de la circular de 29 de Abril de 2006 relativas a la transmisión periódica de estas informaciones a la administración central.

La lista de oficios con dificultades de mano de obra es susceptible de ser modificada en función de la evolución de la situación del mercado de trabajo.

El Gobierno francés dispone en efecto de la facultad de ampliar la lista de oficios abiertos a los ciudadanos europeos de los países sometidos al periodo transitorio, basándose en el análisis de los indicadores que permiten identificar las profesiones que encuentran dificultades de contratación. Este análisis lo realiza en primer lugar la Dirección de la Población y Migraciones (DPM), la Dirección de la Animación, Investigación y Estudios Estadísticos (DARES) y la Agencia Nacional del Empleo (ANPE), pero podrá basarse igualmente en las propuestas que formulen las direcciones regionales de trabajo, empleo y formación profesional.

La DPM les va a enviar un escrito por correo para recoger sus sugerencias en relación con el contexto local del mercado del empleo. Al término de esta fase de análisis, si se estima necesario rectificar la lista, las modificaciones serán remitidas a los interlocutores sociales en el marco de una reunión del comité de diálogo social sobre las cuestiones europeas e internacionales.