

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 Plattformen.

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 Sozialversicherungsträger, die die Sozialbeiträge im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und einem gegebenenfalls vom Arbeitgeber gewährten 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