

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).

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 berufs eigene 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).

Arbeitsrecht in Frankreich

Rechtssicheres HR-Management für Unternehmer,
Anwälte und Berater

Kammerer, C.; Roß-Kirsch, N.

2017, XXII, 372 S. 18 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-06910-0