



## **CONTRATO TEMPORAL EN FRANCIA CDD**

Al ser el contrato de trabajo indefinido (CDI) la forma normal y general de la relación laboral, la conclusión de un contrato de duración determinada (CDD) solo es posible para el desempeño de una tarea específica y temporal, y únicamente en los casos enumerados por ley. El contrato debe ser obligatoriamente realizado por escrito y firmado por ambas partes.

Cualquiera que sea la razón por la cual se celebra, dicho contrato no puede tener el propósito o el efecto de proporcionar de forma duradera un empleo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa. Concluido fuera del marco legal, puede considerarse como un contrato de duración indefinida o contrato fijo.

### **1) CUANDO SE PUEDE CONTRATAR CON UN CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA. Art 1242-1 a 1242.4**

- ***Sustitución de un trabajador ausente.***

Un empleado contratado con un contrato temporal CDD puede sustituir a cualquier empleado ausente de la empresa, independientemente de la razón de su ausencia (enfermedad, permiso, etc.), excepto en el caso de una huelga.

El CDD también puede permitir:

- El reemplazo temporal de un administrador de una explotación agrícola, un cuidador familiar, un socio de la explotación agrícola o su cónyuge, siempre que él o ella participe realmente en la actividad de la explotación o empresa agrícola.
  - El reemplazo del jefe de una empresa comercial, industrial o artesanal, una persona que ejerce una profesión liberal, su cónyuge si participa realmente en la actividad de la empresa, un socio profesional y habitual o no asalariado, una sociedad civil profesional, una sociedad civil de medios, una sociedad de ejercicio liberal o cualquier otra persona jurídica que ejerza una profesión liberal.
- ***Reemplazo de un empleado que ha sido asignado temporalmente a un trabajo a tiempo parcial (permiso parental de educación, trabajo a tiempo parcial para iniciar o hacerse cargo de un negocio, etc.).***

El paso a tiempo parcial debe haber sido objeto de una modificación del contrato de trabajo o un intercambio por escrito entre el empleado y el empleador.

- ***A la espera que un nuevo trabajador asuma el puesto.***

Un empleado con contrato temporal puede sustituir a un empleado que ha abandonado definitivamente la compañía o ha sido cambiado de puesto de forma definitiva en el interior de esta, a la espera del nombramiento de su reemplazo contratado en con un CDI.



- *A la espera de la supresión definitiva del puesto del empleado que ha abandonado definitivamente la empresa.*
- *Aumento temporal de la actividad empresarial.*

Sin embargo, en principio, un contrato de duración determinada no puede celebrarse por este motivo en un establecimiento que haya despedido en un periodo anterior de 6 meses para los puestos afectados por este despido.

- *Empleos de carácter estacional.*

Es posible el recurso a un CDD para los trabajadores de carácter estacional en la que las tareas están llamados a repetirse cada año según una periodicidad más o menos fija, según el ritmo de las estaciones o la forma de vida colectiva. Estos incluyen el sector agrícola, las industrias agroalimentarias y el turismo.

El contrato de trabajo estacional puede incluir una cláusula de renovación para la siguiente temporada. Bajo las condiciones especificadas en el Artículo L. 1244-2 del Código del Trabajo, un convenio o un acuerdo colectivo puede estipular que cualquier empleador que haya empleado a un trabajador en un trabajo estacional le propondrá, a menos que haya una razón real y grave un trabajo de la misma naturaleza, para la misma temporada del año siguiente.

Para este tipo de contratos, cuando la duración del contrato de trabajo es inferior a un mes, el empleador solo se emite una nómina.

- *Contratación de ingenieros y de ejecutivos.*

Se puede concluir un contrato de trabajo CDD para la contratación de ingenieros y de ejecutivos, en el sentido de los convenios colectivos, con el fin de lograr un objeto definido cuando un acuerdo de ramo ampliado o, en su defecto, un acuerdo de empresa lo contemple. Este contrato se celebra por una duración mínima de dieciocho meses y una duración máxima de treinta y seis meses. No se puede renovar.

Este dispositivo ("CDD de objeto definido") está, a menos que se especifique lo contrario, sujeto a las disposiciones aquí presentadas, y está sujeto a unas condiciones específicas.

- *Contratos temporales de "uso"*

Para algunos empleos, por naturaleza temporal, es una práctica común no contratar bajo contrato fijo. Los sectores de actividad en cuestión se definen por decreto o por convenio colectivo o acuerdo de ramo ampliado. Su lista aparece en el artículo D. 1242-1 del Código del Trabajo

- *Casos particulares.*

Puede dar lugar a la celebración de contratos en **CDD para trabajos urgentes**, cuya ejecución inmediata es necesaria para evitar accidentes inminentes, organizar medidas de rescate o remediar las deficiencias de equipos, instalaciones o edificios de la empresa que presenten un peligro para las personas. Sin embargo, sujeto a las exenciones previstas en los artículos D. 4154-2 a D. 4154-6, está prohibido emplear a un empleado con un contrato temporal para realizar trabajos peligrosos (exposición a ciertos agentes nocivos), cuya lista se proporciona por el artículo D. 4154-1 del Código del Trabajo.

Finalmente, bajo las condiciones establecidas por los artículos L. 718-4 a L. 718-6 del Código Rural y la pesca marítima, se pueden celebrar contratos temporales de un mes para la **vendimia**.

- *CDD concluido en el marco de la política de empleo.*



En el marco de la política de empleo la contratación en también puede llevarse a cabo en CDD. Estos contratos deben de responder en ciertos puntos (duración máxima, posibilidad de suspensión, renovación, terminación anticipada por iniciativa del empleado, etc.) a reglas específicas de cada tipo de contrato aprobado en el marco esta política. Estos incluyen los contratos de profesionalización y el contrato de integración único. Lo mismo se aplica cuando el empleador se compromete, bajo ciertas condiciones, a proporcionar capacitación profesional adicional a ciertos empleados (por ejemplo, alumnos de establecimientos educativos que realizan prácticas planificadas en un curso de estudios y afines estudiar u obtener un diploma o especialización). Los contratos temporales celebrados en estos casos se rigen en gran medida por normas especiales.

- ***Contrato de duración determinada "senior" en el marco de la política de empleo.***

El empleador mencionado en el Artículo L. 2212-1 del Código del Trabajo (con excepción de las profesiones agrícolas) puede concluir un contrato a plazo fijo con una persona mayor de 57 años que haya estado registrada más de 3 meses como solicitante de empleo o que sea beneficiario de un acuerdo de reclasificación personalizado. Este contrato a plazo fijo se concluirá de conformidad con el Artículo L. 1242-3 del Código del Trabajo por una duración máxima de 18 meses, renovable una vez por un período fijo que, sumado a la duración del contrato inicial, no puede exceder los 36 meses.

- ***El CDD "jugador profesional".***

## **2) LA DURACIÓN DEL CONTRATO EN CDD**

### **2.1 Los principios aplicables.**

Un contrato de duración determinada se celebra por un período de tiempo limitado y se especifica en el contrato. Finaliza ya sea en una fecha fija o, en ausencia de un término preciso, cuando se lleva a cabo el objeto para el que se ha concluido (vuelta del empleado reemplazado, final de la temporada, etc.). La duración total, teniendo en cuenta las renovaciones posibles, no debe exceder el límite máximo autorizado.

El contrato en CDD fijo se celebra, salvo excepciones, por una duración máxima de 18 meses. Además, la duración del CDD está sujeta a reglas especiales para su ampliación para ciertos empleados expuestos a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo. Las disposiciones aplicables figuran en el artículo L. 1243-12 del Código del Trabajo.

### **2.2 Determinación de la duración total del contrato a plazo fijo por convenio o acuerdo de sector ampliado.**

Un convenio o acuerdo de sector ampliado puede fijar la duración total del contrato de un CDD. Esta duración no puede tener el propósito o el efecto de proporcionar permanentemente un trabajo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa.

Sin embargo, si se concluye dicho acuerdo o acuerdo de ramo, sus disposiciones no son aplicables a los contratos con objeto definido ni a los celebrados en virtud de la política de empleo o a los que el empleador se compromete a proporcionar capacitación adicional para el empleado.

### **2.3 Disposiciones aplicables en ausencia de convenio o acuerdo de sector.**

En ausencia de estipulaciones previstas por el convenio o el acuerdo de ramo ampliado, las disposiciones aplicables son las mencionadas en la tabla siguiente, a las cuales los contratos a plazo fijo concluidos antes del 24 de septiembre de 2017 siguen sujetos.



Tipo de CDD	Tiempo máximo	
	De fecha a fecha (1)	Sin fecha fija
Contrato de trabajo concluido para remplazar a un trabajador ausente o cuyo contrato de trabajo ha sido suspendido (2)	18 meses	Fin de la ausencia
Contrato de trabajo concluido para remplazar a un jefe de empresa artesanal, industrial o comercial de una persona que ejerce una actividad liberal	18 meses	Fin de la ausencia
Contrato concluido a la espera de un trabajador contratado en CDI(2)	9 meses	9 meses
Contrato de trabajo concluido en el marco de la salida de un trabajador antes de la supresión de su puesto.	24 meses	Imposible
Contrato en caso de incremento temporal de la actividad de la empresa	18 meses	Imposible
Contrato concluido en el marco de un pedido excepcional a la exportación (3)	24 meses	Imposible
Contrato concluido en el marco de trabajos urgentes necesarios por medidas de seguridad	9 meses	Imposible
Contrato concluido en el marco de un empleo de carácter estacional (2)		Final de la estación
Contrato ejecutado en el extranjero (2)	24 meses	Realización del objeto del contrato
<u>Contrato con vistas a favorecer la contratación de personas sin empleo (CUI-CIE et CUI-CAE)</u>	Duración fijada por la ley o el reglamento para cada tipo de contrato	Imposible
<u>Contrato con vistas a asegurar un complemento de formación profesional</u>	Duración fijada por la ley o el reglamento para cada tipo de contrato	Imposible
Contrato concluido en el marco de un empleo para el que no es habitual recurrir a un CDI (2)	18 meses	Realización del objeto del contrato

1) Caso general El contrato con fecha determinada, la fecha puede renovarse una o dos veces por un período que puede ser menor, igual o mayor que el plazo inicial del contrato. Respetando el plazo máximo

(2) El contrato debe tener una duración mínima si la fecha final es incierta.

(3) El contrato debe celebrarse por un período no inferior a seis meses.



### **3. RENOVACIÓN DEL CONTRATO**

Un acuerdo o acuerdo de sector extendido puede establecer el número máximo de renovaciones posibles para un CDD. Este número de renovaciones no puede tener el propósito o el efecto de proporcionar permanentemente un trabajo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa.

**En ausencia de estipulación en el convenio o en el acuerdo de sector ampliado mencionado anteriormente, se aplicarán las siguientes disposiciones:**

- El CDD es renovable dos veces por un plazo fijo.
- La duración de la renovación o, cuando corresponda, de las dos renovaciones, agregada a la duración del contrato inicial, no puede exceder la duración máxima prevista por las disposiciones del acuerdo o el acuerdo de ramo extendido que establece la duración total del CDD o de lo contrario, por las disposiciones del cuadro anterior.
- Las condiciones de renovación están estipuladas en el contrato o están sujetas a una enmienda presentada al empleado antes del plazo originalmente planificado.

Estas disposiciones no son aplicables al contrato de trabajo de duración determinada celebrado de conformidad con el artículo L. 1242-3 del Código del Trabajo (CDD celebrado en el contexto de la política de empleo), que siguen estando sujetas a normas. especiales.

### **4. EL PERIODO DE CARENCIA ENTRE DOS CDD**

#### **4.1 Fijación del periodo de carencia.**

Cuando finaliza un contrato de trabajo a plazo fijo, el puesto del empleado de dicho contrato no puede ser cubierto ni por un CDD ni un contrato de trabajo temporal antes del vencimiento un período (denominado "período de carencia") calculado sobre la base de la duración del contrato, incluyendo, cuando corresponda, su renovación o renovaciones.

#### **4.2 Cálculo del período de carencia.**

En ausencia de estipulación en el convenio o de ramo ampliado, este período de carencia es igual a:

1. Un tercio de la duración del contrato finalizado si la duración del contrato es de catorce días o más, teniendo en cuenta cuando corresponda su renovación o renovaciones. por lo tanto, un puesto cubierto por un contrato en CDD de tres meses no puede ser objeto de un nuevo contrato en CDD antes del vencimiento de un período de espera de un mes.
2. La mitad del plazo del contrato terminado si la duración del contrato es inferior a catorce días, teniendo en cuenta, cuando corresponda, su renovación o renovaciones. Por lo tanto, un CDD de 10 días no puede ser objeto de un nuevo CDD antes de la expiración de un período de cinco días.

Los días que se tienen en cuenta para evaluar el período entre los dos contratos son los días de apertura de la empresa o establecimiento en cuestión. Por ejemplo, si están cerrados los sábados y domingos, estos dos días no se cuentan para determinar el período de carencia.

#### **4.3 Período de carencia no aplicable.**

De acuerdo con el principio de que ningún contrato a plazo fijo puede tener el objeto o el efecto de proporcionar un trabajo de forma permanente en relación con la actividad normal y permanente de la



empresa, un convenio o un acuerdo de ramo ampliado puede prever casos en los que el período de **carencia** no sea aplicable.

En ausencia de una estipulación en el acuerdo de ramo mencionado anteriormente, el período de carencia no es aplicable:

- En caso de nueva ausencia del empleado reemplazado, en un CDD concluido para garantizar la sustitución de un empleado temporalmente ausente o cuyo contrato de trabajo se suspende.
- Cuando se concluye el CDD para la realización de un trabajo urgente requerido por razones de seguridad.
- Cuando se concluye el CDD para un trabajo estacional o para un puesto en ciertos sectores de actividad definidos por decreto o por convenio o convenio colectivo ampliado en los que no se recurre por regla general a un CDI debido a la naturaleza de la actividad ejercida y por la naturaleza temporal de este empleo.
- Cuando se celebre el contrato para garantizar el reemplazo de una de las personas mencionadas en 4 ° y 5 ° del Artículo L. 1242-2 del Código del Trabajo.
- Cuando el contrato se celebre de conformidad con el artículo L. 1242-3 del Código del Trabajo (contratos celebrados en virtud de medidas de empleo o formación profesional).
- Cuando el empleado ha solicitado una terminación anticipada del contrato.
- Cuando el empleado rechaza la renovación de su contrato, por la duración restante del contrato no renovado.

## **5. MENCIONES OBLIGATORIAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato debe ser por escrito y precisar la razón por la que se lleva a cabo. De lo contrario, se considera concluido por un período indefinido y puede ser reclasificado como un contrato de duración indefinida por el tribunal laboral.

Debe indicar:

- El nombre y la calificación del empleado reemplazado, en el caso del reemplazo de un empleado o de la persona reemplazada de acuerdo con 4 ° y 5 ° del Artículo L. 1242-2 del Código de Trabajo.
- La fecha de finalización del contrato y, si corresponde, una cláusula de renovación, o el plazo mínimo, para contratos cuya fecha de finalización es incierta.
- El puesto de trabajo ocupado por el empleado (y, si corresponde, la mención de que el puesto ocupado está en la lista de puestos de trabajo que presentan riesgos particulares para la salud y la seguridad).
- El título del convenio colectivo aplicable.
- La duración del período de prueba.
- El importe de la remuneración y sus diversos componentes (incluidos bonos y complementos salariales).



- El nombre y la dirección de la caja de pensiones complementaria y, en su caso, del organismo de previsión

Este contrato debe enviarse al empleado a más tardar dos días hábiles después del día de la contratación. El día de la contratación no cuenta en el plazo, ni el domingo que no es un día hábil.

## **6. SANCIONES EN AUSENCIA DE TRANSMISIÓN DEL CONTRATO A PLAZO FIJO AL EMPLEADO**

El incumplimiento de la obligación de reenviar el contrato a plazo fijo al empleado en el plazo mencionado anteriormente no puede, por sí solo, dar lugar a su recalificación en un CDI. Podría dar derecho a una indemnización del empleador, que no puede exceder el salario de un mes.

Además de las cláusulas mencionadas anteriormente, los contratos con un objeto definido deben incluir las previstos en el artículo L. 1242-12-1 del Código del Trabajo.

## **7. DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA**

El CDD puede incluir un período de prueba. En ausencia de usos o disposiciones convencionales que prevean duraciones más cortas, la duración del período de prueba se limitará a: un día por semana (sin que pueda ser superior a dos semanas) para contratos de seis meses o menos y un máximo de un mes para contratos de más de seis meses. Para los contratos sin plazo definido el periodo de prueba se calculará en relación a la duración mínima del contrato

Según el Tribunal de Casación (cámara social, 28 de abril de 2011), "a menos que el tratado o convención disponga lo contrario, cualquier período de prueba, ya sea expresado en días, semanas o meses, se cuenta por calendario".

Para los contratos a plazo fijo que estipulen un período de prueba de al menos 1 semana, el empleador que rescinda el contrato en curso o al final del período de prueba, debe informar al empleado dentro de un período que no puede ser inferior a:

- 24 horas hasta los 8 días de presencia.
- 48 horas entre 8 días y 1 mes de presencia.
- 2 semanas después de 1 mes de presencia.
- 1 mes después de 3 meses de presencia.

El período de prueba, incluida la renovación, no se puede extender debido a la duración de este período de notificación. Cuando el período de notificación no se ha respetado, su incumplimiento da derecho al empleado, a menos que haya sido culpable de mala conducta grave, a una indemnización compensatoria. Esta indemnización es igual a la cantidad de salarios y beneficios que el empleado hubiese recibido si hubiera realizado su trabajo hasta el vencimiento del período de notificación, incluida las vacaciones devengadas y no pagadas.

## **8. DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS BAJO CONTRATOS A PLAZO FIJO**



Durante su trabajo, el empleado que tiene un CDD tiene los mismos derechos que otros empleados de la empresa: realiza su trabajo en condiciones idénticas (horas de trabajo, trabajo nocturno, descanso semanal, vacaciones, etc. higiene y seguridad...) y puede acceder a las mismas instalaciones colectivas: transporte, restauración, tique restaurante, duchas, guardarropa, biblioteca, baños, guarderías ...

Su remuneración debe ser al menos igual a la que recibiría, después del período de prueba, otro empleado de la empresa, en un CDI, de cualificación equivalente y que ocupe el mismo puesto de trabajo.

En caso de enfermedad o accidente, el empleado con un CDD puede tener derecho a los beneficios adicionales previstos por el acuerdo aplicable a la empresa, si cumple con las condiciones establecidas por este acuerdo (por ejemplo, la antigüedad).

Además, puede recibir asignaciones especiales y medidas para compensar la precariedad de su empleo, a saber:

- En ciertos casos, una indemnización por finalización del contrato (o "indemnización por precariedad"), cuyo monto no puede ser inferior al 10% de la remuneración total bruta recibida durante la ejecución de su contrato. Sin embargo, esta podría ser del 6% si un acuerdo o un convenio colectivo aplicable a la empresa o un acuerdo de empresa o establecimiento lo estipula en el caso que haya una contrapartida de formación profesional para los empleados en CDD (acciones de desarrollo de competencias, evaluación etc.). El empleador debe haber hecho una propuesta individual de acceso a la capacitación al empleado. Un convenio colectivo o convenio aplicable a la empresa puede imponer una tasa más alta.
- Una indemnización compensatoria por vacaciones devengadas y no tomadas durante la duración del contrato. El importe de las vacaciones no puede ser inferior al 10% de la remuneración bruta total adeudada al empleado (incluida la prima por precariedad).
- Una formación en seguridad y una información cuando el lugar de trabajo presente riesgos particulares para la salud y la seguridad. La lista de estos puestos es establecida por el empleador.
- Acceso privilegiado al permiso de formación individual. Financiado por el empleador que paga a un organismo cobrador (FONGECIF o ramo OPCA) una contribución equivalente al 1% de la remuneración total bruta pagada a los empleados en CDD.

La indemnización de precariedad por finalización del contrato no se debe en los siguientes casos:

- Contratos estacionales, incluido el contrato de vendimia.
- CDD rescindido antes del término por un empleado que justifica una contratación por contrato fijo.
- Contrato a plazo fijo concluido con un joven durante sus vacaciones escolares o universitarias ("trabajo de verano").
- CDD que se convierte en un CDI.
- Salvo disposiciones contractuales más favorables, un contrato celebrado en virtud de las medidas de empleo o formación profesional (contrato de profesionalización, contrato de





integración única, contratos a plazo fijo celebrados como parte de un contrato de seguridad profesional, etc.).

- Empleado con CDD que rechaza un CDI para ocupar el mismo trabajo o un trabajo similar con al menos una remuneración equivalente.

## 9. CONDICIONES PARA LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato a plazo fijo puede romperse antes de su vencimiento solo en los siguientes casos (salvo las reglas especiales que puedan aplicarse a los contratos celebrados bajo la política de empleo: CUI-CIE, CUI-CAE):

- Por iniciativa del empleado que justifica su contratación en CDI. El empleado debe respetar un preaviso de duración de 1 día por semana teniendo en cuenta la duración total de su CDD (incluidas, en su caso, sus renovaciones) o, en el caso de un CDD sin plazo específico la duración del contrato realizado. En cualquier caso, el preaviso no puede exceder las 2 semanas. Sin embargo, con el acuerdo del empleador, el empleado puede estar exento del preaviso.
- Acuerdo celebrado entre el empleador y el empleado.
- Fuerza mayor, es decir, un evento excepcional, imprevisible e insuperable que imposibilita la ejecución del contrato de trabajo (las dificultades económicas o la liquidación judicial de la empresa no constituyen, para el empleador, situaciones de fuerza mayor).
- Incapacidad establecida por el médico del trabajo. Esta interrupción solo puede ocurrir después del procedimiento previsto por el Código del Trabajo, en particular los artículos L. 1226-10 y L. 1226-11 cuando la incapacidad es de origen profesional y L. 1226-4 cuando la incapacidad no es de origen profesional. Además, si el empleado es un empleado protegido, solo puede intervenir con la autorización del inspector de trabajo.
- Por falta grave del empleador o del empleado (si es una falta grave, o grave del empleado, el empleador que desea poner fin a la anticipación del contrato a plazo fijo debe respetar el procedimiento disciplinario) teniendo en cuenta que la terminación del CDD, cuando se pronuncia por falta grave, está sujeto solo a las disposiciones de los artículos L. 1332-1 a L. 1332-3 del Código del Trabajo que no prevén ninguna formalidad para la invitación a la entrevista previa a la sanción disciplinaria.

El CDD de objeto fijo o determinado, también puede ser roto por ambas partes, por una razón real y grave, 18 meses después de su conclusión y en la fecha de aniversario de su conclusión.

Este contrato debe incluir una cláusula que mencione esta posibilidad de la extinción en la fecha de aniversario, por ambas partes, por una razón real y grave y el derecho del empleado, cuando esta interrupción es a iniciativa del empleador, a una compensación equivalente al 10% de la remuneración total bruta del empleado.

- Según el Tribunal de Casación, el rechazo por parte del empleado de un cambio en sus condiciones de trabajo no constituye en sí mismo una falta grave que autorice al empleador a romper el CDD antes de que expire el plazo.
- La terminación del CDD en caso de incapacidad le da derecho al empleado a una indemnización cuyo importe no puede ser inferior a la indemnización prevista en el Artículo L. 1234-9 del Código de trabajo. Cuando la incapacidad es de origen profesional, la ruptura del contrato da derecho al empleado a una indemnización cuyo importe no puede ser inferior al



doble de este importe. Este pago de indemnización se paga de la misma manera que la indemnización por precariedad de fin de contrato (o "indemnización por despido") mencionada anteriormente.

Fuera de la situación anterior, se penaliza la terminación prematura del contrato, dependiendo de si es del empleador o del empleado:

- El empleador debe pagar al empleado daños y perjuicios en una cantidad al menos igual a la remuneración que el empleado habría recibido hasta el final del contrato.
- Se le puede ordenar al empleado que pague al empleador daños y perjuicios por la pérdida real sufrida por la empresa.

## **10. RECLASIFICACIÓN DE UN CDD EN CDI**

En una serie de situaciones mencionadas en el Artículo L. 1245-1 del Código del Trabajo, el Tribunal de Prud'hommes puede, a solicitud del empleado, calificar el CDD en CDI cuando:

- El contrato no contiene una definición precisa de su razón.
- La relación contractual continúa después de la expiración del plazo.
- Los períodos máximos fijados por el convenio aplicable o el acuerdo de ramo ampliado o, en su defecto, por el código laboral, no se respetan.

Cuando el tribunal de Prud'hommes recibe una solicitud de recalificación de un CDD en CDI, el caso se lleva directamente ante la "oficina de juicios" que dictamina sobre el asunto en el plazo de un mes.

El incumplimiento de la obligación de enviar el contrato al empleado dentro de los dos días hábiles posteriores a la contratación no puede, por sí solo, conducir a la recalificación en CDI. Le da derecho al empleado a una indemnización pagadera por el empleador, que no puede exceder el salario de un mes.

Cabe señalar que, según el Tribunal de Casación (sentencia de 9 de octubre de 2013), la recalificación de un CDD en CDI solo afecta a la duración del contrato y deja sin cambios las estipulaciones contractuales relativas al tiempo de trabajo

Cuando la relación laboral contractual continúa después de la expiración del plazo del CDD, se convierte en un contrato de duración indefinida. El empleado conserva la antigüedad que había adquirido al final del CDD. La duración del contrato de trabajo de duración determinada se deduce del período de prueba previsto en el nuevo contrato de trabajo.

## **11. APLICACIÓN DE LA LEGISLACION DE LOS CDD A LOS CONTRATOS CON JÓVENES DURANTE SUS VACACIONES ESCOLARES O UNIVERSITARIAS**

El estudiante o joven es un empleado de pleno derecho y se beneficia de los derechos y obligaciones de cualquier titular de un CDD. Sin embargo, no tienen derecho a la prima de precariedad si sigue estudiando. Sin embargo, esta es si debida cuando el joven ha finalizado sus estudios o el contrato se concluye por un periodo superior al de las vacaciones escolares



Además, si el joven es menor de 18 años, se aplican disposiciones específicas sobre el tiempo de trabajo y la remuneración.

En este caso el empleador no es responsable del 1% CIF-CDD en los contratos celebrados con jóvenes durante sus vacaciones escolares o universitarias.

## **12. SANCIONES PENALES**

El empleador corre el riesgo de sanciones penales (multa de hasta 3 750 euros / en caso de reincidencia, multa de 7 500 euros y prisión de 6 meses), en los siguientes casos:

- Contrato para ocupar un empleo permanente.
- Falta de un contrato escrito.
- Incumplimiento de la fecha límite para enviar el contrato al empleado (dentro de los 2 días posteriores a la contratación).
- No cumplir las razones o motivos necesario para poder establecer un CDD o cuando el recurso a estos contratos esté prohibido.
- Ausencia de mención precisa de su objeto.
- Incumplimiento de las normas relativas a la duración de los contratos y su renovación.
- Incumplimiento del período de carencia entre dos CDD.
- Incumplimiento del principio de igualdad de remuneración entre empleados con CDD y empleados con CDI.
- El incumplimiento de las disposiciones sobre la extensión de la duración del contrato para ciertos empleados expuestos a radiación ionizante.

Cuando se observe un abuso de los CDD y los contratos de trabajo temporales o un aumento significativo de los empleados que tienen estos contratos, el comité de empresa (o el nuevo comité social y económico si se ha establecido) en la empresa puede ponerlo en conocimiento del oficial de control de la inspección del trabajo. Este último puede solicitar al empleador, en caso de abuso de estos contratos, que implemente un plan para reducir la inseguridad laboral.