

Überblick über das französische Arbeitsrecht

Der Arbeitsvertrag

Form

Der Vertrag unterliegt keinem Formzwang (L121-1 Abs1 Code du travail). Die Schriftform wird jedoch für besondere Formen des Arbeitsvertrages gefordert (Befristung, Teilzeit).

Wenn die Arbeit in Frankreich stattfindet, muss der Vertrag in französischer Sprache geschrieben werden (L121-1 abs 2 und 3 CdT).

Jeder Arbeitsvertrag muss mindestens die Person des Arbeitsgebers, den Gegenstand der Arbeit und den Lohn bestimmen.

Falls keine weiteren vertraglichen Vereinbarungen getroffen worden sind, gelten die gesetzlichen Bestimmungen und die anwendbaren Tarifverträge.

Der Beweis des Vertrages und der Beweis des Vertrages obliegen der Partei, die sich auf den Vertrag beruft.

-der Vertrag mit unbestimmter Dauer („Contrat à Durée Indéterminée“)

Der Arbeitsvertrag wird gewöhnlich auf unbestimmte Dauer geschlossen (L121-5 CdT).

-der Vertrag mit bestimmter Dauer („Contrat à Durée Déterminée“)

-Der Vertrag mit bestimmter Dauer kann nur in aufgezählten Fällen (Ersetzen eines abwesenden Arbeitnehmers, momentane Zunahme der Aktivität im Betrieb, Saisonarbeiten) abgeschlossen werden und für eine Höchstdauer von 18 Monaten.

- Der Vertrag muss schriftlich abgeschlossen werden.

- Der Vertrag kann nur wegen einer schweren Verfehlung des Arbeitnehmers gekündigt werden. Wenn eine Partei den Vertrag vor Ablauf kündigt, schuldet sie der anderen Schadenersatz.

Probezeit

Eine Probezeit kann im Vertrag vorgesehen werden, während dieser ist eine fristlose und entschädigungslose Auflösung möglich.

Unbefristeter Arbeitsvertrag : Die Probezeit ist nicht gesetzlich geregelt. Die Dauer der Probezeit ist in der Mehrzahl der Tarifverträge geregelt.

Befristeter Arbeitsvertrag : Die Probezeit ist gesetzlich geregelt und kann nicht mehr als einen Monat dauern, wenn die Vertragsdauer mehr als 6 Monate ist. Wenn die Vertragsdauer weniger als 6 Monate ist, kann die Probezeit bis zu 2 Wochen dauern.

Eine längere als die im Gesetz oder Tarifvertrag vorgesehene Probezeit ist unwirksam.

Arbeitsdauer

Die gesetzliche Arbeitsdauer beträgt 35 Stunden pro Woche.

Auflösung des Arbeitsvertrages

-Die Kündigung des Arbeitnehmers (« démission »)

Der Arbeitnehmer kann jederzeit formlos kündigen. Er muss die vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen beachten. Der Arbeitnehmer bekommt keine Entschädigung.

-Die Kündigung des Arbeitgebers („licenciement“)

Die Kündigung ist nur zulässig, wenn der Arbeitgeber über einen tatsächlichen und ernsten Grund („cause réelle et sérieuse“) verfügt und wenn das vorgesehene Kündigungsverfahren eingehalten

wurde.

- Der Aufhebungsvertrag

Die Parteien können sich über die Beendigung des Vertrags einigen. Der Vertrag endet entsprechend den Bedingungen der Vereinbarung. Es ist kein Vergleichsvertrag.

Die Kündigungsgründe

-Gründe in der Person des Arbeitnehmers („motif personnel“):

-ungenügende Leistung und ähnliche Gründe: z.B. objektive Nichterfüllung der Aufgaben

-schuldhafte Pflichtverletzung („faute“)

-das leichte Verschulden begründet die Kündigung nicht („faute légère“)

-das ernsthafte Verschulden rechtfertigt die Kündigung („faute sérieuse“)

-das schwerwiegende Verschulden rechtfertigt die fristlose Kündigung ohne Bezahlung der Kündigungsentschädigung („faute grave“)

-das besonders schwerwiegende Verschulden („faute lourde“) liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bewusst mit der Absicht gehandelt hat, dem Unternehmen Schaden zuzufügen. Der fristlos gekündigte Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung und Urlaubsgeld.

-wirtschaftliche Gründe („motif économique“): ernsthafte wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmens.

Das Kündigungsverfahren

Der Arbeitgeber muss das gesetzlich geregelte Verfahren beachten.

- Kündigungsgrund ist die Person des Arbeitnehmers: der Arbeitgeber schickt dem Arbeitnehmer einen eingeschriebenen Brief mit Rückschein, der eine Vorladung zum Vorgespräch („entretien préalable“) enthält. Im Brief muss eindeutig stehen, dass die Kündigung vorgesehen ist. Im Vorgespräch soll der Arbeitnehmer seinen Standpunkt darstellen, nachdem der Arbeitgeber ihm den Kündigungsgrund angegeben hat.

Dann muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben zustellen (durch eingeschriebenen Brief mit Rückschein oder durch Übergabe gegen Quittung).

Das Schreiben muss den detaillierten Kündigungsgrund angeben.

-wirtschaftlicher Kündigungsgrund: der Arbeitnehmer muss vorgängig versuchen, den Arbeitnehmer an einer anderen Stelle zu beschäftigen (im Betrieb oder in einer Tochtergesellschaft). Die Auswahl der gekündigten Arbeitnehmer muss auf objektiven Kriterien beruhen.

-Massenentlassungen aus wirtschaftlichem Grund:

- wenn der Arbeitgeber innerhalb von dreißig Tagen 2 bis 9 Arbeitnehmer entlassen will, muss er den Harmonieverband („comité d'entreprise“, mit dem Arbeitgeber als Vorsitzenden) konsultieren.

- wenn der Arbeitgeber innerhalb von dreißig Tagen mehr als 10 Arbeitnehmer entlassen will und wenn das Unternehmen mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt, muss er einen Sozialmaßnahmenkatalog („plan de sauvegarde de l'emploi“ – früher „plan social“) aufstellen.

Die Kündigungsfrist

-Es ist die Frist zwischen der Zustellung des Kündigungsschreibens und dem Ende des Arbeitsvertrages. Sie hängt von der Betriebszugehörigkeit ab.

-Betriebszugehörigkeit unter 6 Monate: je nach Ortsgebrauch

-Betriebszugehörigkeit 6-24 Monate: 1 Monat

-Betriebszugehörigkeit 2 Jahre oder mehr: 2 Monate

-In Tarifverträgen können längere Fristen vorgesehen werden.

- Diese Fristen sind oft für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht gleich.

-Bei Nichtbeachtung der Frist durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer (außer bei schwerem Verschulden) einen Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung („indemnité de préavis“) in Höhe des entgangenen brutto Lohns (L122-8 CdT).

Das Kündigungsgeld « indemnité de licenciement »

Auch bei gerechtfertigter Kündigung erhält der Arbeitnehmer Kündigungsgeld. Voraussetzung ist ein Dienstalter von 2 Jahren und kein Vorwurf des schweren Verschuldens („faute lourde“ ou „faute grave“)

Die Höhe des Kündigungsgeldes hängt von der Betriebszugehörigkeit ab.

Nach dem Gesetz beträgt das Kündigungsgeld einen Zwölftel des Monatslohns pro Dienstjahr im Fall einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, oder ein Zehntel des Monatslohns pro Dienstjahr im Fall anderer Kündigungsgründe.

Der Arbeitsvertrag oder der Tarifvertrag können einen anderen Betrag vorsehen.

Die ungerechtfertigte Kündigung

Wenn die Kündigung nicht auf tatsächliche und ernste Gründe („cause réelle et sérieuse“) gestützt ist, ist die Kündigung wirksam, löst aber erhöhte Entschädigungsansprüche aus (L122-14-4 CdT).

Diese hängt vom Dienstalter ab :

- Wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb zwei Jahre angehört oder wenn der Arbeitgeber mehr als 11 Arbeitnehmer beschäftigt, beträgt der Schadenersatz mindestens sechsmal den Betrag des Durchschnittslohns der letzten sechs Monate.
- Wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb weniger als zwei Jahre angehört oder wenn der Arbeitgeber weniger als 11 Arbeitnehmer beschäftigt, kann der Arbeitnehmer nur Ersatz des nachgewiesenen, auf der Kündigung beruhenden Schadens erhalten (L122-14-5 CdT).

Der Vergleich („la transaction“)

Falls der Arbeitnehmer die Begründung der Kündigung bestreitet, kann ein Vergleich stattfinden. Die schriftliche Form ist erforderlich. Der Vergleich hat die Verbindlichkeit einer gerichtlichen Entscheidung (art 2052 Code Civil).

Rechtswahl

Nach dem Römer Übereinkommen vom 19. Juni 1980 ist das Recht anwendbar, das die Parteien gewählt haben. Wenn kein Recht gewählt wurde ist das Recht des Staates anwendbar, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit in verschiedenen Staaten verrichtet ist das Recht des Staats anwendbar in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat. Wenn das Arbeitsverhältnis engere Verbindungen zu einem anderen Staat hat, dann ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Vertiefende Hinweise

Probezeit: Hier ist die Vertragsauflösung jederzeit ohne gesetzliche Frist oder Abfindung (vorbehaltlich vertraglicher oder tarifvertraglicher Klauseln) möglich, da der Vertrag noch nicht endgültig ist.

Befristeter Vertrag: Er ist nur in gesetzlich definierten Situationen zulässig und grundsätzlich unkündbar.

Für Kleinbetriebe gelten grundsätzlich die allgemeinen Kündigungsregeln; allerdings haben Arbeitnehmer in Unternehmen bis zu 10 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als zwei Jahren (in größeren Unternehmen) einen in vielen Punkten verkürzten Kündigungsschutz.

Mitglieder der Personalvertretung und in ähnlichen Funktionen werden als sog. *salariés protégés* (während, nach und ggf. bereits vor ihrer Amtszeit) besonders geschützt.

Kündigung durch den Arbeitgeber:

Die Regeln zum Bestandschutz und zur Kündigungsabfindung weichen vom deutschen Recht ab.

Die Wiedereinstellung (*réintégration*) eines Arbeitnehmer nach ungerechtfertigter Kündigung kommt nach französischem Recht nur bei Zustimmung durch den AG und den Arbeitnehmer, sonst nur in Ausnahmefällen in Betracht (etwa für Personalvertreter, bei ins Ausland abgestellten Arbeitnehmer, beim Lehrlingsvertrag sowie einer nichtigen Kündigung wegen Verletzung grundlegender Rechte: Verbot der Diskriminierung, Streikrecht, Schutz von Schwangeren sowie Opfern von Arbeitsunfällen u.a.).

Die Kündigungsabfindung (*indemnité de licenciement*) bei Kündigung ist in Frankreich seit langem geltendes Recht, sie orientiert sich Arbeitnehmer der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Das gesetzliche Minimum beträgt bei personenbezogener Kündigung 1/10 des Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit und zusätzlich 1/15 Monatsgehalt ab dem 11. Jahr Betriebszugehörigkeit, bei einer betriebsbedingten Kündigung das Doppelte. Tarifverträge sehen oft höhere Beträge vor (1/5 oder 1/3 Monatsgehalt).

Maßgeblich zur Berechnung ist der Betrag in Höhe von 1/12 aller Bruttobezüge der letzten 12 Monate. Bei aufeinanderfolgenden Verträgen wird normalerweise die Gesamtdauer zugrunde gelegt; anders für Zeiten der Vertragssuspendierung (z.B. bei Ernennung in eine Organfunktion ohne *cumul*).

Kündigungsarten:

Man unterscheidet zwischen:

- Kündigung aus betriebsbedingten Gründen (*motif économique*), d.h. von der Person unabhängigen Gründen;
 - persönlich begründeter Kündigung (*motif personnel*), d.h. personenbezogene Gründe.
- Grundsätzlich ist kein *cumul* (Kumulierung) von betriebsbedingten und persönlichen Gründen möglich.

Die Kündigungsgründe (*motif réel et sérieux*) - Entschädigungen bei mangelhafter Begründung

Jede Kündigung setzt ein *motif sérieux et réel* voraus, andernfalls liegt ein *abus*, eine *rupture abusive* (mißbräuchliche, sozialwidrige Kündigung) vor.

Folge der *rupture abusive* ist grundsätzlich nicht die Wiedereingliederung, sondern eine Entschädigung des dem Arbeitnehmer entstandenen Schadens (*indemnité pour rupture abusive*); für deren Berechnung gilt:

Bei einem Arbeitnehmer eines Kleinbetriebs (weniger als 11 Arbeitnehmer) oder einem Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit unter 2 Jahren (zum Zeitpunkt der Kündigung) erfolgt eine Einzelfallbeurteilung (z.B. Schadenersatz für reduziertes Einkommen bis zur möglichen Aufnahme einer neuen Tätigkeit);

in anderen Fällen beträgt die Mindestentschädigung 6 Monatsgehälter; außerdem droht dem Arbeitgeber die Pflicht zur Erstattung der (bereits Arbeitnehmer den Arbeitnehmer ausgezahlten) Arbeitslosenentschädigungen (*allocations de chômage*) an die Behörde (*ASSEDIC*), allerdings mit Begrenzung auf 6 Monate;

zusätzlich ist ggf. eine Entschädigung wegen Verfahrensfehler geschuldet.