La Kanzlei

Führungskräfte und 35 Stunden-Woche

Arbeitsrecht



Das französische Arbeitsrecht sieht einen spezifischen Status für bestimmte angestellte Führungskräfte vor: den des „cadre dirigeant“ (übersetzt: Leitender Angestellter mit Führungsfunktionen).

Dieser Status bietet den Vorteil, die in Frankreich geltende gesetzliche Arbeitszeit (35-Stunden-Woche) nicht beachten zu müssen, und kann somit für den Arbeitgeber eine interessante Option darstellen.

Als „cadre dirigeant“ werden in Frankreich aber nur diejenigen leitenden Angestellte betrachtet, die

1. aufgrund der Wichtigkeit ihrer Verantwortung ein hohes Maß an Unabhängigkeit hinsichtlich der Organisation der Arbeitszeit benötigen,
2. dazu berechtigt sind, weitgehend eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen und
3. eine Vergütung erhalten, welche sich im obersten Bereich des im Unternehmen oder im Betrieb angewendeten Lohn- und Gehaltssystems befindet.

Darüber hinaus hat die Rechtsprechung eine vierte (kumulative) Voraussetzung hinzugefügt, die eine Folge der drei anderen ist: Anders als « normale » leitende Angestellte nach französischem Recht müssen hier die Arbeitnehmer unbedingt an der Leitung des Unternehmens beteiligt sein.

Diese Voraussetzungen wurden kürzlich in einer Entscheidung vom 2. Oktober 2019 von der Sozialkammer des französischen Kassationshofes erneut bestätigt. In dieser Angelegenheit führten folgende Aspekte zum Ausschluss des Sonderstatus und somit zur Verurteilung zur Vergütung der Überstunden:

- Der Arbeitsvertrag sah vor, dass der Betriebsleiter zehn halbe Tage in der Woche im Betrieb anwesend sein musste;
- Der Betriebsleiter durfte nur mit der Genehmigung des Verwaltungsrats und im Rahmen eines vom Verwaltungsrat festgelegten Betrags Schecks unterzeichnen;

- Die Arbeitsbedingungen und Gehälter der Mitarbeiter wurden vom Verwaltungsrat festgelegt und die Arbeitsverträge vom Vorsitzenden des Verwaltungsrates unterzeichnet.

Praxistipp:

- Die Überstundenachzahlung kann teuer werden, da Überstunden in Frankreich erst nach 3 Jahren verjähren. Sollten die vier oben genannten Voraussetzungen nicht sicher erfüllt sein, ist es ratsamer ein alternatives Arbeitszeitmodell (u. a. jährliche Tagespauschale, wöchentliche oder monatliche Stundenpauschale) zu vereinbaren.
- Eine Anwendung des Sonderstatus sollte schriftlich festgehalten werden, u. a. um den Anforderungen der europäischen Richtlinie 91/533/EWG nachzukommen.

Sie interessieren sich für französisches Arbeitsrecht? Nehmen Sie an unserem Webinar „Der Arbeitsvertrag in Frankreich“

2020-01-28

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