

## **Epidemia de COVID-19**

### **Gestion de la Crisis en Francia**

#### **Focus RRHH**

El gobierno francés está adoptando 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).

Su propósito es de dar los poderes al gobierno para tomar medidas en el ámbito legal, tanto al nivel económico, financiero, laboral y concerniente a la seguridad.

- **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. Atención: los empleados protegidos (representantes de los empleados) deben dar su consentimiento expreso.
- 4) Información del Comité Social Económico (CSE): si esta debe ser normalmente previa, se autoriza una información posterior con un límite de dos meses.

#### **Consecuencias:**

- **1000 horas por trabajador pueden estar compensadas.**

Un simulador permite valorar el monto de la indemnización que estará abonada por la Administración [www.simulateurap.emploi.gouv.fr](http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr)

Todos los trabajadores pueden estar considerados para el dispositivo. Cabe una duda todavía para los trabajadores en *forfaits anuales en días* (muy numerosos entre los ejecutivos e itinerantes). Si el marco actual exige un cierre o cierre parcial de la empresa, se anticipa que le Gobierno va a abrir para estos el recurso a la mera reducción de actividad, con base la nueva Ley de emergencia sanitaria.

➤ **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

➤ **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 4,5 veces el salario mínimo<sup>1</sup> de acuerdo con el anuncio actual del Ministerio de Trabajo

El 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 meses<sup>2</sup>.

• **Recurso a días de descanso para limitar el impacto de la falta de actividad**

La Ley del 22/03/2020 le da al Gobierno la posibilidad de tomar medidas para que:

- El empleador pueda imponer que se disfruten, durante el periodo de cuarentena, los días de descanso ahorrados desde los años anteriores en la Cuenta de Ahorros de Tiempo (CET)
- El empleador pueda obligar que se tome una semana de vacaciones durante el periodo de cuarentena. Aquello esta sujeto 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 (seguridad, continuidad económica y social), pueda derogarse a todos los topes y limites en termino de descansos y jornadas laborales máximas.

\*

<sup>1</sup> 10.15€ mínimo por hora

<sup>2</sup> [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) (« Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle » o por telefono (3957)