

"Cadres" in Frankreich: Im Westen gibt's was Neues

Arbeitsrecht



Aufgrund der Fusion zwischen den Zusatzrentensystemen ARRCO (für alle Arbeitnehmer des privaten Sektors) und AGIRC (nur für Cadres des privaten Sektors) 2019, hat die Verhandlung der Sozialpartner über die Zukunft der Cadres begonnen.

Diese Verhandlung hat Ende Februar 2020 zu einer nationalen, branchenübergreifenden Vereinbarung („Accord national interprofessionnel“, ANI) zum Thema Cadres geführt, welche nun durch das französische Arbeitsministerium per Erlass vom 17. September 2021 für obligatorisch erklärt wurde.

Die Vereinbarung stellt zunächst eine nationale und branchenübergreifende **Definition von Cadres** auf. Gemäß der Präambel der Vereinbarung werden leitende Angestellte als Arbeitnehmer definiert

- die dazu in der Lage sind, **überwiegend intellektuelle Tätigkeiten** auszuführen;
- dies entweder durch ein **Diplom** oder einen **Hochschulabschluss** oder durch einschlägige **Berufserfahrung** und/oder **Berufsbildung** nachweisen können;
- und über einen gewissen Spielraum für **Initiative** und **Eigenverantwortung** verfügen, der zur Weiterentwicklung und zum Fortschritt des Unternehmens beiträgt.

Anders als im deutschen Recht sind also Cadres in Frankreich **nicht unbedingt Führungskräfte**. Zudem enthält die Vereinbarung unter anderem die folgenden **Leitlinien**:

- Arbeitgeber werden dazu angehalten, ihren Arbeitnehmern im Rahmen des Möglichen zu helfen und diese zu **unterstützen**, wenn gegen diese ein **Strafverfahren** eingeleitet wurde und sie sich gegen den Tatvorwurf verteidigen müssen, sofern das Strafverfahren in Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Aufgaben steht und sie aufgrund einer rechtmäßig erteilten Vollmacht^[1]

gehandelt haben.

- Es wird hervorgehoben, dass sich die **Managementpraktiken** aufgrund **neuer digitaler Hilfsmittel** und verschiedenster Arbeitsstrukturen verändern und modernisieren. In diesem Zusammenhang sieht die Vereinbarung die **Einführung eines neuen Zertifikates** unter dem Namen „**CléA Manager**“ vor, das durch den nationalen Verband für interprofessionelle paritätische Zertifizierung verliehen werden soll und das mindestens ein Modul enthält, das sich auf das Management der Fernarbeit (Telearbeit, Projektteams usw.) bezieht.
- Die Vereinbarung verweist des Weiteren auf den effektiven Zugang zum Abschaltungsrecht der Arbeitnehmer und ihr Recht auf eine **angemessene Überwachung der Arbeitsbelastung**. Sie betont die Wichtigkeit einer **ausgewogenen Work-Life-Balance**.
[2]
- Um **Ungleichheiten** in der **Bezahlung** und in der **Verantwortung** entgegenzuwirken, sollen insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen werden:
 - **Schulungsmaßnahmen** zum Thema Gleichstellung und Bekämpfung von Stereotypen im Rahmen der Erst- und Weiterbildungen sollen organisiert werden;
 - Zudem soll bei allen Einstellungsverfahren und internen Beförderungen auf eine **paritätische Bewerberschaft** geachtet werden.

Praxistipp:

- Die Einstufung als **Cadres** stellt in Frankreich eine **soziale Position** für den Arbeitnehmer dar, d. h. wenn ein Arbeitnehmer diese Einstufung schon ein paar Jahre genießen konnte, wird er sich nur ungern von diesem Status trennen und könnte es als eine Zurückstufung ansehen. Es ist daher bei der Anstellung von Arbeitnehmern in Frankreich ratsam genau zu prüfen, ob die Kandidaten bei ihrem vorherigen bzw. jetzigen Arbeitgeber als Cadres eingestuft wurden.
- Falls erforderlich, können **einzelne Branchen** von der oben erwähnten **Definition von Cadres** abweichen und **eigene Kriterien aufstellen**. Bei der Einstufung eines Mitarbeiters sollte also geprüft werden, ob der anwendbare Tarifvertrag eigene Kriterien aufgestellt hat, welche ggfs. beachtet werden müssen.

[1] Zur Vermeidung einer strafrechtlichen Haftung des Unternehmensleiters (zum Beispiel im Bereich Personalverwaltung in der Gesellschaft, Personalvertretung, Hygiene und Gesundheit/Sicherheit am Arbeitsplatz usw.) kommt es in der Praxis häufig vor, dass er einen Teil seiner Befugnisse auf einen seiner vor Ort anwesenden Mitarbeiter überträgt, damit dieser bei Verstößen gegen die gesetzlichen Bestimmungen in dem übertragenen Verantwortungsbereich strafrechtlich haftet.



La Kanzlei

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

10 –12 boulevard Vivier Merle
F – 69003 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com