

MODALIDADES DE APLICACIÓN DEL NUEVO “CONTRATO DE DURACION DETERMINADA SENIORS”¹³

El Contrato por Duración Determinada (CDD) para los llamados trabajadores “seniors” es la medida estrella del Plan de Acción Concertado para el Empleo de los Seniors, presentado el 6 de junio de 2006 por el primer ministro francés, Dominique de Villepin¹⁴. Su objetivo es favorecer el retorno al empleo de los trabajadores mayores de 57 años y luchar contra las discriminaciones relativas a la edad en las contrataciones. Actualmente, en Francia, unas 350.000 personas mayores de 50 años son demandantes de empleo, de las cuales solo un 33% tienen probabilidad de encontrarlo. El Gobierno desea aumentar este porcentaje a un 45% al horizonte de 2010 y desea igualmente alcanzar una tasa de empleo de 50% para los trabajadores de 55 a 64 años en esa misma fecha, pues en 2005 esta tasa solo era de 37,9% (datos Eurostat).

El Decreto nº 2006-1070 de 28 de agosto de 2006 -que precisa las modalidades de aplicación del CDD Seniors- transcribe las disposiciones del artículo 17 del Acuerdo Nacional Interprofesional de 13 de octubre de 2005, modificado por el Acta Adicional de 9 de marzo de 2006.

Breve análisis del decreto

El “CDD SENIORS “ pretende facilitar el retorno al empleo de los trabajadores seniors, permitiéndoles adquirir derechos suplementarios respecto a la liquidación de una pensión completa de jubilación.

¹³ “Liaisons Sociales – Législation Sociale” nº 8728 de 12 de octubre de 2006.

¹⁴ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 93, pag. 113

Este contrato se formaliza en el marco del artículo L.122-2 del Código de Trabajo, en desarrollo de la política de empleo.

Está reservado a los demandantes de empleo mayores de 57 años, que buscan un empleo desde hace más de tres meses, o que se benefician de un Convenio de Reclasificación Personalizado. Es un contrato de 18 meses, como máximo, renovable una sola vez y no podrá exceder de 36 meses. El contrato deberá tener un término fijado con precisión en el momento de firmarlo y prevé una indemnización de fin de contrato equivalente al 10% de la remuneración total bruta del trabajador.

Partes del contrato

- Empresarios afectados (C. Trab., art.D.322-24). Todo empresario según, el artículo L.131-2 del Código de Trabajo –exceptuando a las profesiones agrícolas- podrá firmar un “CDD Seniors”. Estarán afectados más precisamente:
 - los empresarios de profesiones industriales y comerciales;
 - las profesiones liberales;
 - las Oficinas Públicas ministeriales;
 - los empleados del hogar;
 - los porteros y vigilantes de inmuebles;
 - los trabajadores a domicilio;
 - las asistentes maternas y familiares;
 - el personal de sociedades civiles;
 - los sindicatos profesionales;
 - las sociedades mutualistas;
 - los organismos de Seguridad Social que no tengan carácter de establecimiento público;
 - las asociaciones o todo organismo de derecho privado;
 - las empresas públicas, los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial y aquellos con misión de servicio público de carácter administrativo y de carácter industrial y comercial;
 - las empresas adaptadas y los centros de distribución de trabajo a domicilio (para discapacitados)
- Trabajadores afectados (C. de Trabajo, art. D.322-25). Podrá ser reclutada con un “CDD Seniors” toda persona que reúna las dos condiciones siguientes:
 - ser mayor de 57 años;
 - estar inscrita desde hace más de tres meses como demandante de empleo o ser beneficiaria de un Convenio de Reclasificación Personalizado.

Naturaleza y forma del contrato

- CDD en desarrollo de la política de empleo (C. de Trabajo, art. D.322-24). El CDD Seniors es un contrato por duración determinada firmado en aplicación del artículo L.122-2 del código de Trabajo, en desarrollo de la política de empleo, que tiene el fin de facilitar el retorno al empleo de las personas mayores de 57 años y de permitirles adquirir derechos suplementarios para la liquidación de una pensión de jubilación completa
- Condiciones de forma. Como todos los contratos por duración determinada, el CDD Seniors deberá ser escrito y contener los elementos previstos en el artículo L.122-3 del Código de Trabajo, es decir:
 - la definición precisa de su motivo;
 - la fecha del término del mismo y, en su caso, una cláusula de renovación si comporta una fecha precisa de fin de contrato;
 - la designación del puesto de trabajo;
 - el título preciso del convenio colectivo aplicable;
 - la duración del período de prueba eventualmente previsto;
 - el importe de la remuneración y de sus diferentes componentes, incluidas, si existen, las primas y complementos de salario;
 - el nombre y la dirección de la Caja de Jubilación Complementaria, así como, en su caso, los del organismo de previsión;

El contrato de trabajo deberá ser transmitido al trabajador, a lo más tardar, en los dos días siguientes a la contratación.

Duración del contrato

- Duración máxima (C. de Trabajo, art. D.322-24). Conforme al artículo L.122-2, apartado 4 del Código de Trabajo, el CDD Seniors deberá mencionar un término fijado con precisión en el momento de su firma..El artículo D.322-24 prevé que su duración máxima es de 18 meses, y que podrá ser renovado una vez por una duración determinada, de tal manera que, añadida a la duración del contrato inicial, no pueda exceder de 36 meses.
- Plazo de carencia. Según el artículo L. 122-3-11 del Código de Trabajo, a la expiración de un contrato por duración determinada, se deberá respetar un plazo de carencia igual al tercio de duración de ese contrato, antes de proveer el puesto del trabajador cuyo contrato ha terminado. No obstante, en aplicación del artículo L.122-2, apartado 5, como todos los contratos del artículo L.122-2 del Código de Trabajo, el CDD Seniors no está sometido a esta obligación. Se podrán suceder así dos contratos, sin plazo legal de espera.
- Tiempo completo o tiempo parcial. No se prevé ninguna regla particular relativa a la duración del trabajo aplicable a este tipo de contrato. Si es a tiempo parcial, deberá precisar los

elementos exigidos por el artículo L.214-4-3 del Código de Trabajo, relativo a los contratos a tiempo parcial.

Indemnización de fin de contrato

- Principio. Según el Acta adicional, de 9 de marzo de 2006, al Acuerdo Nacional Interprofesional de 13 de octubre de 2005 –texto que se impone a todos los empresarios por haber sido objeto de extensión por resolución de 12 de julio de 2006, los “titulares de un contrato de duración determinada para el retorno al empleo de los seniors (...) se beneficiarán, al término del contrato, de una indemnización de igual naturaleza que la indemnización mencionada por el artículo L.122-3-4 del Código de Trabajo”. Esta indemnización está destinada a compensar la precariedad de su situación
- Importe. Según el artículo L.122-3-4 del Código de Trabajo, la indemnización de fin de contrato será del 10% de la remuneración total bruta del salario. No obstante, un convenio o un acuerdo colectivo podrá fijar un porcentaje más elevado.

Inversamente, para mejorar la formación profesional de los trabajadores en CDD, “un convenio o un acuerdo de rama extendido, o un convenio o acuerdo de empresa o establecimiento podrá igualmente prever limitar este importe a 6%, si se otorgaran ciertas contrapartidas a estos trabajadores, en particular, r bajo la forma de un acceso privilegiado a la formación profesional”.

La remuneración bruta que sirve de base de cálculo para la indemnización será la pagada durante toda la duración del contrato, primas y complementos salariales incluidos, con excepción de la indemnización por vacaciones.

Decreto nº 2006-1070 de 28 de agosto de 2006

Que reorganiza las disposiciones relativas al Contrato por Duración Determinada, con el fin de favorecer el retorno al empleo de los trabajadores mayores.

Artículo 1

Se crea, después de la Sección 4 del Capítulo II del Título II del Libro III del Código de Trabajo (tercera parte: Decretos), una Sección 5 titulada: “Retorno al empleo de los trabajadores mayores”, que comprende tres artículos D.322-24 a D.322-26, redactados de la manera siguiente:

“Art. D.322-24.- Todo empresario, en el sentido del artículo L.131-2, con excepción de las profesiones agrícolas, podrá firmar en aplicación del artículo L.122-2, un contrato de trabajo por duración determinada, con una de las personas mencionadas en el artículo D.322-25, con el fin de facilitar su retorno al empleo y permitirle adquirir derechos suplementarios respecto a la liquidación de una pensión de jubilación completa”.

“Artículo D.322-25.- Toda persona mayor de 57 años, inscrita desde hace más de tres meses como demandante de empleo o que sea beneficiario de un Convenio de reclasificación Personalizado, podrá firmar el contrato citado en el artículo D.322-24”.

“Artículo D.322-26”.- El contrato citado en el artículo D.322-24 podrá ser formalizado por una duración máxima de 18 meses. Podrá ser renovado un vez por una duración determinada, de tal manera que añadida a la duración del contrato inicial no pueda exceder 36 meses”.

Artículo 2

El ministro de Empleo, Cohesión Social y Vivienda y el ministro delegado para el Empleo, el Trabajo y la Inserción Profesional de los jóvenes se encargarán, según sus respectivas competencias, de la ejecución del presente Decreto, que será publicado en el Diario Oficial de la República Francesa.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y DE LA VIDA FAMILIAR: COMPLEMENTO OPCIONAL DE LIBRE ELECCIÓN DE ACTIVIDAD ¹⁵

El Permiso Parental de Educación¹⁶ permite a la madre o al padre que cesa toda actividad profesional percibir -a partir del segundo hijo-, durante un año como máximo y renovable dos veces, la suma de 521,85 euros netos al mes, a título del Complemento de Libre Elección de Actividad (CLCA, en francés) de la llamada Prestación de Primera Infancia (PAJE, en francés). Al lado de este permiso parental de 3 años como máximo, la Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2006 ha creado un permiso parental más corto y mejor indemnizado: el Complemento Opcional de Libre Elección de Actividad (COLCA, en francés). Sus objetivos son permitir a los padres conciliar mejor vida familiar y vida profesional e incitar a los hombres a solicitar este permiso.

El COLCA se concede -sin condición de ingresos y a partir del tercer hijo- al padre o a la madre que dejen de ejercer toda actividad profesional. Se paga durante doce meses, como máximo, a partir del nacimiento o adopción del hijo. Su importe es superior al del CLCA y variará en función de que se perciba o no la Prestación de Primera Infancia de base. Este complemento opcional ha entrado en vigor el 1º de julio de 2006 para los niños nacidos o adoptados a partir de esa fecha.

Condiciones de obtención

Para tener derecho a percibir el Complemento Opcional de Libre Elección de Actividad, los demandantes deberán reunir las condiciones generales exigidas para la concesión de las prestaciones familiares, es decir residir legalmente en Francia y tener la carga efectiva del hijo, además de dejar de ejercer toda actividad profesional para ocuparse del tercer o posterior hijo. En

¹⁵ ¹⁵ “Actualités Sociales Hebdomadaires” nº 2473 de 13 de octubre de 2006.

¹⁶ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 95, pag. 99

cambio, no se exige condición alguna respecto a un límite máximo de ingresos. En cuanto al hijo, deberá igualmente residir en Francia de manera regular.

Se pagará un solo COLCA por familia, incluso en el caso de que varios hijos pudieran dar derecho a la prestación, como puede ser el caso de nacimientos múltiples o de adopciones simultáneas. El Complemento Opcional podrá ser atribuido alternativamente a uno u otro de los dos miembros de la pareja.

La residencia en Francia

- Respecto al padre o madre que hace la demanda. No se exigirá condición alguna de nacionalidad. No obstante, el beneficiario de la prestación –sea de nacionalidad francesa o extranjera- deberá probar su residencia habitual en Francia (CSS, art. L.512-1), es decir por una duración superior a 3 meses. La residencia fuera del territorio nacional superior a 3 meses, de fecha a fecha, podrá –como para todas las prestaciones familiares- poner fin al COLCA desde el mes de salida del territorio (Circular CNAF de 23 de noviembre de 2001). En lo que respecta a los extranjeros [exceptuando a los ciudadanos de la Unión Europea (EU), del Espacio Económico Europeo (EEE) y de Suiza] deberán justificar estar en posesión de uno de los permisos de residencia o documentos siguientes no caducados:
 - Tarjeta de Residente.
 - Tarjeta de Residencia Temporal.
 - Certificado de Residencia para ciudadanos argelinos.
 - Recibo de demanda de renovación de uno de los documentos citados anteriormente.
 - Recibo de demanda de permiso de residencia, con validez de autorización de residencia por 3 meses, renovable, para extranjero “reconocido refugiado”.
 - Recibo de demanda de permiso de residencia de una duración de 6 meses, renovable, para “extranjero admitido a residencia a título de asilo”.
 - Recibo de presentación de demanda de estatuto de refugiado o demanda de asilo, “reconocido refugiado”, por una validez de 3 meses.
 - Autorización provisional de residencia de validez superior a 3 meses.
 - Pasaporte de Mónaco, sellado por el Cónsul General de Francia, con validez de autorización de residencia.
 - Cartilla especial, cartilla o carné de circulación.
 - Recibo de demanda de permiso de residencia con validez de autorización de residencia de 3 meses renovable, concedida en el marco de la protección subsidiaria y acompañada de la decisión de la Oficina Francesa de Protección de Refugiados y Apátridas (OFPRA) o de la Comisión de Recursos de Refugiados que conceden esta protección.
- Respecto al hijo. Además de la regularidad de la residencia de los padres de nacionalidad extranjera (exceptuando los de la UE, EEE y Suiza), se requiere igualmente la de los hijos a

partir de la Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2006. Los padres deberán así estar en posesión de uno de los permisos de residencia o documentos siguientes (CSS, art. D.512-2):

- Extracto de acta de nacimiento en Francia.
- Certificado de control médico del hijo, proporcionado por la Agencia Nacional de Acogida de los Extranjeros y de las Migraciones, al término del procedimiento de introducción o de admisión a la residencia por reagrupación familiar.
- Libro de Familia proporcionado por la OFPRA o, en su defecto, un acta de nacimiento establecida por esta Oficina cuando el niño es miembro de la familia de un refugiado, de un apátrida o de un beneficiario de la protección subsidiaria. Cuando el hijo no es miembro de la familia de un refugiado, de un apátrida o de un beneficiario de la protección subsidiaria, este acta de nacimiento deberá llevar adjunta una decisión judicial que confíe la tutela del niño al extranjero que solicite las prestaciones familiares.
- Visado de la autoridad consular con el nombre del hijo de un extranjero titular bien de la tarjeta de residencia temporal para "científico", bien de una tarjeta de residencia temporal "vida privada y familiar", atribuida por su calidad de cónyuge de un extranjero titular de una tarjeta de residencia "científico".
- Certificado de la autoridad prefectoral, precisando que el niño entró en Francia a la vez que el padre o la madre, admitido a su vez a residencia en base a las disposiciones legislativas que prevén la concesión de una tarjeta de residencia "vida privada y familiar" por lazos personales y familiares en Francia.
- Permiso de residencia otorgado a un extranjero de edad comprendida entre 16 y 18 años, que declara querer ejercer una actividad profesional asalariada.

La carga de al menos tres hijos

Para poder beneficiarse del COLCA, el padre o la madre deberá asumir la carga efectiva y permanente de tres hijos, como mínimo (CSS, art. D.531-16-1, nuevo apartado 3). El tercer hijo o posteriores deberá haber nacido o sido adoptado a partir del 1º de julio de 2006 (Ley de 19 de diciembre de 2005, art. 86). Se debe precisar que la noción de carga efectiva supone a la vez asumir los gastos de crianza y la responsabilidad educativa del hijo.

La situación profesional del demandante

El Complemento Opcional de Libre Elección de Actividad se concederá al padre o a la madre que (CSS, art. D.531-16-1, nuevo párrafo 2): cese totalmente su actividad durante un período máximo de un año y que justifique una actividad anterior de 2 años (u 8 trimestres), dentro de los 5 años que preceden el nacimiento.

Durante el período de pago del COLCA, las Cajas de Prestaciones Familiares deberán asegurarse, por lo menos una vez al año, de que los beneficiarios respetan la condición obligatoria de no realizar ninguna actividad profesional (Carta-Circular CNAF de 28 de junio de 2006).

- El cese total de actividad. Para poder pretender a esta ayuda, el demandante debe haber cesado toda actividad profesional, por mínima que sea, según la Caja Nacional de Prestaciones Familiares, que precisa en la anteriormente citada Carta-Circular de 28 de junio de 2006, para ciertas situaciones particulares, las personas consideradas activas o inactivas.

Personas consideradas Activas. Se considera que ejercen una actividad profesional:

- los titulares de un contrato de trabajo discontinuo, incluso durante los períodos de inactividad;
- los cónyuges colaboradores, siempre que estén inscritos a título personal en el régimen de vejez de la profesión;
- los concejales que para percibir el COLCA deban presentar una declaración de honor, precisando que las indemnizaciones percibidas por el ejercicio de su función son inferiores o iguales a la fracción representativa de los gastos de empleo, definida por artículo 204-0 bis del Código General Tributario (esta fracción es equivalente al 100% de la indemnización por gastos pagada a los Alcaldes de las localidades de menos de 500 habitantes);
- los titulares de un mandato parlamentario que, para beneficiarse del máximo COLCA deban presentar una declaración de honor precisando que las indemnizaciones de función son inferiores o iguales a 7.650 euros;
- los trabajadores no asalariados, con la condición de no seguir afiliados a título personal al régimen del seguro de vejez de la profesión;
- los artistas, autores y escritores deberán presentar una declaración de honor, precisando el importe de las ganancias obtenidas durante el año civil de percepción del Complemento. Ese importe debe ser inferior a 900 veces el SMIC horario, al 1º de enero del año considerado.
- los gerentes no remunerados de Sociedades de Responsabilidad Limitada y Sociedades Civiles Inmobiliarias.

Personas asimiladas a inactivos. Las personas consideradas por la CNAF como inactivos son:

- los estudiantes, con excepción de los que perciben una beca sometida a cotizaciones sociales;
- los cursillistas no remunerados de la formación profesional;
- las personas que siguen una escolaridad en el marco del Instituto Universitario de Formación de Maestros;
- las personas con permiso no remunerado, permiso parental de educación, en formación no remunerada o indemnizada a título de la Cuenta de Ahorro-Tiempo;

- los miembros asociados no gerentes de Sociedades de Responsabilidad Limitada (SRL), que solo aportan capital aunque declaren beneficios.
- Consideración de la actividad anterior.
Naturaleza de la actividad. Deberá ser una actividad efectiva, aunque se ejerza en el extranjero, siempre que de derecho a una pensión de jubilación en un régimen de base (Carta-Circular de la CNAF de 28 de junio de 2006). Se asimilan a una actividad efectiva los períodos durante los cuales el interesado percibió:
 - indemnizaciones por vacaciones pagadas;
 - prestaciones por baja de enfermedad, maternidad, paternidad, accidente de trabajo y adopción de un hijo;
 - prestación por maternidad;
 - remuneración de cursillista de formación profesional continua en el marco de la formación a lo largo de toda la vida;
 - prestaciones de paro;
 - Ayuda Parental de Educación (APE), Complemento de Libre Elección de Actividad (CLCA) de la Prestación de Primera Infancia (PAJE), incluido el COLCA.
 Ninguna otra situación podrá ser asimilada a una actividad efectiva, en particular los trimestres validados en el Seguro de Vejez de los padres o madres que permanecen en el hogar.

La validación de los períodos de actividad.

Para los trabajadores o asimilados, la CNAF ha creado un sistema de validación automática de los períodos de trabajo efectivo y asimilado para las mujeres. En cambio, los períodos de percepción de las prestaciones por maternidad, adopción, APE o CLCA deberán convalidarse manualmente. A falta de validación automática de los 8 trimestres requeridos, los que falten se convalidarán según ciertas reglas precisas. Así, respecto a los períodos de trabajo efectivo de los trabajadores y los períodos de formación profesional remunerados, se podrá convalidar un trimestre por la percepción de 200 veces el SMIC horario. La convalidación de los diferentes períodos de trabajo remunerado no podrá tener como efecto convalidar más de 4 trimestres por año civil (Carta-Circular CNAF de 28 de junio de 2006).

Cuando se trate de períodos asimilados, se convalidará un trimestre:

- por 60 días de accidente de trabajo;
- por cada parto en caso de percibir la prestación por maternidad;
- por cada hijo en caso de percibir la prestación por maternidad o adopción;
- por 50 días de paro indemnizado;
- por 3 mensualidades de APE, de CLCA o de COLCA.

Para los trabajadores no asalariados, incluidos los ayudantes familiares agrícolas, los períodos de actividad se convalidan presentando un certificado del organismo del seguro de vejez o, en su defecto, el impreso de imposición o la declaración de ingresos de la CNAF.

Para las actividades ejercidas en el extranjero: los ingresos anuales se convertirán mediante la tasa de cambio en vigor al 1º del enero del año de actividad y comparándolo al SMIC francés, considerando que 800 horas de SMIC permiten convalidar cuatro trimestres.

Importe y pago de la prestación

Importe del COLCA

El importe del COLCA se fijará en porcentaje de la Base Mensual de cálculo de las Prestaciones Familiares (BMAF), igual a 367,87 euros para 2006. Al 1º de julio de 2006, se ha establecido a (CSS, art. D.531-4, nuevo apartado 2 y D.531-12 modificado):

- 157,93% de la BMAF si el padre o la madre perciben la ayuda de base de la PAJE, es decir 578,08 euros por mes, después de deducción de la CRDS (Contribución para el Reembolso de la Deuda Social);
- 203,88 de la BMAF en el caso contrario, es decir 746,26 euros por mes, después de deducción de CRDS.

Modalidades de pago

El COLCA se pagará por un período máximo de duración de 12 meses, a partir de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Este período podrá interrumpirse antes de su término, a demanda del beneficiario, en particular, cuando quiera incorporarse al trabajo. El pago comenzará el mes:

- del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo;
- del fin de la percepción de la prestación de maternidad, paternidad, baja por enfermedad, accidente de trabajo o de adopción;
- del cese de actividad del padre o de la madre, cuando se sitúe en el período de pago de 12 meses;
- de la llegada a Francia del beneficiario y el hijo, durante el período de pago de 12 meses.

El pago cesará el mes precedente al primer año del hijo, de la fecha de adopción o acogimiento, o el que preceda la incorporación al trabajo o a una actividad profesional a tiempo completo o parcial.