La Kanzlei

Neuerungen im französischen Arbeitsrecht – Januar 2026

Arbeitsrecht



Mélanie Lidolff

Seit dem 1. Januar 2026 bringt das französische Gesetz zur Finanzierung der Sozialversicherung („Loi de financement de la sécurité sociale“) wichtige Änderungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Frankreich.

Unternehmen sollten die nachfolgenden Anpassungen besonders im Blick behalten:

1 Begrenzung der Dauer von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Ab dem 1. September 2026 darf ein erstmaliges ärztliches Attest für eine Krankschreibung höchstens 30 Tage umfassen. Verlängerungen benötigen eine explizite, medizinisch begründete Ausnahme.

Zudem sind künftig die Gründe für den Krankenschein im Attest der Krankenkasse mitzuteilen. Diese Änderungen zielen auf Missbrauchsvermeidung und Transparenz der sozialversicherungsrechtlichen Leistungen ab.

2 Erhöhung der Pauschalabgabe bei Aufhebungsverträgen und Versetzung in den Ruhestand

Ab dem 1. Januar 2026 erhöht sich die pauschale Abgabe für den Arbeitgeber auf die Entschädigung, die bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses („rupture conventionnelle“) oder bei der arbeitgeberseitigen Versetzung in den Ruhestand („mise à la retraite“) gezahlt wird.

Der Beitragssatz steigt in beiden Fällen von 30 □% auf 40□ %. Arbeitgeber müssen künftig also

deutlich höhere Sozialabgaben auf diese Entschädigungszahlungen einkalkulieren.

3 Einführung eines zusätzlichen Geburtsurlaubs für beide Eltern

Für Geburten oder Adoptionen ab dem 1. Januar 2026 besteht ab 1. Juli 2026 ein zusätzlicher Geburtsurlaub („congé supplémentaire de naissance“) für jeden Elternteil.

Die wichtigsten Eckpunkte, die noch durch ein Dekret bestätigt werden, sind:

- Dauer: 1 oder 2 Monate, nach Wunsch der Eltern. Inanspruchnahme auch in zwei Abschnitten möglich;
- Anspruch besteht im Anschluss zum Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub;
- Der Urlaub muss innerhalb von 9 Monaten nach der Geburt oder Adoption genommen werden;
- Die Sozialversicherung übernimmt die Entlohnung: Die Betroffenen erhalten 70 % des Nettoeinkommens im 1. Monat, 60 % im 2. Monat

4 Anpassung des Mindestlohns („SMIC“)

Der französische Mindestlohn steigt ab dem 1. Januar 2026 um 1,18 %. Das bedeutet:

- Neuer Brutto-Stundenlohn: 12,02 €
- Monatlicher Brutto-Vollzeitlohn: 1.823,03 € (entspricht ca. 1.443,11 € Netto)

5 Neue Sanktionsregelung für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Unternehmen mit mindestens 300 Beschäftigten sind verpflichtet, Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu verhandeln. Bei unterlassener Verhandlung gelten ab dem 1. Januar 2026 Sanktionsmöglichkeiten.

6 Aussetzung der Rentenreform bis mindestens 2028

Das Rentenalter bleibt vorerst unverändert bei 62 Jahren und 9 Monaten.

Auch die erforderliche Versicherungsdauer von 170 Quartalen wird bis 2028 nicht erhöht. Die temporäre Aussetzung gilt für Renten, die ab dem 1. September 2026 in Anspruch genommen werden.

Das französische Arbeitsrecht bleibt spannend!

La Kanzlei

Bei Fragen zu den neuen sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen oder zu deren Auswirkungen auf Ihr Unternehmen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

2026-01-16

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