

Bonusvereinbarung in Frankreich: Vermeiden Sie die Fallstricke!

Arbeitsrecht



Laurie del Fabbro-Adam

Eine variable Vergütung im Arbeitsvertrag kann die Motivation von Mitarbeitern fördern und ist in Frankreich üblich. Sie muss jedoch eine Reihe von Bedingungen erfüllen, die von der Rechtsprechung aufgestellt wurden, andernfalls droht dem Arbeitgeber die Zahlung des Höchstbetrags der variablen Vergütung.

Eine weitere Veranschaulichung hierfür liefert das Urteil des Kassationsgerichts vom 7. Juni 2023.

Der Fall

Ein ehemaliger Arbeitnehmer eines französischen Unternehmens, das zu einem amerikanischen Konzern gehört, beruft sich auf die Unwirksamkeit des Provisionsplans, da dieser nur in Englisch verfasst ist.

Die Richter des Berufungsgerichts entscheiden, dass der Provisionsplan wirksam ist, da die Arbeitssprache im Unternehmen Englisch war und der E-Mail-Verkehr sowie die von dem ehemaligen Arbeitnehmer erstellten Dokumente in englischer Sprache sind.

Der Kassationshof folgt dieser Argumentation jedoch nicht und bekräftigt, dass der Provisionsplan in französischer Sprache abgefasst sein muss.

Praxistipps

- Wenn die Ziele üblicherweise in einer Fremdsprache festgelegt werden, denken Sie daran, den französischen Arbeitnehmern eine **Übersetzung in die französische Sprache** zur Verfügung zu stellen, und zwar auch dann, wenn die übliche Arbeitssprache Englisch ist. Eine Ausnahme ist möglich für ausländische Mitarbeiter.
- Sollte die Festlegung der Ziele einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen, muss die Zielvorgabe am



La Kanzlei

Anfang des jährlichen Bezugszeitraums dem Arbeitnehmer **schriftlich mitgeteilt** werden (siehe dazu auch unseren Artikel „Unterlassene Zielvorgabe: Schwere finanzielle Folgen drohen in Frankreich“).

Abgesehen von der Sprache und dem Zeitpunkt der Mitteilung der einseitig festgelegten Ziele müssen Sie auch sicherstellen, dass die variable Vergütung:

- auf objektiven und vom Willen des Arbeitgebers unabhängigen Faktoren beruht,
- das Geschäftsrisiko nicht auf den Arbeitnehmer abwälzt,
- auf realistischen und erreichbaren Zielen beruht, wobei die wirtschaftliche Lage des Berufssektors, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, seine Fähigkeiten und die ihm zur Verfügung stehenden Mittel berücksichtigt werden.

Kontaktieren Sie uns

2023-06-27

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