La Kanzlei

Personenbedingte Kündigung in Frankreich

Arbeitsrecht

Übersicht

1. Durchführung des Kündigungsvorgesprächs
2. Wann und wie gebe ich die Kündigungsgründe bekannt?
3. Muss der Sozial- und Wirtschaftsrat (Conseil social et économique) in die personenbedingte Kündigung involviert werden?
4. Wer muss das Kündigungsschreiben unterzeichnen?
5. Wie lange kann der Mitarbeiter gegen die Kündigung klagen?
6. Kann kranken Mitarbeitern gekündigt werden?
7. Besteht eine Pflicht zur Wiedereinstellung im Falle der Unwirksamkeit der Kündigung?
8. Ist auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrags möglich?



https://www.youtube.com/embed/eftGMIhYXTU

Praxistipps

- Planen Sie mehrere Wochen ein, um das besondere französische Kündigungsverfahren einhalten zu können.

- Legen Sie Wert auf die Formulierung des Kündigungsschreibens.
- Eine unbegründete Kündigung führt nur in Ausnahmefällen zur Wiedereinstellung des Mitarbeiters. Viel eher wird der Arbeitgeber in Frankreich zu Schadensersatz verurteilt: Um die Risiken zu minimieren, versuchen Sie, die Kündigung so gut es geht zu begründen.
- Oder erwägen Sie den Abschluss einer einvernehmlichen Vertragsaufhebung.

1 Durchführung des Kündigungsvorgesprächs

Anders als nach deutschem Arbeitsrecht, ist nach französischem Arbeitsrecht ein umständliches und formalistisches Kündigungsverfahren einzuhalten. Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch der Kündigung mit dem Arbeitnehmer ein Gespräch führen. Der Arbeitgeber hat den Mitarbeiter zu diesem Kündigungsgespräch schriftlich einzuladen. Das Ladungsschreiben muss zwingende Formvorschriften einhalten und sollte entweder per Einschreiben mit Rückschein verschickt oder dem Arbeitnehmer persönlich gegen Empfangsbestätigung übergeben werden. Zwischen dem Empfang des Einladungsschreibens und dem Kündigungsvorgespräch muss eine Zeitspanne von mindestens fünf Werktagen liegen.

Im Rahmen des Gesprächs hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe mitzuteilen, aufgrund derer er eine Kündigung in Betracht zieht, und dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Auf keinem Fall darf der Arbeitgeber während des Gesprächs den Eindruck erwecken, er habe die Entscheidung im Hinblick auf die Kündigung bereits endgültig gefällt.

Diese kann frühestens am 3. Werktag nach dem Gespräch per Einschreiben mit Rückschein zugestellt werden.

1.1 Kann das individuelle Vorgespräch telefonisch stattfinden?

Leider nein. Das Gespräch muss im Rahmen eines persönlichen Treffens erfolgen. Einige Berufungsgerichte haben zwar die Möglichkeit anerkannt, ein individuelles Vorgespräch per Videokonferenz zu organisieren, diese Rechtsprechung gilt aber nicht als bestätigt.

1.2 Sind Anwälte oder andere Personen beim Vorgespräch anwesend?

Das Kündigungsgespräch muss zwingend von einer Person aus der Gesellschaft geführt werden und kann deswegen nicht durch Ihren Anwalt geführt werden. Grundsätzlich führt der Geschäftsführer das Gespräch. Aus praktischen Gründen ist es manchmal jedoch angebracht, dass dieser sich von einem dafür zuständigen Mitarbeiter der Firma vertreten lässt (z. B. vom Personalleiter oder dem Vorgesetzten des zu kündigenden Mitarbeiters).

Der Arbeitnehmer kann sich von bestimmten Personen zu dem Termin begleiten lassen, mehr als eine Person sollte es aber nicht sein.

[2] Wann und wie gebe ich die Kündigungsgründe bekannt?

Bei dem Kündigungsgespräch müssen dem Arbeitnehmer die Gründe für die geplante Kündigung mündlich mitgeteilt werden. Allerdings darf der Arbeitgeber im Moment des Kündigungsvorgespräches nicht zu erkennen geben, dass er bereits einen definitiven Entschluss zur tatsächlichen Kündigung gefasst hat: Vielmehr muss er im und vor allem am Ende des Gespräches zu erkennen geben, dass er noch darüber nachdenkt und ein endgültiger Entschluss noch nicht gefasst worden ist.

Darüber hinaus muss das Kündigungsschreiben sämtliche Kündigungsgründe enthalten. Es darf jedoch nur die Kündigungsgründe enthalten, die auch bei dem Vorgespräch erörtert wurden. Das Kündigungsschreiben darf nicht allgemein formuliert sein, sondern muss die Kündigungsgründe konkret und präzise angeben.

Seit Januar 2018 hat allerdings der Arbeitgeber die Möglichkeit, die im Kündigungsschreiben enthaltene Gründe von selbst oder auf Antrag des Mitarbeiters innerhalb von 15 Tagen nach Zustellung der Kündigung oder nach Erhalt des Antrags zu präzisieren.

[3] Muss der Sozial- und Wirtschaftsrat (Conseil social et économique) in die personenbedingte Kündigung involviert werden?

Der Sozial- und Wirtschaftsrat (nachstehend: „CSE“), sofern vorhanden, muss nur in wenigen Ausnahmefällen in das personenbedingte Kündigungsverfahren involviert werden.

Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die beabsichtigte Kündigung einen Mitarbeiter einer bestimmten geschützten Arbeitnehmergruppe betrifft (z. B. ein Mitglied des CSE, einen Kandidaten zur Betriebswahl oder einen Mitarbeiter, der die Organisation der Betriebswahl beantragt hat). In diesem Fall hat der Arbeitgeber den CSE vorab anzuhören. Letzterer gibt eine Stellungnahme ab, die für den Arbeitgeber jedoch nicht bindend ist.

Bei Kündigungen von Arbeitnehmern aus Gründen der Arbeitsunfähigkeit sind zusätzlich Personalvertreter bezüglich der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Mitarbeiters anzuhören.

[4] Wer muss das Kündigungsschreiben unterzeichnen?

Das Kündigungsschreiben muss grundsätzlich von einem gesetzlichen Vertreter des Unternehmens unterzeichnet werden. Allerdings kann der Geschäftsführer einem Mitarbeiter der Firma eine Vollmacht für die Kündigung erteilen.

Darüber hinaus akzeptiert die Rechtsprechung auch eine Unterzeichnung durch die Personalleitung der Muttergesellschaft, sofern dies der internen Organisation entspricht, oder noch durch ihren Generaldirektor.

5 Wie lange kann der Mitarbeiter gegen die Kündigung klagen?

Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Zeitraums von bis zu einem Jahr nach seiner Kündigung ein arbeitsgerichtliches Verfahren gegen die Kündigung einleiten. Anderweitige Ansprüche, z. B. auf Zahlung von Überstunden, verjähren erst nach 3 Jahren.

6 Kann kranken Mitarbeitern gekündigt werden?

Eine direkt auf Krankheit beruhende Kündigung ist grundsätzlich unzulässig, es sei denn, der Arbeitsarzt hat den Mitarbeiter untersucht, seine Arbeitsunfähigkeit (inaptitude) festgestellt und mit dem Arbeitgeber erfolglos nach Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gesucht.

Abgesehen von der Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit kann bei Krankheit des Mitarbeiters eine Kündigung aufgrund der Auswirkungen seines Gesundheitszustandes gerechtfertigt sein, sofern der Ausfall des Mitarbeiters wegen langer oder sich mehrfach wiederholender Abwesenheit eine ernsthafte Belastung für das Unternehmen darstellt und der Mitarbeiter dementsprechend definitiv ersetzt werden muss.

Allerdings sollte immer erst geprüft werden, ob der anwendbare Tarifvertrag nicht eine Sperrzeit vorsieht, in welcher eine solche Kündigung nicht ausgesprochen werden darf (garantie d'emploi).

7 Besteht eine Pflicht zur Wiedereinstellung im Falle der Unwirksamkeit der Kündigung?

Zur Beantwortung dieser Frage muss zwischen einer nichtigen und einer unbegründeten Kündigung unterschieden werden.

Sollte die Kündigung vom Arbeitsgericht für unbegründet erklärt werden, so kommt es in Frankreich im Gegensatz zum deutschen Recht nicht zu einer Wiedereinstellung. Diese kann nur vom Gericht angeordnet werden, wenn beide Parteien sich damit einverstanden erklären, was in der Praxis nie vorkommt. In der Regel wird das Unternehmen daher lediglich zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt. Die Höhe des Schadensersatzes wird seit der Reform im Herbst 2017 in einem vorgegebenen gesetzlichen Rahmen von den Richtern entschieden. Jedoch ist es laut aktueller Rechtsprechung unsicher, ob diese Deckelung gültig und anwendbar ist.

In den letzten Jahren haben sich mehrere Berufungsgerichte geweigert, diesen Rahmen einzuhalten, weil sie der Ansicht sind, dass sie es dem Richter nicht immer ermöglicht, dem Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung für den erlittenen Schaden zu gewähren. Der französische Kassationsgerichtshof (der oberste Gerichtshof Frankreichs) hat jedoch mehrfach daran erinnert, dass der Rahmen verbindlich ist.

Sollte die Kündigung allerdings für nichtig erklärt werden (z. B. bei diskriminierenden Kündigungen

oder bei Missachtung des besonderen Kündigungsschutzes mancher Mitarbeiter, wie z. B. das Mitglied des CSE) darf der Mitarbeiter seine Wiedereinstellung verlangen.

8 Ist auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrags möglich?

Die sogenannte „rupture conventionnelle“ ermöglicht eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Abschluss eines Auflösungsvertrages.

Hierbei muss ein besonderes Verfahren beachtet werden. Insbesondere müssen Vorgespräche durchgeführt werden und eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen werden, in welcher sowohl das Beendigungsdatum als auch die Höhe der Abfindung festzuhalten sind.

Dabei müssen Mindestfristen und ein Mindestabfindungsbetrag beachtet werden.

Schließlich steht das Inkrafttreten der Vereinbarung unter dem Genehmigungsvorbehalt der Arbeitsaufsichtsbehörde (DRIEETS / DREETS): Diese verfügt über eine Frist von 15 Werktagen, um die Vereinbarung zu genehmigen oder die Genehmigung zu verweigern. Bei Ausbleiben einer Antwort innerhalb der vorstehend genannten Frist gilt die Genehmigung als erteilt. Abweichend hiervon hat die Genehmigung bei geschützten Arbeitnehmern jedoch innerhalb dieser Frist ausdrücklich erteilt zu werden.

2020-01-01

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