

# La participación financiera de las personas trabajadoras en Francia, un modelo de participación en los resultados de la empresa

Igone ALTZELAI ULIONDO



UPV/EHUko Gizarte  
Ekonomia eta Zuzenbide  
Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho  
Cooperativo y Economía  
Social de la UPV/EHU

# La participación financiera de las personas trabajadoras en Francia, un modelo de participación en los resultados de la empresa

## Principales hitos históricos

Dos dispositivos de participación en los resultados de la empresa: *Intéressement* y *Participation*

*Intéressement* y *Participation*, aspectos comunes

Planes de ahorro: *Épargne salariale*

## Conclusiones

# Hitos históricos

- 1848. La Asamblea Nacional francesa asigna 3.000.000 de francos para conceder préstamos a empresas cuyos trabajadores participaran en ella aportando material
- 1879. Se crea la *Société pour l'étude de la participation aux bénéfices*
  - 1980. FONDACT
  - International Association for Financial Participation*
- 1915, se aprueba por ley la *Société Coopérative Ouvrière de Production* (actual *Société Coopérative et Participative*)
- 1917, la *Loi Briand* regula la *Société à Participation Ouvrière*
- 1959. De Gaulle, con oposición de empresarios y sindicatos, adopta la ordenanza sobre el reparto de resultados denominado **Intéressement**
- 1967. De Gaulle, sin negociar con agentes sociales, aprueba la ordenanza relativa a la **Participation** obligatoria para las empresas de más de 100 trabajadores.
  - 1990. Obligatoria para las empresas de más de 50 trabajadores.



# Dos dispositivos de participación en los resultados de la empresa: *Intéressement y Participation*

## **Intéressement**

- ❑ Es voluntario, a iniciativa de la empresa
- ❑ Objetivo: incrementar la productividad de la empresa
- ❑ El derecho a obtener la prima se genera si se alcanzan unos objetivos.
- ❑ Es un mecanismo de *management* (aunque sirve para la creación de una provisión de activos para los asalariados)

## **Participation**

- ❑ Obligatoria para empresas de más de 50 trabajadores, facultativa para las demás
- ❑ Objetivo: redistribuir una parte de las ganancias de la empresa
- ❑ El acuerdo de *Participation* genera automáticamente derecho a obtener la prima
- ❑ Es un mecanismo de redistribución de las ganancias



UPV/EHUko Gizarte  
Ekonomia eta Zuzenbide  
Kooperatiboaren Institutua  
  
Instituto de Derecho  
Cooperativo y Economía  
Social de la UPV/EHU

# Intéressement y Participation, aspectos comunes

- ❑ Se asientan sobre un **ACUERDO** entre empresa y trabajadores (contenido mínimo fijado por ley)
- ❑ Las **PRIMAS** tienen **carácter colectivo**, son para todos, **no son salario** y no pueden sustituir ningún elemento de la remuneración. Se fija una cuantía máxima anual.

Pueden:

- ❑ Cobrarse **AL CONTADO**
  - ❑ Destinarse a **PLANES DE AHORRO**
  - ❑ Destinarse a **PLANES DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL** de la empresa
  - ❑ Destinarse a una **CUENTA DE DESCANSO REMUNERADO**
- 
- ❑ *Participation e Intéressement* son compatibles



UPV/EHUko Gizarte  
Ekonomia eta Zuzenbide  
Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho  
Cooperativo y Economía  
Social de la UPV/EHU

# Planes de ahorro: épargne salariale

**PEE** (*Plan d'épargne d'entreprise*); **PEG** (*Plan d'épargne du group*); **PEI** (*Plan d'épargne interentreprises*)

**PERCO** (*Plan d'épargne pour la retraite collective*)

- ❑ Las sumas invertidas son **indisponibles** (min. 5 años PEE, PEG, PEI o hasta la jubilación en PERCO)
- ❑ Se pueden **invertir** en: acciones u obligaciones de la empresa o empresas del grupo, fondos de inversión diversificados de la empresa, títulos de sociedades de inversión de capital variable, fondos de pensiones ...
- ❑ Los **representantes de los trabajadores** están presentes en los consejos de vigilancia de los fondos comunes de inversión.

Régimen fiscal. Incentivos limitados

- ❑ Para las empresas, las primas se equiparan a costes de personal y son deducibles de la base imponible del impuesto que grava los beneficios empresariales (IS o IRPF) hasta unos límites
- ❑ Para los asalariados, las primas están exentas del IRPF, siempre que no superen el 25% de su remuneración bruta anual y un límite fijado anualmente (**32.908 € para 2021**)

Seguridad social. Las primas no son salario, luego no cotizan. Tipos reducidos en **gravámenes especiales**

- ❑ Para las empresas, en el **Forfait social** (que grava las cantidades satisfechas a trabajadores no sujetas a cotización de la SS)
- ❑ Para los trabajadores, en la **Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)** y la **Contribution Sociale Généralisée (CSG)** (para paliar el endeudamiento de la SS y financiar servicios sociales)

Régimen de garantías

Gestionado por la *Association pour la gestion du Régime d'assurances des salariés (AGS)*

- ❑ Seguro obligatorio de los empleadores contra riesgo de impago de las primas de *Intéressement y Participation*



UPV/EHUko Gizarte  
Ekonomia eta Zuzenbide  
Kooperatiboaren Institutua  
  
Instituto de Derecho  
Cooperativo y Economía  
Social de la UPV/EHU

# Conclusiones

- ❑ El ahorro salarial es muy popular, como un derecho y permite generar un ahorro duradero.
- ❑ Actualmente se busca extender la *Participation* a las PYME (reformas en marcha)
- ❑ Se ha avanzado poco en la participación de los trabajadores en la gestión y en la gobernanza de la empresa. La idea del ahorro salarial ha desplazado a la idea de la participación, en la empresa.
- ❑ Se ha avanzado poco en la participación en el capital, con pocos incentivos. Actualmente se busca promover esta participación (Informe COPIESAS 2014; Loi Macron 2015)
- ❑ Los sindicatos hace tiempo abandonaron el recelo hacia la participación como forma de desactivar las reivindicaciones de los trabajadores y comienzan a verla como un remedio o medio de lucha contra la desindustrialización, los despidos masivos o la deslocalización



eman ta zabal zazu  
UPV/EHUko Gizarte  
Ekonomia eta Zuzenbide  
Kooperatiboaren Institutua  
Instituto de Derecho  
Cooperativo y Economía  
Social de la UPV/EHU



UPV/EHUko Gizarte  
Ekonomia eta Zuzenbide  
Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho  
Cooperativo y Economía  
Social de la UPV/EHU

# Eskerrik asko