

Frankreich: Falscher Tarifvertrag – Auswirkung auf die Tagespauschale

Arbeitsrecht



Laurie del Fabbro-Adam

Welcher Tarifvertrag gilt, richtet sich nach der in Frankreich ausgeübten Haupttätigkeit? Die Bestimmung des Tarifvertrags ist ein sehr wichtiger Schritt: wenn sich herausstellt, dass in Wirklichkeit ein anderer Tarifvertrag angesichts der Haupttätigkeit der Gesellschaft anwendbar ist, haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, die für sie günstigeren Bestimmungen zwischen den beiden Tarifverträgen „herauszupicken“.

Dies geht z. B. aus dem Urteil vom 25. März 2026 hervor, in dem der französische Kassationshof die Folgen der Anwendung eines falschen Tarifvertrags auf die Tagespauschale darlegt.

Ein Arbeitgeber hat auf Grundlage des Tarifvertrags der Planungsbüros, beratenden Ingenieure, Beratungsfirmen eine Tagespauschale von 218 Tagen angewendet. Das Problem: Die Haupttätigkeit der Gesellschaft fiel eigentlich unter den Tarifvertrag für den Großhandel, der die Tagespauschale auf 214 Tage begrenzt.

Eine ehemalige Arbeitnehmerin fordert vor dem Arbeitsgericht die Bezahlung von Überstunden und stellt dabei die Wirksamkeit ihrer Tagespauschale in Frage.

Der französische Kassationshof bestätigt in einem Urteil vom 25. März 2026 die Gültigkeit der Tagespauschale, da der tatsächlich anwendbare Tarifvertrag die Anwendung dieser Arbeitszeitgestaltung vorsah und die Tagespauschale ausdrücklich im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin erwähnt wurde: Die gesetzlichen Voraussetzungen waren somit erfüllt.

Dagegen erkennt der Kassationshof der Arbeitnehmerin den Anspruch auf die Zahlung von 4 über die im Tarifvertrag für den Großhandel vorgesehene Obergrenze von 214 Tagen hinaus gearbeiteten Tagen mit Zuschlag zu.

! Vorsicht jedoch: Das Ergebnis wäre ganz anders ausgefallen, wenn der tatsächlich anwendbare

Tarifvertrag die Tagespauschale nicht zugelassen hätte. Ohne kollektive Vereinbarung hätte eine der gesetzlichen Voraussetzungen gefehlt, wodurch die Tagespauschale unwirksam geworden wäre und u. a. ein Anspruch auf die Bezahlung von Überstunden für die letzten drei Jahre entstanden wäre.

Praxistipps

- Die Prüfung des geltenden Tarifvertrags muss bereits bei der Einstellung des ersten Arbeitnehmers in Frankreich erfolgen (siehe unser [Merkblatt zur Einstellung von Arbeitnehmern in Frankreich](#)).
- Diese Prüfung muss aktualisiert werden, sobald sich die in Frankreich ausgeübte Haupttätigkeit ändert. Werden mehrere Tätigkeiten ausgeübt, wird die Haupttätigkeit nach der Rechtsprechung wie folgt bestimmt:
 - Bei einer industriellen Tätigkeit gilt als Haupttätigkeit diejenige, in der die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind,
 - bei einer gewerblichen Tätigkeit ist die Haupttätigkeit diejenige, die den höchsten Umsatz erzielt.

2026-04-28

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