

**BREVES CONSIDERACIONES, A LA LUZ DEL DERECHO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, SOBRE LAS RECIENTES Y POLÉMICAS MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE JÓVENES TRABAJADORES EN FRANCIA**

**Xosé Manuel Carril Vázquez**

*Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la S. S. de la Universidade A Coruña*

**RESUMEN:**

Análisis de las medidas de fomento de la contratación indefinida de jóvenes trabajadores aprobadas y retiradas recientemente en Francia, siempre con el propósito de cumplir los objetivos de política de empleo establecidos por la Unión Europea a través de la Recomendación del Consejo de 14 octubre 2004, sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros.

**Palabras clave:** Derecho del Trabajo de la Unión Europea; Derecho Comparado del Trabajo; Fomento del empleo juvenil.

**ABSTRACT:**

Analysis of the measures to promote the permanent contracting of young workers approved and revoked recently in France, always for the purpose of accomplishing employment policy objectives that were established by the European Union, through the Council Recommendation of 14 October 2004 on the implementation of member States employment policies.

**Keywords:** European Union Labour Law; Comparative Labour Law; Promotion of Employment for young people.



**Breves consideraciones, a la luz del derecho social de la Unión Europea, sobre las recientes y polémicas medidas de fomento de la contratación indefinida de jóvenes trabajadores en Francia**

§1. Doctrinalmente hablando, es claro que el contrato de trabajo resulta ser solo un género —al igual que también lo es el concepto de trabajador asalariado—, que cobija muy diversas especies del mismo. Dentro de esta multitud de especies de contrato de trabajo, también es claro —desde el punto de vista del trabajador, que es el que prioritariamente debe preocupar a un laboralista— que el papel de protagonista estelar lo desempeña el doctrinalmente denominado «contrato de trabajo común, ordinario o típico»<sup>1</sup>, y el de actores secundarios —siempre desde el punto de vista del trabajador— diversas variantes o «modalidades» del mismo<sup>2</sup>, usualmente indeseables para el trabajador y caracterizadas, bien porque la causa del contrato está contaminada (a diferencia de lo que ocurre en el contrato de trabajo más típico, en el que el trabajador se limita a trabajar a cambio de un salario), bien porque solamente se trabaja a cambio de un salario con sujeción a un plazo, eventualmente incluso cortísimo (como ocurre en el caso de los denominados contratos de trabajo «precarios»), bien porque el trabajador no cobra todo lo que cobraría si estuviese empleado a jornada completa (lo que ocurre, de nuevo frente a la hipótesis del contrato de trabajo más típico, en los denominados contratos de trabajo «a tiempo parcial»)³. Pues bien, sobre esta base, el Derecho social de la Unión Europea ha pretendido hacer, en parte, realidad la evidencia de que cualquier europeo —si es que pretende ganarse la vida como asalariado— prefiere siempre un «contrato de trabajo común, ordinario o típico», a través del instrumento normativo de que seguidamente se trata.

§2. El instrumento en cuestión es la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 junio 1999, relativa al Acuerdo Marco de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la industria de Europa (UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) sobre el trabajo de duración determinada<sup>4</sup>. Se trata de una norma comunitaria que muestra una preferencia clara del contrato de trabajo por tiempo indefinido sobre los contratos de trabajo de duración determinada, y cuyo núcleo duro es el intento de cortar de raíz la utilización en Europa de la contratación laboral fraudulenta encadenada o seriada —a la que tanta querencia parecen tener todos los empresarios, incluidas las propias Administraciones Públicas—, afirmando al respecto «para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada»<sup>5</sup>, que los Estados miembros deberían incluir en sus legislaciones respectivas, entre otras medidas, la de imponer «razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales»<sup>6</sup>, la de fijar «la duración máxima total de los sucesivos con-

---

1 Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 1ª edición, Netbiblo (A Coruña, 2004), pág. 163.

2 La expresión «modalidades del contrato de trabajo» aparece utilizada como rúbrica de la Sección 4ª del Capítulo I del Título I del ET (artículos 10 a 13).

3 Acerca de estas variantes o «modalidades» del «contrato de trabajo común, ordinario o típico», véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 1ª edición, cit., págs. 164 y ss.

4 DOCE L núm. 175, de 10 julio.

5 Cfr. la letra b) del apartado «Objeto (cláusula 1)» que se contiene en el Acuerdo Marco en cuestión, que figura como anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 junio.

6 Cfr. la letra a) del apartado «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)» que se contiene en el Acuerdo Marco en cuestión, que figura como anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 junio.

tratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada»<sup>7</sup>, y la de concretar «el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales»<sup>8</sup>. Y todo ello —siempre según esta Directiva—, porque para los europeos «los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral»<sup>9</sup>, y los que más y mejor «contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento»<sup>10</sup>.

§3. Pues evidentemente, todas estas afirmaciones de la Directiva tendrían un carácter meramente programático —e incluso, meramente retórico—, si no repercutiesen sobre las concretas políticas nacionales de fomento del empleo, usualmente formalizadas —como ocurre en España<sup>11</sup>— en normas jurídicas de vigencia coyuntural, que suelen acompañar o que suelen completar la regulación estructural en cada país del régimen jurídico del contrato de trabajo. De ahí que el Derecho social de la Unión Europea —sobre todo tras el Tratado de Ámsterdam de 1997— también se haya marcado como objetivo incidir sobre estas políticas de empleo coyunturales, imponiendo resultados que las mismas deben conseguir a corto y a medio plazo. De entre esta regulación comunitaria relativa a la política de empleo en sentido estricto, destaca sobremanera la Recomendación del Consejo de 14 octubre 2004, sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros<sup>12</sup>. En este complejísimo instrumento jurídico comunitario —respecto del que acaba de afirmarse, literalmente, que «la Recomendación del Consejo de 14 de octubre de 2004 sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros sigue siendo válida como marco general de referencia»<sup>13</sup>— se fijan país por país concretos objetivos de política de empleo y, además, medidas concretas para conseguir los objetivos en cuestión. Pues bien, en el caso concreto de Francia, dicha Recomendación afirmaba —entre otras muchas cosas— que el «nivel de desempleo sigue siendo uno de los más altos de la EU, y especialmente elevado en el caso de las personas jóvenes (entre 15 y 24 años)»<sup>14</sup>, y que la «proporción de contratos de duración determinada sigue superando la media de la UE-15»<sup>15</sup>, a cuyo efecto se señalaba que Francia debía priorizar «facilitar el paso de contratos de duración determinada a contratos fijos, a fin de evitar la segmentación del mercado de trabajo e incrementar las oportunidades para permanecer y progresar en él»<sup>16</sup>, y «reducir el abandono escolar; facilitar y fomentar un acceso más amplio y más fácil a la formación del aprendiz»<sup>17</sup>.

7 *Ibidem*, letra b).

8 *Ibidem*, letra c).

9 Cfr. punto 6º de las «Consideraciones generales» que se contienen en el preámbulo del Acuerdo Marco en cuestión, que figura como anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 junio.

10 *Ibidem*.

11 Sobre el tema, teniendo presente los cambios operados al respecto por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 junio, para mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 14 junio 2006), véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 1ª edición, cit., págs. 169 y ss.; y J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 1ª edición, Netbiblo (A Coruña, 2005), págs. 49 y ss.

12 DOCE L núm. 326, de 29 octubre 2004.

13 Cfr. Considerando 8 de la Decisión del Consejo de 12 julio 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (DOCE L núm. 205, de 6 agosto 2005).

14 Cfr. párrafo 1, inciso cuarto, del apartado «Francia», en las «Recomendaciones específicas por País».

15 *Ibidem*, inciso sexto.

16 Cfr. el punto primero de la prioridad «Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas», en el apartado «Francia», de las «Recomendaciones específicas por País».

17 Cfr. el punto segundo y último de la prioridad «Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente», en el apartado «Francia», de las «Recomendaciones específicas por País».

§4. De ahí la promulgación en Francia, solamente un año después, de la *Ordonnance* núm. 893 de 2 agosto de 2005<sup>18</sup>, por virtud de la cual se crea el denominado «contrato de trabajo de nuevos empleos (*contrat de travail de nouvelles embauches*)»<sup>19</sup>. Según esta breve norma jurídica —formalmente consta de tan sólo seis artículos—, se trata de un contrato de trabajo fijo, puesto que se formaliza «sin determinación de duración (*sans détermination de durée*)»<sup>20</sup>, y que solamente pueden celebrar aquellos empresarios que empleen en sus respectivas empresas a un máximo de veinte trabajadores («*aux plus vingt salariés*»)»<sup>21</sup>. Sin duda, el principal incentivo con que el se pretende que estos empresarios franceses de reducida dimensión laboral recurran a la nueva modalidad contractual en cuestión —que debe materializarse siempre «por escrito»<sup>22</sup>— radica en el procedimiento descaradamente simple y seguro, que se pone a su alcance, de extinguir el contrato de trabajo sin alegación de causa durante los dos primeros años de vigencia del mismo («*pendant les deux premières années courant à compter de la date de sa conclusion*»)»<sup>23</sup>, exigiéndoseles solamente que preavisasen su decisión extintiva mediante «carta certificada con solicitud de acuse de recibo»<sup>24</sup> —respetando un plazo que varía entre dos semanas y un mes, en función de la antigüedad del trabajador<sup>25</sup>— y, además, que abonasen al trabajador despedido una indemnización legalmente tasada<sup>26</sup>.

§5. Profundizando en esta misma línea —que venía pasando desapercibida para el público en general, tanto en Francia como fuera de Francia—, se promulgó este mismo año, como se sabe, la *Loi* núm. 396 de 31 marzo 2006, sobre igualdad de oportunidades (*l'égalité des chances*)<sup>27</sup>, por virtud de la cual se creaba —pensando exclusivamente en los jóvenes desempleados<sup>28</sup>— un denominado «contrato de primer empleo

18 *Journal Officiel de la République Française* de 3 agosto 2005. También localizable en <http://www.legifrance.gouv.fr>.

19 Acerca de esta concreta modalidad contractual, véase F.J. PANSIER, *Droit du Travail. Relations individuelles et collectives*, 4ª ed., Litec (París, 2005), págs. 89 y 90.

20 Cfr. su artículo 2, párrafo 1, inciso primero.

21 Cfr. su artículo 1, párrafo 1, inciso primero.

22 Cfr. su artículo 2, párrafo 1, inciso segundo.

23 Cfr. artículo 2, párrafo 3.

24 Cfr. artículo 2, párrafo 3, punto 2º, inciso primero.

25 Según el artículo 2, párrafo 3, punto 2º, inciso segundo, «*la durée... est fixée à deux semaines, dans le cas d'un contrat conclu depuis moins de six mois à la date de la présentation de la lettre recommandée, et à un mois dans le cas d'un contrat conclu depuis au moins six mois*».

26 Según el artículo 2, párrafo 3, punto 3º: 1) «*lorsqu'il est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, l'employeur verse au salarié, au plus tard à l'expiration du préavis, outre les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés, une indemnité égale à 8% du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat*» (inciso primero); 2) «*a cette indemnité versée au salarié s'ajoute une contribution de l'employeur, égale à 2% de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat*» (inciso tercero); y 3) «*cette contribution est recouvrée par les organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 351-21 du code du travail conformément aux dispositions des articles L. 351-6 et L. 351-6-1 du même code*» (inciso cuarto), y que se destina «*à financer les actions d'accompagnement renforcé du salarié par le service public de l'emploi en vue de son retour à l'emploi*» (inciso quinto). Sobre el tema, véase J. SAVATIER, «La rupture pour motif disciplinaire des contracts "nouvelles embauches"», en *Droit Social*, núm. 11 (2005), págs. 957 y ss.

27 *Journal Officiel de la République Française* de 2 abril 2006. También localizable en: <http://www.legifrance.gouv.fr>.

28 La ley en cuestión consta formalmente de 50 artículos, repartidos en cinco concretos Títulos, cuyas respectivas rúbricas orientan al lector acerca de los medios adoptados para poner fin a los problemas de precariedad que padecen los jóvenes franceses (sobre tales problemas, véanse L. BONELLI, «Razones y pretextos. Estallido en los suburbios», en *Le Monde Diplomatique. Edición Española*, núm. 122 [2005], págs. 18 y 19; y F. LEFRESNE, «El futuro del trabajo. Precariedad para todos», en *Le Monde Diplomatique. Edición Española*, núm. 125 [2006], págs. 18 y ss.), puesto que el Título I se refiere a las «medidas a favor

(*contrat première embauche*)»<sup>29</sup>. Regulado en la Sección 2 (sobre «Empleo y formación [*Emploi et formation*])» de la misma<sup>30</sup>, se trataba nuevamente de un contrato de trabajo fijo [esto es, «sin determinación de duración (*sans détermination de durée*)»],<sup>31</sup> que solamente podían celebrar, de un lado, jóvenes «de menos de veintiséis años de edad»<sup>32</sup> y, de otro lado, empresarios medianos o grandes, puesto debían tener contratados en sus respectivas empresas un número «superior a veinte trabajadores (*supérieur à vingt salariés*)»<sup>33</sup>. Este nuevo contrato de trabajo, a formalizarse siempre «por escrito»<sup>34</sup>, igualmente se caracterizaba por ofrecer a los empresarios el mismo estímulo para su estipulación poco antes regulado por la citada *Ordonnance* de 2005, dado que también el empresario podía proceder a la extinción del contrato —siempre durante los dos primeros años de vigencia del mismo<sup>35</sup>—, quedando exonerado del deber de informar al joven despedido de los motivos por virtud de los cuales se extinguía su contrato de trabajo, debiendo únicamente respetar un plazo de preaviso extintivo —nuevamente, comprendido entre dos semanas como mínimo y un mes como máximo, en función de la antigüedad del joven en la empresa<sup>36</sup>—, comunicar la extinción contractual mediante la presentación de una «carta certificada con solicitud de acuse de recibo»<sup>37</sup>, y abonar de nuevo al joven trabajador despedido una indemnización legalmente tasada, de importe idéntico al señalado por la anteriormente citada Ordenanza de 2005, para el caso de la extinción del «contrato de trabajo de nuevos empleos»<sup>38</sup>.

§6. Como se ve, *Ordonnance* de 2005 y *Loi* de 2006 venían a regular dos modalidades contractuales virtualmente idénticas, que solamente diferían en lo tocante a su

---

de la educación, el empleo y el desarrollo económico (*mesures en faveur de l'éducation, de l'emploi et du développement économique*)», el Título II trata de las «medidas relativas a la igualdad de oportunidades y a la lucha contra las discriminaciones (*mesures relatives à l'égalité des chances et à la lutte contre les discriminations*)», el Título III es sobre el «contrato de responsabilidad parental (*contrat de responsabilité parentale*)», el Título IV aborda la «lucha contra las incivildades (*lutte contre les incivilités*)», y finalmente, el Título V regula el «servicio civil voluntario (*service civil volontaire*)».

29 Acerca de sus principales características, véase «*contrat première embauche*» en <http://fr.wikipedia.org>.

30 Artículos 8 a 20 y 23 a 25. Los artículos 21 y 22 fueron declarados durante su tramitación no conformes con la Constitución francesa, por decisión del *Conseil Constitutionnel* núm. 535 de 30 marzo 2006 (véase <http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2006/2006535/2006535dc.htm>; también localizable en <http://www.legifrance.gouv.fr>). Para un análisis de la misma, véase X. PRETOT, «Les garanties du salarier face au licenciement ont-elles une base constitutionnelle? - À propos de la décision du Conseil constitutionnel relative au CPE», en *Droit Social*, núm. 5 (2006), págs. 494 y ss.

31 Cfr. su artículo 8.II, párrafo 1.

32 Cfr. su artículo 8.I, párrafo 1.

33 Cfr. su artículo 8.I, párrafo 2.

34 Cfr. artículo 8.II, párrafo 1, de la citada norma.

35 Cfr. artículo 8.II, párrafo 4, de la citada norma.

36 Según el artículo 8.II, párrafo 4, punto 2º, de esta norma, «*la durée... est fixée à deux semaines, dans les cas d'un contrat conclu depuis moins de six mois à la date de la présentation de la lettre recommandée, et à un mois dans le cas d'un contrat conclu depuis au moins six mois*».

37 Cfr. el artículo 8.II, párrafo 4, punto 1º.

38 Según el artículo 8.II, párrafo 4, punto 3º, de esta norma: 1) «*lorsqu'il est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, l'employeur verse au salarié, au plus tard à l'expiration du préavis, outre les sommes restant dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés, une indemnité égale à 8% du montant total de la rémunération brute due au salarié depuis la conclusion du contrat*» (inciso primero); 2) «*a cette indemnité versée au salarié s'ajoute une contribution de l'employeur, égale à 2% de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat*» (inciso tercero); y 3) «*cette contribution est recouvrée par les organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 351-21 du code du travail conformément aux dispositions des articles L. 351-6 et L. 351-6-1 du même code*» (inciso cuarto), y que se destina «*à financer les actions d'accompagnement renforcé du salarié par le service public de l'emploi en vue de son retour à l'emploi*» (inciso quinto).

concreto ámbito subjetivo de aplicación, habida cuenta que el «contrato de trabajo de nuevos empleos» está pensado específicamente para el fomento de la contratación laboral indefinida en pequeñas empresas de todo tipo de trabajadores, mientras que el «contrato de primer empleo» pretendía incentivar la contratación laboral indefinida de jóvenes en empresas de más de veinte trabajadores. Compartían ambas, por tanto, el común denominador de ser modalidades contractuales laborales rescindibles sin que el empresario tuviese «anunciar el motivo (*sans annoncer le motif*)» extintivo de que se tratase, excepcionando así lo que venía a ser la regla tradicional —amparada por el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 158, sobre terminación de la relación de trabajo, de 1982 (ratificado por Francia el 16 marzo 1989)<sup>39</sup>— del ordenamiento laboral francés<sup>40</sup>. En cualquier caso, lo verdaderamente sorprendente es que el peso de la crítica social habida hace muy poco en Francia haya recaído principalmente sobre el «contrato de trabajo de primer empleo» —a pesar de que el «contrato de trabajo de nuevos empleos» es virtualmente idéntico y muy poco anterior—, hasta el punto incluso de haber determinado a los pocos días de su puesta en vigor el anuncio público de su inmediata sustitución por otros mecanismos específicos de inserción profesional de los jóvenes franceses desempleados.

§7. En efecto, el conflicto social de todos conocido al que dio lugar el citado «contrato de trabajo de primer empleo»<sup>41</sup>, considerado en su momento como la medida estelar del plan del Gobierno francés para combatir el desempleo de los jóvenes, acabó provocando —tan sólo nueve días de la entrada en vigor de la *Loi* que lo regulada— que el Presidente la República comunicase públicamente, el 10 abril 2006, la adopción urgente de medidas legislativas para proceder a la sustitución de la modalidad contractual en cuestión, poniendo fin al conflicto social y político que la misma había generado<sup>42</sup>. Tales medidas acabaron precipitando en la promulgación de la *Loi* núm. 457 de 21 abril 2006, sobre el acceso de los jóvenes a la vida activa en la empresa (*sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise*)<sup>43</sup>. Se trata de una norma muy concisa, puesto que solamente contiene un artículo, por el que —a los efectos que interesa— se modifica la citada *Loi* núm. 396 de 31 marzo 2006, sobre la igualdad de oportunidades, reemplazando lo establecido en su artículo 8 —regulador del polémico «contrato de primer empleo»— por un conjunto de medidas orientadas a primar con ayudas estatales el acceso de los jóvenes al empleo y a la capacitación profesional, a través de la conclu-

39 Localizable en <http://www.oit.org>. Según su artículo 4 —que forma parte de la Sección A («Justificación de la Terminación») de la Parte II («Normas de Aplicación General») del Convenio en cuestión—, «no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una *causa justificada* relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio»

40 Sobre el régimen jurídico del despido en Francia, véase J. PELLISSIER, A. SUPIOT y A. JEAMAUD, *Droit du Travail*, 22ª ed., Dalloz (París, 2004), págs. 551 y ss.

41 Sobre el tema, véanse F. LEBARON y G. MAUGER, «Rebelión contra la precariedad», en *Le Monde Diplomatique. Edición Española*, núm. 126 (2006), pág. 32.

42 Concretamente, a través de la presentación de tres proposiciones de ley en la *Assemblée Nationale* francesa (localizables en <http://www.assemblee-nationale.fr>), de las cuales la más significativa fue la registrada con el núm. 3013, sobre «el acceso de los jóvenes a la vida activa en la empresa (*l'accès des jeunes à la vie active en entreprise*)», presentada por los diputados B. ACCOYER, J.M. DUBERNARD y L. HENART. Las dos restantes eran la núm. 3014, sobre «derogación de los contratos “primer empleo” y “nuevos empleos” (*abrogation des contrats “première embauche” et “nouvelles embauches”*)», presentada por A. BOCQUET, y la núm. 3015, sobre «derogación del “contrato de primer empleo”, del “contrato de nuevos empleos” y la lucha contra la precariedad (*abrogation du “contrat première embauche”, du “contrat nouvelles embauches” et lutte contre la précarité*)», presentada por M. BILLARD, Y. COCHET y N. MAMERE.

43 *Journal Officiel de la République Française* de 22 abril. También localizable en <http://www.legifrance.gouv.fr>.

sión de contratos de trabajos indefinidos<sup>44</sup>, aunque teniendo en cuenta para ello su edad<sup>45</sup>, su lugar de residencia<sup>46</sup> y, por último, el que estén incluidos o no en un programa formalmente denominado «contrato de inserción en la vida social (*contrat d'insertion dans la vie sociale*)»<sup>47</sup>.

---

44 Concretamente, se introducen cambios en el artículo L. 322-4-6 y en el artículo L. 322-4-17-3 del *Code du Travail*.

45 Entre dieciséis y veinticinco años de edad. Véase, en este sentido, el artículo L.322-4-6, puntos 1º y 2º, del *Code du Travail*.

46 Concretamente, en zona urbana sensible (*en zone urbaine sensible*). Al respecto, véase el artículo L. 322-4-6, punto 2º, del *Code du Travail*.

47 Pensado específicamente para aquellos jóvenes que tienen dificultades particulares de inserción social y profesional (*difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle*). Véanse, en este sentido, los artículos L. 322-4-6, punto 3º, y L. 322-4-17-3 del *Code du Travail*.