La Kanzlei

Informationspflicht bei Einstellung eines Arbeitnehmers in Frankreich: Änderungen ab 1. August 2022

Arbeitsrecht
IP- / IT-Recht



Laurie del Fabbro-Adam

Da in Frankreich kein Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie Nr. 2019/1152 vom 20. Juni 2019 verabschiedet wurde, treten die darin enthaltenen Bestimmungen am 1. August 2022 unmittelbar in Kraft.

Die Richtlinie erweitert die Liste der **Informationen, die dem Arbeitnehmer bei seiner Einstellung in Frankreich übermittelt werden müssen**, und verkürzt außerdem die Frist für die Übermittlung dieser Informationen.

Folgende Mitarbeiter müssen informiert werden:

- Arbeitnehmer,
- Praktikanten,
- Auszubildenden,
- Arbeiter der digitalen Plattforme.

Folgende Informationen müssen übermittelt werden:

Wir haben Ihnen die Punkte, die durch die Richtlinie 2019/1152 vom 20. Juni 2019 hinzugefügt wurden, fett markiert.

1. Personalien der Parteien des Arbeitsverhältnisses

2. Arbeitsort, falls es sich nicht um einen festen oder vorherrschenden Arbeitsort handelt: Hinweis

darauf, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich an verschiedenen Orten tätig wird oder ihren:seinen Arbeitsort frei wählen kann

3. Funktionsbezeichnung, Grad sowie die Art oder Kategorie der Arbeit (oder eine kurze Beschreibung der Arbeit)

4. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses

5. **Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Enddatum oder erwartete Dauer des Arbeitsverhältnisses**

6. **Bei Leiharbeitnehmern: Identität der entleihenden Unternehmen**

7. **Dauer und Bedingungen der Probezeit**

8. **Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung**

9. Dauer des bezahlten Urlaubs

10. **Bei Kündigung vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einzuhaltendes Verfahren**

11. Vergütung: Anfänglicher Grundbetrag, andere Bestandteile, Periodizität und Art der Auszahlung

12. **Arbeitszeit :**

Bei vorhersehbarer Arbeitszeit:

- **Normale tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit**
- **Modalitäten zu Überstunden und deren Vergütung sowie ggf. alle Modalitäten zu Schichtwechseln**

Bei unvorhersehbarer Arbeitszeit:

- **Information über das Prinzip der gleitenden Arbeitszeit, die Anzahl der garantierten bezahlten Stunden und die Vergütung der über diese garantierten Stunden hinaus geleisteten Arbeit**
- **Information über die Bezugszeiten und -tage, an denen der Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen werden kann**
- **Information über die Mindestankündigungsfrist, auf die der Arbeitnehmer vor Beginn einer Aufgabe Anspruch hat, und ggf. die Frist für die Absage dieser Aufgabe**

13. Angabe der Tarifverträge

14. **Identität der Sozialversicherungsträge, die die Sozialbeiträge um Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und einem gegebenenfalls vom Arbeitgeber gewährenten Sozialversicherungsschutz erhalten**

Der Zeitpunkt der Unterrichtung ist je nach Information unterschiedlich:

- Informationen 1. bis 7., 11. und 12.: Spätestens **innerhalb von sieben Kalendertagen** ab dem ersten Arbeitstag.
- Informationen 8. bis 10., 13. und 14. : Spätestens **innerhalb des ersten Monats** ab dem ersten tatsächlichen Arbeitstag.

Die Unterrichtung erfolgt in folgender Form:

- Individuelle schriftliche Informationen unter einem oder mehreren Dokumenten
- Abgabe auf Papier oder in elektronischer Form (unter Bedingungen)

Praxistipp:

Die oben genannten Informationen werden grundsätzlich im Arbeitsvertrag, im Letter of Intent oder in der Gehaltsabrechnung erwähnt. **Stellen Sie unbedingt sicher, dass damit alle notwendigen Informationen übermittelt werden.**

2022-07-29

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