

Betriebsbedingte Kündigungen in Frankreich

Béatrice-Anne Kintzinger, LL.M.
Avocat à la Cour

Bérénice Alisch, LL.M.
Avocat à la Cour

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Köln
+49 (0) 221 139 96 96 0

www.qivive.com

kintzinger@qivive.com
alisch@qivive.com

Ihre Referentinnen



La Kanzlei



Béatrice-Anne Kintzinger, LL. M.

Avocat à la Cour

Béatrice-Anne Kintzinger berät im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Sie vertritt deutsch- und englischsprachige Unternehmen sowie deren Tochtergesellschaften vor allen französischen Arbeitsgerichten, insbesondere zum Thema Restrukturierung.



Bérénice Alisch, LL. M.

Avocat à la Cour

Bérénice Alisch ist insbesondere im kollektiven Arbeitsrecht spezialisiert. Sie berät und begleitet Mandanten bei Restrukturierungsmaßnahmen, Massenkündigungsverfahren und der Ausarbeitung von Sozialplänen.

- Eine der führenden Kanzleien im deutsch-französischen Wirtschaftsverkehr
- Über 20 zweisprachige Rechtsanwälte und Avocats
- Beratung in allen Fragen des französischen Wirtschaftsrechts
- Büros in Köln | Paris | Lyon



- Die Kündigung sollte begründet sein
- Das Kündigungsverfahren muss eingehalten werden
- Die Kündigung bringt Kosten mit sich

Die Kündigung sollte begründet sein



Der Kündigungsgrund

- darf nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen ("motif non inhérent à la personne du salarié").
- muss aus dem Abbau oder der Umwandlung der Arbeitsstelle oder aus einer vom Arbeitnehmer abgelehnten wesentlichen Veränderung des Arbeitsvertrages herrühren.
- muss auf einer der 4 folgenden Ursachen beruhen:
 - Wirtschaftliche Schwierigkeiten
 - Technologische Veränderungen
 - Notwendige Umstrukturierung, um die Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten
 - Tätigkeitseinstellung

Zudem muss schriftlich nachweisbar sein, dass **keine andere Stelle im Unternehmen bzw. in Schwestergesellschaften in Frankreich** angeboten werden konnte.

- Sozialauswahl!

Seit Dezember 2016

Klarere Definition der wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch Eingrenzung des Beobachtungszeitraums:

Ein deutlicher Auftrags- oder Umsatzrückgang wird festgestellt, sofern er im Vergleich zu demselben Zeitraum im Vorjahr vorliegt.

Größe des Unternehmens	Beobachtungszeitraum
< 11 Arbeitnehmer	1 Quartal
≥ 11 Arbeitnehmer < 50 Arbeitnehmer	2 aufeinanderfolgende Quartale
≥ 50 Arbeitnehmer < 300 Arbeitnehmer	3 aufeinanderfolgende Quartale
≥ 300 Arbeitnehmer	4 aufeinanderfolgende Quartale

Auch **andere Wirtschaftsindikatoren** werden berücksichtigt:

- Betriebsverluste
- Verschlechterung der Liquiditätslage
- Verschlechterung des Bruttobetriebsergebnisses

Seit September 2017 muss die Begründung nur noch die französischen Unternehmen betreffen:

- Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten müssen nicht mehr den gesamten Tätigkeitsbereich der Gruppe betreffen, zu welchem das Unternehmen gehört, sondern nur das Unternehmen selbst oder eventuelle französische Schwesterunternehmen.
- Es reicht aus, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens selbst, bzw. eventueller französischen Schwesterunternehmen aufrecht erhalten werden soll.

Das Risiko der Arbeitgebererschaft: Haftung der deutschen Muttergesellschaft

Jungheinrich-Rechtsprechung

- Cour de cassation, chambre sociale, 18. Januar 2011
- 2 Hauptaspekte:
 - Haftung der Muttergesellschaft gegenüber den Mitarbeitern
 - Wesentliche Einschränkung der Möglichkeiten, eine betriebsbedingte Kündigung zu begründen

Allerdings:

- 2014 schien der Kassationshof seine sehr kritisierte Rechtsprechung einzuschränken und entschied, dass „ein Unternehmen (...) nur dann als Arbeitgeber anzusehen ist, wenn eine über die notwendige Koordinierung wirtschaftlicher Handlungen zwischen Unternehmen einer selben Unternehmensgruppe hinausgehende Beherrschung vorliegt, die zu einer Vermischung von Interessen, Aktivitäten und Unternehmensführung führt und somit eine Einmischung in der wirtschaftlichen und sozialen Unternehmensführung erkennen lässt“ (Molex Entscheidung)
- Juli 2016: Die bisher aufgestellten Grundsätze bzw. Indizien der Mitarbeitergeberschaft (juristische Unterordnung; Vermischung der Interessen, der Aktivitäten und der Unternehmensführung) sind nach wie vor zu berücksichtigen, allerdings wird nun im Detail verlangt, dass diese Indizien eine Einmischung in die finanziellen und sozialen Abläufe der Tochtergesellschaft darstellen sollen.
- Mai 2018: Eine Mitarbeitergeberschaft wird von den Richtern in 2 Fällen abgelehnt, weil der Tochtergesellschaft Entscheidungsbefugnisse im Bereich der Rechnungsführung, der Personalverwaltung nichtleitender Angestellter, der Einhaltung der rechtlichen Vorschriften und der Produktionsabläufe verblieben ⇒ Bestätigung des Ausnahmecharakters der Mitarbeitergeberschaft

Konkret wird weiterhin empfohlen: E-Mail-Format, Unterschriften, keine ScheinGF in Frankreich

Das Kündigungsverfahren muss eingehalten werden

NB: Anwendungsbereich des Kündigungsschutzes in Frankreich

- Unabhängig von der Mitarbeiteranzahl
- Voraussetzung: Vorliegen eines unbefristeten Vertrages

- Kleine Restrukturierung: 1 bis 9 Mitarbeiter sind innerhalb von 30 Tagen betroffen
- Große Restrukturierung: Ab 10 betroffenen Mitarbeiter innerhalb von 30 Tagen

NB: Ausdehnung des ausschlaggebenden Zeitraums für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern

- Zeitraum der letzten 3 und kommenden 3 Monate: Jede neue Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, die innerhalb einer Frist von 3 Monaten beabsichtigt ist, löst die Anwendung der Vorschriften zur großen Restrukturierung aus, wenn die Kündigung von insgesamt mehr als 10 Arbeitnehmern in den 3 davor aufeinander folgenden Monaten ausgesprochen worden ist, ohne die Zahl von 10 Arbeitnehmern innerhalb einer Frist von 30 Tagen erreicht zu haben.
- Zeitraum des letzten Kalenderjahres und des ersten Quartals des aktuellen Kalenderjahres: Jede neue Kündigung, die innerhalb des ersten Quartals eines Jahres aus wirtschaftlichen Gründen beabsichtigt ist, löst die Anwendung der Vorschriften zur großen Restrukturierung aus, wenn die Kündigung von insgesamt mehr als 18 Arbeitnehmern im letzten Kalenderjahr ausgesprochen worden ist, ohne den Vorschriften der großen Restrukturierung zu unterliegen.

i. Kündigung von weniger als 10 Mitarbeitern

Detailliertes Verfahren für eine Einzelkündigung oder eine kollektive Kündigung, die weniger als 10 Mitarbeiter betrifft.

Wenn das Unternehmen Personalvertreter (ab 11 Mitarbeitern) einen "Conseil social et économique" hat, dann muss diese Instanz vorab angehört werden. Die Stellungnahme muss innerhalb eines Monats abgegeben werden.

ii. Kündigung von 10+ Mitarbeitern

- Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern
- Unternehmen mit 50 Mitarbeitern oder mehr:
 - mind. 2 Versammlungen mit dem Betriebsrat (« Comité social et économique »), bzw. 3, wenn der Betriebsrat einen Steuerberater beauftragt
 - Zweck: Ausführliche Information der Betriebsratsmitglieder und Besprechung ihrer Anregungen, aber keine Mitbestimmung
 - Keine Einzelgespräche mit den Mitarbeitern (bis auf die geschützten Mitarbeiter)
 - Abschaffung des Mobilitätsfragebogens

- Sozialplan: Ab 50 Mitarbeitern
- Reform vom 14. Juni 2013: Der Sozialplan muss nicht mehr mit Anhörung des Betriebsrats erfolgen, sondern kann entweder
 - mit den Gewerkschaften verhandelt werden
 - oder einseitig vom Arbeitgeber erstellt werden.

Diese Etappen bleiben von der Einführung des "Conseil social et économique" unberührt

Vorteil: Beschleunigung des Verfahrens (früher konnte der Betriebsrat die Umstrukturierung durch zusätzliche Fragen wesentlich verzögern), mehr Legitimität für den mit den Gewerkschaften verhandelten Sozialplan

- Prüfung des Verfahrens und der vorgeschlagenen Maßnahmen, bzw. des Sozialplans durch die Arbeitsverwaltung (Kontrolle mehr oder weniger intensiv, je nachdem ob der Sozialplan einseitig oder nach Verhandlungen mit den Gewerkschaften entstanden ist)
- Kündigung erst mindestens 30 Tage nach Genehmigung des Sozialplans durch die Arbeitsverwaltung

Die Kündigung bringt Kosten mit sich



La Kanzlei

Wenn die Kündigung begründet ist:

- Gehalt während der Kündigungsfrist
- Urlaubsabgeltungsanspruch
- Kündigungsentschädigung: Die für den Mitarbeiter günstigere zwischen der
 - tarifvertraglichen Kündigungsentschädigung: Berechnungsmodalitäten variieren je nach Tarifvertrag, der Anspruch entsteht meistens ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit;
 - oder der gesetzlichen Kündigungsentschädigung seit dem 24.09.2017:
 - Der Anspruch entsteht bereits ab 8 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
 - 1/4 des Monatsgehalts pro Betriebszugehörigkeitsjahr für die ersten 10 Jahre; 1/3 des Monatsgehalts ab dem 11. Jahr
 - Frei von Steuern und Sozialabgaben bis zu 82.272 €
- Eventuell: Finanzierung eines Urlaubs zur beruflichen Wiedereingliederung

Wenn die Kündigung unbegründet ist: Risikokosten im Falle einer Klage

⇒ i. d. R. Schadensersatz wegen unbegründeter Kündigung und keine Wiedereinstellung

Bisherige Rechtslage: Der Schadensersatz wurde von den Richtern nach freiem Ermessen festgelegt

- Nur ein Maßstab: Eine Untergrenze von 6 Monaten für Mitarbeiter mit mehr als 2 Jahren Betriebszugehörigkeit, die von größeren Betrieben (über 10 Mitarbeiter) entlassen wurden
- Problem der Unvorhersehbarkeit: Große Schwankungen zwischen den verschiedenen Gerichten

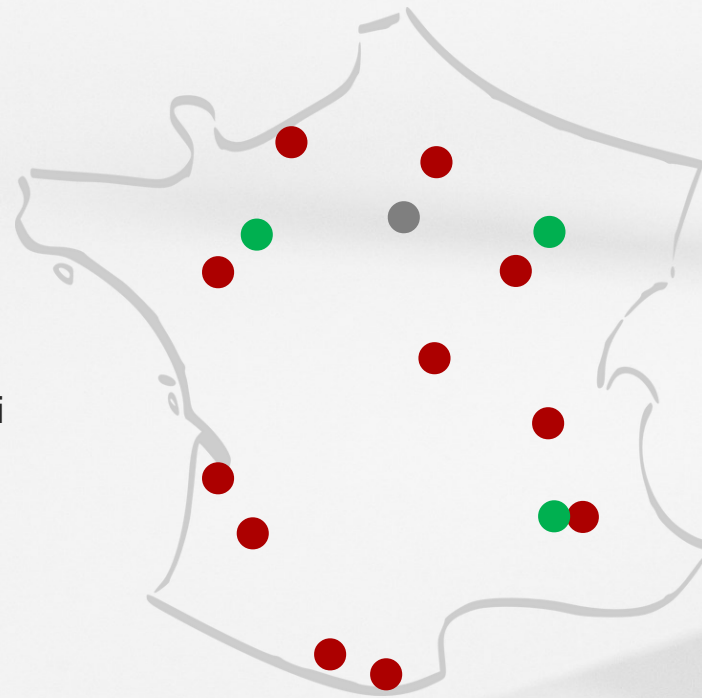
Seit 24. September 2017

Deckelung des Schadensersatzes L.1235-3 des frz. Arbeitsgesetzbuches

- Die Untergrenzen variieren je nach Größe des Betriebs
- Die Obergrenzen gelten für alle Unternehmen gleich: Bis zu 20 Monatsgehälter nach 29 Jahren

Aber: Erste Urteile von Arbeitsgerichten stellen diese Deckelung in Frage!

- Artikel 24 der europäischen Sozialcharta und Artikel 10 des ILO-Übereinkommens Nr. 158 setzen eine adäquate Entschädigung voraus
- Direkte Anwendung des ILO-Übereinkommens Nr. 158 in Frankreich wurde bereits 2006 bestätigt: Urteil CNE vom 29. März 2006 der Sozialkammer des Kassationshofes
⇒ Neue Ära der Rechtsunsicherheit: Bisher haben die Arbeitsgerichte in Troyes, Amiens, Lyon, Grenoble, Angers und Agen die systematische Anwendung der Deckelung abgelehnt



Stellungnahme des Kassationshofes am 17. Juli 2019: Die Deckelung ist gültig.

Jedoch geben einige Arbeitsgerichte keine Ruhe: Grenoble am 22. Juli 2019 und Troyes am 29. Juli 2019 haben erneut die Deckelung nicht angewendet.

Berufungsgericht Paris und Reims: je nach Fall... Nun warten wir auf die Entscheidung des Kassationshofs bis Ende 2020...

- ⇒ ACHTUNG: Sonderkündigungsschutz
(*Arbeitsunfälle, Arbeitnehmervertreter, etc.*)
- ⇒ Anfechtung: 1 Jahr ; Gehälter 3 Jahre

- Analysieren Sie die wirtschaftliche Lage
- Erstellen Sie eine Sozialauswahl
- Suchen Sie (nachweislich) nach einer Weiterbeschäftigungsstelle im Konzern Frankreich
- Planen Sie Kosten und Timing für die Kündigung
- Denken Sie immer an besonderen Kündigungsschutz, Tarifvertrag, Krankschreibungen usw.

MERCI

Béatrice-Anne Kintzinger, LL.M.
Avocat à la Cour

Bérénice Alisch, LL.M.
Avocat à la Cour

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Köln
+49 (0) 221 139 96 96 0

www.qivive.com

kintzinger@qivive.com
alisch@qivive.com

Wir freuen uns immer über
Feedback, fotografieren Sie
dafür einfach diesen Code:

