

Informe sobre la Legislación Laboral Francesa

1. POSIBLES FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

Existen en Francia varios tipos de contratos laborales (trabajo temporal, intermitente, cualificación profesional, contrato de trabajo en alternancia entre la empresa y la escuela, trabajo a tiempo parcial...).

En el marco de este informe, limitamos voluntariamente nuestras explicaciones a las dos principales formas de contratación laboral: el contrato indefinido y el contrato de duración determinada.

Los convenios colectivos pueden permitir la conclusión de otros contratos particulares como por ejemplo el contrato de duración indefinida de obra.

El contrato escrito no es siempre obligatorio pero muchos convenios colectivos prevén que debe firmarse obligatoriamente un contrato escrito en dos ejemplares (uno se le entregara al asalariado cuando empiece sus funciones) con las siguientes menciones:

- datos de la empresa, código APE y numero URSSAF
- fecha de entrada en funciones;
- forma del contrato (determinada o indefinida)
- duración de trabajo y si es necesario variación de la repartición en la semana
- lugar de trabajo o zona geográfica de afectación
- salario de base y elementos de remuneración
- coeficiente jerarquico y cualificación
- duración del periodo de prueba si se prevé uno
- mención del convenio colectivo
- organismos de previsión y jubilación

A pesar de que el escrito no sea siempre obligatorio, es aconsejable redactar un contrato en el cual se establecen las condiciones de trabajo.

1.1. El contrato indefinido (C.D.I)

Es la forma de contrato que se aplica por principio, es decir que si no se define la forma de contrato, se trata obligatoriamente de un contrato tipo C.D.I.

■ El periodo de prueba:

Las partes pueden prever un periodo de prueba cuya duración varía en función de la clasificación de cada trabajador y se fija de la siguiente forma salvo periodos de prueba diferentes fijados por el convenio colectivo:

- 2 meses para los obreros y empleados (+ 2 meses de prórroga)
- 3 meses para los operarios y técnicos (+ 3 meses de prórroga)
- 4 meses para los ejecutivos (+ 4 meses de prórroga)

■ La duración de trabajo:

El periodo legal de trabajo es de 35h semanales.

El horario colectivo de trabajo debe estar indicado en el lugar de trabajo y copia debe enviarse a la inspección de trabajo.

Pueden preverse horarios individuales pero dicha organización debe seguir un procedimiento específico (solicitud por parte del trabajador, información inspección del trabajo...)

La duración de trabajo puede repartirse sobre 5 días (y en casos particulares 6 días consecutivos).

Para adaptar la organización del trabajo a las fluctuaciones de la actividad, la duración de trabajo puede reducirse o extenderse de 1 a 3 horas, sin poder superar la duración máxima diaria, así fijados:

- duración diaria máxima: 10 horas de trabajo efectivo (12 horas en casos muy específicos y previstos por el convenio colectivo) con pausa de 20 minutos cada 6 horas
- duración semanal máxima: 48 horas de trabajo efectivo (44 horas de media sobre 12 semanas)

La duración del descanso entre dos días de trabajo debe ser de 11 horas (salvo derogación como por ejemplo en caso de trabajos urgentes cuya realización es de urgencia por razones de seguridad pero debe informarse a la inspección de trabajo).

Las horas extras (es decir las que se realizan por encima de 35h/semana) se remuneran al 25% para las 8 primeras y al 50% para las siguientes (salvo disposiciones específicas convencionales).

En caso de trabajo a tiempo parcial, las horas extras no podrán superar un 10% de la duración de trabajo (o un 33% para algunos convenios colectivos) y la duración de trabajo deberá ser inferior a la duración legal.

Para los ejecutivos puede preverse una duración de trabajo en días y no en horas a condición que dicha organización este prevista o por el convenio colectivo o por un acuerdo de empresa.

■ Las vacaciones y días de descanso extraordinarios:

Por otra parte los empleados tienen derecho a 2,5 hábiles de vacaciones por mes trabajado. A estos días de vacaciones se añaden los días de descanso extraordinarios fijados eventualmente por el convenio colectivo en caso de casamiento, nacimiento, fallecimiento, hijos enfermos y primer día de clase de los hijos... y eventualmente los días de descanso por antigüedad.

1.2. El contrato duración determinada (C.D.D)

■ Los casos de recurso: ¿Cuándo se puede recurrir a este tipo de contrato?

El recurso al contrato de duración determinada está regulado de forma muy estricta por la ley, en muchos aspectos:

- Para los casos en los que se puede recurrir a él,
- Para la forma, el contenido y la duración del contrato,
- Para las condiciones de su renovación, su sucesión y su cese.

El incumplimiento de las disposiciones legales relativas a este tipo de contrato de trabajo genera la recalificación automática del contrato en contrato de duración indefinida y la aplicación de sanciones.

La empresa no puede contratar libremente un empleado por un período determinado, fuera de los casos fijados por ley.

Los casos de recurso al contrato de duración determinada están enumerados estrictamente por la ley con el fin de evitar que tales contratos sean concluidos para ocupar puestos de trabajo permanentes.

El recurso al contrato de duración determinada sólo es posible en los siguientes casos:

- ejecución de una tarea precisa y temporal
- sustitución de un empleado ausente
- salida definitiva de un empleado antes de la supresión del puesto
- aumento temporal de actividad
- contratos concluido en el marco de las medidas para el empleo o para garantizar un complemento de formación profesional
- contratación de un antiguo aprendiz antes de su salida al servicio nacional

El contrato de duración determinada o un contrato de trabajo temporal pueden también concluirse:

- para empleos de carácter temporal,
- para empleos para los cuales, en algunos sectores de actividad definidos por decreto o vía convenio o acuerdo colectivo, es corriente de no recurrir al contrato de trabajo de duración indefinida debido a la naturaleza de la actividad ejercida y el carácter por naturaleza temporal de estos empleos.

Se trata en este caso de trabajos que deben normalmente repetirse cada año, en fecha fija, en función del ritmo de las temporadas o métodos de vida colectivos, y que se efectúan por cuenta de una empresa cuya actividad obedece a las mismas variaciones.

Para poder calificarse de estacionales, las variaciones de actividad deben ser regulares, previsibles, cíclicas y en cualquier caso independiente de la voluntad de los responsables o de los asalariados.

El recurso al CDD es muy estricto. Si no se aplica uno de los casos legales, el CDD podría ser recalificado en CDI.

■ **¿Cuál es la duración máxima de este tipo de contrato?**

La duración máxima del contrato varía según los motivos de recurso, sin que esta superar los 18 meses y ciertos casos particulares, los 24 meses.

■ **¿Cuáles son las menciones que debe comportar el contrato?**

En cualquier caso el contrato debe ser escrito y especificar de manera clara varias menciones impuestas por la ley.

La omisión de esas informaciones genera la recalificación del contrato en contrato con duración indefinida:

- El nombre y la calificación profesional de la persona remplazada si se trata de una sustitución de un asalariado temporalmente ausente o cuyo contrato de trabajo se suspende
- la fecha de terminación y, si no hay plazo preciso, una cláusula de renovación,
- la duración mínima para la que se concluye si no hay plazo preciso una cláusula de renovación,
- la designación del puesto de trabajo
- el convenio colectivo aplicable
- la duración del periodo de prueba
- la remuneración
- los datos del plan de pensiones y previsión

■ **¿Existe un periodo de prueba?**

Las partes pueden prever un periodo de prueba cuya duración es:

- de 1 día por semana con un límite de 2 semanas cuando la duración del contrato es de un máximo de 6 meses.
- de 1 mes si la duración es superior a 6 meses

■ **¿Cuándo se termina el contrato?**

El contrato de duración determinada se finaliza a su plazo, si se trata de un plazo fijo, o al regreso de la persona remplazada cuando se trata por ejemplo de un contrato de sustitución a la persona ausente.

A vencimiento del contrato, se le pagará al asalariado una indemnización de precariedad (salvo excepciones) equivalente a un 10% de la remuneración cobrada.

■ ¿Se puede rescindir el contrato firmado con duración determinada?

El contrato no se puede rescindir de manera anticipada, excepto en los casos limitativamente previstos por la ley.

Existen dos posibilidades de finalización anticipada del contrato de duración determinada:

- conclusión por el asalariado de un contrato indefinido con otra empresa. Concretamente, el empleado contratado con un contrato con duración definida encuentra otro trabajo con un contrato indefinido,
- falta grave del asalariado.

2. EL SALARIO

El convenio colectivo fija el salario mínimo que debe pagarse al trabajador.

Los mínimos convencionales están fijados por categoría profesional y por clasificación.

En cualquier caso, el salario mínimo nacional está fijado para 2014 en 1.445,38 brutos por una duración de trabajo de 35h/semana.

3. LA RESCICION DEL CONTRATO

El contrato puede resolverse libremente durante el periodo de prueba sin indemnización, y sin motivos, siempre que se respete un preaviso.

Al pasar dicho periodo de prueba, existen tres formas principales de resolver el contrato indefinido: la dimisión, el despido y la ruptura convencional.

El asalariado que demite debe respetar un preaviso cuya duración se fija según su categoría profesional.

El despido puede intervenir por motivo económico o por motivo personal. En cualquier caso salvo falta grave del asalariado, debe respetarse el mismo preaviso que para la dimisión y abonar al asalariado la indemnización legal o convencional según la que sea más favorable.

3.1. La dimisión

El asalariado que dimite debe respetar un preaviso cuya duración está fijada por el convenio colectivo según su antigüedad y su categoría profesional.

No tiene derecho a percibir de ninguna indemnización ni al paro. Cobrará simplemente su finiquito (asalariado hasta la fecha de resolución, vacaciones no disfrutadas...).

Su dimisión debe presentarse por escrito.

3.2. El despido

El procedimiento de despido en Francia está sometido a un formalismo importante tanto a nivel puramente procesal como a nivel de motivación.

Los motivos que justifican un despido pueden dividirse en dos categorías:

- Motivo personal
- Motivo económico

En cualquier caso, el motivo debe ser real, serio y legal.

Despido por motivo personal

■ ¿Cuáles son los motivos considerados como serios, para despedir un empleado?

Los principales motivos de despido por motivos personales son:

- la insuficiencia profesional,
- la enfermedad (ineptitud declarada por la medicina de trabaja, que la enfermedad tenga o no un origen profesional),
- la ausencia injustificada o no autorizada,
- los retrasos repetitivos,
- la competencia desleal,
- la falta grave,
- las faltas profesionales de forma más general.

También se puede proceder a un despido en caso de falta delictual voluntaria y de excepcional gravedad (violencia, delito penal).

La cualificación de los hechos en falta simple, grave o delictual depende de la situación concreta, de la antigüedad del empleado en la sociedad y del perjuicio causado a la empresa por los hechos del empleado.

Un mismo hecho puede, según los casos, ser considerado de manera distinta.

No existe una tabla de cualificación, ni un barema de la gravedad de la falta, la cual queda siempre a la apreciación del Tribunal, si el empleado impugna su despido y demanda judicialmente la empresa.

■ ¿Cuál es el procedimiento para llevar a cabo el despido por motivo personal?

En el caso del despido personal, se seguirán las siguientes etapas:

- Envío o entrega en mano de una convocatoria a una entrevista previa (dicha entrega debe realizarse con un plazo mínimo de 5 días hábiles antes de la fecha de la entrevista).
- Una entrevista previa durante la cual se le expone al asalariado los motivos que llevan a un eventual despido, sin que la notificación del despido pueda intervenir durante dicha entrevista.

Durante la entrevista, si la empresa no dispone de representantes del personal, el asalariado puede ser asistido por un consejero o un asalariado de la empresa.

Si la empresa dispone de representantes del personal el asalariado podrá ser asistido solo por un miembro del personal (Si la empresa tiene más de 11 asalariados debe organizar elecciones del personal).

Después de esta entrevista, la ley impone un plazo de reflexión antes de notificar la decisión de despido.

- Envío por correo certificado de la carta de despido (dos días hábiles mínimos después de la fecha de entrevista).

La carta de despido expone detalladamente los motivos del despido que fueron presentados al empleado durante la entrevista.

Importante: Los motivos expuestos en dicha carta son los únicos motivos que el Tribunal en caso de impugnación del despido podrá tener en cuenta para valorar si el despido es o no procedente.

Si aparecen posteriormente al despido nuevos motivos, no se podrá completar la carta, ni notificárselos ulteriormente al empleado.

Si no se envía carta, o si la carta no detalla los motivos del despido, se considera que el despido es improcedente.

■ ¿Cuáles son las consecuencias de la ruptura?

La carta hace correr el plazo de preaviso, excepto despido por falta grave o delictual.

La rescisión del contrato tomara efecto al vencimiento de un preaviso (excepto despido sin preaviso), cuya duración depende de la antigüedad y de la cualificación profesional.

El empleado efectúa su preaviso, como periodo normal de trabajo, respetando cada parte sus obligaciones, excepto en los casos siguientes:

- El despido es por falta grave o delictual,
- El empleado solicita no hacer el preaviso,
- La empresa paga el preaviso pero le pide al empleado de no hacerlo,
- El empleado está enfermo.

A final de su preaviso se le pagará al asalariado:

- la indemnización de despido (la más favorable entre la indemnización legal y la indemnización convencional) si no se trata de una despido por falta grave o delictual y a condición de que el empleado tenga más de un año de antigüedad
- su finiquito.
- se le entregan sus documentos de fin de contrato (atestación «pôle emploi» para percibir el paro y certificado de trabajo).

■ ¿Cuál es el importe de la Indemnización en caso de despido?

La indemnización está fijada por la ley y depende de la antigüedad del empleado en la empresa:

- Para los 10 primeros años: 1/5 de mes de sueldo bruto, por año de antigüedad
- A partir de 10 años de antigüedad, se añaden 2/15 de mes de salario por año de antigüedad.

El salario medio mensual se calcula en base a la media de las 12 últimas nóminas o 3 últimas nominas según la cifra la más favorable al asalariado.

En el supuesto que el convenio colectivo fijase una indemnidad superior a la indemnidad fijada por la ley, se aplicaría la indemnidad más favorable al empleado.

Despido por motivo económico

■ ¿Que es un despido económico?

Se considera despido económico, el despido motivado por dificultades económicas de la empresa, mutaciones tecnológicas, reorganización de la empresa para proteger su competitividad o cese de la actividad.

■ ¿Cuál es el procedimiento para llevar a cabo el despido por motivo económico?

El despido económico puede afectar uno o varios empleados, y el procedimiento varía en función de la amplitud del despido.

El despido de más de 10 personas en un plazo inferior a 30 días, en una empresa de más de 50 empleados, se denomina «despido colectivo» y está sujeto a un procedimiento mucho más formal y rígido, con consultas obligatorias y previas a los representantes de los trabajadores.

En el marco de este informe, nos limitaremos a tratar únicamente del despido individual.

El despido por motivo económico no está sujeto a cualquier autorización administrativa, excepto si afecta un representante de los trabajadores (delegado del personal, delegado sindical o miembro del comité de empresa).

El despido económico individual sigue las 3 mismas etapas que el despido por motivo personal, pero con plazos diferentes.

Si se trata de un despido de más de dos asalariados es necesario consultar a los representantes del personal antes de convocar al trabajador a la entrevista previa. Copia del acta de reunión debe ser comunicada a la inspección de trabajo.

Además del respeto de este formalismo, para poder proceder a un despido económico, la empresa no podrá alegar motivos relacionados con la personalidad, el comportamiento o la competencia del empleado, sino únicamente datos económicos o de organización de la empresa, que afecten el puesto de trabajo suprimido.

Para identificar la persona afectada por el despido económico, se aplicaran los criterios detallados por la ley, el convenio colectivo y aquellos que la empresa determine (Antigüedad en la empresa, situación familiar, edad...).

Una vez determinada la o las personas a despedir, la empresa no puede notificar el despido sin haber intentado proponer al asalariado cualquier puesto disponible en la empresa (filial) o en el grupo, incluso en el extranjero.

Esta obligación de readaptación, es una de las obligaciones más importantes, ya que en caso de incumplimiento de esta, el despido se considerara improcedente.

Durante la entrevista previa la empresa presentara al trabajador los motivos económicos y le entregara un documento escrito detallando dichos motivos y el CSP (contrat de securisation professionnelle).

La fecha de ruptura del contrato dependerá de la decisión del trabajador de aceptar o no el CSP.

Por último es necesario informar a la Administración.

■ **¿Cuál es la sanción si no se respeta el procedimiento o si el despido es improcedente?**

La ley distingue el despido notificado sin respetar el procedimiento contemplado por la ley, y el despido que no respeta las condiciones de fondo.

En cualquier caso, la sanción depende de la plantilla de la empresa (A partir de 11 empleados) y de la antigüedad del empleado en la empresa (mas de 2 años).

Despido irregular pero procedente

Se considera irregular, el despido que no respete el procedimiento.

- En las empresas de menos de 11 asalariados y/o si el asalariado tiene menos de dos años de antigüedad, el despido irregular se sancionara por el Tribunal, con una indemnidad cuyo importe depende del perjuicio que demuestre el empleado (edad, dificultades para encontrar un nuevo trabajo, situación familiar...).
- En las empresas de más de 11 asalariados y si el asalariado tiene más de dos años de antigüedad: La indemnidad que atribuya el Tribunal no podrá superar un mes de sueldo.

Despido improcedente

Se considerara improcedente el despido por el Tribunal:

- Cuando la carta carezca de motivación,
- Cuando la motivación sea insuficiente,
- Cuando el motivo alegado no sea considerado como suficientemente serio o grave, para justificar un despido,
- Cuando se no haya respetado los criterios de orden, en caso de despido económico,
- Cuando no se haya cumplido con la obligación de proponer otro puesto al empleado.

La sanción por despido improcedente varía también según los mismos criterios detallados para el despido irregular.

- En las empresas de menos de 11 asalariados y/o si el asalariado tiene menos de dos años de antigüedad: Indemnidad en función del perjuicio del empleado (edad, dificultades para encontrar un nuevo trabajo, situación familiar...).
- En las empresas de más de 11 asalariados y si el asalariado tiene más de dos años de antigüedad: la indemnización no puede ser inferior a 6 meses de salario.

3.3. La ruptura convencional homologada

■ ¿Que es una ruptura convencional homologada?

La ruptura convencional homologada es un modo de ruptura amistosa creado por la Ley del 25 de junio del 2008.

Este modo de ruptura presenta muchas ventajas, y en particular la posibilidad para las partes de separarse de mutuo acuerdo, evitando así de justificar un motivo de despido y un procedimiento judicial, con el riesgo contencioso que supone siempre la ruptura.

■ ¿Cuál es el procedimiento para llevar a cabo ruptura convencional homologada?

Esta ruptura se organiza en 4 etapas:

1. Las entrevistas preparatorias.
2. La conclusión del convenio de ruptura convencional
3. Los plazos de retractación
4. La homologación administrativa

1. Las entrevistas preparatorias

La ley impone al menos una entrevista con el empleado (se aconsejan dos o tres entrevistas) , el cual podrá ser asistido como para el despido, para negociar las condiciones y modalidades de la ruptura del contrato.

A la diferencia de la entrevista previa al despido, el empleador puede aquí a su vez estar asistido, pero solamente si el empleado viene asistido.

2. La conclusión del convenio de ruptura convencional

El acuerdo sobre la ruptura se formalizara en un formulario administrativo, sin necesidad de exponer el motivo de la ruptura.

3. El plazo de retractación

A partir de la firma del convenio de ruptura por ambas partes, cada una dispone de un derecho de retractación de 15 días calendares.

Si una de las partes se retracta en dicho plazo, el convenio se considera caduco, sin valor jurídico y el contrato laboral sigue vigente.

4. La homologación administrativa

Si ninguna de las partes se retracta, se enviará el convenio a la administración de trabajo, el día siguiente el vencimiento del plazo de retractación, la cual dispone a su vez, de otro plazo de 15 días laborables para homologar al convenio.

La homologación es simplemente administrativa, ya que la administración no tiene poder para autorizar o validar el convenio, sino solamente verificar que el formulario está bien rellenado, que los plazos se han respetados y que las cantidades mínimas serán pagadas al asalariado.

El silencio de la administración después del plazo de 15 días vale homologación tácita.

No hay preaviso que respetar.

Las partes disponen de un plazo de 12 meses para impugnar la ruptura.

Cuando el trabajador tiene una protección particular (mandato de representante del personal mujer embarazada etc...), es necesario obtener la autorización de la inspección de trabajo.

■ ¿Cuáles son las consecuencias de la ruptura?

El último día de trabajo, el asalariado percibirá su salario hasta la fecha de la ruptura, su indemnización de ruptura convencional (la más favorable entre la indemnización legal y la indemnización convencional como para el despido) y su finiquito.

Se le entregarán sus documentos de fin de contrato.

El asalariado podrá percibir el derecho de paro como en el caso de un despido.

4. LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

La empresa cuya plantilla supere los 10 asalariados, tiene obligación de organizar elecciones del personal, para elegir los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación, constituye un delito penal para el empresario.

A partir de 50 asalariados se elige un Comité de empresa.

Dichos representantes tienen poderes legales para negociar en nombre de los empleados y la empresa tiene obligación de informarlos y/o consultarlos en los casos previstos por la ley.