La Kanzlei

Feiertage für die in Frankreich tätigen Mitarbeiter

Arbeitsrecht

Übersicht

1. Sind Feiertage de facto arbeitsfreie Tage?
2. Können Sie von einem Mitarbeiter verlangen, dass er an einem Feiertag arbeitet?
3. Was passiert, wenn der Mitarbeiter sich weigert, an einem Feiertag zu arbeiten?
4. Was passiert, wenn der Feiertag an einem ohnehin arbeitsfreien Tag ist?
5. Kann eine Mitarbeiterin im Mutterschaftsurlaub für einen Feiertag ihre normale Vergütung verlangen?
6. Wie werden gearbeitete Feiertage vergütet?
7. Wie wird ein Feiertag vergütet, wenn nicht gearbeitet wird?
8. Was ist ein Brückentag? Müssen Brückentage gewährt werden?
9. Kann man die Brückentage später kompensieren?
10. Welche Feiertage werden in Frankreich für 2025 anerkannt?

https://www.youtube.com/embed/_iuYKIXm5oc

1 Sind Feiertage de facto arbeitsfreie Tage?

Artikel L.3133-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches listet die in Frankreich anerkannten Feiertage auf (u.a. Neujahr, Christi Himmelfahrt, Weihnachten, usw.).

Abgesehen vom 1. Mai sind diese nicht zwingend einzuhalten: Es sind sog. „normale Feiertage“ (jours fériés ordinaires).

Je nach Tätigkeitsbranche und Region kommen weitere zusätzliche, gesetzlich nicht allgemein anerkannte Feiertage in Betracht:

- Karfreitag und der 26. Dezember in den Departements Haut-Rhin, Bas-Rhin und Moselle;
- Tag der Abschaffung der Sklaverei in den Übersee-Departements (je nach Departement unterschiedlich);
- St. Eligius (Saint-Eloi) am 01. Dezember in einigen Unternehmen/Branchen der Metallwirtschaft.

2 Können Sie von einem Mitarbeiter verlangen, dass er an einem Feiertag arbeitet?

Mitarbeiter können an allen „normalen“ Feiertagen arbeiten, es sei denn, der anwendbare Tarifvertrag oder besondere Übungen auf Betriebs- oder Branchenebene verbieten es.

Der 1. Mai hingegen ist ein Pflichtfeiertag, es sei denn, Ihr Unternehmen verfügt über eine besondere mit Ihrer Tätigkeit zusammenhängende Ausnahmebefugnis (wenn Sie z.B. im Bereich des Transports, der Krankenhäuser, der Hotels oder der Überwachung tätig sind).

Minderjährige Arbeitnehmer dürfen in der Regel an keinem Feiertag arbeiten.

3 Was passiert, wenn der Mitarbeiter sich weigert, an einem Feiertag zu arbeiten?

Am 1. Mai dürfen sich die Mitarbeiter grundsätzlich weigern zu arbeiten, es sei denn es handelt sich um Mitarbeiter, die von den zuvor genannten Ausnahmen betroffen sind.

An den weiteren Feiertagen und solange keine tarifvertragliche Vorschrift und keine besondere Übung den Feiertag vorsieht, können Sie von den Mitarbeitern verlangen, dass sie (gegen Auszahlung der eventuellen Zuschläge wegen der Arbeit an einem Feiertag) arbeiten.

Erscheint der Mitarbeiter nicht bei der Arbeit, so kann dies als ungerechtfertigte Abwesenheit gelten und das Gehalt kann entsprechend um 1 Tag reduziert werden. Je nach Fall und wenn Sie eine Abwesenheit an jenem Tag ausdrücklich verboten haben, kann dies auch als Kündigungsgrund dienen.

4 Was passiert, wenn der Feiertag an einem ohnehin arbeitsfreien Tag ist?

2020 wird z.B. der 15. August (Mariä Himmelfahrt, in ganz Frankreich Feiertag) an einen Wochenendtag gefeiert.

Dies hat keinen Einfluss: Weder auf die gewährleistete Ruhezeit der Mitarbeiter noch auf ihr Gehalt. Der betroffene Tag ist dann ein Wochenendtag, gleichgültig ob es darüber hinaus einen gesetzlich anerkannten Feiertag gibt.

5 Kann eine Mitarbeiterin im Mutterschaftsurlaub für einen Feiertag ihre normale Vergütung verlangen?

Während des Mutterschaftsurlaubs übernimmt die Krankenkasse (und manchmal, bis zu einem gewissen Anteil, der Arbeitgeber) die Zahlung des Gehalts. Es wird nicht mehr von einem Gehalt per se sondern von einer Entschädigung nach Tagessatz gesprochen.

Die Höhe dieser Entschädigung wird nach Kalendertagen berechnet, so dass Wochenendtage und Feiertage ohnehin miteinbezogen werden. Da Feiertage nicht zusätzlich vergütet werden, kann die Mitarbeiterin während ihres Mutterschaftsurlaubs keine zusätzliche Vergütung verlangen.

6 Wie werden gearbeitete Feiertage vergütet?

Solange im Tarifvertrag keine besondere Regel wie z.B. die Anwendung eines Zuschlags vorgesehen ist, hat der Mitarbeiter für gearbeitete „normale“ Feiertage keinen Anspruch auf eine spezifische Zahlung. Sein Gehalt wird weiterhin wie üblich berechnet und ausgezahlt.

Beim 1. Mai wird das Gehalt allerdings folgendermaßen berechnet: Der Arbeitstag wird aufgewertet (valorisation) und der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf eine Verdoppelung seines täglichen Satzes. Dies leitet sich aus den Vorschriften des Artikels L.3133-6 des französischen Arbeitsgesetzbuches ab.

7 Wie wird ein Feiertag vergütet, wenn nicht gearbeitet wird?

Die „normalen“ Feiertage werden weiterhin normal vergütet, wenn nicht gearbeitet wird.

Artikel L.3133-3 des französischen Arbeitsgesetzbuches sieht vor, dass Mitarbeiter, die 3 Monate oder länger im Unternehmen sind, nicht von einer Gehaltsminderung betroffen sein sollen, wenn sie an einem Feiertag nicht gearbeitet haben. Die Literatur nimmt außerdem an, dass dieses Prinzip der Aufrechterhaltung des Gehalts auch bei Mitarbeitern mit weniger als 3 Monaten

Betriebszugehörigkeit anwendbar ist.

Wurde am 1. Mai nicht gearbeitet, so sollen alle Mitarbeiter -gleichgültig, wie lange sie schon im Unternehmen tätig sind- weiterhin normal vergütet werden.

8 Was ist ein Brückentag? Müssen Brückentage gewährt werden?

Brückentage werden in Frankreich als „ponts“ bezeichnet. Es handelt sich um die Tage, die zwischen einem Feiertag und einem ohnehin arbeitsfreien Tag liegen. In Frankreich werden diese Brückentage so gut wie automatisch von den Mitarbeitern genutzt.

Theoretisch gibt es für den Arbeitgeber aber keine Pflicht die Brückentage im Unternehmen zu organisieren: Es bleibt jedem Arbeitnehmer frei zu entscheiden, ob er an einem Brückentag einen Tag Urlaub nehmen möchte oder nicht.

Je nach betrieblicher Übung kann es sein, dass Sie den einen oder anderen Brückentag zusätzlich zu den Urlaubstagen gewähren müssen. Eine solche Übung kann unter Beachtung einer ausreichenden Informationsfrist aufgehoben werden. Bei Bedarf können wir Ihnen dabei helfen.

9 Kann man die Brückentage später kompensieren?

Angenommen, der Arbeitgeber hat einen Brückentag gewährt, so kann er diesen nicht gearbeiteten Tag nicht von dem Urlaubstagen-Saldo der Mitarbeiter abziehen.

10 Welche Feiertage werden in Frankreich für 2025 anerkannt?

	Anzahl der Arbeitstage				
	Werktage	Wenn Ihr Unternehmen samstags und sonntags geschlossen bleibt	Wenn Ihr Unternehmen sonntags und montags geschlossen bleibt	**Anzahl der Feiertage**	**Betroffene Feiertage**
Januar 25	27	22	22	1	01/01/2025: Neujahr
Februar 25	24	20	20	0	
Mär 25	26	21	21	0	
April 25	26	21	22	1	21/04/2025: Ostern
Mai 25	27	19	19	3	01/05/2025: Tag der Arbeit 08/05/2025: Ende des 2. Weltkriegs 29/05/2025: Christi Himmelfahrt
Juni 25	25	20	20	1	09/06/2025: Pfingstmontag
Juli 25	27	22	23	1	14/07/2025: Nationalfeiertage
August 25	26	20	21	1	15/08/2025: Maria Himmelfahrt
September 25	26	22	22	0	
Oktober 25	27	23	23		
November 25	25	19	19	2	01/11/2025 (Samstag): Allerheiligen 11/11/2025: Ende des 1. Weltkrieges
Dezember 25	27	22	22	1	25/12/2025: Weihnachten

Aufgepasst! Die angegebenen Daten gelten für Kontinentalfrankreich und für die allgemein gesetzlich anerkannten Feiertage. Für die Übersee-Departements und die Departements Bas-Rhin, Haut-Rhin und Moselle, beachten Sie die Besonderheiten unter Ziffer 1.

2025-01-15

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