La Kanzlei

Frankreich: Worauf ist im laufenden Arbeitsverhältnis zu achten?

Arbeitsrecht

Übersicht

1. **Arbeitszeit: Wie vermeide ich Risiken?**
2. **Vergütung: Wie ändere ich diese rechtssicher?**
3. **Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen: Worauf ist zu achten?**
4. **Welche Fortbildungsansprüche haben die Mitarbeiter?**
5. **Was ist im Hinblick auf den Datenschutz zu beachten?**
6. **Das Unternehmen wächst – was ändert sich?**

Praxistipps

- Halten Sie die Arbeitszeiten, insbesondere die Überstunden, nach.
- Erfüllen Sie die Fortbildungsansprüche Ihrer Mitarbeiter.
- Halten Sie das französische bzw. europäische Datenschutzrecht ein, insbesondere mit der Erstellung eines Datenschutzregisters.
- Wächst das Unternehmen, wachsen auch Ihre Pflichten (z. B. Arbeitnehmervertretung).



https://www.youtube.com/embed/MU_2z0-ujuo

La Kanzlei

1 Arbeitszeit: Wie vermeide ich Risiken?

1.1 Gesetzliche Arbeitszeit

Im Artikel L.3121-27 und ff. des französischen Arbeitsgesetzbuches ist vorgesehen, dass die Arbeitszeit der Mitarbeiter 35 Stunden pro Woche beträgt, wobei die Woche – sofern nichts Weiteres vereinbart worden ist – den Zeitraum von Montag, 0 Uhr bis Sonntag, 24 Uhr umfasst.

Jede Stunde, die über 35 Stunden pro Woche hinaus geleistet wird, gilt somit als Überstunde. Überstunden können entweder vergütet werden, mit einem Zuschlag von 25 % bis zur 43. Stunde und von 50 % ab der 44. Stunde, oder durch Freizeitausgleich abgegolten werden (mit 125 % pro Überstunde bis zur 43. Stunde und 150 % pro Überstunde ab der 44. Stunde).

Hierbei müssen folgende Regeln eingehalten werden:

- Wöchentliche Höchstarbeitszeit: 48 Stunden pro Woche und 44 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 12 aufeinanderfolgenden Wochen,
- tägliche Höchstarbeitszeit: 10 Stunden,
- tägliche Ruhezeiten: 11 aufeinanderfolgende Stunden.

Außerdem wird im Gesetz ein jährliches Kontingent an Überstunden vorgesehen (220 Stunden), dessen Überschreitung zusätzlich zur oben beschriebenen Vergütung mit Zuschlag bzw. zusätzlich zum oben genannten Freizeitausgleich zu einem weiteren Freizeitausgleich von 50% führt. Wird in einer Betriebsvereinbarung oder sonst im anwendbaren Tarifvertrag ein niedrigeres Überstundenkontingent und/oder ein anderer Freizeitausgleich vorgesehen (z. B. 130 Stunden pro Jahr), so gelten die Regelung aus der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag anstatt der gesetzlichen Regelung. Außerdem müssen Arbeitnehmervertreter bezüglich der Überstunden innerhalb des in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag festgesetzten Kontingents informiert werden; In den anderen Fällen müssen die Arbeitnehmervertreter bezüglich der Überstunden vorab angehört werden.

1.2 Berechnung der Arbeitszeit bei Außendienstmitarbeitern und leitenden Angestellten

Unter Berücksichtigung der höheren Arbeitsbelastung von Außendienstmitarbeitern und leitenden Angestellten hat der Gesetzgeber für diese flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit vorgesehen, unter anderem:

- Möglichkeit einer längeren Wochenarbeitszeit und Ausgleich durch RTT-Tage

Hierdurch besteht die Möglichkeit, statt der 35-Stunden-Woche eine 37- bis 39-Stunden- Woche vorzusehen, die dann durch zusätzliche Urlaubstage auszugleichen ist (sogenannte

Arbeitszeitreduzierungstage, kurz RTT -Tage genannt).

- Möglichkeit der Anwendung einer pauschalen Anzahl an wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitsstunden

Mithilfe solcher Stundenpauschalen werden die Überstunden (d. h. sobald mehr als 35 Stunden pro Woche geleistet werden sollen) und deren Vergütung bereits bei Vertragsabschluss eingeplant. Die Vergütung dieser Überstunden muss jedoch separat ausgewiesen werden.

- Möglichkeit der Anwendung einer pauschalen Anzahl an jährlichen Arbeitstagen

Im Rahmen der Anwendung dieser Tagespauschale wird die Arbeitszeit nicht nach Stunden, sondern nach halben oder ganzen Arbeitstagen berechnet. Somit wird die Bezahlung von Überstunden vor dem Hintergrund der 35-Stunden- Woche vermieden.

Diese Pauschale ist hauptsächlich für Außendienstmitarbeiter und leitende Angestellte gedacht, deren Aufgaben sich nicht mit der Einhaltung der betrieblichen Arbeitszeiten vereinen lassen, und für Angestellte, die ihre Arbeitszeit autonom gestalten.

Um eine Tagespauschale wirksam in einem Arbeitsvertrag vereinbaren zu können, muss diese Möglichkeit entweder von einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag vorgesehen werden, die den Anforderungen der Rechtsprechung entsprechen.

1.3 Überstunden können teuer werden

Erfahrungsgemäß wird die Notwendigkeit der Arbeitszeitkontrolle gerade bei Vertriebsmitarbeitern in Frankreich von deutschen Unternehmen unterschätzt. Nicht selten erleben Letztere im Streitfall, etwa bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unangenehme Überraschungen, wenn der französische Arbeitnehmer nachträglich nicht nur die Bezahlung geleisteter Überstunden fordert, sondern parallel dazu auch noch Schadensersatz wegen zu hoher Arbeitsbelastung geltend macht. Darüber hinaus kann hiermit auch der Straftatbestand der Schwarzarbeit (travail dissimulé) erfüllt sein, der neben einer Geldstrafe einen zusätzlichen Schadensersatzanspruch in Höhe von mindestens 6 Monatsgehältern (!) begründet.

Daher folgen hier zunächst einige grundsätzliche Hinweise zur Berechnung der Arbeitszeit:

- Überstunden müssen, um einen wirksamen Zahlungsanspruch zu begründen, grundsätzlich nicht vorab vom Arbeitgeber genehmigt werden. Entsprechende Vertragsklauseln laufen somit ins Leere. Es obliegt dem Arbeitgeber, sich zu vergewissern, dass der Arbeitnehmer die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit einhält.
- Kommt es zum Streit über geleistete Überstunden, kann der Arbeitnehmer diese vor Gericht durch jedes geeignete Beweismittel belegen. Es obliegt dann dem Arbeitgeber, den Gegenbeweis zu erbringen, dass keine Überstunden geleistet worden sind.
- Regelmäßig lassen Arbeitsgerichte als Beweismittel insbesondere Nachweise über früh oder spät oder aber am Wochenende erfolgte Korrespondenz (z. B. in Form von E-Mails oder auch selbst

erstellten Tabellen) zu. Eine Widerlegung solcher Beweise durch den Arbeitgeber erweist sich in der Praxis als schwierig, wenn nicht gar unmöglich. Es ist daher ratsam, diese Kommunikationsweise »im Auge zu behalten«.
- Die Verjährungsfrist für Forderungen aus Überstunden beträgt drei Jahre, die geltend gemachten Ansprüche können somit gerade für kleine und mittelständische Unternehmen erhebliche Summen darstellen.
- Bezüglich der Fahrtzeiten gilt im französischen Arbeitsrecht Folgendes: Die Anfahrtszeit (z. B. zum ersten Kundentermin des Tages), die über die übliche Anfahrtszeit vom Wohnort zum Büro hinausgeht, ist keine Arbeitszeit, muss aber durch entsprechende ausgleichende Gegenleistungen des Arbeitgebers kompensiert werden. Dies kann in Form von Freizeitausgleich oder einer finanziellen Gegenleistung geschehen.

2 Vergütung: Wie ändere ich diese rechtssicher?

Bestimmte Vertragselemente können nur mit Zustimmung beider Vertragsparteien geändert werden. Dies gilt nach ständiger Rechtsprechung des französischen Kassationshofes vor allem für die Vergütung.

Zudem ist darauf zu achten, dass der Arbeitsvertrag gemäß Artikel L 1221-3 des französischen Arbeitsgesetzbuches in französischer Sprache zu verfassen ist. Dies gilt nach ständiger Rechtsprechung auch für sämtliche Zusatzverträge.

Hieraus folgt, dass auch vertragliche Nachträge oder Zusatzverträge über jährliche Zielvorgaben mit entsprechender Vergütung zumindest auch auf Französisch formuliert sein sollten. Andernfalls kann sich der Arbeitgeber im Streitfall nicht auf diese Zusatzvereinbarung berufen, und zwar auch dann nicht, wenn die Parteien gewöhnlich in einer Fremdsprache miteinander kommuniziert haben, die der Arbeitnehmer perfekt beherrscht hat.

3 Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen: Worauf ist zu achten?

Den gesetzlichen Vorschriften entsprechend muss in der Regel jeder Arbeitnehmer in Frankreich innerhalb von 3 Monaten ab seiner Einstellung einen Informations- und Vorbeugungstermin mit dem Arbeitsarzt oder einem Mitglied aus dessen Team abhalten.

Des Weiteren ist gesetzlich vorgesehen, dass der Arbeitnehmer im Regelfall mindestens alle 5 Jahre weitere Termine mit dem Arbeitsarzt oder einem Mitglied aus dessen Team abstattet. Für besondere Arbeitnehmergruppen (wie z. B. Nachtarbeiter, Schwangere sowie Behinderte, gefährliche Stellen) besteht eine verschärfte medizinische Überwachung.

Diese Termine beim Arbeitsarzt gelten auch für Unternehmen, die nur einen Mitarbeiter ohne Niederlassung in Frankreich beschäftigen. Es obliegt dem Arbeitgeber, einen Arbeitsarzt in der Nähe des Ortes ausfindig zu machen, an dem der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt hat, und

mit diesem die vorgeschriebenen Untersuchungen zu organisieren.

Ein zuständiger Arzt kann z. B. über die gelben Seiten (pages jaunes) gesucht werden (Ärzte mit dem Zusatz „service de santé au travail“), wobei einige Ärzte neben einem Beitrittsformular auch ein Begleitschreiben zur Erläuterung der Situation verlangen.

4 Welche Fortbildungsansprüche haben die Mitarbeiter?

Laut Gesetz haben die Mitarbeiter folgenden Fortbildungsanspruch:

- Anspruch auf Fortbildung auf Initiative des Arbeitgebers, wenn dieser einen Fortbildungsplan erstellt,
- Anspruch auf Fortbildung auf Initiative des Arbeitnehmers, insbesondere im Rahmen eines den Mitarbeitern zustehenden persönlichen Fortbildungskontos (compte personnel de formation),
- Anspruch auf Fortbildung im Rahmen der Professionalisierungsverträge (contrats de professionnalisation).

Alle 2 Jahre muss ein Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu den beruflichen Perspektiven geführt werden. Alle 6 Jahre wird eine Bilanz des beruflichen Wegs des Mitarbeiters erstellt.

5 Was ist im Hinblick auf den Datenschutz zu beachten?

Wie in Deutschland hat der Arbeitgeber auch in Frankreich Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten der Arbeitnehmer, insbesondere aus der EU-Datenschutzverordnung, einzuhalten.

Das französische Datenschutzrecht ist im Gesetz vom 6. Januar 1978 geregelt. Die gesetzlichen und europäischen Vorschriften aus der DSGVO regeln den Umgang des Arbeitgebers mit personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer. Dabei gilt ein System der kontinuierlichen Selbstkontrolle und eine Rechenschaftspflicht der für die Datenverarbeitung Verantwortlichen, in dem der Arbeitgeber nachweisen muss, dass er die Vorschriften einhält. Die früher geltende Pflicht zur vorherigen Anmeldung bei der zuständigen Datenschutzbehörde (sog. CNIL) wurde abgeschafft.

Personenbezogene Daten müssen:

- auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);
- für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden („Zweckbindung“);
- dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung

notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“);
- in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist („Speicherbegrenzung“);
- in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

5.1 Wann findet das französische und europäische Datenschutzrecht Anwendung?

Sobald eine automatisierte oder manuelle Verarbeitung personenbezogener Daten durch den in Frankreich niedergelassenen Arbeitgeber erfolgt und diese dazu führt, dass die Arbeitnehmer identifizierbar werden, findet das französische Datenschutzrecht unter Aufsicht der französischen CNIL Anwendung.

Somit ist die französische CNIL als Aufsichtsbehörde nur dann zuständig, wenn der für die Verarbeitung Verantwortliche (responsable du traitement) in Frankreich ansässig ist.

- Wer ist der für die Verarbeitung Verantwortliche?

Der für die Verarbeitung Verantwortliche ist nicht zwingend derjenige, der die Information verarbeitet, sondern derjenige, der die Mittel und Zwecke der Datenverarbeitung festlegt. Dies ist in der Regel der Arbeitgeber.

- Wann ist der für die Verarbeitung Verantwortliche in Frankreich ansässig?

Nach dem französischen Datenschutzgesetz gilt derjenige für die Verarbeitung Verantwortliche, der in Frankreich eine Tätigkeit im Rahmen einer Einrichtung ausübt, unabhängig von der jeweiligen Rechtsform dieser Einrichtung als dort niedergelassen.

Was hierbei als »Einrichtung« zu verstehen ist, wurde gesetzlich nicht festgelegt. Laut der europäischen Richtlinie ist darunter jede feste Einrichtung zu verstehen, was nicht nur Gesellschaften und Zweigniederlassungen, sondern auch Betriebstätten im steuerrechtlichen Sinne einschließt. Im Umkehrschluss lässt sich daher sagen, dass deutsche Arbeitgeber mit Mitarbeitern in Frankreich das französische Datenschutzrecht nur dann nicht zu beachten brauchen, wenn sie weder über eine Betriebstätte noch über eine andere Einrichtung in Frankreich verfügen, mit anderen Worten sehr selten.

5.2 Welche Pflichten ergeben sich aus dem Datenschutzrecht?

Zunächst muss jeder Arbeitnehmer über die Verarbeitung seiner Daten informiert werden – insbesondere bezüglich der Zwecke der Verarbeitung, der betroffenen Personenkategorien, der Empfänger und Speicherdauer der Daten sowie seiner Rechte.

Darüber hinaus müssen Sie dafür sorgen, dass Ihre Arbeitnehmer die datenschutzrechtlichen Vorschriften in der Durchführung ihrer Arbeitstätigkeit einhalten.

Hinzu kommt, dass in bestimmten Fällen der Arbeitgeber einen Datenschutzbeauftragten (Data Protection Officer) bestellen muss: Dies erfolgt Online unter https://www.cnil.fr/fr/designation-dpo .

Ferner muss ein Datenschutzregister in Unternehmen ab 250 Arbeitnehmern erstellt werden: In kleineren Unternehmen ist es in manchen Fällen keine Pflicht, aber wird auf jeden Fall empfohlen. Im Datenschutzregister wird insbesondere auf den Verantwortlichen für die Verarbeitung, die Zwecke der Verarbeitung, die Kategorie der personenbezogenen Daten, den Empfänger sowie die Speicherdauer der personenbezogenen Daten hingewiesen.

Sofern ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der Personen besteht, ist es außerdem notwendig, ein Data Protection Impact Assessment vorab durchzuführen: Ob ein solches hohes Risiko vorliegt, kann insbesondere anhand der von der CNIL erstellten Liste eingeschätzt werden (z.B. Verarbeitung von personenbezogenen Daten, aus welcher Profile von natürlichen Personen erstellt werden wie Algorithmen für Mitarbeitern mit hohem Potential, für die Auswahl von Bewerbern oder das Angebot von personalisierten Schulungen; Cyberüberwachung; Bearbeitung von Meldungen im Rahmen der Compliance).

Schließlich kann ratsam sein, eine Zertifizierung durch die CNIL zu erhalten.

Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten aus dem Datenschutzrecht nicht nach, drohen Strafen von bis zu fünf Jahren Haft und Geldstrafen bis zu einer Höhe von 300.000 € (1.500.000 € bei juristischen Personen) pro Pflichtverletzung. Zusätzliche Bußgelder können von der CNIL selbst bis zu einer Höhe von 2 bzw. 4 % des weltweiten Umsatzes des letzten Jahres verhängt werden. Außerdem kann der Arbeitgeber zu Schadensersatz zugunsten der Personen, von denen die Daten ordnungswidrig verarbeitet wurden, verurteilt werden.

5.3 Kann der Arbeitgeber die erhobenen Daten gegenüber dem Mitarbeiter verwenden?

Der Arbeitgeber darf Sanktionen (wie z. B. eine Abmahnung oder Kündigung) für Verstöße von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Datenkontrolle entdeckt wurden, nur aussprechen, wenn der Vorgang der Datenerhebung rechtmäßig gewesen ist; insbesondere sollen die erhobenen und/oder übermittelten Daten für die Ausführung seiner Aufgaben durch den Empfänger unbedingt erforderlich und die Arbeitnehmer wie unter 5.2. beschrieben über die Verarbeitung ihrer Daten informiert worden sein.

Darüber hinaus muss der Betriebsrat vor Einführung des Vorgangs informiert und ggf. angehört werden.

6 Das Unternehmen wächst – was ändert sich?

6.1 Unter 11 Mitarbeitern

Im Falle einer vom Arbeitsgericht als unbegründet erklärten Kündigung wird das Unternehmen zur Zahlung eines Schadensersatzes zugunsten des gekündigten Arbeitnehmers gemäß der im Art. L.1235-3 des französischen Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Tabelle verurteilt, dessen Minimum und Maximum anhand der Betriebszugehörigkeit variiert. Zählt ein Unternehmen weniger als 11 Mitarbeiter, so ist das Minimum des Schadensersatzes geringer.

6.2 Ab 11 Mitarbeitern

Hat das Unternehmen über einen ununterbrochenen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten elf oder mehr Mitarbeiter beschäftigt, so hat das Unternehmen Wahlen des Betriebsrates (sog. comité social et économique, CSE) zu initiieren und zu organisieren.

Bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl sind sämtliche laufenden Arbeitsverträge einzubeziehen. Hierbei sind auch Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die sich in der Probezeit befinden oder deren Arbeitsverhältnis, z. B. krankheitsbedingt, vorübergehend ruht. Hingegen sind Lehrlinge oder Praktikanten bei der Berechnung auszuschließen.

In Betrieben mit 11 bis 24 Beschäftigten sind ein Betriebsratsmitglied sowie ein Stellvertreter zu wählen. Zur Ausübung ihrer Vertretungstätigkeit stehen den gewählten Betriebsratsmitgliedern monatlich 10 vergütete Stunden zu, für die sie von ihrer Arbeit freizustellen sind.

6.3 Ab 20 Mitarbeitern

Erreicht das Unternehmen die Schwelle von 20 Mitarbeitern, entsteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Einstellung von Behinderten im Umfang von 6 % der gesamten Beschäftigtenzahl, wenn die Anzahl von 20 Mitarbeitern über einen Zeitraum von 3 Jahren besteht. Bei Unterlassen hat das Unternehmen ersatzweise eine zusätzliche Sozialabgabe (sog. AGEGIPH-Abgabe) zu leisten. Für Unternehmen, die zwischen 20 und 250 Mitarbeiter beschäftigen, beträgt diese Sozialabgabe für 2024 4.752 € pro nicht eingestellten behinderten Mitarbeiter. Für Unternehmen, die trotz ihrer Pflicht keinerlei Behinderte eingestellt haben und in den letzten 3 Jahren vor einer etwaigen Kontrolle durch die Sozialbehörde keine Maßnahme zugunsten von Behinderten ergriffen haben, kann diese Sozialabgabe für 2024 bis zu 17.820 € pro nicht eingestelltem behinderten

Mitarbeiter betragen.

6.4 Ab 50 Mitarbeitern

- Zusätzliche Formalitäten und Anhörungspflichten in Verbindung mit dem Betriebsrat

In Unternehmen, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen sowohl ein Sekretär als auch ein Schatzmeister des Betriebsrates ernannt werden. Außerdem muss eine Betriebsratsordnung erstellt werden.

Außerdem bestehen weitere Informations- und Anhörungspflichten des Betriebsrates wie beispielsweise in Fragen, die die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Arbeitsbedingungen betreffen, sowie in wirtschaftlichen Fragen, insbesondere bezüglich des allgemeinen Betriebsablaufs, der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens sowie der sozialen Unternehmenspolitik. Ferner kann der Betriebsrat im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Arbeitsbedingungen Untersuchungen und Ermittlungen führen. Das Unternehmen verfügt über eine zwölfmonatige Frist ab der Erreichung einer Anzahl von 50 Arbeitnehmern in den letzten 12 aufeinanderfolgenden Monaten, um alle ihren zusätzlichen Informations- und Anhörungspflichten nachzukommen.

- Finanzierung des Betriebsrats

Im Rahmen der Finanzierung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber sind für Unternehmen, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, zwei Etats einzukalkulieren: Zunächst einmal ist ein Beitrag zum Unterhalt des Betriebsrates in Höhe von 0,2 % des Personalaufwands abzuführen (0,22 % bei Unternehmen, die mindestens 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen).

Des Weiteren ist ein zusätzlicher Betrag zur Wahrnehmung der sozialen und kulturellen Aktivitäten des Betriebsrates zu leisten. Dessen Berechnung wird vereinbart; Sollte keine Einigung gefunden werden, muss dieser Betrag mindestens demselben Prozentsatz des Personalaufwands wie im letzten Jahr entsprechen. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Existenz eines Betriebsrates zusätzliche Kosten in Höhe von etwa 1 % der gesamten Personalkosten verursacht.

- Verpflichtung zur Erstellung eines Sozialplans im Falle betriebsbedingter Massenentlassungen

Als große betriebsbedingte Massenkündigung gelten solche Kündigungen, die aus wirtschaftlichem Grund erfolgen und die bei Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern mindestens 10 Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen betreffen. Liegen diese Bedingungen vor, muss ein Sozialplan bzw. ein sogenannter Plan zur Rettung der Arbeitsstellen erstellt werden. Dabei werden zahlreiche Begleitmaßnahmen zugunsten der zu kündigenden Arbeitnehmern vorgesehen, um sie in deren Suche nach einer neuen Arbeitsstelle zu unterstützen. Der Arbeitgeber muss diese Begleitmaßnahmen in Höhe von mehreren Tausenden Euro pro Arbeitnehmer, dem gekündigt wird, finanzieren.

- Jährliche Verhandlungen über Gehälter, Arbeitszeit, Beschäftigung etc.

In Frankreich besteht die gesetzliche Verpflichtung, einmal jährlich über verschiedene, im französischen Arbeitsgesetzbuch aufgeführte Themen zu verhandeln. Hierbei geht es um Fragen hinsichtlich der Lohnpolitik, der Arbeitszeit, der Gleichstellung von Mann und Frau innerhalb des Betriebes sowie der Frage, inwieweit der Mehrwert den Arbeitnehmern und der Gesellschaft zu Gute kommt.

Diese Verhandlungen finden grundsätzlich zwischen der Betriebsleitung und den im Betrieb bestehenden Vertretern der repräsentativen Gewerkschaften statt.

- Verpflichtung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Beteiligung an den Ergebnissen

In den Artikeln L.3322-1 ff. des französischen Arbeitsgesetzbuches wird vorgesehen, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die Mitarbeiter am Gewinn zu beteiligen, wenn in drei Geschäftsjahren während eines Zeitraums von mindestens 12 Monaten (nicht unbedingt aufeinanderfolgend) 50 Mitarbeiter oder mehr beschäftigt wurden.

Für neu gegründete Unternehmen (Verschmelzungen nicht miteingeschlossen) besteht diese Pflicht erst ab dem 3. Geschäftsjahr.

Die Modalitäten für die Beteiligung werden entweder durch eine interne Betriebsvereinbarung über die Beteiligung (accord de participation) oder durch Anwendung einer Branchenvereinbarung festgesetzt.

- Erstellung einer Betriebsordnung

Ab 50 Mitarbeitern (früher ab 20) ist eine Betriebsordnung (règlement intérieur) aufzustellen, die die disziplinarischen Aspekte (Disziplinarverfahren und -strafen) und die Fragen zur Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz regelt.

6.5 Ab 300 Mitarbeitern

- Einrichtung eines Ausschusses für Arbeitssicherheit und –Bedingungen beim Betriebsrat

Bei Unternehmen oder Betrieben, die mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen und bei kleineren Unternehmen, wenn der Arbeitsinspektor aufgrund der Tätigkeit des Unternehmens oder der Gestaltung oder noch der Ausrüstung der Räumlichkeiten es so entscheidet, ist ein betrieblicher Ausschuss für Arbeitssicherheit und -Bedingungen (CSSCT für Commission santé, sécurité et conditions de travail) zu gründen, der vorab bei einigen Fragen, die die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen betreffen, insbesondere die Stellungnahmen des Betriebsrates vorbereiten wird.

- Zusätzliche Informations- und Anhörungspflichten des Betriebsrates

Außerdem bestehen weitere Informations- und Anhörungspflichten des Betriebsrates wie beispielsweise die quartalweise Information insbesondere über die Entwicklung der Aufträge, den eventuellen Zahlungsverzug betreffend die Sozialabgaben, die Entwicklung der Anzahl und Qualifikation der Arbeitnehmer nach Geschlecht und Vertragsart. Das Unternehmen verfügt über eine zwölfmonatige Frist ab der Erreichung einer Anzahl von 300 Arbeitnehmern in den letzten 12 aufeinanderfolgenden Monaten, um alle ihren zusätzlichen Informations- und Anhörungspflichten nachzukommen.

- Zusätzliche dreijährliche Verhandlung über das vorläufige Beschäftigungsmanagement

Ferner besteht die gesetzliche Verpflichtung, einmal alle 3 Jahre über das vorläufige bzw. geplante Beschäftigungsmanagement zu verhandeln.

2025-03-15

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