
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 conventionnelle“)	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	Arbeitnehmersvertretungen („Institutions représentatives du personnel“)	237
22.1	Wahlen der Arbeitnehmersvertretungen	237
22.1.1	Wahlen der Arbeitnehmersvertretungen	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	Arbeitnehmersvertreter 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 Arbeitnehmersvertretung) 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

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