

Epidemia de COVID-19 Gestión de la Crisis en Francia Focus RRHH

El gobierno francés ha adoptado una serie de medidas para ofrecer un apoyo el más rápido y completo posible a las empresas, aquello para evitar el recurso al despido (tras haber descartado la opción radical de la implementación de una autorización administrativa y previa).

La Ley de emergencia sanitaria (*Loi sur l'état d'urgence sanitaire*) ha sido validada el 22 de marzo por la Comisión Mixta Parlamentaria (CMP). Desde entonces varias medidas han sido adoptadas: entre otras dos ordenanzas (actividad parcial/vacaciones y jornada laboral)¹ y un decreto también concerniente a la actividad parcial².

- Recurso al desempleo parcial

No se trata de un dispositivo nuevo, pero el Gobierno lo está mejorando para volverlo el más atractivo posible.

Dos opciones:

- cierre total o parcial de la actividad
- Reducción de la jornada laboral

¿Cómo?:

- 1) Creación de un espacio en el sitio: <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>
 - o Suele tomar de 5 a 6 días para validar el alta.
 - o Salvo si la gestoría de pago tiene ya una cuenta
- 2) Solicitud de autorización para implementar la actividad parcial
 - o Dada la saturación actual de la plataforma, solo importa de probar la fecha de la petición. El Gobierno asegura que podrá regularizarse el expediente con una retroactividad de 30 días. El plazo de instrucción de la Administración, al cabo del cual se considera una validación tácita, esta excepcionalmente reducido de 15 días a 2 días.
 - o Actualización cada mes (enviando los recibos de nóminas correspondientes)
- 3) Informar a los empleados. Gracias a la ordenanza un empleado protegido (representantes de los empleados) ya no puede oponerse a que se le aplique esta medida.
- 4) Información del Comité Social Económico (CSE): si esta debe ser normalmente previa, se autoriza una información posterior con un límite de dos meses.

¹ Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

² Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 pour une durée d'activité partielle

Consecuencias:

- **1607 horas por trabajador pueden estar compensadas, aquello durante 12 meses como máximo.**
Un decreto del 31 de marzo de 2020 prevé un aumento en la cuota anual de horas compensables. Esta cuota es de 1,607 horas (antes era de 1,000 horas). También se aumenta la duración del periodo (de 6 a 12 meses).

Un simulador permite valorar el monto de la indemnización que estará abonada por la Administración www.simulateurap.emploi.gouv.fr

Todos los trabajadores pueden estar considerados para el dispositivo. Efectivamente, el decreto del 25 de marzo ya no plantea una distinción entre los empleados en *forfaits anuales en días* y los demás: el texto permite en adelante que se aplique la opción de una reducción de actividad para dicho tipo de jornada laboral (y no únicamente las del cierre o cierre parcial, como antes)

- **indemnización para el empleado (pagada por el empleador):**
70% del salario bruto (alrededor del 84% del salario neto)
 - > sin cargas patronales para el empleador
 - > con cargas salariales más bajas para el empleado

En caso de aumento del subsidio de desempleo parcial, por aplicación de un convenio sectorial, un convenio de empresa o una decisión empresarial unilateral, este régimen social más favorable sigue siendo aplicable a dicha compensación suprallegal.

- **Subsidio para el empleador (pagado por el Estado):**
100% de la compensación del empleado (o sea que la empresa no finanza el dispositivo)
 - > dentro del límite de 70% de 4,5 veces el salario mínimo³ de acuerdo con el anuncio actual del Ministerio de TrabajoEl empleador se compromete a no despedir por motivo económico durante y posteriormente al periodo de aplicación del dispositivo.

Punto de vigilancia: para las empresas que no están directamente afectadas por el cierre (tal y como es el caso para almacenes, fabricas, centros comerciales...) tendrá que probarse porque no estuvo posible de mantener la actividad o parte de ella, mediante el teletrabajo...

- **Aplazamiento del pago de varias cotizaciones sociales**

El empleador puede reclamar el aplazamiento del pago de varias cotizaciones sociales (CSG, CRDS y CFP) todo aquello hasta un plazo máximo de 3 meses⁴.

- **Recurso a días de descanso y de vacaciones para limitar el impacto de la falta de actividad**

- El empleador puede imponer unilateralmente que se disfruten los días de descanso ahorrados desde los años anteriores en la Cuenta de Ahorros de Tiempo (CET), los días de reducción de la jornada laboral

³ O sea un tope de 31,97€ por hora

⁴ www.urssaf.fr (« Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle » o por telefono (3957)

(JRTT) los días de descansos de los forfaits en días (forfait en jours)... Aquello hasta un tope global de 10 días para el 2020, y respetando únicamente un plazo de un día de antelación.

- Respetando también dicho plazo de un día de antelación, el empleador puede también imponer las fechas de una semana de vacaciones (por planificar en 2020). Aquello esta sujeto no obstante a que se celebre un acuerdo de empresa. Ahora bien, cabe recordar -sobre todo para las PYMES- que dichos acuerdos pueden muchas veces pactarse sin tener necesariamente una interlocución sindical (directamente con el Comité o CSE, incluso a veces por referéndum);
- Para ciertos sectores considerados como esenciales y que quedan por definir (seguridad, continuidad económica y social), podrá derogarse a todos los topes y límites en termino de descansos y jornadas laborales máximas.

- **límite temporal de las disposiciones sobre el desempleo parcial**

El gobierno ha confirmado en la ordenanza de actividad parcial del 27 de marzo de 2020, que todas estas nuevas medidas estarán válidas hasta el 31 de diciembre de 2020 (y no únicamente durante el periodo de cuarentena).

*