Céline Kammerer
Nadja Roß-Kirsch

Arbeitsrecht in Frankreich

Rechtssicheres HR-Management für Unternehmer, Anwälte und Berater

Springer Gabler

Arbeitsrecht in Frankreich

Céline Kammerer · Nadja Roß-Kirsch

Arbeitsrecht in Frankreich

Rechtssicheres HR-Management für Unternehmer, Anwälte und Berater

Springer Gabler

Céline Kammerer
Rödl & Partner
Strasbourg/Paris, Frankreich

Nadja Roß-Kirsch
Rödl Rechtsanwaltsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Frankfurt am Main, Deutschland

ISBN 978-3-658-06910-0
DOI 10.1007/978-3-658-06911-7

ISBN 978-3-658-06911-7 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Springer Gabler
© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017
Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.
Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.
Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.

Springer Gabler ist Teil von Springer Nature
Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Vorwort

Das Arbeitsrecht in Frankreich unterscheidet sich durch eine Vielzahl allgemeinverbindlicher Tarifverträge sowie seinen ausgeprägten Kündigungsschutz, der sowohl hohe formelle als auch materielle Anforderungen an die Beendigung von Arbeitsverträgen stellt, deutlich vom Arbeitsrecht in Deutschland. Darüber hinaus sind eine Reihe weiterer wichtiger Vorgaben zu beachten, Verstöße gegen diese können zu Sanktionen führen. Für jedes international tätige Unternehmen sind beim Umgang mit Personalthemen und bei Mitarbeitereinsätzen in Frankreich grundlegende Kenntnisse dieser Unterschiede wichtig, um unvorhergesehene Kostenrisiken zu vermeiden.

Ziel dieses Fachbuchs ist es, Unternehmen aus dem deutschen Sprachraum einen Praxisleitfaden für die Beschäftigung von Arbeitnehmern[1] und Führungskräften in Frankreich sowie für Fälle von grenzüberschreitenden Personaleinsätzen wie Entsendungen zu bieten.

Unsere Leserinnen und Leser laden wir herzlich ein, Fragen, Anmerkungen und Ergänzungen unter celine.kammerer@roedl-avocats.fr oder nadja.ross@roedl.pro an die Autorinnen zu übermitteln.

Für die Unterstützung bei der Verwirklichung dieses Werks möchten wir dem Verlag Springer Gabler, insbesondere Irene Buttkus, herzlich danken.

Straßburg und Eschborn, im Oktober 2016

Céline Kammerer
Nadja Roß-Kirsch

[1] Zum Zweck einer besseren Lesbarkeit wird für Personen- und Funktionsbezeichnungen die männliche Form verwendet. Eine adäquate weibliche Form ist hier gleichberechtigt mit eingeschlossen.

Die Autorinnen

Céline Kammerer
Céline Kammerer hat ein Studium der Rechtswissenschaften („DESS Droit des Affaires – DJCE“) an der Universität Straßburg und anschließend die Anwaltsschule absolviert (Ecole Régionale des Avocats du Grand Est – ERAGE).

Céline Kammerer ist „Avocate“ im Arbeitsrecht und hat im Rahmen ihrer zehnjährigen Tätigkeit bei einer führenden internationalen Rechtsanwaltskanzlei/Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Erfahrungen und Kompetenzen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowohl in lokalen und nationalen als auch in internationalen Angelegenheiten, mit insbesondere grenzüberschreitenden Sachverhalten, erworben. Sie trat im April 2015 in die Kanzlei Rödl & Partner Avocats ein.

Ihr Tätigkeitsgebiet umfasst insbesondere die Betreuung und Unterstützung von Unternehmen bei der Regelung der alltäglichen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten sowohl in individuellen als auch in kollektiven Arbeitsbeziehungen, die Beratung im Sozialversicherungsrecht und zusätzlich im Sozialversicherungsschutz sowie die Betreuung und Beratung im Rahmen von Unternehmensumstrukturierungen und Due-Diligence-Prüfungen.

Weiterhin vertritt sie Unternehmen bei vorgerichtlichen Auseinandersetzungen und in Prozessen (vor französischen Arbeitsgerichten, Verwaltungsgerichten, Sozialversicherungsgerichten usw.).

Nadja Roß-Kirsch
Nadja Roß-Kirsch ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht und seit 2007 als Associate Partner bei Rödl & Partner tätig. Sie berät in allen Fragen des internationalen Arbeitsrechts sowie bei Gesellschaftsgründungen im Ausland.

Nach ihrer Ausbildung in Bayreuth und London war sie anschließend erst an einem Lehrstuhl für öffentliches Recht und danach für einen großen Arbeitgeberverband tätig.

Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist die Beratung bei weltweiten Mitarbeitereinsätzen, Managementverträgen, Gesellschaftsgründungen sowie Restrukturierungen, und sie vertritt Unternehmen in Verfahren vor den Arbeitsgerichten.

Darüber hinaus ist sie Autorin zahlreicher Fachbücher, regelmäßig Referentin bei bekannten Seminaranbietern sowie Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht.

Abkürzungsverzeichnis

Agefiph	association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Vereinigung für die Verwaltung des Fonds für die Eingliederung von behinderten Personen)
AGIRC	association générale des institutions de retraite des cadres (Pensionskasse der leitenden Angestellten)
ANI	accord national interprofessionnel (branchenübergreifende Kollektivvereinbarung)
ARCCO	association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Pensionskasse der nicht leitenden Angestellten)
CDD	contrat de travail à durée déterminée (befristeter Arbeitsvertrag)
CDI	contrat de travail à durée indéterminée (unbefristeter Arbeitsvertrag)
CCE	comité central d'entreprise (Gesamtbetriebsrat)
CE	comité d'entreprise (Betriebsrat)
C.cass	Cour de cassation (Kassationsgerichtshof)
C.Civ	Code civil (Bürgerliches Gesetzbuch)
C.Com	Code de Commerce (Handelsgesetzbuch)
CFE	caisse de français à l'étranger (französische Auslandssozialkasse)
CHSCT	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Arbeitsausschuss)
CIE	contrat initiative-emploi (Beschäftigungsinitiativvertrag)
CIF	congé individuel de formation (individueller Bildungsurlaub)
CLEISS	centre de liaison européen et international de sécurité sociale (Kontaktstelle für europäische und internationale Verbindungen der sozialen Sicherheit)
CP	congés payés (bezahlte Urlaubstage)
CPC	Code de procédure civile (Zivilprozessbuch)
CPH	Conseil de prud'hommes (Arbeitsgericht)
CPAM	caisse primaire d'assurance maladie (Krankenkasse)
CPF	compte personnel de formation (persönliches Ausbildungskonto)
CRDS	contribution au remboursement de la dette sociale (Betrag zur Begleichung der Sozialschuld)
CRP	convention de reclassement personnalisé (Vereinbarung über individuelle Wiedereingliederungsmaßnahmen)

CSG	contribution sociale généralisée (allgemeiner Sozialbeitrag)
CSP	contrat de sécurisation professionnelle (Vertrag zur beruflichen Absicherung)
CSS	Code de la sécurité sociale (Sozialversicherungsgesetzbuch)
C.trav.	Code du travail (Arbeitsgesetzbuch)
DIF	droit individuel à la formation (individueller Fortbildungsanspruch)
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Arbeitsverwaltung)
DP	délégués du personnel (Personaldelegierte)
DS	délégué syndical (Gewerkschaftsdelegierte)
DUP	délégation unique du personnel (einziger Personalausschuss)
FNE	fonds national pour l'emploi (nationale Beschäftigungsfonds)
GPEC	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (voraussichtliche Verwaltung der Beschäftigungen und Kompetenzen)
IRP	institutions représentatives du personnel (Arbeitnehmervertretungen)
JO	journal officiel (Amtsblatt)
PEE	plan d'épargne entreprise (betrieblicher Vermögensbildungsplan)
PEI	plan d'épargne interentreprises (überbetrieblicher Vermögensbildungsplan)
PERCO	plan d'épargne pour la retraite collectif (Vermögensbildungsplan für die Betriebsrente)
PSE	plan de sauvegarde de l'emploi (Arbeitsplatzerhaltungsplan)
RSS	représentant de section syndicale (Vertreter der Gewerkschaftssektion)
RTT	réduction du temps de travail (Ruhetage)
SA	société anonyme (Aktiengesellschaft)
SARL	société à responsabilité limitée (Gesellschaft mit beschränkter Haftung)
SAS	société par action simplifiée (vereinfachte Aktiengesellschaft)
SS	sécurité sociale (Sozialversicherung)
TA	tribunal administratif (Verwaltungsgericht)
TASS	tribunal des affaires de la sécurité sociale (Gericht für soziale Angelegenheiten)
TGI	tribunal de grande instance (Landesgericht)
TI	tribunal d'instance (Amtsgericht)
UE	Union européenne (Europäische Union)
Urssaf	union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (Sozialversicherungskasse)

Inhaltsverzeichnis

Teil I Grundlagen des französischen Arbeitsrechts

1 Die staatlichen Regelungen 3
- 1.1 Verfassungsrechtliche Regelungen 3
- 1.2 Gesetze und Rechtsvorschriften 4
- 1.3 Die Rechtsprechung 5
- 1.4 Die Doktrin 5
- 1.5 Arbeitshilfen 6

2 Die beruflichen Quellen 7
- 2.1 Die Vereinbarungen aus Tarifverhandlungen („Tarif- und Kollektivverträge“) 7
  - 2.1.1 Vertragsparteien von Kollektivvereinbarungen 8
  - 2.1.2 Allgemeinverbindlichkeit 9
- 2.2 Gewohnheitsrecht oder betriebliche Übungen („usages“) 10
  - 2.2.1 Berufseigenes Gewohnheitsrecht 11
  - 2.2.2 Betriebliche Übung 11
- 2.3 Betriebsordnung („Règlement intérieur“) 11
  - 2.3.1 Inhalt 11
  - 2.3.2 Verfahren 12
- 2.4 Einseitige Verpflichtung („Engagement unilatéral“) oder atypische Vereinbarungen („Accord atypique“) 13
- 2.5 Der Arbeitsvertrag 13

3 Verhältnis der Rechtsquellen zueinander 15
- 3.1 Konflikt zwischen einer internationalen und einer französischen Regelung 15
- 3.2 Konflikt zwischen internen Normen 15

4 Vorgaben zur Verwendung der französischen Sprache 19

Teil II Individualarbeitsrecht

5 Auswahl und Einstellung von Arbeitnehmern 23
5.1 Die Suche nach Bewerbern 23
5.1.1 Die Freiheit des Arbeitgebers 23
5.1.2 Personalvermittlungsunternehmen 24
5.1.3 Direkte Einstellung 24
5.2 Formulierung von Stellenanzeigen 25
5.2.1 Zulässiger Inhalt 25
5.2.2 Unzulässiger Inhalt 26
5.3 Fragen in Vorstellungsgesprächen 26
5.4 Weitere Maßnahmen 27
5.5 Einstellungszusage („Promesse d'embauche“) 27
5.5.1 Inhalt 27
5.5.2 Umfang 27
5.6 Genehmigungs- und Meldepflichten/Meldepflichten bei der Einstellung 28
5.6.1 Vorherige Einstellungsanmeldung („Déclaration préalable à l'embauche“) 28
5.6.2 Monatliche Personalmeldung („Déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre“) 31
5.6.3 Einheitliches Personalbuch („Registre unique du personnel“) 31
5.6.4 Zugehörigkeit zur Pensionskasse 32
5.6.5 Besonderheiten bei Neueinstellung (durch ein französisches oder ausländisches Unternehmen) 32
5.6.6 Besondere Genehmigungen 32
5.7 Ärztliche Einstellungsuntersuchung 33

6 Der Arbeitsvertrag 35
6.1 Anwendbares Recht 35
6.1.1 Freie Rechtswahl 35
6.1.2 Mangels Rechtswahl anzuwendendes Recht 36
6.2 Gültigkeitsbedingungen 37
6.2.1 Geschäftsfähigkeit 37
6.2.2 Einwilligung 38
6.2.3 Nichtigkeit des Vertrags 38
6.3 Form und Inhalt des Vertrags 38
6.3.1 Form 38
6.3.2 Sprachvorgaben und Inhalt 39
6.3.3 Eingruppierung 40
6.4 Vertragsnachweis 41
6.5 Unbefristeter Vertrag („Contrat à durée indéterminée“ – „CDI“) 41
6.5.1 Probezeit 41

6.5.2 Weitere Vertragsklauseln 43
6.6 Befristeter Vertrag („Contrat à durée déterminée“ – „CDD“) 45
6.6.1 Befristungsgrund 45
6.6.2 Maximale Dauer der Befristung 49
6.6.3 Kettenarbeitsverträge („Contrats successifs“) 50
6.6.4 Schriftform und Angabe des Befristungsgrundes 51
6.6.5 Probezeit 52
6.6.6 Vergütung 52
6.6.7 Vertragsbeendigungsentschädigung („Indemnité de précarité“) 52
6.6.8 Vorzeitige Beendigung 53
6.6.9 Missbräuchlicher Vertragsbruch („Rupture abusive“) 54
6.6.10 Informationsrecht des Betriebsrats 55
6.6.11 Strafen 55
6.7 Die geförderten Arbeitsverträge 55
6.7.1 Der Professionalisierungsvertrag („Contrat de professionnalisation“) 56
6.7.2 Ausbildungsvertrag („Contrat d’apprentissage“) 58
6.7.3 Der Eingliederungsvertrag („Contrat unique d’insertion“ – CUI) 59
6.7.4 Arbeitsstellen mit Zukunft („Les emplois d’avenir“) 60
6.8 Das Praktikum („Le stage“) 60
6.9 Das Trägermodell („Le portage salarial“) 62

7 Treuepflicht und nachvertragliche Wettbewerbsverbote 65
7.1 Treuepflicht 65
7.2 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot 65
7.2.1 Legitimes Interesse des Arbeitgebers 66
7.2.2 Entschädigungszahlung 66
7.2.3 Verzicht 67
7.2.4 Vertragsstrafen und Durchsetzung 67

8 Sonderstellung von Organen juristischer Personen 69
8.1 Definition 69
8.2 Organvertreter und Arbeitsvertrag 70
8.2.1 Voraussetzungen 70
8.2.2 Konsequenzen der Doppelstellung 71
8.3 Sozialer Schutz des Organträgers 72

9 Gehalt und Nebenleistungen 75
9.1 Grundgehalt 75
9.1.1 Festes Gehalt 76
9.1.2 Variable Vergütung 76

9.1.3 Trinkgeld („Pourboire“) . . . 77
9.1.4 Lohnabzüge („Retenues sur salaire“) . . . 77
9.2 Gesetzlicher Mindestlohn (sog. „SMIC“) . . . 78
9.3 Mindestgehalt nach tarifvertraglicher Eingruppierung . . . 79
9.4 Gratifikationen . . . 79
9.5 Übliche Zulagen . . . 80
9.5.1 Prämien . . . 80
9.5.2 Fahrtkostenerstattung bzw. -zuschuss . . . 81
9.5.3 Essensgutscheine („Tickets restaurant“) . . . 82
9.6 Geldwerte Vorteile („Avantages en nature“) . . . 83
9.7 Erstattung von beruflich veranlassten Kosten (Spesen) . . . 83
9.8 Betriebliche Übung („Usages“) . . . 84
9.9 Die Änderung der Vergütung . . . 86
9.9.1 Veränderung des Gehalts, welches durch den Arbeitsvertrag festgesetzt wird . . . 86
9.9.2 Die Änderung der Nebenleistungen („Accessoires de salaire“), die durch Tarifvereinbarung oder Tarifvertrag oder durch betriebliche Übung festgesetzt wurden . . . 86
9.10 Gleiche Vergütung für gleiche Arbeit („A travail égal, salaire égal“) . 87

10 Besonderheit der Beteiligung des Arbeitnehmers „Epargne salariale“ . . 89
10.1 Gewinnbeteiligung („Participation“) . . . 90
10.1.1 Betroffene Unternehmen . . . 90
10.1.2 Erfasste Arbeitnehmer . . . 91
10.1.3 Einführung . . . 92
10.1.4 Berechnung der Gewinnbeteiligung . . . 92
10.1.5 Aufteilung der Gewinnbeteiligung . . . 93
10.1.6 Sperrfrist und Auszahlung . . . 94
10.1.7 Steuer- und Sozialabgaben . . . 96
10.2 Erfolgsbeteiligung („Intéressement“) . . . 96
10.2.1 Betroffene Arbeitnehmer . . . 97
10.2.2 Einführung . . . 97
10.2.3 Berechnung und Aufteilung . . . 97
10.2.4 Steuer- und Sozialabgaben . . . 99
10.3 „PEE“, „PEI“ oder „PERCO“ . . . 99

11 Arbeitszeit . . . 101
11.1 Gesetzliche Arbeitszeit . . . 101
11.1.1 35-Stunden-Woche . . . 101
11.1.2 Anwendungsbereich . . . 101
11.1.3 Effektive Arbeitszeit . . . 102
11.1.4 Arbeitszeitregelung . . . 105

11.1.5 Kontrolle und Abrechnung . . . 106
11.2 Höchstdauer der Arbeitszeit . . . 106
11.2.1 Tägliche Höchstarbeitszeit („Durée quotidienne maximale“) . 107
11.2.2 Mindestruhezeit („Repos obligatoire“) . . . 107
11.2.3 Abweichungen von der Sonntagsruhe . . . 107
11.3 Überstunden („Heures supplémentaires“) . . . 108
11.3.1 Allgemeine Definition . . . 108
11.3.2 Anordnung durch den Arbeitgeber als Voraussetzung . . . 109
11.3.3 Berechnung . . . 109
11.3.4 Vergütung . . . 110
11.3.5 Ausgleichsruhezeit („Repos compensateur de remplacement“) 110
11.3.6 Jährliches Überstundenkontingent („Contingent annuel d’heures supplémentaires“) . . . 111
11.3.7 Freizeitausgleich/Obligatorische Gegenleistung in Ruhezeit („Contrepartie obligatoire en repos“) . . . 111
11.3.8 Pauschale Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge . . . 112
11.4 Arbeitszeitgestaltung . . . 112
11.4.1 Die Organisation in einem wöchentlichen Rahmen . . . 113
11.4.2 Pauschale Gestaltung . . . 113
11.5 Teilzeitarbeit . . . 116
11.5.1 Definition . . . 116
11.5.2 Teilzeitanspruch . . . 117
11.5.3 Teilzeitarbeitsvertrag . . . 118
11.6 Nachtarbeit („Travail de nuit“) . . . 120

12 Berufliche Weiterbildung („Formation professionnelle“) . . . 123
12.1 Verpflichtendes individuelles Gespräch . . . 123
12.2 Auf Initiative des Arbeitgebers: Das Ausbildungsprogramm des Unternehmens . . . 124
12.3 Der persönliche Weiterbildungsurlaub („Congé individuel de formation“) . . . 124
12.4 Weiterbildungsanspruch – („Compte personnel de formation“) . . . 125
12.4.1 Vergütung des Arbeitnehmers . . . 126

13 Arbeitsort . . . 129
13.1 Entscheidungsfreiheit . . . 129
13.2 Mobilitätsklausel . . . 129
13.3 Arbeit von zu Hause („Home-Office“ oder „Télétravail“) . . . 130

14 Urlaub und Feiertage . . . 133
14.1 Urlaubsanspruch . . . 133
14.1.1 Abweichender Referenzzeitraum . . . 133

14.1.2 Höhe des jährlichen Urlaubsanspruchs . . . 134
14.1.3 Gewährung . . . 134
14.1.4 Übertragung des Urlaubs . . . 135
14.1.5 Krankheit/Arbeitsunfähigkeit und Urlaub . . . 135
14.1.6 Vergütung während des Urlaubs . . . 135
14.2 Gesetzliche Feiertage . . . 136
14.3 Tag der Solidarität („Journée de solidarité“) . . . 137

15 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall . . . 139
15.1 Die Mitteilungspflicht . . . 139
15.2 Suspendierung des Arbeitsvertrags . . . 140
15.3 Berufskrankheit, Arbeits- und Wegeunfall . . . 140
15.3.1 Die Berufskrankheit . . . 140
15.3.2 Der Arbeitsunfall . . . 140
15.3.3 Der Wegeunfall („Accident de trajet“) . . . 141
15.3.4 Besondere Folgen . . . 141
15.3.5 Haftung des Arbeitgebers . . . 141
15.4 Dauer und Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall . . . 142
15.4.1 Krankentagegeld („Indemnités journalières“) . . . 142
15.4.2 Beweiswert des ärztlichen Attests . . . 146
15.4.3 Überprüfung durch den medizinischen Dienst („Contre visite“) . . . 146
15.5 Die Beendigung des Vertrags . . . 147
15.5.1 Grundsatz: Kündigungsverbot aufgrund von Krankheit . . . 147
15.5.2 Besonderer Fall der Arbeitsunfähigkeit . . . 147
15.5.3 Besonderer Fall der Abwesenheit, die den Betrieb der Gesellschaft stört . . . 148
15.5.4 Andere Beendigungsgründe . . . 149
15.5.5 Krankheit und Arbeitsunfall oder Berufskrankheit . . . 149

16 Mutterschutz und Elternzeit . . . 151
16.1 Schweigerecht/-pflicht . . . 151
16.2 Besondere Arbeitsbedingungen . . . 151
16.3 Mutterschutz („Congé de maternité“) . . . 152
16.4 Besonderer Kündigungsschutz . . . 153
16.5 Rückkehrrecht . . . 153
16.6 Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt des Kindes („Congé de paternité“) . . . 154
16.7 Elternzeit („Congé parental“) . . . 154

17 Arbeitnehmerüberlassung („Mise à disposition“) . . . 157
17.1 Voraussetzungen der Rechtmäßigkeit . . . 158

17.1.1 Geschäft ohne Erwerbszweck/Konzernleihe 158
17.1.2 Die Vereinbarung über die Bereitstellung und die Veränderung des Arbeitsvertrags 159
17.1.3 Information und Anhörung der Personalvertretung 159
17.2 Folgen für den Status des Arbeitnehmers 160

18 Veränderung der Arbeitsbedingungen / des Arbeitsvertrags 161
18.1 Unterscheidungskriterien 161
18.2 Folgen bei Ablehnung durch den Arbeitnehmer 162
18.2.1 Im Falle der Änderung der Arbeitsbedingungen 162
18.2.2 Im Falle der Änderung des Arbeitsvertrags 162
18.3 Die Besonderheiten der geschützten Arbeitnehmer 163

19 Betriebsübergang („Transfert d'entreprise“) 165
19.1 Gesetzliche Regelungen 165
19.2 Juristische Folgen 166
19.2.1 Übergang der individuellen Arbeitsverträge 167
19.2.2 Übergang kollektiver Regelungen 167

20 Disziplinarmaßnahmen des Arbeitgebers 171
20.1 Der Begriff des Pflichtverstoßes 171
20.2 Arten von Disziplinarmaßnahmen 171
20.3 Verbot von Geldbußen 173
20.4 Verfahren 174
20.4.1 Kurze Reaktionsfrist 174
20.4.2 Das Vorgespräch 174
20.4.3 Die Zustellung der Sanktion an den Arbeitnehmer 175
20.4.4 Tarifvertragliches Verfahren 175
20.5 Rechtsschutz 175

21 Beendigung von Arbeitsverhältnissen 177
21.1 Beendigung während der Probezeit 177
21.1.1 Keine gesetzlichen Formalitäten 177
21.1.2 Verpflichtende Frist 178
21.1.3 Entschädigung/Abfindung 179
21.2 Beendigung nach Ablauf der Probezeit 179
21.3 Beendigung durch den Arbeitgeber 179
21.3.1 Gründe in der Person/im Verhalten des Arbeitnehmers (Motif personnel) 180
21.3.2 Betriebsbedingte/wirtschaftliche Kündigung („Licenciement économique“) 186
21.3.3 Verfahren bei betriebsbedingter Kündigung („Motif économique“) 194

21.3.4 Versetzung in den Ruhestand („Mise à la retraite par l'employeur") . . . 209
21.4 Beendigung durch den Arbeitnehmer . . . 212
21.4.1 Eigenkündigung . . . 212
21.4.2 Berechtigte Vertragsbeendigung durch den Arbeitnehmer wegen Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber (sogenannte „Prise d'acte de la rupture de son contrat") . . . 215
21.4.3 Gerichtliche Auflösung („Résiliation judiciaire") . . . 216
21.4.4 Das Ausscheiden in den Ruhestand auf Initiative des Arbeitnehmers . . . 217
21.5 Aufhebungsvertrag . . . 220
21.5.1 Einvernehmliche Vertragsbeendigung („Rupture conventionelle") . . . 220
21.5.2 Außergerichtlicher Vergleich („Accord transactionnel") . . . 223
21.6 Unterlagen bei Beendigung des Vertrags . . . 226
21.6.1 Arbeitszeugnis („Certificat de travail") . . . 226
21.6.2 Ausgleichsquittung für die endgültige Abwicklung („Reçu pour solde de tout compte") . . . 227
21.6.3 Bescheinigung für das Arbeitsamt („Attestation Pôle emploi") 228
21.7 Kündigungsentschädigungen . . . 228
21.7.1 Personenbedingte Kündigung („Licenciement pour motif personnel") . . . 228
21.7.2 Betriebsbedingte Kündigung („Licenciement pour motif économique") . . . 230
21.8 Schadenersatz/Abfindung . . . 231
21.8.1 Kündigung ohne tatsächlichen und ernsthaften Grund („Licenciement sans cause réelle et sérieuse") . . . 231
21.8.2 Verfahrensmängel („Licenciement irrégulier") . . . 232
21.8.3 Die nichtige Kündigung („licenciement nul") . . . 233

Teil III Kollektives Arbeitsrecht

22 Arbeitnehmervertretungen („Institutions représentatives du personnel") 237
22.1 Wahlen der Arbeitnehmervertretungen . . . 237
22.1.1 Wahlen der Arbeitnehmervertretungen . . . 237
22.1.2 Berechnung der Beschäftigtenzahl . . . 239
22.2 Personaldelegierter („Délégués du personnel" – „DP") . . . 239
22.3 Betriebsrat („Comité d'entreprise" – „CE") . . . 241
22.3.1 Aufgaben des Betriebsrats . . . 242
22.3.2 Kommissionen des Betriebsrats . . . 242
22.3.3 Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat . . . 243

22.4 Werksausschuss („Comité d'établissement") und Gesamtbetriebsrat („Comité Central d'entreprise" – „CCE") . . . 244
22.4.1 Getrennter Betrieb . . . 244
22.4.2 Aufgaben . . . 244
22.5 Einheitlicher Personalausschuss („Délégation unique du personnel" – „DUP") . . . 245
22.6 Arbeitsschutzausschuss („Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail" – „CHSCT") . . . 246
22.7 Gewerkschaften („Syndicats") . . . 247
22.7.1 Repräsentativität . . . 247
22.7.2 Betriebliche Gewerkschaftssektion („Section syndicale") . . . 248
22.7.3 Gewerkschaftsverteter („Représentant de section syndical" – „RSS") . . . 250
22.7.4 Gewerkschaftsdelegierte („Délégué syndical" – „DS") . . . 251
22.7.5 Gewerkschaftsverteidiger („Défenseur syndical") . . . 253
22.8 Konzernbetriebsrat („Comité de groupe") . . . 253
22.9 Europäischer Betriebsrat („Comité d'entreprise européen" – „CEE") . 254

23 Information und Anhörungspflicht . . . 257
23.1 Wiederkehrende Informationen und Anhörungen . . . 257
23.1.1 Jährliche Informationen . . . 257
23.1.2 Jährliche Anhörungen – Strategische Ausrichtungen . . . 258
23.1.3 Quartalsinformationen . . . 259
23.2 Regelmäßige Informationen und Anhörungen . . . 259
23.3 Wirtschafts- und Sozialdatenbank („Base de données économiques et sociales" – „BDES") . . . 262

24 Tarifverhandlungen („Négociation collective") . . . 265
24.1 Verhandlungsregeln . . . 265
24.2 Verpflichtende Verhandlung . . . 269
24.3 Freie Verhandlungen . . . 269

Teil IV Weitere wichtige Besonderheiten des französischen Arbeitsrechts

25 Strafrechtliche Haftung des Arbeitgebers . . . 273
25.1 Prinzip . . . 273
25.2 Delegierung der Verantwortung („Délégation de pouvoirs") . . . 274
25.2.1 Form und Nachweis der Delegierung . . . 274
25.2.2 Materielle Voraussetzungen der Delegierung . . . 275
25.2.3 Folgen der Delegierung . . . 276

26 Ärztliche Untersuchungen („Visites médicales") . . . 277

27 Dokument bezüglich der Risikobeurteilung („Document unique d'évaluation des risques") . . . 281
27.1 Pflicht der Erstellung eines Dokuments zur Risikobeurteilung . . . 281
27.2 Inhalt des Dokuments zur Risikobeurteilung . . . 281
27.3 Sanktionen . . . 282

28 Neuigkeiten im Gesundheits- und Sicherheitsbereich . . . 283

29 Intergenerationeller Vertrag („Contrat de génération") . . . 285

30 Mobbing oder sexuelle Belästigung („Harcèlement moral ou sexuel") . . . 287

31 Diskriminierung . . . 289

32 Datenschutz . . . 291

33 Behinderung („Handicap") . . . 293

34 Kurzarbeit („Chômage partiel") . . . 295

35 Streik („Grève") . . . 297

36 Besonderheiten in Elsass-Mosel . . . 299
36.1 Sonntagsruhe und Feiertage . . . 300
36.1.1 Sonntagsruhe . . . 300
36.1.2 Feiertage . . . 301
36.2 Gehaltsfortzahlung . . . 301
36.2.1 Anwendungsbereich . . . 301
36.2.2 Dauer der Entschädigung . . . 302
36.2.3 Vergleich mit den andersartigen tarifvertraglichen Bestimmungen . . . 302
36.3 Wettbewerbsverbotsklausel . . . 303
36.3.1 Gültigkeitsbedingungen . . . 303
36.3.2 Wettbewerbsverbotsklausel bei Beendigung des Arbeitsvertrags . . . 303
36.4 Dauer der Kündigungsfrist . . . 304

Teil V Einkommensteuer und Sozialversicherung

37 Einkommensteuer . . . 307

38 Sozialabgaben . . . 309
38.1 Grundlagen . . . 310
38.2 Arbeitslosenversicherung . . . 311

38.2.1 Einzahlungsprinzip . . . 311
38.2.2 Entschädigungsprinzip . . . 312
38.3 Zusätzliche Altersvorsorge . . . 313
38.4 Soziale Vorsorge („Prévoyance“) . . . 314
38.5 Zusatzkrankenversicherung („Mutuelle“) . . . 315
38.6 Kontrolle der Sozialversicherung („Contrôle Urssaf“) . . . 316
38.6.1 Ablauf der Kontrolle . . . 316
38.6.2 Die Schlussfolgerungen der Kontrolle . . . 317

Teil VI Mitarbeitereinsätze im Ausland

39 Outbound – Einsatz von Arbeitnehmern aus Frankreich im Ausland . . . 321
39.1 Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis (Visum) . . . 321
39.1.1 Einsatz in EU-Mitgliedstaaten/EWR/Schweiz . . . 321
39.1.2 Einsatz außerhalb der EU . . . 322
39.2 Vertragliche Gestaltung . . . 322
39.2.1 Entsendevertrag . . . 322
39.2.2 Ruhensvereinbarung und lokaler Vertrag („Expatriierung“) . . . 323
39.2.3 Ausschließlich lokaler Vertrag (Übertritt) . . . 324
39.3 Sozialversicherungsrecht . . . 324
39.3.1 Entsendung innerhalb der europäischen Union, EWR/Schweiz 324
39.3.2 Expatriierung ins Ausland („Expatriation“) . . . 326
39.3.3 Empfehlenswerte Zusatzversicherungen . . . 327
39.4 Steuerrecht: Frage der Betriebsstätte . . . 327
39.5 Inbound – Einsatz ausländischer Arbeitnehmer in Frankreich . . . 328
39.5.1 Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis (Visum) . . . 328
39.5.2 Arbeitsvertragliche Gestaltung . . . 329
39.5.3 Sozialversicherung . . . 330
39.5.4 Steuerrecht . . . 330
39.5.5 Sonstige wichtige Vorschriften . . . 330

Teil VII Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

40 Individualarbeitsrecht . . . 337
40.1 Verjährungsfrist . . . 337
40.2 Organisation der Arbeitsgerichte . . . 338
40.3 Verfahren . . . 338

41 Verwaltungsgericht: Besonderheiten für geschützte Arbeitnehmer . . . 341

42 Streitigkeiten mit kollektivrechtlichem Bezug . . . 343

42.1 Wahlstreitigkeit 343
42.2 Straftatbestand der Behinderung („Délit d'entrave") 344

43 Bußgeld („Contraventions") 347

44 Gericht für sozialversicherungsrechtliche Angelegenheiten („Tribunal des affaires de la sécurité sociale") 349

Teil VIII Anhang

45 Muster, Beispiele und Formulare 355
45.1 Mustervertrag Vollzeit, unbefristet 355
45.2 Musterschreiben Verlängerung der Probezeit 359
45.3 Musterschreiben Beendigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit (ohne Angabe des Grundes) 360
45.4 Einladung zum Vorgespräch (für eine Gesellschaft ohne Arbeitnehmervertretung) bei einer Kündigung aus persönlichen Gründen 360
45.5 Kündigungsschreiben im Rahmen einer Kündigung aus persönlichen Gründen eines nicht geschützten Arbeitnehmers 361
45.6 Aufhebungsvertrag 1: Cerfa-Formular für einen nicht geschützten Arbeitnehmer 363
45.7 Aufhebungsvertrag 2: Cerfa-Formular für einen geschützten Arbeitnehmer 365
45.8 Arbeitsbescheinigung 367
45.9 Ausgleichsquittung 368
45.10 Verfahrensablauf des Plans zum Erhalt der Arbeitsplätze 369
45.11 Arbeitsgerichtsverfahren 372

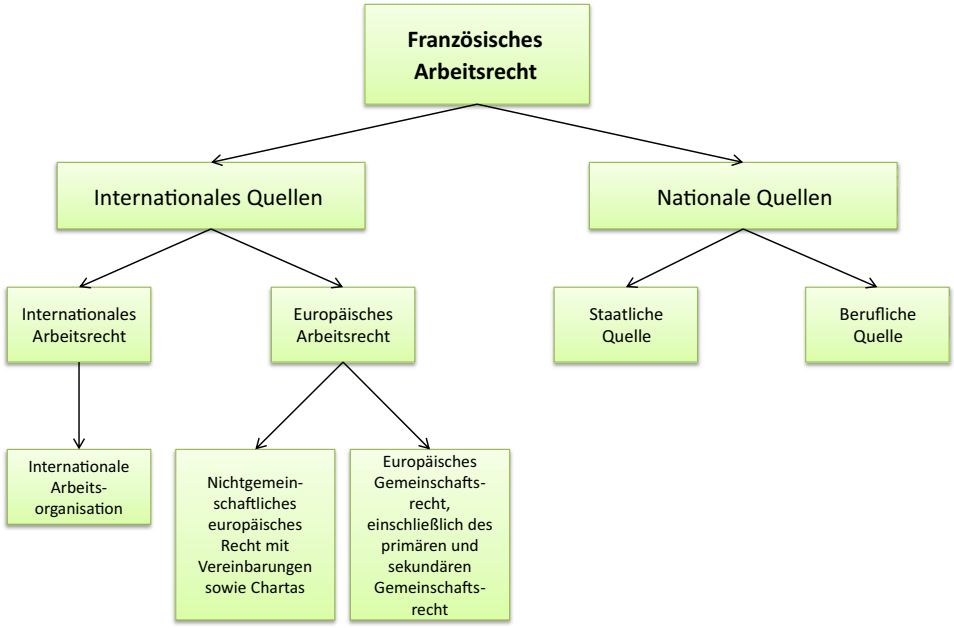
Teil I
Grundlagen des französischen Arbeitsrechts

► Der erste Teil des Buches behandelt die Besonderheiten des französischen Arbeitsrechts sowie seine Prägung durch eine Vielzahl allgemeinverbindlicher Tarifverträge und geht auf die bestehenden Vorgaben für die Verwendung der französischen Sprache ein. Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen enthalten eine Vielzahl von Vorschriften, die den Arbeitnehmer besonders schützen. Tarifverträge finden aufgrund der Allgemeinverbindlichkeit vielfach auch dann Anwendung, wenn der Arbeitgeber noch keine eigene Gesellschaft in Frankreich gegründet hat.

Das französische Arbeitsrecht ist über die internationalen Verträge und das EU-Recht hinaus in der Verfassung, dem Arbeitsgesetzbuch („Code du Travail", nachfolgend C.trav.) und allgemeinverbindlicher Tarifverträge geregelt. Zudem ist in diesem Zusammenhang das Gesetz zum Schutz der französischen Sprache zu beachten.
Das französische Arbeitsrecht ergibt sich aus internationalen und nationalen Quellen.
Bei den internationalen Quellen werden folgende unterschieden:

- das internationale Recht
  - Die Internationale Arbeitsorganisation („O.I.T. – Organisation International du Travail") erarbeitet ein internationales Arbeitsrecht: durch allgemeine Vereinbarungen, welche den Arbeitnehmern Grundrechte verleihen.
- das europäische Recht, welches sich wie folgt aufgliedert:
  - nicht gemeinschaftliches europäisches Recht mit Vereinbarungen (die im Jahr 1950 abgeschlossene und 1975 geänderte Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten) sowie die Chartas (insbesondere die Europäische Sozialcharta),
  - europäisches Gemeinschaftsrecht einschließlich des primären Gemeinschaftsrechts (welches aus dem Rom-Vertrag und den Rechtstexten, die diesen überarbeitet bzw.

ergänzt haben, hervorgegangen ist) und des sekundären Gemeinschaftsrechts, das von den Gemeinschaftsorganen, welche durch den Rom-Vertrag errichtet worden sind, geschaffen wurde (insbesondere der Europarat, die Europäische Kommission, der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften, das Gericht erster Instanz auf europäischer Ebene).



Internationale und nationale Quellen

Die staatlichen Regelungen

1

► Die Rechtsordnung unterscheidet folgende staatliche Regelungen:
- verfassungsrechtliche Regelungen,
- gesetzliche Regelungen,
- tarifvertragliche Regelungen.

Diese stellen die wesentlichen Quellen des französischen Arbeitsrechts dar.

1.1 Verfassungsrechtliche Regelungen

Im französischen Recht liegt die Quelle jeder Regelung in der Verfassung vom 4. Oktober 1958. Die Verfassung ebenso wie die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte von 1789 sowie die Präambel der Verfassung vom 27. Oktober 1946 bilden den sogenannten Verfassungsblock („Bloc de constitutionnalité“).

Die Präambel der Verfassung von 1946 (IV. Republik), auf die die geltende Verfassung von 1958 verweist (V. Republik), nennt bestimmte soziale Grundrechte mit unmittelbarer Rechtswirkung (so die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs, „Conseil Constitutionnel“):

- das Recht auf Arbeit (dies ist die Pflicht zur Arbeit, das Recht auf einen Arbeitsplatz, das Verbot der Benachteiligung am Arbeitsplatz wegen des Geschlechts, der Herkunft, der Überzeugungen oder der Religion),
- das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten (das Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, um seine Rechte und Interessen zu vertreten; die Freiheit, einer Gewerkschaft eigener Wahl beizutreten; das Verbot, beim Einstellungsgespräch bestimmte Fragen zu stellen, siehe Art. L.1132-1 C.trav.),
- das Recht, zu streiken (im Rahmen der geltenden Gesetze),

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017

C. Kammerer und N. Roß-Kirsch, *Arbeitsrecht in Frankreich*,
DOI 10.1007/978-3-658-06911-7_1

- das Recht auf kollektive Verhandlung der Arbeitsbedingungen bzw. Recht auf Mitbestimmung im Unternehmen (Teilnahme jedes Arbeitnehmers an der kollektiven Festlegung der Arbeitsbedingungen mittels seiner Interessenvertreter),
- das Recht auf soziale Sicherung,
- das Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung.

Der ebenfalls in der Präambel der Verfassung von 1946 enthaltene Verweis auf die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte von 1789 legt weitere verfassungsrechtliche Grundsätze mit Bedeutung für das Arbeitsverhältnis fest:

- das Recht auf Eigentum,
- das Recht auf freie unternehmerische Betätigung,
- die Berufsfreiheit (die freie Wahl des Arbeitsplatzes).

Die Vereinbarkeit dieser eher liberalen Grundsätze mit den sozial geprägten Prinzipien von 1946 ist teilweise problematisch.

1.2 Gesetze und Rechtsvorschriften

Der Gesetzgeber bestimmt die Grundprinzipien des Arbeits-, Gewerkschafts- und Sozialversicherungsrechts.

Für deren Anwendung wird sich der Durchführungsbestimmungen oder der Verordnungen bedient. Der Inhalt der Gesetze sowie der Rechtsvorschriften wird durch sogenannte Verwaltungsrundschreiben („circulaires administratives“) erläutert.

Anders als in Deutschland ist es in Frankreich gelungen, das Arbeitsrecht in einem Gesetzbuch zu regeln. Der „Code du Travail“, der in acht Büchern („Livres“) individual- und kollektivrechtliche Regelungen zusammenfasst, bildet eine wichtige Quelle des französischen Arbeitsrechts. Der neue „Code du Travail“ wurde bei gleichbleibendem Recht neu kodifiziert und ist seit dem 01.05.2008 in Kraft.

Der „Code du Travail“ gliedert sich in folgende drei Teile:

- Gesetze („loi“) – die verschiedenen Bestimmungen werden mit „L“ gekennzeichnet –,
- Rechtsverordnungen – mit „R“ gekennzeichnet – zum Arbeitsgesetzbuch („règlement“),
- einfache Regierungsverordnungen („décret“) – mit „D“ gekennzeichnet.

Der „Code du Travail“ enthält Regelungen zu folgenden Gebieten:

1. Teil: individuelle Arbeitsverhältnisse (z. B. Arbeitsvertrag, Disziplinarrecht, Streitigkeiten – Arbeitsgericht),

2. Teil: kollektive Arbeitsverhältnisse (z. B. Gewerkschaften, Kollektivvereinbarungen, Arbeitnehmervertretung),
3. Teil: Arbeitszeit, Gehalt, Erfolgsbeteiligung, Gewinnbeteiligung,
4. Teil: Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit,
5. Teil: Beschäftigung,
6. Teil: berufliche Weiterbildung,
7. Teil: Sondervorschriften für bestimmte Berufsgruppen (z. B. Heimarbeiter, Journalisten, Künstler, Mannequins, Tagesmütter),
8. Teil: Kontrolle der Anwendung des Arbeitsrechts.

Am Ende eines jeden Buches befinden sich die in Frankreich wichtigen Strafvorschriften, welche Sanktionen bei Verstößen vorsehen.

Daneben finden sich auch Bestimmungen im Sozialversicherungsgesetzbuch („Code de la sécurité sociale“, abgekürzt CCS), im bürgerlichen Gesetzbuch („Code civil“), im Strafgesetzbuch („Code pénal“) usw.

Die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialabgaben sind, im Vergleich zu Deutschland, hoch (siehe Kap. 38).

1.3 Die Rechtsprechung

Der Begriff „Rechtsprechung“ umfasst im weitesten Sinne sämtliche von den Gerichten getroffenen Entscheidungen (siehe Teil 7, Arbeitsrechtliche Streitigkeiten).

Die Rechtsprechung besteht in erster Linie aus Entscheidungen des Kassationsgerichtshofs („Cour de Cassation“), aber auch aus Entscheidungen der Gerichte der unteren Instanzen (Berufungsgericht „Cour d’appel“) und in geringerem Maße der Arbeitsgerichte („Conseil de prud’hommes“ in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten).

Die Rechtsprechung ist eine bedeutende Quelle des französischen Rechts, doch weniger wichtig als in der angelsächsischen Rechtsprechung. In Frankreich kann ein Urteil eine bereits ausgesprochene Rechtsprechung infrage stellen.

1.4 Die Doktrin

Die Doktrin umfasst sämtliche Stellungnahmen von Juristen und Rechtsprofessoren. Sie liefert eine Interpretation des Rechts zu bestimmten Themen und zum jeweils aktuellen Recht und kann sich entsprechend auch ändern. Die Doktrin-Texte sind in juristischen Fachzeitschriften oder Büchern zu finden.

1.5 Arbeitshilfen

Kommentare wie in Deutschland sind in Frankreich (nicht nur im Arbeitsrecht) unüblich. Fachverlage wie LexisNexis-LITEC (blau), DALLOZ (rot) oder LAMY (weiß) geben „kommentierte“ Textausgaben des „Code du Travail“ heraus, die jeweils Kurzhinweise auf die Rechtsprechung ohne zusammenhängende Darstellung enthalten.

Praktiker des Arbeitsrechts arbeiten weitestgehend mit den Darstellungen etwa des „LAMY SOCIAL“ oder dem von FRANCIS LEFEBVRE herausgegebenen Handbuch „SOCIAL“. Die wichtigen wirtschaftsrechtlichen Fachzeitschriften berichten regelmäßig über die Entwicklung der Arbeitsrechtsprechung und Gesetzgebung in Chroniken (Rechtsprechungsübersichten, z. B. Juris-Classeur Périodique Ed. Entreprise). Daneben existieren unzählige arbeitsrechtliche Fachzeitschriften (z. B. Liaisons sociales, Droit social, DS oder RJS).

Alle wichtigen Rechtsquellen zum Arbeitsrecht (voller Gesetzeswortlaut, Rechtsprechung, aktuelle Gesetzesvorhaben, Kollektivvereinbarungen usw.) sind im Internet frei zugänglich, z. B. unter www.legifrance.gouv.fr. Es finden sich teilweise auch Übersetzungen in weiteren Sprachen wie Englisch, Spanisch oder Deutsch.

Die beruflichen Quellen

2

Neben den staatlichen Quellen finden ebenfalls die beruflichen Quellen Anwendung.

2.1 Die Vereinbarungen aus Tarifverhandlungen („Tarif- und Kollektivverträge“)

Es handelt sich hierbei um berufsbedingte Normen („Normes d’origine professionnelle“), d. h. um Tarifverträge, aber auch Kollektivverträge, welche zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden.

Die Unterschiede zwischen dem Tarifvertrag („Convention collective“) und dem Kollektivvertrag („Accord collectif“) sind folgende:

- Der Tarifvertrag regelt sämtliche Arbeitsbedingungen und Absicherungen der Arbeitnehmer.
- Der Kollektivvertrag beschränkt sich auf einen Teil oder Aspekt von Arbeitsbedingungen und Absicherungen der Arbeitnehmer.

Diese Tarif- und Kollektivverträge können mit unterschiedlichem Geltungsbereich abgeschlossen werden:

- branchenübergreifend,
- branchenspezifisch,
- für Gesellschaften,
- für Betriebsstätten/Niederlassungen.

Diese Tarif- und Kollektivverträge können außerdem einen territorialen Anwendungsbereich haben (national, regional, lokal).

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017

C. Kammerer und N. Roß-Kirsch, *Arbeitsrecht in Frankreich*,
DOI 10.1007/978-3-658-06911-7_2

Der innerhalb einer Gesellschaft anzuwendende Tarifvertrag bestimmt sich nach der Haupttätigkeit der Gesellschaft.

Tarifvertrag („convention collective“)	Kollektivvertrag („accord collectif“)
• Regelt sämtliche Arbeitsbedingungen und Absicherungen der Arbeitnehmer	• Beschränkt sich auf einen Teil oder einen bestimmten Punkt
• Diese Tarif -und Kollektivverträge können auf verschiedenen Ebenen geschlossen werden: - Branchenübergreifend - Beruflich - Gesellschaft - Betriebsstätte / Niederlassung	
• Außerdem können diese einen territorialen Anwendungsbereich haben: - national - regional - lokal	

Vergleich Tarifvertrag Kollektivvertrag

2.1.1 Vertragsparteien von Kollektivvereinbarungen

Vertragsparteien von Kollektivvereinbarungen sind anerkannte Gewerkschaften und Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände.

„Repräsentativ“ anerkannte Gewerkschaften
Die gewerkschaftliche Vertretung kann wie oben gezeigt für unterschiedliche Geltungsbereiche anerkannt werden: national oder branchenübergreifend, für Gruppen, Gesellschaften, Niederlassungen. Entsprechend haben dann die als „repräsentativ“ anerkannten Gewerkschaften in dem jeweiligen Geltungsbereich besondere Vorrechte.

Die Repräsentativität der Gewerkschaftsverbände wird anhand folgender **Kriterien** festgelegt, die kumulativ (d. h. in diesem Zusammenhang nebeneinander) vorliegen müssen:

1. die Beachtung der rechtsstaatlichen Werte,
2. die Unabhängigkeit,
3. die finanzielle Transparenz,
4. eine Mindestzugehörigkeitsdauer von zwei Jahren im beruflichen und geografischen Verhandlungsbereich,
5. die je nach Verhandlungsebenen hergestellte Öffentlichkeit,

6. der Einfluss, der in erster Linie durch die Tätigkeit und Erfahrung gekennzeichnet ist,
7. die Anzahl der Mitglieder und Beiträge.

Innerhalb der **Gesellschaft oder der Niederlassung** sind diejenigen Gewerkschaftsorganisationen repräsentiert, die die erwähnten Kriterien erfüllen und im ersten Wahlgang der letzten Wahlen entweder zum Betriebsrat („Comité d’entreprise“), zum Werksausschuss („Comité d’établissement“) als gemeinsame Vertretung des Personals („Délégation unique du personnel“) oder als Personaldelegierte („Délégués du personnel“) mindestens 10 % der abgegebenen Stimmen erreicht haben. Hierbei ist die Zahl der Abstimmenden unbeachtlich.

In den **Berufsbranchen** und auf **nationaler branchenübergreifender Ebene** werden die Gewerkschaftsvertreter auf diesen Ebenen alle vier Jahre konsolidiert, entsprechend der in den Gesellschaften erzielten Wahlergebnisse der dort vertretenen Gewerkschaften.

Folgende Gewerkschaften wurden auf **nationaler und branchenübergreifender Ebene** als repräsentativ anerkannt (Erlass vom 30.05.2013):

- CGT („Confédération Générale du Travail“),
- CGT-FO („Force Ouvrière“),
- CFDT („Confédération Française Démocratique du Travail“),
- CFTC („Confédération Française des Travailleurs Chrétiens“),
- CFE/CGC („Confédération Générale des Cadres“).

Arbeitgeber (nicht: Konzerne) oder Arbeitgeberverbände
In Frankreich existiert die deutsche Unterscheidung in Arbeitgeber- und Industrieverbände nicht. Wichtigster nationaler Unternehmerverband ist der MEDEF („Mouvement des Entreprises de France“, bis 1998 unter dem Namen CNPF „Conseil National du Patronat Français“).

2.1.2 Allgemeinverbindlichkeit

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (Art. L.2261-15 ff. C.trav) durch den Arbeitsminister hat in Frankreich große praktische Bedeutung. Für zahlreiche Branchen existieren allgemeinverbindliche Tarifverträge (z. B. für den Großhandel, Einzelhandel, die metallverarbeitende Industrie, für den IT-Bereich, die chemische Industrie usw.).

Für die verpflichtende Anwendung kommt es nur darauf an, dass ein Arbeitnehmer in Frankreich in der entsprechenden Branche eingesetzt wird. Dabei ist unerheblich, ob der Arbeitgeber bereits eine Gesellschaft oder Niederlassung in Frankreich gegründet hat.

Sofern eine Vereinbarung oder ein Abkommen auf einer höheren Ebene als die der Gesellschaft (Berufsbranche, branchenübergreifendes Abkommen usw.) abgeschlossen wird,

ist der Arbeitgeber, welcher in diesen Anwendungsbereich fällt, nicht unbedingt gezwungen, diese anzuwenden. Es müssen dann zwei Fälle unterschieden werden:

- Das Abkommen wird erweitert.

Ein erweitertes Abkommen ist ein Branchenabkommen, welches durch einen erweiternden Ministererlass im Amtsblatt („Journal officiel“) veröffentlicht wurde.

Sobald ein Abkommen erweitert wurde, ist dieses Abkommen für alle Gesellschaften, die in dessen beruflichen und geografischen Anwendungsbereich fallen, Pflicht.

Unerheblich ist ferner, ob der Arbeitgeber Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist, der dieses Abkommen unterzeichnet hat.

Sofern nicht ausdrücklich etwas anderes in dem Abkommen oder im erweiternden Erlass geregelt ist, tritt das erweiterte Abkommen am Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.

- Das Abkommen wird nicht erweitert.

Der Arbeitgeber ist in diesem Fall nur dazu verpflichtet, das nicht erweiterte Abkommen anzuwenden. Er muss aber alles anwenden, wenn er Unterzeichner oder Mitglied eines unterzeichnenden Arbeitgeberverbands ist.

Beispiel

Die Firma A aus Deutschland möchte ihre Produkte an Großhändler in Frankreich vertreiben und stellt einen Außendienstmitarbeiter in Paris ein. Es findet der nationale Tarifvertrag des Großhandels („Convention Collective Nationale de Commerces du Gros“) Anwendung. Dieser ist bei der Abfassung des Arbeitsvertrags mit dem Außendienstmitarbeiter zu berücksichtigen.

Ob durch den Einsatz des Außendienstmitarbeiters eine steuerliche Betriebsstätte begründet wird, ist als steuerliche Frage ebenso zu klären (siehe dazu Abschn. 39.4).

Allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge sind u. a. über die französische Staatsdruckerei für das Journal Officiel zu erhalten (DIN-A5-Bände) oder im Internet abrufbar unter: www.legifrance.gouv.fr. Es liegen in der Regel jedoch keine deutschen Übersetzungen vor.

2.2 Gewohnheitsrecht oder betriebliche Übungen („usages“)

Das Arbeitsrecht kennt zudem das berufseigene Gewohnheitsrecht sowie die betriebliche Übung.

2.2.1 Berufseigenes Gewohnheitsrecht

Es handelt sich hierbei um Gewohnheitsrecht, welches für einen gewissen Beruf und an einem gewissen Standort bestimmte Vorschriften regelt (z. B. ein Gewohnheitsrecht für den Beruf eines Notars).

2.2.2 Betriebliche Übung

Eine betriebliche Übung kann eine für das gesamte oder einen Teil des Personals günstige Vorschrift darstellen. Sie kann außerdem dadurch entstehen, dass ein Tarifabkommen, welches den Arbeitgeber nicht bindet, freiwillig angewandt wird.

Damit eine betriebliche Übung für beide Parteien bindend entsteht, müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

(1) Die Übung bzw. ein Sachverhalt muss wiederholt und ununterbrochen Anwendung finden – Kontinuität.
(2) Sie ist bindend für alle Arbeitnehmer, die die gleichen Voraussetzungen erfüllen – Bindung.
(3) Sie muss einen konkreten Betrag und Anteil aufweisen, d. h., sie wird auf der Basis eines fixen und genauen Kriteriums festgelegt – Bestimmtheit.

2.3 Betriebsordnung („Règlement intérieur“)

Das „Règlement intérieur“ (interne Ordnung/Betriebsordnung) ist ein einseitig vom Arbeitgeber erlassenes Regelwerk über die betriebliche Arbeitsordnung (jedoch wird die Personalvertretung diesbezüglich informiert und angehört). Eine Betriebsordnung ist in Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern zwingend zu erlassen.

2.3.1 Inhalt

Die Betriebsordnung bestimmt exklusiv (Art. L.1321-1 C.trav.):

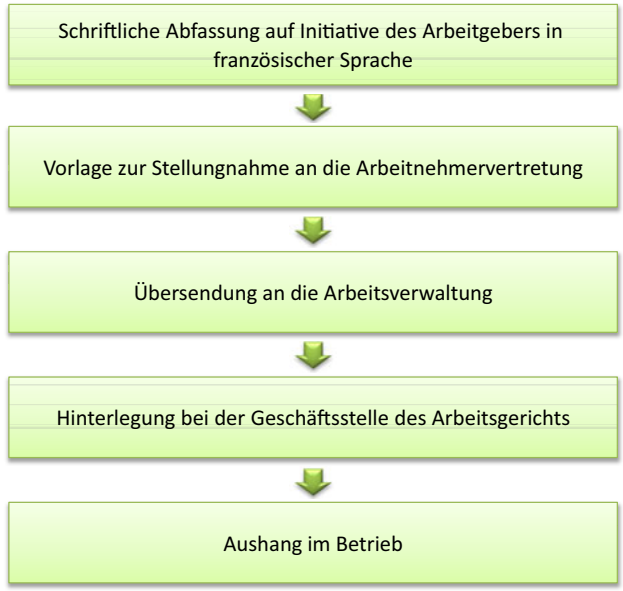
- Regelungen zur Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene,
- Disziplinarregelungen: Art und Abstufung von Sanktionen,
- Regelungen zu den Rechten der Arbeitnehmer zur Verteidigung gegen Sanktionen und anwendbare Verfahrensregelungen,
- Regelungen bezüglich des Verbots der sexuellen und psychischen Belästigung.

Die Betriebsordnung darf keine Bestimmungen bezüglich der Arbeitsverträge, der Vergütung, der Anstellung usw. enthalten.

2.3.2 Verfahren

Das Verfahren ist wie folgt:

a) schriftliche Abfassung auf Initiative des Arbeitgebers in französischer Sprache,
b) Vorlage zur Stellungnahme an die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, ansonsten Personaldelegierte, außerdem muss der Arbeitgeber im Vorfeld (falls dieser existiert) die Meinung des Ausschusses für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen („Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail") einholen),
c) Übersendung an die Arbeitsverwaltung („Inspecteur du travail") in zwei Ausfertigungen mit Äußerung der Arbeitnehmervertreter,
d) Hinterlegung bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts,
e) Aushang im Betrieb (Arbeitsplatz und Ort von Einstellungen).



Betriebsordnung, Verfahren

Die Betriebsordnung tritt frühestens einen Monat nach Erfüllung dieser Verfahrensvoraussetzungen sowie nach der Hinterlegung und dem Aushang in Kraft.

2.4 Einseitige Verpflichtung („Engagement unilatéral“) oder atypische Vereinbarungen („Accord atypique“)

Die atypische Vereinbarung oder einseitige Verpflichtung stellt eine Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern dar. Diese kann sich z. B. auf die Berechnung einer Prämie, die Übernahme gewisser Kosten, den Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage, die Arbeitszeit sowie eine günstigere Behandlung beziehen.

2.5 Der Arbeitsvertrag

Der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer abgeschlossene Arbeitsvertrag stellt eine der Quellen des Arbeitsrechts dar (siehe Arbeitsvertrag, Kap. 6).

Verhältnis der Rechtsquellen zueinander

3

Angesichts der Anzahl der existierenden Rechtsquellen stellt sich die Frage des Verhältnisses der Rechtsquellen zueinander.

3.1 Konflikt zwischen einer internationalen und einer französischen Regelung

Hier sind zwei Grundsätze von besonderer Bedeutung:

- Überlegenheitsgrundsatz der internationalen Abkommen gegenüber nationalen Gesetzen,
- Grundsatz des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts gegenüber dem nationalen Recht: Dieser Grundsatz wird den nationalen Richter dazu führen, jegliche gemeinschaftswidrige Gesetzes- oder Verordnungsvorschrift außer Anwendung zu lassen oder im Zweifel den Fall dem EuGH vorzulegen.

3.2 Konflikt zwischen internen Normen

Folgende zwei Grundsätze müssen hier beachtet werden:

a. Der Grundsatz der internen Normenhierarchie („Hiérarchie des normes internes“):
- Verfassungsregelungen,
- Gesetze,
- Ordnungen,
- Tarifverträge,
- Kollektivverträge (auf Branchen- oder Gesellschaftsebene),

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017

C. Kammerer und N. Roß-Kirsch, *Arbeitsrecht in Frankreich*,
DOI 10.1007/978-3-658-06911-7_3

- betriebliche Übungen,
- Betriebsordnung,
- Arbeitsvertrag,
- einseitige Verpflichtungen des Arbeitgebers.

Konflikt zwischen internen Normen

b. Das Günstigkeitsprinzip („Principe de faveur"):
Enthalten die verschiedenen arbeitsrechtlichen Rechtsquellen unterschiedliche, einander widersprechende Regelungen, gilt in der Regel das Günstigkeitsprinzip, d. h., es gilt die für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Bestimmung. Der Anwendungsbereich des Günstigkeitsprinzips ist größer als im deutschen Recht und erfasst auch solche Fälle, die im deutschen Recht nach anderen Konkurrenzregeln aufgelöst werden. Eine gesetzliche Regelung verdrängt prinzipiell auch ungünstigere tarifliche Vorschriften.

Nach dem obersten Grundsatz im Arbeitsrecht muss im Falle eines Normenkonflikts die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung Anwendung finden.

Der arbeitsrechtliche Grundsatz öffentlicher Ordnung („Principe de l'ordre public social") ist jedoch eingeschränkt anzuwenden, da einige Texte unentbehrlich sind („Ordre public absolu"). Dies bedeutet, dass von diesen nicht abgewichen werden darf, auch nicht zugunsten des Arbeitnehmers. Es ist jedoch sehr selten, dass der Gesetzgeber ausdrücklich erklärt, dass eine Regelung öffentlicher Ordnung unentbehrlich ist.

Außerdem kann ein Kollektivabkommen die Situation der Arbeitnehmer im Vergleich zu den Gesetzesvorschriften nur verbessern, es sei denn, diese sehen eine andere Regelung vor. Eine Betriebsvereinbarung kann ungünstigere Bestimmungen beinhalten als ein Abkommen mit beruflichem oder geografischem Anwendungsbereich (z. B. Branchenabkommen). Dies jedoch nur, solange (1.) das Branchenabkommen dies nicht verbietet oder (2.) die Betriebsvereinbarung folgende Sachverhalte regelt: Mindestgehälter, Klassifikation, tarifvertragliche Zusatzsozialversicherungsgarantien sowie Fonds der beruflichen Fortbildung auf Gegenseitigkeit.