

Frankreich: Mitarbeitende im Homeoffice können von einer Entschädigung ausgeschlossen werden

Arbeitsrecht



Emilie Vienne

Die Entwicklung des Homeoffice in Unternehmen wirft zahlreiche Fragen auf, insbesondere im Hinblick auf die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden.

Kürzlich präzisierte das französische Kassationsgericht (Cour de Cassation) den rechtlichen Rahmen weiter: Unternehmen sind berechtigt, eine sogenannte „Kantinentriegungsentschädigung“ ausschließlich jenen Mitarbeitenden zu zahlen, die in den Räumlichkeiten der Gesellschaft arbeiten, ohne zugleich verpflichtet zu sein, eine solche Entschädigung auch an Mitarbeitende im Homeoffice zu zahlen.

Grundsätzlich haben Mitarbeitende im Homeoffice dieselben Rechte wie diejenigen, die vor Ort arbeiten. Allerdings kann **unter bestimmten Umständen eine Differenzierung** vorgenommen werden:

Im vorliegenden Fall war in einer Betriebsvereinbarung eine „Kantinentriegungsentschädigung“ für Mitarbeitende vorgesehen, die in den Räumlichkeiten der Gesellschaft arbeiteten und aufgrund der Schließung der Betriebskantine während der Pandemie keine Mittagsverpflegung mehr hatten.

Ein Gewerkschaftsverband klagte daraufhin auf Auszahlung dieser Prämie auch an Homeoffice-Mitarbeitende, scheiterte damit jedoch schon in den zwei ersten Instanzen.

Die Gerichte argumentierten, dass die Situation der Mitarbeitenden im Homeoffice nicht mit der Situation der vor Ort arbeitenden Mitarbeitenden vergleichbar sei, da die „Kantinentriegungsentschädigung“ speziell dazu gedacht gewesen sei, den Verlust des Kantinenservices und damit einhergehende Mehrkosten für das Mittagessen zu kompensieren. In Hinblick auf die Mitarbeitenden im Home-Office seien durch die Kantinentriegung jedoch keine derartigen Mehrkosten entstanden, da diese die Kantine ohnehin nicht nutzten. **Somit durfte das**

Unternehmen hinsichtlich der „Kantinenschließungsentschädigung“ zwischen Homeoffice Mitarbeitenden und jenen, die in den Räumlichkeiten des Unternehmens arbeiten, unterscheiden.

Das Kassationsgericht bestätigte diese Auffassung und betonte, dass die Situation der im Homeoffice und der vor Ort arbeitenden Mitarbeitenden vorliegend objektiv unterschiedlich sei, weswegen die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sei.

Anmerkung:

Hinsichtlich der in französischen Unternehmen gängigen **Essensgutscheine** (titres-restaurant) darf umgekehrt nach der Stellungnahme des französischen Arbeitsministeriums und der Sozialversicherungsbehörde (URSSAF) zwischen Mitarbeitenden in Präsenz und solchen im Homeoffice nicht unterschieden werden: **Maßgeblich ist vielmehr, dass die Mahlzeiten während der Arbeitszeiten eingenommen werden.**

Zu dieser Frage hatte der Kassationshof jedoch bisher noch nie einen Fall zu entscheiden.

Der maßgebliche Unterschied dürfte aber darin bestehen, dass Essensgutscheine als reine Vergütungsleistung betrachtet wurden, während die Kantinenprämie als Entschädigung für die fehlende Kantinendienstleistung angesehen wird.

Praxistipp:

Je nach **Spezifität** einer etwaig vereinbarten Leistung, sollten Sie die Frage des Anwendungsbereichs in Bezug auf Homeoffice-Mitarbeitenden gegebenenfalls prüfen lassen.

[Kontaktieren Sie uns](#)

2024-06-21

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