



# La reforma Laboral en Francia. El proyecto de ley “El khomri”

por Jose Luis Roales Nieto López

Lo que parece evidente es que la orientación de la reforma del mercado de trabajo en Francia persigue que los empresarios ganen en flexibilidad reduciendo sus costes laborales. El lector encontrará numerosos puntos en común con la forma laboral española de 2012.

## 1. Reforma de la Jornada Laboral

En la actualidad sólo las empresas con más de 50 trabajadores, y siempre que esté previsto en su convenio sectorial, puede recurrir al *forfait-jour*. Para ello es necesario que la empresa haya definido previamente las contrapartidas de las que disfrutará el trabajador por dicho exceso de jornada (aumento de la remuneración, descanso compensatorio suplementario, etc.).

Con la reforma se pretende que todas las empresas, pymes incluidas, puedan acordar jornadas de trabajo anuales, denominadas “*forfait-jour*”, eliminando la limitación de contar con al menos 50 trabajadores. El sistema de jornada anual (*forfait-jour*) va a permitir a las empresas remunerar a sus trabajadores en función del número de días trabajados al año y no según las horas trabajadas a la semana.

Originalmente el *forfait-jour* se concibió para los trabajadores a los cuales resultaba complicado calcular el número de horas de trabajo realmente desempeñadas, por ejemplo, los directivos y los trabajadores con autonomía horaria. Pero este sistema se ha ido poco a poco generalizando.

Al mismo tiempo, el proyecto de ley prevé suavizar la reglamentación actual, permitiendo la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades de la empresa, lo que permitiría alcanzar acuerdos de empresa que deroguen la reglamentación horaria fijada a nivel sectorial.

A lo anterior se suma la modificación de la duración de la jornada diaria máxima de trabajo, que en la actualidad está en 10 horas, y el proyecto prevé aumentarla a 12 horas diarias, eso sí, siempre que medie acuerdo colectivo y responda a necesidades reales de la propia actividad de la empresa o a motivos de re-organización interna de la misma. Igualmente, la duración semanal máxima, hoy en día fijada en 48 horas, se pretende elevar a 60 horas a la semana, siempre y cuando se autorice previamente por la Inspección de Trabajo y se aplique únicamente para *circunstancias excepcionales* de la propia actividad de la empresa.

### *Horas extraordinarias*

Con la reglamentación actual toda hora de trabajo más allá de las 35 horas semanales deberá remunerarse obligatoriamente con un mayor coste que la hora ordinaria de trabajo. Las mejoras ahora vigentes son:

- 25% por las primeras 8 horas extras, y
- 50% por las restantes

El proyecto de reforma no modifica esos porcentajes, pero en cambio se permite negociar a nivel de empresa un acuerdo interno que le permita limitar al 10 % esa mejora por hora extra, en lugar de los porcentajes del 25 % y 50 %. Esta posibilidad sin duda rebajará el coste de las horas extras.

*¿Qué cambios introduce el proyecto?*

Las empresas francesas tendrán un mayor margen de maniobra. Lo único que se mantiene es la obligación de mejorar la hora extra al menos un 10 por 100, lo que convierte a este porcentaje en mínimo legal de derecho necesario.

*El fin de la jornada de 35 horas*

Los cambios en la jornada laboral reseñados anteriormente supondrán, *de facto* pero no de Derecho, derogar la jornada de 35 horas, icono francés del derecho del trabajo desde hace dos décadas, dado que el cómputo ya no se hará por horas de trabajo a la semana sino por días de trabajo al año.

En efecto, la reducción del abono de las horas extras juntos con el cambio en el cómputo de la jornada de trabajo, supone que se percibirá la misma remuneración por mayores jornadas laborales.

*¿Qué otras consecuencias suponen los cambios de jornada laboral en Francia? El régimen de desplazamiento temporal en la Unión Europea*

La Directiva 96/71 relativa a los desplazamientos temporales de trabajadores en la Unión Europea prevé, entre sus materias del “núcleo duro”, es decir, aquellas que se deben respetar en el país de destino del desplazamiento, todo lo relativo a la jornada laboral y horas extras.

Eso significa que la reforma de la jornada laboral en Francia supone que el nuevo sistema, de aprobarse definitivamente, será aplicable a todos los trabajadores desplazados actualmente en Francia desde otros Estados miembros o que se desplacen en el futuro.

## **2. Acuerdos de fomento del Empleo « ofensivos » (*Accords offensifs*)**

Es una novedad que no existe hoy día en el derecho laboral francés. Dar la posibilidad a la empresa de firmar un acuerdo de *«fomento del empleo»*. Una empresa podrá a partir de ese momento variar el tiempo de trabajo y la remuneración cuando se deba a la apertura de nuevos mercados. Ese eventual acuerdo podrá durar hasta dos años.

En la actualidad, la legislación francesa ya prevé que una empresa con dificultades económicas pueda reducir el salario de sus trabajadores o su jornada laboral, siempre y cuando tenga como objetivo el evitar despidos por causas económicas y se firme un Acuerdo de Mantenimiento del Empleo (*Accord de maintien dans l'emploi*), conocidos doctrinalmente como Acuerdos defensivos (*accord défensif*).

Con el objetivo de «fomentar el empleo» el proyecto de reforma prevé que estos acuerdos se puedan adoptar incluso aunque no existan dificultades económicas presentes en la empresa (Acuerdo denominado «*ofensivo*»), especialmente cuando se pretendan conquistar nuevos mercados con creación de nuevos puestos de trabajo. En este supuesto, la empresa podrá hacer trabajar más a sus trabajadores por el mismo salario a fin de satisfacer las nuevas necesidades de la creciente actividad productiva.

El texto de la reforma prevé que un trabajador que rechace de manera individual dicho acuerdo podrá ser despedido por motivos personales y no por motivos económicos, como hasta ahora. Es de reseñar que la indemnización por motivos personales justificados, como sería esta, es más reducida que la indemnización por motivos económicos, por lo que desincentivará mucho las oposiciones individuales a un Acuerdo colectivo firmado por los agentes sociales de la empresa.

### 3. ¿Qué cambios introduce el proyecto en los despidos por razones económicas?

En la actualidad, una empresa solo puede proceder a un despido por razones económicas por uno de los tres motivos siguientes:

- Un cierre de actividad,
- Un cambio tecnológico que requiera prescindir de personal, o
- una reorganización interna necesaria para la supervivencia de la empresa, (aunque es necesario acreditar la existencia de dicho peligro).

Hasta el presente proyecto de reforma, no existía en la legislación laboral francesa el hecho como tal de la dificultad económica como cause que amparase el despido. Se permite que los convenios sectoriales puedan definir dicha figura con más precisión, lo que significa que los despidos por razones económicas serán más fáciles y menos recurribles a los tribunales.

### 4. El Referéndum a nivel de empresa como derogación del acuerdo sectorial

El proyecto de ley pretende modificar las reglas aplicables a la validez de los acuerdos en la empresa, fomentando su fuerza y su posibilidad de desmarque de los acuerdos sectoriales.

A partir de ahora, los Acuerdos de empresas deberán ser mayoritarios, es decir, rubricados por las organizaciones sindicales que representen al menos el 50 por 100 de los trabajadores en la empresa (en la actualidad los sindicatos más representativos a nivel estatal pueden firmar convenios de empresa, aunque no cuenten con mayoría en la empresa afectada).

Pero la reforma pretende igualmente instaurar un Referéndum de empresa que haya sido solicitado por los sindicatos que representen al menos al 30 por 100 de los trabajadores en la misma. La decisión de dicho referéndum se impondrá al convenio o acuerdos superiores si se aprueba por la mayoría de los trabajadores de la empresa, no pudiéndose oponer al mismo ni siquiera los sindicatos que ostente la condición de más representativos a nivel estatal.

### 5. Indemnizaciones por despido topadas

El proyecto de reforma laboral del Gobierno francés instaura un baremo de indemnización en caso de despido, basado en la antigüedad. Ese baremo se aplicaría a cualquier tipo de empresa, sin distinción de pyme o gran empresa.

#### TABLA DE INDEMINIZACIONES EN CASO DE LIENCIEMENT ABUSIF

<b>Antigüedad</b>	<b>Indemnización en meses de salario</b>
<b>Inferior a 2 años</b>	<b>3 meses de salario</b>
<b>De 2 años a 5 años</b>	<b>6 meses de salario</b>
<b>De 5 a 10 años</b>	<b>9 meses de salario</b>
<b>De 10 a 20 años</b>	<b>12 meses de salario</b>
<b>Más de 20 años de</b>	<b>15 meses de salario</b>

Francia es uno de los pocos países de Europa donde el empresario que despide a un trabajador no conoce con antelación la totalidad de los riesgos que asume en el peor de los escenarios.

En efecto, los Conseil Prud'homme, tribunales paritarios y democráticamente elegidos entre empresarios y trabajadores que se encargan de la resolución de las disputas laborales, determinan la indemnización por despido improcedente caso por caso, y dependiendo de los perjuicios que dicho despido le ha irrogado al trabajador afectado. Lo que implica tener en cuenta datos como su edad, salario, antigüedad, etc. Este sistema casuístico convierte el resultado de un despido en una auténtica lotería en Francia.

La única certidumbre para el empresario es que, si el contrato supera los 2 años de antigüedad, y la empresa tiene 10 o más trabajadores, en el supuesto de que el despido se declare improcedente (*licenciement abusif*) la indemnización mínima será de al menos 6 meses de salario. Pero hablamos de indemnización mínima, porque si el trabajador despedido acredita haber sufrido mayores perjuicios, la indemnización se verá incrementada a criterio discrecional del Juez.

Han sido numerosos los intentos en Francia de reformar este sistema e implantar un baremo pre-establecido, pero los sindicatos se oponen con rotundidad a cualquier cambio en ese sentido. El último intento fue la escala de indemnizaciones aprobada a iniciativa del Ministro de Economía, Emmanuel Macron, en 2015, y que el Conseil Constitutionnel francés declaró anti-constitucional en agosto de ese mismo año.

## **6. Extinciones de contrato por razones económicas**

Se especifican mucho más las razones por las cuales una empresa puede acudir a la extinción por razones económicas, con indemnizaciones más bajas que las correspondientes a los despidos improcedentes. A partir del proyecto las dificultades económicas se caracterizará por: *«o bien, una bajada de pedidos o de cifra de negocios durante varios trimestres consecutivos en comparación con el mismo periodo del año precedente; o bien pérdidas de explotación durante varios meses, o bien por una importante degradación de la tesorería de la empresa»*.

Hoy en día, la salud financiera se estudia a nivel de grupo de empresas o a nivel de multinacional y no de la empresa francesa afectada por el despido. El proyecto de reforma quiere cambiar esa percepción, pero los sindicatos se oponen frontalmente a dicha pretensión, por considerar que se fomentaría la deslocalización y la ingeniería financiera de las multinacionales. Solicitan que la salud del grupo sea considerara, al menos, a escala europea y no sólo francesa. Parece que el Gobierno está dispuesto a modificar este apartado y examinar la situación financiera del Grupo a escala europea para justificar un despido económico.

***Jose Luis Roales Nieto López***

Abogado de los Colegios de Madrid y Paris.  
Presidente de AIAL España