La Kanzlei

Die Bedeutung der französischen Sprache in Arbeitsdokumenten

Arbeitsrecht



Dr. Christophe Kühl

In einer globalisierten Arbeitswelt ist die Verwendung mehrerer Sprachen in international tätigen Unternehmen üblich. In Frankreich ist die Verwendung der französischen Sprache in Vertragsunterlagen jedoch meistens Pflicht. Eine englischsprachige Bonusvereinbarung kann unter Umständen teure Folgen haben, wie es ein jüngster Fall zeigt.

[1] Sachverhalt

In dem kürzlich vom französischen Kassationshof entschiedenen Fall handelt es sich um einen Mitarbeiter der französischen Niederlassung eines amerikanischen Unternehmens. Nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erhob der ehemalige Mitarbeiter Klage auf Nachzahlung variabler Vergütungsbestandteile. Er argumentierte, die Ziele, die für die Bestimmung dieser Vergütung notwendig waren, seien in Dokumenten festgelegt worden, die ausschließlich auf Englisch verfasst waren, was ihre Anwendbarkeit in Frage stellte.

[2] Rechtslage in Frankreich

Die Bedeutung der französischen Sprache im Arbeitskontext ist in der **Loi Toubon** verankert, die vorschreibt, **dass alle Arbeitsdokumente, die Verpflichtungen für den Mitarbeiter enthalten oder für die Ausführung des Vertrages notwendig sind, auf Französisch verfasst sein müssen**. Dies betrifft insbesondere Dokumente, die die Kriterien für die variable Vergütung festlegen. Ausnahmen gibt es nur für Dokumente, die aus dem Ausland stammen oder für Ausländer bestimmt sind, aber diese sind in einem engen Rahmen anwendbar.

[3] Entscheidungsrelevante Frage

In vorliegenden Fall stammten die Dokumente zwar von der amerikanischen Muttergesellschaft, wurden jedoch innerhalb der französischen Tochter verwendet und erfüllten somit nicht die

Anforderung, "aus dem Ausland erhalten" worden zu sein. **Sie hätten übersetzt werden müssen**, um den französischen Rechtsvorschriften zu entsprechen und gegenüber dem Arbeitnehmer Wirkung entfalten zu können.

Es sei nach Auffassung der Richter auch nicht relevant, ob im Unternehmen üblicherweise auf Englisch kommuniziert würde. Selbst wenn Mitarbeiter die englische Sprache beherrschen, hebt dies nicht die Anforderung auf, dass wesentliche Arbeitsdokumente auf Französisch verfügbar sein müssen.

4 Praxistipp

Es wird für Unternehmen mit Mitarbeitenden in Frankreich dringend empfohlen, alle wesentlichen Dokumente, insbesondere diejenigen, die die Arbeitsbedingungen und die Vergütung betreffen, ins Französische zu übersetzen (mehr dazu in unserem Merkblatt zu Anstellung von Arbeitnehmern in Frankreich). Diese Praxis sollte auch für Konzernkommunikationen gelten, die möglicherweise aus dem Ausland stammen, aber für in Frankreich ansässige Mitarbeiter bestimmt sind.

2023-10-24

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