La Kanzlei

# Das Vorgespräch vor einer Kündigung oder Disziplinarmaßnahme in Frankreich: Ablauf und praktische Hinweise

Arbeitsrecht



Emilie Vienne

## Vorab

In Frankreich ist vor dem Ausspruch einer Kündigung oder Disziplinarmaßnahme in der Regel ein Vorgespräch („entretien préalable“) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durchzuführen. Dieses Gespräch ist eine gesetzlich vorgesehene Schutzmaßnahme zugunsten der Arbeitnehmer.

Der französische Verfassungsrat (Conseil constitutionnel) hat am 19. September 2025 bestätigt, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, den Arbeitnehmer beim Vorgespräch ausdrücklich über ein Schweigerecht zu belehren.[1]

**Damit bleibt der etablierte Ablauf des französischen Kündigungs- und Disziplinarverfahrens unverändert bestehen.** Dieser ist – grob dargestellt – folgender:

1. **Einladung zum Vorgespräch**

Der Arbeitnehmer muss schriftlich, meist per Einschreiben mit Rückschein, zu einem Vorgespräch eingeladen werden. Die Einladung muss insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Anlass des Gesprächs,
- Ort und Datum,
- Hinweis auf das Recht des Arbeitnehmers, eine Begleitperson hinzuziehen.

2. **Durchführung des Gesprächs**

Das Gespräch kann frühestens am 6. Werktag nach Empfang der Einladung stattfinden.

Im Gespräch erläutert der Arbeitgeber die in Betracht gezogene Maßnahme (Kündigung oder Disziplinarmaßnahme) sowie die zugrunde liegenden Gründe. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, Stellung zu nehmen und Fragen zu stellen. Zu diesem Zeitpunkt darf noch keine Entscheidung getroffen worden sein.

3. **Nach dem Gespräch**

Erst nach Ablauf einer gesetzlich vorgeschriebenen Überlegungsfrist darf die Kündigung oder Disziplinarmaßnahme schriftlich ausgesprochen werden. In dem entsprechenden Schreiben müssen die Gründe präzise und ausführlich dargelegt werden.

**Praxistipps:**

- Führen Sie das Gespräch sachlich und transparent; eine Vorwegnahme der Entscheidung ist unbedingt zu vermeiden.
- Alle entscheidungsrelevanten Fakten sollten zur Sprache gebracht werden, da nur die im Vorgespräch genannten Gründe zur Rechtfertigung der Maßnahme herangezogen werden dürfen.

Weitere wichtige Hinweise zum Thema Kündigung finden Sie auf unserer Expertiseseite Kündigung von Arbeitnehmern nach französischem Recht oder in unserem Merkblatt zur Personenbedingten Kündigung in Frankreich.

Kontaktieren Sie uns

---

[1] Conseil constitutionnel, Entscheidung vom 19.09.2025, Nr. 2025-1160/1161/1162 QPC.

2025-11-11

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