



INFORME SEGURIDAD SOCIAL FRANCESA

1.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Legislación aplicable:

- Artículo D.1226 – 3 del Código de Trabajo
- Artículo D.1226 – 1 del Código de Trabajo
- Artículo R.323-1, R.232 - 2 del Código de la Seguridad Social
- Artículo R. 323 – 4, R 323 – 5, R.323 – 9 del Código de Seguridad Social

- Plazo máximo de permanencia en la empresa en situación de Incapacidad temporal.

La duración máxima del período durante el cual se puede permanecer en situación de Incapacidad Temporal es de tres años.

- Requisitos, duración y porcentaje de la indemnización o subsidio por IT.

En el Régimen General la cobertura del salario por el empresario comienza, en cada situación de incapacidad temporal, desde el octavo día de ausencia, en los casos de enfermedad y de accidente de origen no profesional.

El trabajador no recibe el salario durante los tres primeros días, del cuarto al séptimo día es indemnizado a cargo de la Seguridad Social. A partir del octavo día percibe, si cumple los requisitos exigidos, una prestación económica de compensación a cargo del empleador.

1.- ¿Durante la situación de IT que haberes o subsidios debe percibir el trabajador?

Durante la situación de IT, el interesado recibe prestaciones económicas por enfermedad, pagadas por la Seguridad Social, y un complemento de salario que abona el empleador.

Eventualmente, puede recibir también prestaciones de un régimen de previsión social, si el empresario se ha adherido a un régimen de estas características.

Estas tres indemnizaciones, que no se adicionan sino que se completan, están destinadas a garantizar al asalariado un mantenimiento total o parcial de su remuneración durante un cierto periodo.

2.- ¿Quién es el obligado u obligados a su abono y en qué porcentajes?

Durante la situación de Incapacidad temporal el interesado recibe:

- Por parte de la Seguridad Social las denominadas "*Indemnités journalières*" indemnizaciones diarias, prestaciones económicas por enfermedad en los porcentajes indicados más abajo.

- Para tener derecho a las prestaciones del seguro de enfermedad durante los **seis primeros meses** de interrupción del trabajo en caso de enfermedad y, a las prestaciones en caso de maternidad, el asegurado debe justificar en las fechas de referencia previstas en los apartados segundo y tercero del artículo R.313-1 del Código de la Seguridad Social:

CORREO ELECTRÓNICO

ct.francia@meyss.es

6, RUE GREUZE
75116-PARIS
TEL.:01 53 70 05 20
FAX :01 53 70 05 30



- Que el importe de las cotizaciones efectuadas al seguro de enfermedad, maternidad, invalidez y defunción en base a la remuneración percibida durante los seis meses precedentes, sea al menos igual al importe de las cotizaciones efectuadas por un salario igual a 1,015 veces el valor del SMIC/hora en el primer día del período de referencia.
- Haber efectuado, al menos, 200 horas de trabajo por cuenta ajena o asimilado en el período de los tres meses naturales anteriores o de los 90 días precedentes. En el caso de maternidad, la trabajadora deberá justificar 10 meses de afiliación en la fecha en la que se prevea el parto.

- Cuando la baja laboral se prolongue sin interrupción **más de seis meses**, el trabajador, tendrá derecho a la prestación después de sexto mes de incapacidad para trabajar, si estuviera afiliado desde doce meses, al menos, de la fecha de referencia prevista en el número 2 del artículo R.313-1 del Código de la Seguridad Social. Deberá justificar:

- Que el importe de las cotizaciones efectuadas al seguro de enfermedad, maternidad, invalidez y defunción en base a la remuneración percibida durante los doce meses precedentes a la interrupción del trabajo, sea al menos igual al importe de las cotizaciones efectuadas por un salario igual a 2,030 veces el valor del SMIC/hora correspondiente al 1 de enero que preceda de forma inmediata al comienzo de este período (12 meses).
- Haber trabajado, al menos, 800 horas de trabajo por cuenta ajena o asimilado en el curso de los doce meses naturales, o los 365 días precedentes a la interrupción del trabajo, de las cuales 200 horas se hayan realizado en los tres primeros meses.

La prestación en caso de enfermedad por IT corresponde a la mitad, 50%, del salario diario de base. En el caso de que el trabajador tenga, al menos, tres hijos a cargo, la prestación se eleva a los 2/3 del salario diario de base a partir del día 31 de baja.

| | Cuantía |
|---|--|
| Prestación económica | 50% del salario base – a partir del 4º día de baja en el trabajo |
| Prestación económica mejorada por cargas familiares | |
| - del 4ª al 30º día de baja | 50% del salario base – a partir del 4º día de baja en el trabajo |
| - a partir del 31 día de baja | 2/3 del salario base |

- Por parte del empleador:

Según las disposiciones del artículo L-1226 y D-1226-2, del “code du travail”, (código de trabajo francés), el empleador debe mantener el salario a todo asalariado que tenga más de 1 año de antigüedad en la empresa, siempre que el asalariado:

- Haya justificado la incapacidad en las 48 horas que siguen la misma.
- Haya sido tomado a cargo por la Seguridad Social, es decir reúna las condiciones necesarias para la apertura del derecho, periodo de carencia, etc.
- Reciba la atención médica en Francia o en un estado de la UE o EEE

La duración de la obligación del empresario de mantener el salario al trabajador durante la baja por incapacidad temporal, variará según la antigüedad del trabajador y la duración de la baja.



Durante un primer período de **30** días, los trabajadores perciben el **90%** de su remuneración bruta, los **30** días siguientes perciben las **2/3** partes de ésta remuneración.

Estos dos períodos de indemnización se aumentan cada uno, en **10** días por cada **5** años de antigüedad, sin que ninguno de ellos pueda superar los 90 días.

| ANTIGÜEDAD EN AÑOS | INDEMNIZACIÓN POR UN PERÍODO DE 12 MESES (1) | | | |
|--------------------|--|------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | INICIO DE LA INDEMNIZACIÓN | | DURACIÓN | |
| | ACCIDENTES DE TRABAJO | ENFERMEDAD ACCIDENTES "IN ITINERE" | 90% DEL SALARIO BRUTO | 66,66% DEL SALARIO BRUTO |
| 1 a 6 | primer día | octavo día | 30 días | 30 días |
| 6 a 11 | primer día | octavo día | 40 días | 40 días |
| 11 a 16 | primer día | octavo día | 50 días | 50 días |
| 16 a 21 | primer día | octavo día | 60 días | 60 días |
| 21 a 26 | primer día | octavo día | 70 días | 70 días |
| 26 a 31 | primer día | octavo día | 80 días | 80 días |
| 31 y más | primer día | octavo día | 90 días | 90 días |

El período de referencia para calcular la indemnización se determina como sigue según la forma de recibir el salario:

- 1/91,25 del importe de las tres o seis últimas pagas anteriores a la fecha de la interrupción del trabajo según el salario esté regulado mensualmente o dos veces por mes;
- 1/91,25 del importe de las pagas de los tres meses anteriores a la fecha de la interrupción del trabajo cuando el salario este regulado diariamente;
- 1/84 del importe de las seis o del as doce últimas pagas anteriores a la fecha de interrupción del trabajo según que el salario esté regulado cada dos semanas o cada semana;
- 1/91,25 del importe del salario de los tres meses anteriores a la fecha de la interrupción del trabajo cuando dicho salario no esté regulado al menos una vez al mes, pero lo esté al menos una vez por trimestre.

Por un Decreto de 26 de diciembre de 2012, se ha modificado el salario máximo a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización del seguro de enfermedad. En lugar de tenerse en cuenta el tope establecido por la Seguridad Social, el salario máximo desde entonces se determina referenciándose al SMIC no pudiendo exceder 1,8 el citado índice.

Pago delegado o pago directo.

Las prestaciones económicas deben ser pagadas al trabajador en el plazo de los 15 días siguientes a la remisión de la baja médica por incapacidad. El pago de estas prestaciones se efectúa directamente por la Seguridad Social.

El empleador, por su parte, abona directamente al trabajador en situación de Incapacidad temporal el salario en la proporción arriba indicada y en los casos que proceda.

¿Cuándo se pasa de la situación de IT a invalidez?

Cuando se han agotado los 3 años de duración máxima de la situación de IT, o bien, antes de este plazo máximo cuando el médico de la seguridad social, "médecin conseil", así lo estime conveniente en función del estado de salud del enfermo.



Declarada la invalidez ¿En qué momento se rompe la relación laboral entre el trabajador y la representación?

Normalmente, se rompe la relación en el momento en que al interesado le notifica la Seguridad Social la decisión del pase a Invalidez.

Ahora bien, en determinadas circunstancias y, si la empresa puede ofrecer un trabajo compatible con la incapacidad del interesado, la relación laboral puede mantenerse teniendo en cuenta que en Francia existen distintos grados de Invalidez y, que el primer grado permite al interesado compatibilizar el percibo de la prestación y un trabajo remunerado, y que en el segundo grado se puede trabajar pero, con una suspensión de la prestación, si el salario recibido supera un cierto techo, recuperándose la prestación si se deja dicho trabajo o si las ganancias salariales son inferiores al techo establecido.



2.- ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Legislación aplicable:

- Artículo - L. 323 - 1 al 7 del Código de la Seguridad Social.(CSS)
- Artículo - L. 433 -1 del Código de la Seguridad Social (CSS)
- Artículo: L-323-3-1 Código de la Seguridad Social (CSS)
- Artículos: R. 312-1. R.312-2 Código de la Seguridad Social (CSS)

Definición

La protección contra el riesgo profesional está reservada a los trabajadores por cuenta ajena o asimilados. Esta cobertura se amplía también a otras categorías determinadas, como los alumnos de los centros de enseñanza técnica, los aprendices, las personas en períodos de prácticas en la Formación Profesional.

El accidente de trabajo es el “sobvenido por el hecho del trabajo o con ocasión del trabajo”. También se considera como accidente laboral el que pueda ocurrir durante el desplazamiento de ida y vuelta al puesto de trabajo, o acaecido entre el lugar de trabajo y aquel en que el trabajador come habitualmente.

Enfermedades profesionales: La ley ha asimilado al accidente laboral determinadas enfermedades laborales que están incluidas en una lista oficial (98 tablas), al estar provocadas por el trabajo. Por otra parte, si se establece que la enfermedad está esencialmente provocada por el trabajo habitual del asalariado y acarrea la defunción o una incapacidad permanente superior al 66,66%, el trabajador puede tener derecho a una indemnización con arreglo a la legislación relativa a los accidentes laborales.

Trámites

En caso de accidente en el trabajo, el trabajador debe informar inmediatamente - antes de que transcurran 24 horas - a su empresa y ésta debe declarar el accidente a la Caja Primaria del seguro de enfermedad dentro de un plazo de 48 horas y, también debe entregar al trabajador un impreso de declaración del accidente para que la presente a su médico, lo que le permitirá no tener que abonar los gastos.

Tiempo de cotización previa.

En los casos de baja laboral por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones del Seguro de Accidentes de Trabajo se abonan sin exigencia de condiciones de afiliación o de período de carencia.

Nacimiento y duración de la prestación.

En caso de accidente de trabajo, el día en que se produce el accidente, cualquiera que sea la forma de pago del salario, corre a cargo íntegramente del empleador. Las indemnizaciones salariales diarias se pagan a partir del día siguiente al del accidente, sin período de carencia.

La prestación económica se paga durante todo el período de incapacidad para el trabajo, hasta la curación completa, la confirmación de la lesión (incapacidad para trabajar) o el fallecimiento del trabajador.

El derecho a la prestación económica seguirá las condiciones establecidas en el artículo L. 323-6

En el caso de un incremento general de los salarios, posterior al accidente y, cuando la interrupción del trabajo se prolongue más allá de una duración determinada, la cuantía de la prestación puede ser objeto de una revisión.

Cuantía de la prestación

La prestación económica se paga al trabajador accidentado por la Seguridad Social (Caja correspondiente) desde el primer día siguiente a la baja en el trabajo como consecuencia de un accidente de trabajo, sin distinguir entre días₅



laborables, domingos o festivos, durante todo el período de incapacidad para el trabajo que preceda a la curación, a la consolidación de la incapacidad o al fallecimiento.

La prestación económica es igual a un porcentaje del salario diario de base.

Para un trabajador que percibe el sueldo mensual, el salario diario de base es igual a 1/30,42 del importe del último salario recibido.

Cuantía Máxima

| DURACION DEL ABONO DE LA PRESTACION | PORCENTAJE DEL SALARIO DE REFERENCIA | IMPORTE MAXIMO POR DIA |
|--|---|-------------------------------|
| del 1 día al 28 de baja | 60% | 185,30 € |
| a partir del día 29 de baja | 80% | 247,07 € |

La prestación económica se abona por la Seguridad Social Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), desde la recepción del certificado médico que justifique la necesidad de un baja laboral, sin perjuicio de que la Caja pueda efectuar todos los controles o peritajes que considere necesario.

El pago de las prestaciones se efectuará, al menos, dos veces por mes en el caso de los accidentes de trabajo que hayan dado lugar a una incapacidad temporal superior a 15 días, sin que el intervalo entre el abono entre ambas pueda exceder de 16 días.

La prestación económica se reducirá, en todo o en parte, en caso de reanudar un trabajo adecuado autorizado por el médico tratante, si esta incorporación es reconocida por el médico-consejero de la Caja correspondiente de la Seguridad Social, como favorable para la curación o la consolidación de la lesión. El importe total de la prestación más el salario recibido, no podrá superar el salario normal de los trabajadores de la misma categoría profesional, o si éste fuese más elevado, no podrá superar el salario sobre el que se calculó la prestación.

Revalorización.

Cuando la baja laboral es superior a tres meses, la prestación puede revalorizarse en caso de aumento general de los salarios:

- Bien por decisión ministerial; se le aplicaría un coeficiente de 1.01 al importe diario de base.
- Bien en el marco de lo establecido en un convenio colectivo. El trabajador deberá en este caso solicitar por correo a la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) la aplicación de la revalorización prevista en convenio colectivo, adjuntando a su petición una certificación de su empleador.

Financiación de este período (empresa/seguridad Social). Pago delegado o pago directo.

En el Régimen General de la Seguridad Social francesa el riesgo del accidente de trabajo y la enfermedad profesional se gestiona por el servicio de accidentes de trabajo de la Caisse Nationale d'assurance Maladie (CNAM), que gestiona las prestaciones económicas y en especie por enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional, maternidad e invalidez. No existe la figura de la Mutua para la cobertura del riesgo del accidente de trabajo y la enfermedad profesional. Las denominadas "Mutuelles" sólo completan las prestaciones de la Seguridad Social.

Naturaleza de las Cajas Nacionales del Régimen General de la Seguridad Social.

Las cajas nacionales son establecimientos públicos de carácter administrativo, con personalidad jurídica y autonomía financiera, bajo el control del Estado.

Son administradas por un Consejo de Administración formado por representantes del Estado y de los interlocutores sociales (patronal y sindicatos). Entre las competencias del Consejo cabe señalar:

- Voto del presupuesto del organismo.



- Aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias y decisiones del Consejo.
- Nombramiento de los puestos directivos.

Las relaciones laborales de los organismos nacionales, regionales o locales se rigen por el derecho privado.

Cotizaciones Sociales

La financiación del seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional se compone esencialmente de cotizaciones abonadas por los empresarios. La tasa de cotización varía según la evaluación de la situación de riesgo de cada empresa. En este sentido cabe distinguir dos supuestos:

Tasa aplicable a empresas de menos de 10 trabajadores: Se fija una tasa colectiva, calculada en función de los resultados estadísticos nacionales de las profesiones ejercidas en estas empresas.

Tasa aplicable a empresas de 10 o más trabajadores: La tasa de cotización se individualiza de forma progresiva, a medida que aumenta la plantilla de la empresa. El objetivo fundamental de la individualización de la tarifa es potenciar la política de prevención y seguridad e higiene en el trabajo.

La tasa de cotización se revisa anualmente.

Estructura de las Cajas de Seguro

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas, las cajas disponen de una estructura territorial. Las Cajas regionales, que asumen competencias en materia de concertación con los organismos sanitarios, aplican la política de prevención en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, se encargan de todo lo relativo a las cotizaciones patronales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el ámbito local son las Cajas Primarias del Seguro de Enfermedad las encargadas del abono de las prestaciones económicas y en especie, por enfermedad común, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, invalidez y maternidad.



3.- MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Legislación aplicable:

- Artículos L. 1225-16 a L. 1225-34, L. 1225-66 a L. 1225-69, D. 1225-4-1, R. 1225-18 y R. 1225-19. del Código de Trabajo.
- Ley nº 2012-1404 de 17 diciembre 2012 (JO del 18)

Tiempo de cotización previa.

Para tener derecho a las prestaciones económicas por maternidad, la trabajadora debe tener cubierto un período de carencia de, al menos, 10 meses antes de la fecha del parto y cumplir, en la fecha supuesta para el parto o en la fecha de descanso prenatal, las condiciones requeridas para tener derecho a la asistencia sanitaria.

Duración del permiso de maternidad.

La trabajadora puede, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, suspender el contrato de trabajo durante los períodos fijos indicados en el cuadro siguiente (hay que indicar que los convenios colectivos pueden establecer disposiciones más favorables):

| | ANTES DEL PARTO BAJA PRENATAL | DESPUES DEL PARTO BAJA POSTNATAL | TOTAL |
|---|--|---|--------------|
| primer y segundo nacimiento | 6 semanas | 10 semanas | 16 semanas |
| tercer nacimiento | 8 semanas | 18 semanas | 26 semanas |
| nacimiento de gemelos | 12 semanas | 22 semanas | 34 semanas |
| nacimiento simultaneo de mas de dos hijos | 24 semanas | 22 semanas | 46 semanas |

La trabajadora tiene derecho a coger un mínimo de 8 semanas de descanso. La duración de la baja maternal, con carácter general, es de 16 semanas (en principio, 6 semanas antes del parto y 10 semanas después) y, a partir del tercer hijo tiene derecho a una baja maternal por un período de 26 semanas.

La trabajadora que espere un hijo y que tenga a cargo, al menos, dos hijos puede elegir anticipar el inicio de su período de baja prenatal como máximo dos semanas; el período de baja postnatal se reducirá el mismo período de tiempo. La trabajadora que espere gemelos puede elegir anticipar el inicio de su período de baja prenatal como máximo cuatro semanas, reduciéndose el período de baja postnatal el mismo período de tiempo.

En ningún caso, una mujer empleada puede trabajar durante un período de ocho semanas en total, antes y después de dar a luz, de las cuales obligatoriamente seis semanas deben ser posteriores al nacimiento. Fuera de este período de prohibición de trabajar, la mujer trabajadora puede decidir no agotar la totalidad del permiso de maternidad al que tenga derecho.

En caso de enfermedad justificada por un certificado médico, el permiso de maternidad se puede prolongar dos semanas antes de la fecha prevista para el alumbramiento, y cuatro semanas después del mismo.

Si el alumbramiento tiene lugar antes de la fecha prevista, la duración total del permiso de maternidad no se reduce, en este caso, el período de permiso maternal que no ha sido disfrutado se traslada a la expiración del permiso maternal inicial.



Prestaciones de maternidad.

- Requisitos exigidos para poder tener derecho a las prestaciones.

- Haber trabajado, al menos, 200 horas de trabajo por cuenta ajena o asimilado en el período de los tres meses naturales anteriores, o de los 90 días anteriores al comienzo del embarazo o del permiso prenatal. O haber cotizado sobre un salario, al menos igual, a 1,015 veces del importe del SMIC horario, vigente seis meses antes del comienzo del embarazo o del permiso prenatal.
- O, en su defecto, en los casos de trabajos de carácter estacionario o discontinuo, haber trabajado, al menos, 800 horas, o haber cotizado sobre un salario, al menos igual, a 2,030 veces el importe del SMIC horario, vigente 12 meses naturales o 365 días antes del comienzo del embarazo o del permiso prenatal.

- Cálculo e importe de la prestación.

La prestación de la Seguridad Social durante el permiso de maternidad se calcula sobre los salarios de los tres meses que preceden al permiso prenatal, o de los 12 meses en los casos de actividad estacionaria o discontinua.

El importe máximo de la prestación por maternidad a 1 de enero de 2013 es la siguiente:

- 79,82 euros por día en los Departamentos de la Moselle (57), del Bas-Rhin (67) y del Aut.-Rhin (68);
- 81,49 euros por día en el resto de Departamentos.

Excedencia para el cuidado menores/ Reducción de la jornada para el cuidado de menores.

Legislación aplicable:

- Artículo L- 1225-47 a 51 del Código de Trabajo. Code du Travail.

Durante el período que sigue a la terminación del permiso de maternidad o adopción, todo trabajador que tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año, en la fecha del nacimiento de su hijo, adoptado o acogido o en vía de adopción, o, en el caso de acogida en el hogar de un niño que no tenga todavía la edad máxima de la educación obligatoria, tendrá derecho a:

- beneficiarse de un permiso parental de educación durante el cual el contrato de trabajo estará suspendido;
- reducir la duración de su jornada de trabajo, sin que la duración de esta actividad a tiempo parcial pueda ser inferior a 16 horas semanales.

El permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial tienen una duración inicial de un año. Ambas situaciones pueden ser prolongadas por otros dos períodos anuales. El permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial finalizaran como máximo cuando el niño cumpla tres años.

En caso de adopción de un niño de menos de tres años, el permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial finalizaran, cuando se cumpla el plazo de tres años desde la llegada del niño al hogar.

Cuando el niño adoptado o acogido en vía de adopción tenga más de tres años, pero no haya alcanzado la edad de la escolarización obligatoria, el permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial, no podrá exceder de un año desde la llegada del niño al hogar.

En caso de enfermedad, accidente o incapacidad grave del niño según las modalidades definidas en Decreto por el Consejo de Estado, el permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial finalizarán, en todo caso, un año más tarde de las fechas indicadas anteriormente.

El trabajador debe comunicar al empleador el inicio y la duración del período durante el que se beneficiará del permiso parental de educación o del período de actividad a tiempo parcial.



Cuando este período sea inmediato al permiso de maternidad o al permiso de adopción, el trabajador deberá informar, al menos, un mes antes de la finalización de los citados permisos. En caso contrario, el trabajador deberá informar al empleador, al menos, dos meses antes del inicio del permiso parental de educación o del período de actividad a tiempo parcial.

Cuando el trabajador quiera prolongar o modificar su permiso parental de educación o el período de actividad a tiempo parcial, debe informar al empleador, al menos, un mes antes del término del plazo inicialmente previsto, e informarle de su intención, según sea de transformar el permiso parental de educación en trabajo a tiempo parcial, o bien transformar el trabajo a tiempo parcial en permiso parental de educación.

En todo caso, durante el período de trabajo a tiempo parcial inicial o en sus prórrogas, el trabajador no puede modificar la duración del trabajo inicialmente elegido, salvo acuerdo con el empleador, o cuando un convenio colectivo de trabajo lo prevea expresamente.

Adopción y Acogimiento.

Legislación aplicable:

Artículos L. 1225-37 a L. 1225-46, L. 1225-66 a L. 1225-69, R. 1225-9 y R. 1225-11. Del Código de Trabajo. Code du Travail

El permiso de adopción podrá ser disfrutado por todo trabajador que sea autorizado a la adopción de un menor por el Servicio de Ayuda Social a la Infancia, la Agencia Francesa de Adopción o cualquier otro organismo francés que pueda autorizar una adopción.

Cualquier estipulación acordada en un convenio colectivo que suponga una mejora de las condiciones del permiso de maternidad se aplicará en las mismas condiciones a los permisos por adopción.

Duración del permiso de adopción.

La duración del permiso de adopción se establece de la siguiente forma:

- 10 semanas en el caso general;
- 18 semanas si la adopción supone incrementar el número de niños en el hogar a tres o más niños;
- 22 semanas en casos de adopciones múltiples.

El permiso de adopción puede cogerse 7 días antes de la llegada del niño al hogar (incluyendo los domingos y días festivos).

Si los dos padres trabajan, el permiso por adopción lo puede disfrutar cualquiera de ellos.

La adopción de un niño por una pareja de padres trabajadores da derecho a 11 días suplementarios de permiso, o en caso de adopciones múltiples, a 18 días suplementarios de permiso, con la condición de que dicha ampliación se reparta entre los dos padres. En ese caso, la duración del permiso de adopción se puede fraccionar solamente en dos períodos, donde el más corto no puede ser inferior a 11 días. Estos dos períodos pueden ser simultáneos, es decir, disfrutados al mismo tiempo por los dos padres.

El trabajador que reúna las condiciones establecidas en los artículos L. 225-2 y L.225-17 del Código de la Acción Social y de las Familias, tendrá derecho a beneficiarse de un permiso de adopción internacional y extra-metropolitano no remunerado de una duración máxima de seis semanas con acuerdo del empleador.

El trabajador informará a su empleador, al menos, dos semanas antes de la fecha de inicio y de la duración prevista.

Durante el período del permiso de adopción, el contrato de trabajo queda suspendido, el trabajador no percibe su salario, salvo que el convenio colectivo de aplicación establezca disposiciones más favorables. Si cumple las condiciones previstas reglamentariamente, se podrá beneficiar de las prestaciones establecidas por la Seguridad Social.

- Garantías de las que se puede beneficiar un trabajador que adopte.

La madre o el padre trabajador que ejerza su derecho de permiso por adopción, se beneficiará de una protección contra el despido y de un conjunto de garantías en materia de derechos a los permisos pagados.



Prestaciones de la Seguridad Social

- Requisitos exigidos para poder tener derecho a las prestaciones.

Para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, se tiene que tener una carencia de 10 meses de cotización a la fecha del comienzo de permiso de adopción u acogimiento.

Además, se debe justificar :

- Haber trabajado, al menos, 200 horas de trabajo por cuenta ajena o asimilado en el período de los tres meses naturales anteriores, o de los 90 días anteriores al comienzo del embarazo o del permiso prenatal. O haber cotizado sobre un salario, al menos igual, a 1,015 veces del importe del SMIC horario, vigente seis meses antes del comienzo del permiso.
 - O, en su defecto, en los casos de trabajos de carácter estacionario o discontinuo, haber trabajado, al menos, 800 horas, o haber cotizado sobre un salario, al menos igual, a 2,030 veces el importe del SMIC horario, vigente 12 meses naturales o 365 días antes del comienzo del permiso.
- Cálculo e importe de la prestación.

La prestación de la Seguridad Social durante el permiso de adopción o acogimiento se calcula sobre los salarios de los tres meses que preceden al permiso, o de los 12 meses en los casos de actividad estacionaria o discontinua.

El importe máximo de la prestación en caso de permiso de adopción o acogimiento a 1 de enero de 2013 es el siguiente:

- 79,82 euros por día en los Departamentos de la Moselle (57), del Bas-Rhin (67) y del Aut.-Rhin (68);
- 81,49 euros por día en el resto de Departamentos.



4.- PATERNIDAD

Legislación aplicable:

- Artículos L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 del Código de Trabajo .Code du Travail
- Artículos L. 331-8 et D. 331-4 del Código de la Seguridad Social (CSS)
- Artículos L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 del Código de Trabajo .Code du Travail
- Ley nº 2012-1404 de 17 diciembre de 2012 (JO del18)
- Arrêté du 3 mai 2013; (JO de 23 mayo)

Duración del permiso de paternidad.

El padre trabajador así como, en su caso, la pareja de hecho de la madre o la persona asalariada ligada a la madre por un PACS (pacto civil de solidaridad) que viva maritalmente con la madre, se podrán beneficiar de un permiso de paternidad o de acogida del menor.

El disfrute debe ser posterior al nacimiento del niño, teniendo una duración máxima de 11 días consecutivos (incluyendo sábados, domingos y días festivos). En casos de nacimientos múltiples el permiso de paternidad será de un máximo de 18 días consecutivos.

Los días de permiso de paternidad o acogida del niño se pueden acumular al permiso por nacimiento de tres días. Ambos permisos el de nacimiento y el de paternidad se pueden coger sucesivamente o en períodos separados. El permiso de paternidad se deberá disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes al nacimiento.

El trabajador que quiera beneficiarse del permiso de paternidad o acogida del niño, deberá comunicarlo al empleador, al menos, con un mes de anticipación a la fecha prevista, indicando el día del comienzo y del final de período.

Si el trabajador ha efectuado la petición, el permiso de paternidad se puede disfrutar después de los cuatro meses siguientes al nacimiento en los siguientes casos:

- Hospitalización del niño. El permiso se podrá disfrutar en los cuatro meses siguientes al fin de la hospitalización.
- Fallecimiento de la madre. El permiso se podrá coger en los cuatro meses siguientes al fallecimiento de la madre en aplicación del artículo L.1225-28 del Código de Trabajo.

Prestaciones de la Seguridad Social

- Requisitos exigidos para poder tener derecho a las prestaciones.

Para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social se tiene que tener una carencia de 10 meses de cotización a la fecha del comienzo de permiso de paternidad o de acogimiento.

Además, se debe justificar :

- Haber trabajado, al menos, 200 horas de trabajo por cuenta ajena o asimilado en el período de los tres meses naturales anteriores, o de los 90 días anteriores al comienzo del embarazo o del permiso prenatal. O haber cotizado sobre un salario, al menos igual, a 1,015 veces del importe del SMIC horario, vigente seis meses antes del comienzo del permiso de paternidad.
- O, en su defecto, en los casos de trabajos de carácter estacionario o discontinuo, haber trabajado, al menos, 800 horas, o haber cotizado sobre un salario, al menos igual, a 2,030 veces el importe del SMIC



horario, vigente 12 meses naturales o 365 días antes del comienzo del permiso.

- Cálculo e importe de la prestación.

La prestación de la Seguridad Social durante el permiso de paternidad se calcula sobre los salarios de los tres meses que preceden al permiso, o de los 12 meses en los casos de actividad estacionaria o discontinua.

El importe máximo de la prestación por paternidad a 1 de enero de 2013 es el siguiente:

- 79,82 euros por día en los Departamentos de la Moselle (57), del Bas-Rhin (67) y del Aut.-Rhin (68);
- 81,49 euros por día en el resto de Departamentos.

Durante el permiso de paternidad el contrato de trabajo se suspende. El trabajador no recibe salario. De todas formas, si cesa de toda actividad, el beneficiario del permiso de paternidad, puede percibir las indemnizaciones de la Seguridad Social en las mismas condiciones de las indemnizaciones del permiso de maternidad.

Compatibilidad con el permiso de maternidad.

El permiso de paternidad es plenamente compatible con el permiso de maternidad.



5.- JUBILACIÓN

Legislación aplicable:

Código de la Seguridad Social (CSS) Artículos L-351-1, R. 351-1, R.351-2, R.351-4, R351-5. Decreto 2010 – 1734 del 30/12/2010

Edad legal de jubilación.

Las pensiones básicas del régimen general de la Seguridad Social son atribuidas por las CARSAT (Cajas de jubilación y seguro de enfermedad en el trabajo). En la región parisina es la Caja Nacional del Seguro de Vejez y en los departamentos de ultramar tienen esta facultad las cajas generales de seguridad social.

La ley sobre la reforma de la jubilación de 2010 prevé atrasar la edad legal de jubilación para las generaciones nacidas a partir del 1 de julio de 1951. Esta disposición ha sido acelerada por la Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2012. La edad de jubilación irá pasando progresivamente de los 60 a los 62 años. Al mismo tiempo, la edad de atribución automática de la tasa plena (edad legal + 5 años) aumenta y, se fija en 67 años para los asegurados nacidos a partir del 1 de enero de 1955.

Existen modalidades de jubilación anticipada para los supuestos de discapacidad mayor, vida laboral prolongada o carácter penoso de la actividad.

Derechos de los asegurados

La edad legal para solicitar la liquidación de la pensión de vejez se establece en 62 años para los asegurados nacidos a partir del 1 de enero de 1955. Se mantiene en 60 años para los asegurados nacidos antes del 1 de julio de 1951 y, aumenta en 4 meses para los asegurados nacidos entre el 1 de julio de 1951 y el 31 de diciembre de 1951, incrementándose en cinco meses por año para las generaciones siguientes.

El trabajador no está obligado a formular su solicitud cuando cumple la edad legal, puede esperar. El trabajador que sigue trabajando después de cumplir la edad requerida y, más allá del período de seguro previsto para obtener la liquidación de la pensión con tipo entero, teniendo en cuenta su año de nacimiento, puede obtener una mejora por sobrecuota del importe de su pensión.

A partir de 01.07.2011, la edad para obtener una pensión de jubilación, según la fecha de nacimiento de los interesados, se refleja en el siguiente cuadro:

| FECHA DE NACIMIENTO | EDAD DE JUBILACIÓN |
|---|---------------------------|
| Antes del 01/07/1951 | 60 años |
| A partir de 01/07/1951 y hasta 31/12/1951 | 60 años y 4 meses |
| En 1952 | 60 años y 9 meses |
| En 1953 | 61 años y 2 meses |
| En 1954 | 61 años y 7 meses |
| A partir de 1955 | 62 años |



Para obtener la pensión completa, 50% de la base reguladora, se exige un determinado número de trimestres cotizados:

160 trimestres (40 años) para los nacidos antes de de 1949, 161 para los nacidos en 1949, 162 para los nacidos en 1950 y así hasta 166 para los nacidos en 1955.

Si no se acredita ese número de trimestres cotizados, se concede la pensión, pero con la disminución que resulte de aplicar un coeficiente reductor al porcentaje máximo de la pensión.

El salario medio para obtener la base reguladora es la media de los 25 años mejores años de cotización.

Se incentiva la prolongación de la vida laboral, una vez alcanzada la edad de jubilación. Por cada trimestre cotizado a partir de la edad legal de jubilación, y teniendo la totalidad de trimestres necesarios para obtener la pensión completa, la bonificación es de 1,25 %.

Para alcanzar el número de trimestres necesarios para obtener la pensión se contabilizan los períodos de seguro cumplidos en cualquier Régimen de base de Jubilación de Francia (general, agrícola, minería, etc.) y también los periodos cumplidos en otro u otros países de la Unión Europea.

Si se desea obtener la pensión sin coeficiente reductor y, no se tienen los trimestres suficientes para obtener la pensión completa, 50% de la base reguladora, la pensión completa puede obtenerse a la edad indicada en el cuadro adjunto según la fecha de nacimiento:

| FECHA DE NACIMIENTO | EDAD DE JUBILACIÓN |
|---|--------------------|
| A partir del 01/07/1951 y hasta 31//12/1951 | 65 años y 4 meses |
| En 1952 | 65 años y 9 meses |
| En 1953 | 66 años y 2 meses |
| En 1954 | 66 años y 7 meses |
| A partir de 1955 | 67 años |

Mejora del importe de la pensión.

La pensión de jubilación puede verse incrementada por varios conceptos.

Mejora por hijos.

El trabajador asegurado que ha criado 3 o más hijos durante, por lo menos, hasta que los hijos hayan cumplido 7 años, gozará de una mejora del 10% del importe de su pensión de vejez.

Mejora por cónyuge a cargo.



La mejora por cónyuge a cargo se ha dejado de atribuir desde el 1 de enero de 2011. Su pago se mantiene para las personas que la percibían antes del 31 de diciembre de 2010. El importe anual de esta mejora es de 609,80 €. Cuando la pensión ha sido liquidada sobre la base de un período de cotización inferior al exigido en función del año de nacimiento, la mejora se reduce.

Mejora por dependencia.

La mejora por dependencia se reconoce a los titulares de una pensión de jubilación que sustituye a una pensión de invalidez y, a los titulares de una pensión de jubilación por inaptitud para el trabajo y, que cumplen las condiciones exigidas para la mejora antes de obtener la jubilación con tasa plena, sea cual sea el período de cotización (entre los 65 y los 67 años). Para solicitarla, el pensionista debe necesitar la asistencia de una tercera persona porque no puede valerse por sí mismo.



6.- AFILIACIÓN

Legislación aplicable:

Código de la Seguridad Social (CSS) artículos R.312-1 a R.312-11 y artículos R.313-1 a R. 313-17

Afiliación a la Seguridad Social

En el Sistema de Seguridad Social francesa podemos distinguir entre varios conceptos: el “*assujettissement*”, “*l’affiliation*” y “*l’immatriculation*”.

El “*assujettissement*” es el conjunto de circunstancias ligadas a la situación profesional o personal, que supone la incorporación obligatoria y automática de una persona a un Régimen de la Seguridad Social, equivalente al encuadramiento del Sistema de la Seguridad Social española.

La “*affiliation*” supone la incorporación de una persona, que reúna las características de la situación anterior, a una Caja de Seguridad Social (Caisse Primaire d’Assurance Maladie) de la que recibirá las prestaciones.

La “*immatriculation*” es el trámite administrativo, que otorga la cualidad de asegurado a una persona física (permite la adjudicación de derechos y prestaciones a los asegurados) mediante la asignación de un número de identificación permanente (corresponde a nuestro acto y número de afiliación)

El plazo para efectuar la afiliación inicial de un trabajador al Sistema de la Seguridad Social es de 8 días. Corresponde efectuarla al empleador dentro de los 8 días siguientes a la contratación, en aquellos casos en los que el trabajador no tenga todavía número de afiliación.

El trabajador podrá solicitar su afiliación inicial en los siguientes casos:

- el empleador no haya efectuado la petición de afiliación;
- el trabajador preste servicios para distintos empleadores;
- el trabajador preste servicios de forma ocasional o intermitente por cuenta de un mismo empleador;
- el trabajador preste servicios para una empresa que no tiene establecimiento en Francia.

El trabajador en estos casos deberá tramitar la demanda de afiliación en los 8 días siguientes a la contratación a través de la CPAM (Caisse Primaire d’Assurance Maladie) correspondiente.

Comunicación de Alta y Plazo.

Legislación aplicable:

Artículo R.1221-3 y R.1221-5 del Código de Trabajo.

La comunicación previa a la contratación «*déclaration préalable à l’embauche*» (DPAE), reemplaza a la declaración única de contratación (DUE). La DPAE es obligatoria, se debe efectuar por el empleador en los ocho días precedentes a la contratación. Esta comunicación tiene la particularidad de reagrupar varias tramitaciones en una sola vez y ante un solo interlocutor la Urssaf.

Comunicación de baja en la empresa.

Para determinar la fecha, la periodicidad y el lugar del pago de las cotizaciones sociales; el número de trabajadores se calcula a 31 de diciembre de cada año, teniendo en cuenta todos los centros de trabajo de la empresa; contemplando los cambios que se hayan podido producir de régimen de cotización y las posibles variaciones de número de trabajadores en cómputo anual. Dichos cambios, serán tenidos en cuenta para el cálculo de las cotizaciones debidas en base a los salarios pagados a contar a partir del 1 de abril del año siguiente.



Por lo tanto, las plantillas de las empresas se reajustan con una periodicidad anual, teniendo en cuenta todas las posibles variaciones de las mismas (altas, bajas de trabajadores). Sin que haya obligación de comunicar en un plazo determinado la baja en la empresa de un trabajador.

Afiliación al Sistema de la Seguridad Social de un trabajador extranjero.

Los ciudadanos del Espacio Económico Europeo (EEE) y de Suiza pueden trabajar libremente en Francia. Existe una excepción para los ciudadanos de Bulgaria, Rumanía y Croacia, que están sometidos a una serie de requisitos obligatorios, cuya moratoria finaliza en el año 2014.

Los ciudadanos del Espacio Económico Europeo (EEE) y de Suiza, que deseen instalarse y trabajar en Francia deben estar en posesión de un documento de identidad o un pasaporte en vigor.

Pueden ejercer cualquier actividad económica, como asalariado o como empresario (salvo ciertos empleos públicos y ciertas profesiones reguladas, salvo que se reúnan las condiciones o requisitos para ejercerlas).

No están obligados a tramitar ningún permiso de residencia o de trabajo.

No obstante, si desean obtener un permiso de residencia pueden solicitarlo.



7.- COTIZACIÓN

Legislación aplicable:

Código de la Seguridad Social (CSS) Art. L. 213-1 (L. nº 94-637 de 25 julio de 1994, art. 20-I)

Organismos Recaudadores de las cotizaciones sociales.

Al proceder al pago de la remuneración, el empresario debe expedir un recibo de salarios al empleado. El empresario deduce las cotizaciones sociales del empleado de la remuneración bruta. Las cotizaciones tanto del empleado como del empleador se abonan a los diversos organismos de protección social obligatoria. El empresario es responsable de las declaraciones y del pago de las cotizaciones a los siguientes organismos:

URSSAF (Uniones de Recaudación de las Cotizaciones a la Seguridad Social y Prestaciones Familiares), que están bajo la tutela de la Agencia Central de Organismos de la Seguridad Social (ACOSS) que recauda las cotizaciones de Seguridad Social, la Contribución Social Generalizada (CSG), la Contribución al Reembolso de la Deuda Social (CRDS), las contribuciones al Fondo Nacional de Ayuda a la Vivienda (FNAL) y, si procede la prestación por transporte.

ASSEDIC – que recauda las contribuciones del seguro de desempleo y las cotizaciones destinadas a la asociación para la garantía de salarios (AGS).

AGIRC ARRCO– que recauda las cotizaciones de jubilación complementarias a través de la CRE (Institución ARRCO) y el IRCAFEX (Institución AGIRC).

Las declaraciones de Salarios. Los impresos de declaración.

Por cada Organismo, los impresos de declaración deben cumplimentarse, fecharse, firmarse y enviarse respetando las fechas límites.

En estos documentos debe figurar concretamente:

- El número de empleados;
- La base de las cotizaciones, que corresponden al importe de las remuneraciones sujetas a cotizaciones y contribuciones sociales (salario bruto, incluyendo las primas, gratificaciones, retribuciones varias, complementos de remuneración en especie);
- El importe de las cotizaciones a pagar, aplicando los porcentajes de cotizaciones y los topes máximos fijados en la fecha de pago de los salarios.

Cotizaciones Sociales - Bases y tipos de cotización.

Las cotizaciones de Seguridad Social propiamente dichas son aquellas que se pagan como consecuencia de trabajo de las personas asalariadas. Estas cotizaciones recaudadas por la URSSAF, están destinadas a financiar el Régimen General de la Seguridad Social. Los coeficientes que les son aplicables difieren según la naturaleza del riesgo que cubran. De esta forma, podemos distinguir los coeficientes o tipos aplicables:

- a las cotizaciones de los seguros sociales (seguro de enfermedad, maternidad, invalidez y fallecimiento);
- a las cotizaciones del seguro de vejez;
- a las cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- a las cotizaciones por ayudas familiares.

Estos tipos, fijados por Decreto, son uniformes y se aplican al conjunto de los empleadores y de los trabajadores.



Solamente los tipos aplicables a las cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, son determinados en función de la actividad y de la valoración del riesgo de la empresa (es decir, se tendrá en cuenta para su determinación el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sufridos por los trabajadores de la empresa).

El asegurado debe cotizar a la Seguridad Social por un importe equivalente a un porcentaje de su salario así como la empresa. La empresa retiene esas cotizaciones del salario y las abona al organismo de recaudación competente.

Si el trabajador lo es por cuenta propia o autónomo, debe abonar él mismo las cotizaciones que se calculan en función de sus ingresos profesionales.

Tabla de tipos y topes de cotizaciones de seguridad social y por desempleo el 1 de enero de 2013

| CONTINGENCIAS | TRABAJADOR | | EMPRESA | |
|---|-----------------------------|--------|-----------------|------------------------------|
| | MÁXIMO MENSUAL | TIPO | MÁXIMO MENSUAL | TIPO |
| Seguridad Social : | | | | |
| Seguro de enfermedad personas dependientes | Salario íntegro | 0,75 % | Salario íntegro | 12,8 % |
| Seguro de Vejez | - | - | Salario íntegro | 0,3 % |
| Seguro de Vejez | 3.086 | 6,75 % | 3.086 | 8,4 % |
| Accidente de Trabajo | Salario íntegro | 0,1% | | 1,6 % |
| | - | - | Salario íntegro | variable según contingencias |
| | | | Salario íntegro | |
| Prestaciones familiares | - | - | | 5,4 % |
| Contribución Social General* | | | | - |
| CRDS* | Salario íntegro menos 1,75% | 7,5 % | Salario íntegro | - |
| | | | - | - |
| Desempleo: | Salario íntegro menos 1,75% | 0,5 % | | 4 % |
| | | | - | |
| Pensiones de vejez complementarias No directivos | 12.124 | 2,4 % | 12.124 | |
| Grupo A | | | | 4,5 % |
| Grupo B | | | | |
| Directivos | 3.086 | 3 % | 3.086 | |
| Grupo A (ARRCO) | de 3.086 | 8 % | de 3.086 | 12 % |
| Grupo B - C (AGIRC)** | hasta 9.258 | | hasta 9.258 | |
| | 3.086 | 3 % | 3.086 | 4,5 % |
| | de 3.086 | 7,7 % | de 3.086 | 12,6 % |
| | hasta 24.688 | | hasta 24.688 | |

* Las personas sometidas al régimen francés pero que no tienen domicilio fiscal en Francia no tienen obligación de pagar la CSG y la CRDS.



En cambio, deben pagar la cuota del Seguro de Enfermedad, participación del trabajador, al tipo del 5,5 % sobre el salario íntegro.

Las retenciones para la CSG y la CRDS también se aplican a los ingresos de sustitución (6,2% CSG, 0,5% CRDS). De las pensiones de jubilación se descuentan la CSG y la CRDS (6,6% + 0,5%) y de las pensiones complementarias una cotización del 1%.

** En el grupo C, que va desde 12.124 € mensuales hasta 24.688 € mensuales, el reparto de las cotizaciones entre la empresa y el trabajador por cuenta ajena es libre.

Una Orden Ministerial del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad de 7 de noviembre de 2013, publicada en el "*Journal Officiel*" de 19 de noviembre, fija la base máxima de cotización a la Seguridad Social para 2014 en 172 euros/día y en 3.129 euros/mes.

Periodicidad en el pago de las cotizaciones sociales.

Legislación aplicable:

Artículo R.243-1 a R.243-6 del Código de la Seguridad Social (CSS).

Artículo. R-243-6:

Cuando tiene que pagar las cotizaciones sociales el empresario?

El empresario o su representante deben cumplimentar y enviar:

Cada mes o cada trimestre:

- las declaraciones de cada organismo o la Declaración unificada de cotizaciones sociales (Ducs);
- la relación de las cotizaciones individuales para la jubilación complementaria.

Cada año:

- la Declaración anual de datos sociales a la CRAV (Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse) o caja regional del seguro de vejez;
- la tabla recapitulativa de cotizaciones a la URSSAF;
- la declaración de regularización anual a ASSÉDIC;
- la declaración de regularización anual a AGIRC ARCCO.

Para simplificar los trámites, la empresa puede realizar las declaraciones gratuitamente en: www.net-entreprises.fr

Las cotizaciones correspondientes al seguro de enfermedad, maternidad, invalidez y defunción, a los accidentes de trabajo y a las ayudas familiares, son ingresadas por los empleadores a las Agencias de Cobro del lugar donde se encuentre cada uno de sus establecimientos.

Sin embargo, las empresas que tengan más de dos mil empleados, podrán centralizar el pago de las cotizaciones correspondientes a todos sus establecimientos en una sola Agencia de Cobro, que actuará como único interlocutor designado por el Director de la Agencia Central para la Seguridad Social.

El ingreso de las cotizaciones a la Seguridad Social se efectúa en las condiciones siguientes:

1.- Empresarios que ocupen 9 ó más trabajadores.

- Periodo de pago de salarios sin vincularse al período de empleo:

Las cotizaciones correspondientes a los salarios pagados en el curso de un trimestre natural, serán ingresadas en los 15 primeros días del trimestre natural siguiente.



-Período de pago vinculando los salarios al período de empleo:

Sin embargo las remuneraciones de una periodicidad mensual, o de una fracción de mes, pueden ser ingresadas por los empleadores con la misma periodicidad y, pagadas en los 15 primeros días del mes natural siguiente. En estos casos, las cotizaciones serán ingresadas el último día, del primer mes, del trimestre natural siguiente.

2.- Empresarios que ocupen a más de 9 trabajadores y menos de 50

- Las cotizaciones relativas a las remuneraciones pagadas entre el primer y el décimo día de un mes natural, serán ingresadas por el empresario en los 15 primeros días del mismo mes natural.

- Las cotizaciones relativas a las remuneraciones pagadas después del décimo día de un mes natural, serán ingresadas por el empresario en los 15 primeros días del mes natural siguiente.

3.- Empresarios que ocupan 50 trabajadores o más.

- Las cotizaciones relativas a las remuneraciones pagadas entre el primer y el décimo día de un mes natural, serán ingresadas por el empresario en los 15 primeros días del mismo mes natural.

- Las cotizaciones relativas a las remuneraciones pagadas entre el 11 y el 20 de un mes natural, serán ingresadas por el empresario hasta el día 25 del mismo mes natural. Sin embargo, las cotizaciones relativas a las remuneraciones pagadas en el período de empleo de ese mismo mes natural, serán ingresadas por el empresario en los 5 primeros días del mes natural siguiente.

- Las cotizaciones relativas a las remuneraciones pagadas entre el día 21 y el último día de ese mismo mes, serán ingresadas por el empresario en los 5 primeros días del mes natural siguiente.

Medios de Pago de las cotizaciones sociales.

Legislación aplicable:

Artículo L.243-14 del Código de la Seguridad Social.

Existe una diversidad de medios de pago. Exceptuando la obligación que tienen ciertas empresas o establecimientos de efectuar el pago de las cotizaciones por transferencia u otro medio de pago telemático, las empresas pueden elegir el medio de pago de sus cotizaciones sociales.

En la práctica, los empresarios pueden pagar las cotizaciones sociales a través de los siguientes medios:

- por transferencia postal o bancaria;
- por cheque bancario o postal;
- en efectivo;
- por medios telemáticos.

Otros medios de pago instituidos:

“*Le chèque emploi services universel*” (CESU) está destinado a simplificar las gestiones administrativas para los empleadores particulares de actividades de servicios a la persona. Entre las ventajas que ofrece al empleador cabe destacar que: puede inscribirse para la utilización de este servicio directamente por Internet en www.cesu.urssaf.fr, a través de su banco o de la oficina recaudadora URSSAF correspondiente.

En el momento de la inscripción se puede escoger entre declarar por Internet, en este caso, se dispone de un número de usuario y contraseña, indispensables para poder conectarse con el Espacio Empleador en www.cesu.urssaf.fr. O bien, por medio del impreso de declaración en papel del talonario CESU, en este caso se autoriza la domiciliación del cobro de las cotizaciones sociales en la cuenta bancaria.



El Centro Nacional del “CESU” calcula las cotizaciones sociales y expide directamente las certificaciones de empleo. De esta forma, el trabajador está seguro de estar bien declarado.

- Pago obligado por transferencia o por medios electrónicos.

Ciertas empresas o establecimientos de un mismo grupo de empresas, están obligados a pagar las cotizaciones sociales por transferencia, o de conformidad con el organismo de recaudación, por otro medio telemático.

Están obligadas a efectuar las cotizaciones sociales a través de transferencia o por medios electrónicos las siguientes empresas:

- Las empresas o grupos de empresas que deban en conjunto entre cotizaciones, contribuciones y tasas un importe superior a 150.000 € en el curso de un año natural.
 - Las empresas que se beneficien de una autorización de pago en un único lugar previsto en el artículo R.243-8 del Código de la Seguridad Social, cualquiera que sea el importe de las cotizaciones, contribuciones y tasas debidas.
- Obligación de declarar y pagar por vía electrónica.

A partir del 1 de enero de 2013, estarán obligadas a pagar por vía electrónica las empresas que:

- Hayan pagado más de 50.000 euros de cotizaciones, contribuciones e impuestos a la URSSAF,
- Que tengan la obligación de pagar mensualmente las cotizaciones, contribuciones e impuestos a la URSSAF.

Estarán afectadas por esta forma de pago, tanto las empresas del sector privado como del sector público, con la excepción del Estado, los Gobiernos Locales y sus establecimientos públicos, administrativos, científicos y culturales.

Deducciones y Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

En relación a las deducciones y bonificaciones a las cotizaciones sociales en Francia, hay que destacar que es un tema extenso y complejo. Se adjunta el siguiente enlace, en el que se recoge la denominada “*Reduction Fillon*”, donde se desglosan las condiciones, el procedimiento y las ayudas establecidas según los diferentes tipos de contratación.

<http://www.apce.com/cid5646/tableau-recapitulatif-des-aides-a-l-emploi.html>