La Kanzlei

Gesetzesentwurf über die Modernisierung des Arbeitsmarktes

Arbeitsrecht



Emilie Wider

Der nun fertige Gesetzesentwurf vom 26.02.2008 mit dem Titel „Projet de loi portant modernisation du marché du travail“ dient der Umsetzung des Übereinkommens über die Modernisierung des Arbeitsmarktes (Accord sur la modernisation du marché du travail) vom 11. Januar 2008 zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften in Frankreich.
Der Entwurf, welcher 9 Artikel umfasst, soll Ende März dem Conseil des ministres vorgelegt und noch vor dem Sommer vom Parlament verabschiedet werden.

Der Gesetzesentwurf übernimmt im wesentlichen die Hauptpunkte des Übereinkommens.

Die normale Arbeitsbeziehung soll demnach künftig der unbefristete Arbeitsvertrag (contrat à durée indéterminée) (CDI) sein.

Der Gesetzesentwurf sieht in Artikel 2 vor, dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, die Probezeit einmalig zu verlängern, sofern dies ein Tarifvertrag ermöglicht, sodass die längstmögliche Probezeit einen Zeitraum von 8 Monaten betragen könnte.

Nach Artikel 4 des Gesetzesentwurfs haben Arbeitnehmer wie gefordert fortan bereits nach einem Jahr und nicht wie bisher nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung, die mindestens 20 % eines Monatsgehalts pro Betriebszugehörigkeitsjahr beträgt.

Darüber hinaus können Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Zukunft gemäß Artikel 5 des Gesetzesentwurfs Arbeitsverträge einvernehmlich wie von dem Abkommen vorgesehen unter der Aufsicht der Arbeitsverwaltung aufheben.

Im Falle einer Streitigkeit hinsichtlich des Übereinkommens soll das Arbeitsgericht (Conseil de Prud’hommes) unter Ausschluss jedes weiteren Rechtsbehelfs allgemein zuständig sein.

Wie geplant besteht zudem gemäß Artikel 6 künftig die Möglichkeit einen befristeten Arbeitsvertrag (contrat à durée déterminée) (CDD) für einen Zeitraum zwischen 18 und 36 Monaten mit Ingenieuren oder Führungskräften abzuschließen. Dieser endet dann mit der Erledigung des Auftrags.

Ein entscheidender Punkt ist des Weiteren, dass die Gelegenheit genutzt worden ist, durch das neue Gesetz einen endgültigen Schlussstrich unter den contrat nouvelle embauche (CNE) zu ziehen. Dieser trat im Sommer 2005 in Kraft und richtete sich an Privatunternehmen mit weniger als 20 Angestellten. Er beinhaltete eine zweijährige Probezeit, während dieser die Möglichkeit bestand, sowohl seitens des Arbeitgebers, als auch des Arbeitnehmers, den Vertrag ohne Angabe von Gründen aufzuheben.

Ziel des Vertrages sollte eine Ankurbelung der Arbeit in diesem Bereich von Unternehmen sein.

Der CNE stieß jedoch bezüglich der lang andauernden Probezeit, wie auch der grundlosen Kündigung auf starke Kritik. Zudem stellten mehrere gerichtliche Entscheidungen die Unvereinbarkeit mit dem internationalen Arbeitsrecht fest.

Folge ist nun, eine Umänderung des CNE gemäß Artikel 9 des Gesetzesentwurf in einen unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI).

2008-03-12

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com