

FRANCIA

RENOVAR UN CDD O CONCERTAR VARIOS CDD SUCESIVOS¹²

No hay que confundir renovación y sucesión de contratos de duración determinada CDD). Renovar un CDD es el prolongarlo en condiciones idénticas. La conclusión de CDD sucesivos es firmar contratos distintos. En ambos casos, las normas imperantes son de estricto cumplimiento, so pena de ver los CDD reclasificados en contratos de duración indefinida (CDI). En efecto, el CDI sigue siendo el contrato de derecho común y la empresa no debe recurrir a un CDD para cubrir un puesto de trabajo de manera permanente.

1. En qué condiciones se puede renovar un CDD

1.1. Condición previa: la duración del contrato inicial debe ser precisa

Sólo los **contratos** de duración determinada celebrados de fecha a fecha, es decir, aquellos que mencionan la fecha de finalización del contrato, pueden ser renovados (Código de Trabajo, artículos L. 1242-8 y L. 1243-13). Los contratos sin término específico (por ejemplo, los contratos firmados para la sustitución de un trabajador ausente "hasta el regreso del señor X") no son renovables.

Como excepción, los CDD celebrados por aumento temporal de la actividad de la empresa en los seis meses siguientes a un despido por motivos económicos, que son limitados a una duración de tres meses, no pueden ser renovados (Código de Trabajo, artículos L. 1242-5).

Cabe señalar: Renovar no significa modificar el contrato de trabajo: la renovación de un CDD que tiene sólo por objeto modificar la duración inicial del CDD, no se confunde con la celebración de un nuevo contrato de trabajo y no autoriza a la empresa a modificar unilateralmente el contrato de origen, por ejemplo cambiando la remuneración. Renovar significa seguir el mismo contrato.

1.2. Procedimiento de renovación

La prolongación de un CDD no es posible cuando:

- Las condiciones de renovación fueron definidas en el contrato original,
- O han sido objeto de una cláusula adicional sometida al trabajador antes de la finalización del contrato inicial o de la

¹² Liaisons Sociales Quotidien, dossier n° 48/2017

cláusula adicional de la primera renovación (Código de Trabajo, artículos L. 1243-13).

Aunque la renovación esté prevista en el contrato de origen, será necesario, no obstante, establecer un escrito que formalice el acuerdo del trabajador en cuanto a la renovación de su CDD.

La cláusula adicional de renovación debe ser firmada por el trabajador. En su defecto, el CDD podrá ser reclasificado en CDI.

Cabe destacar: La presencia en el CDD de una cláusula adicional de renovación no obliga a la empresa a aplicarla: la prórroga continúa siendo opcional.

1.3. El contrato inicial no podrá renovarse una vez finalizado

La renovación, ya se haya previsto en el contrato de origen o se haya establecido en una cláusula adicional, debe ser propuesta antes de la fecha de final del contrato prevista inicialmente (Código de trabajo, artículo L. 1243-13), lo que implica que ésta debe ser formalizada antes del vencimiento del primer CDD o de la cláusula adicional a la primera renovación.

Una cláusula adicional celebrada después de esta fecha no es admisible: aunque la empresa proceda al día siguiente del término del contrato inicial, la cláusula adicional no será válida y el contrato de trabajo podrá ser reclasificado en contrato indefinido. Además, el Tribunal de casación consideró recientemente que la mera circunstancia de que un trabajador hubiese trabajado dos días después de la finalización del CDD y antes de firmar la cláusula inicial, no permite deducir el acuerdo con anterioridad a esta fecha, para renovación del contrato inicial (sentencia de la Sala de lo Social del de 5 de octubre 2016, Nº 15-17.458 FS-PB).

1.4. Renovación por una duración determinada o indefinida

Generalmente, un CDD con una fecha específica de finalización podrá ser renovado estableciendo otra fecha concreta. Pero es posible renovar un CDD mediante una cláusula adicional de renovación sin fecha de finalización determinada (por ejemplo: "suplencia por la duración del permiso por maternidad de la señora Y"). En este caso es conveniente establecer una duración mínima.

1.5. Sólo dos renovaciones

Desde el 19 de agosto de 2015 (Ley nº 2015-994, 17 de agosto de 2015), un CDD puede ser renovado dos veces (frente a una antes) (Código de Trabajo, artículo L. 1243-13).

1.6. Duración total de un CDD: en principio 18 meses incluidas las renovaciones

En principio, la duración total de un CDD no podrá exceder los 18 meses incluidos, en su caso, la o las renovación/-es (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8). Como excepción, la duración total (renovaciones inclusive) de un CDD es de:

- Nueve meses, cuando el contrato se celebra mientras se espera la entrada en servicio efectivo de un trabajador contratado con un CDI.
- Nueve meses, para la realización de trabajos urgentes debidos a medidas de seguridad.
- 24 meses cuando el contrato es ejecutado en el extranjero.
- 24 meses cuando el contrato se celebra en el marco de la marcha definitiva de un empleado por supresión de su puesto de trabajo.
- 24 meses en caso de un **pedido excepcional** para la exportación, cuya importancia requiera la aplicación de medios más importantes que los utilizados por la empresa habitualmente. En este caso, la duración inicial del contrato no podrá ser inferior a seis meses y la empresa deberá proceder, previamente a las contrataciones previstas, a la consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal si los hubiera (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8).

La duración total máxima de 18 meses tampoco se aplica a:

- Los **CDD de proyecto** (contratación de ingenieros o de cuadros para la realización de un objeto definido cuando un acuerdo sectorial extendido o, en su defecto, un acuerdo de empresa permita utilizar esta clase de contrato). Estos contratos tendrán una duración mínima de 18 meses y una duración máxima de 36 meses, y no podrán ser renovados (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8-1).
- Los **contratos de inserción y de alternancia**. Son los celebrados con arreglo a las disposiciones legales destinadas a favorecer la contratación de determinadas categorías de personas sin empleo o contratos destinados a garantizar al asalariado un complemento de formación profesional (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8).

- Los **contratos temporales y contratos de uso** se desarrollan en los sectores en los que no es costumbre recurrir al contrato de duración indefinida: mudanza, hostelería, deporte profesional, etc. (Código de Trabajo, artículo D. 1242-1).

Además, cuando el contrato se celebre para **sustituir a un empleado**, no tendrá duración máxima: la fecha de finalización del CDD será la de la reincorporación de la persona sustituida (Código de Trabajo, artículo L. 1242-7).

Cabe señalar: Tampoco existe duración máxima cuando el CDD se celebra para la sustitución:

- De un director de empresa artesanal, industrial o comercial, de una persona que ejerza una profesión liberal, su cónyuge si participa efectivamente en la actividad de la empresa a título profesional y habitual, o de un asociado no asalariado de una sociedad civil profesional, de una sociedad civil de medios, de una sociedad de ejercicio liberal o de cualquier otra persona jurídica que ejerza una profesión liberal.
- De un director de explotación agrícola, de una ayuda familiar, de un socio de la explotación, o de su cónyuge, que participen efectivamente en las actividades de la explotación agrícola.

2. ¿Se pueden celebrar CDD sucesivos?

2.1. Principio

No se trata de prolongar el mismo contrato sino proceder a la conclusión de uno nuevo. Puede haber celebración de CDD sucesivos con el mismo asalariado (Código de Trabajo, artículo L. 1244-1) o con asalariados distintos (Código de Trabajo, artículo L. 1244-3).

Hay que tener en cuenta que celebrar contratos de duración determinada sucesivos no puede tener por objeto ni por efecto el proveer y mantener un empleo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa. Ésta no podrá recurrir de manera sistemática a los CDD para hacer frente a una necesidad estructural de mano de obra y ello cualquiera que sea su motivo.

2.2. Sucesión de CDD con el mismo asalariado

- En el mismo puesto

Al término de un CDD hay que respetar un plazo de carencia para contratar de un nuevo con un CDD en el puesto del trabajador cuyo contrato ha finalizado. Este plazo de carencia es igual:

- Al tercio de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era de 14 o más días.
- A la mitad de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era inferior a 14 días.

Los días tenidos en cuenta para apreciar el plazo que debe separar a los dos contratos son los días de apertura de la empresa o del establecimiento afectado (Código de Trabajo, artículo L. 1244-3).

- En puestos distintos

Si los CDD se suceden en puestos distintos, el plazo de carencia no es aplicable. Sin embargo, según la Administración, es más prudente respetar un plazo de interrupción entre los CDD, establecido en función de la duración del CDD precedente y que no sea demasiado breve.

2.3. Sucesión de CDD con asalariados distintos en el mismo puesto

2.3.1. Principio

Al igual que en la celebración de un nuevo CDD con el mismo trabajador, se deberá respetar un plazo de carencia antes de recurrir a un CDD con un nuevo asalariado en un puesto cuyo contrato haya finalizado. Este plazo de carencia es igual:

- Al tercio de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era de 14 o más días.
- - A la mitad de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era inferior a 14 días.

Los días tenidos en cuenta para apreciar el plazo que debe separar a los dos contratos son los días de apertura de la empresa o establecimiento afectado (Código de Trabajo, artículo L. 1244-3).

2.3.2. Excepciones

El plazo de carencia no se impone y los CDD pueden sucederse sin interrupción en los casos siguientes (Código de Trabajo, artículo L. 1244-4):

- CDD de sustitución en caso de nueva ausencia del trabajador sustituido.
- CDD de uso.
- Trabajos urgentes por razones de seguridad.
- Contratos de temporada.

- Contrato celebrado en aplicación de las políticas del empleo (inserción, alternancia, etc.).
- Ruptura anticipada del CDD precedente por el trabajador.
- Rechazo de la renovación de su CDD por parte del asalariado.

También están dispensados del plazo de carencia los contratos firmados para garantizar la sustitución de:

- Un director de empresa artesanal, industrial o comercial, de una persona que ejerza una profesión liberal, de su cónyuge que participe de manera efectiva en la actividad de la empresa a título profesional y habitual, o de un asociado no asalariado de una sociedad civil profesional, de una sociedad civil de medios, de una sociedad de ejercicio liberal o de cualquier otra persona jurídica que ejerza una profesión liberal.
- Un director de explotación agrícola, un ayudante familiar, un socio de la explotación, o de su cónyuge que participen efectivamente en la actividad de la explotación agrícola.

3. Cuáles son las sanciones aplicables al incumplimiento de estas normas

3.1. Reclasificación en CDI

Si la legislación relativa a los CDD no se ha respetado, se considerará que el trabajador ha ocupado un empleo fijo: los CDD no conformes son reclasificados en CDI (Código de Trabajo, artículo L. 1245-1). Este será especialmente el caso cuando el plazo de carencia entre dos CDD no sea respetado.

En caso de CDD sucesivos, la reclasificación en CDI surtirá efecto desde el día de la primera contratación, aunque haya habido interrupción entre los CDD. La antigüedad se calcula por lo tanto a partir del primer día del CDD.

El trabajador cuyo CDD sea reclasificado en CDI tendrá derecho a una indemnización cuya cuantía será al menos igual a un mes de salario (Código de Trabajo, artículo L. 1245-2). Cuando varios CDD sean reclasificados en CDI, se abonará una sola indemnización de reclasificación. Por otra parte, cuando el trabajador ya no forma parte de la empresa, la reclasificación en CDI significa que la ruptura del contrato de trabajo se considera un despido. El trabajador puede entonces solicitar las indemnizaciones por ruptura de contrato (indemnización por despido, indemnización compensatoria de preaviso, indemnización por despido sin causa real y grave).

NO RENOVACIÓN DEL CDD DE UN TRABAJADOR QUE HA SIDO OBJETO DE BAJAS POR ENFERMEDAD: ¿EXISTE DISCRIMINACIÓN?

- Sí, si la causa de la no renovación es la enfermedad. Se trata de una discriminación directa cuya causa es el estado de salud y, por lo tanto, de una medida prohibida (Casación Social de 25 de enero de 2011, nº 09-72 834).
- No, si la no renovación está basada en un motivo ajeno a la enfermedad. Por ejemplo, si la no renovación se debió al final de un aumento temporal de actividad.

Cabe señalar sin embargo, que si la empresa anunció al trabajador la no renovación de su CDD por carta, ésta debe ser considerada como una carta de despido, y los cargos enunciados en ella pueden justificar la ruptura. En este caso el trabajador no percibirá ninguna indemnización por despido sin causa real y seria.

Las solicitudes de reclasificación de CDD en CDI se benefician de un procedimiento acelerado ante el consejo de *Prud'hommes*. El tema será presentado directamente ante los jueces, quienes deberán resolver en el plazo de un mes (Código de Trabajo, artículo L. 1245-2).

3.2. Sanciones penales

El hecho de ignorar las disposiciones relativas a la duración de los CDD será sancionado con una multa de 3 750 € (7 500 € en caso de reincidencia, más seis meses de cárcel) (Código de Trabajo, artículo L. 1248-5). Lo mismo ocurre en caso de violación de las normas de renovación o sucesión de CDD (Código de Trabajo, artículo L. 1248-10 y 1248-11 L.).