

Der Arbeitsvertrag in Frankreich

Worauf Sie unbedingt achten sollten!

Anne Brion, LL.M.
Avocat à la Cour
Rechtsanwältin

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Köln
+49 (0) 221 139 96 96 0
www.qivive.com

brion@qivive.com

Ihre Referentin



Anne Brion, LL.M.

Avocat à la Cour | Rechtsanwältin

Anne Brion berät unsere deutsch-sprachigen Mandanten in allen Fragen des individuellen französischen Arbeitsrechts, speziell in der Gestaltung von Arbeitsverträgen (Vertriebsmitarbeiter, VRP etc.). Sie vertritt unsere Mandanten vor allen Arbeitsgerichten in Frankreich.

- Eine der führenden Kanzleien im deutsch-französischen Wirtschaftsverkehr
- Über 25 zweisprachige Rechtsanwälte und Avocats
- Beratung in allen Fragen des französischen Wirtschaftsrechts
- Büros in Köln | Paris | Lyon



Die Themen

- Die Rahmenbedingungen
- Die Verhandlung
- Der Arbeitsvertrag

Muss ich eine Gesellschaft in Frankreich gründen?

- Arbeitsvertrag kann mit der deutschen Gesellschaft abgeschlossen werden
- Betriebsstätte vermeiden

Welches Recht ist auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden?

Die zwingenden Vorschriften des französischen Rechts sind einzuhalten, wenn die Tätigkeit hauptsächlich in Frankreich erbracht wird: u.a. Regelungen der Arbeitszeit, Feiertage, Jahresurlaub, Mindestlohn und Vergütung für Überstunden, Kündigungsschutz (= ca. 90 % des fr. Arbeitsrechts).

Ist ein Tarifvertrag anzuwenden?

- Tarifverträge (conventions collectives) werden auf
 - nationaler,
 - regionaler,
 - oder betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung)zwischen Arbeitgeber(verbänden) und Gewerkschaften geschlossen.
- *Erga omnes*-Effekt (nahezu alle Tarifverträge sind in Frankreich allgemeinverbindlich)
- Den anwendbaren Tarifvertrag richtig festlegen

Welche Kosten kommen auf mich zu?

- Gehaltshöhe (tarifvertragliche Mindestlöhne und gesetzlicher Mindestlohn)
- Sozialversicherungsbeiträge in Frankreich
 - Arbeitgeberanteil: Ca. 42 % des Gehalts (keine Beitragsbemessungsgrenze)
 - Arbeitnehmeranteil: Ca. 22 %
 - Lohnsteuerabzugsverfahren seit Januar 2019

Was ist bei der Gehaltsverhandlung zu beachten?

- Nettolohn = Bruttogehalt minus Sozialabgaben
- Tarifvertragliche Mindestlöhne und gesetzlicher Mindestlohn (für 2021: 1.554,58 €), Tarifvertragliche Prämien?
- Fixgehalt und variabler Anteil

Wie ist der Mitarbeiter einzustufen?

- Arbeiter (ouvrier) / Normaler Angestellter (employé)
 - Facharbeiter / Techniker (agent de maîtrise / techniciens)
 - Leitender Angestellter (cadre) – Leitender Angestellter oberster Stufe (cadre dirigeant)
- Einstufung hat insb. Auswirkungen auf die Dauer der Probezeit und der Kündigungsfrist, den einzuhaltenden Mindestlohn, die Höhe der Kündigungsentschädigung

Welche Sprache für die Kommunikation?

Sprachschutzgesetz Toubon: Frz. Sprache für alle Dokumente aus dem Arbeitsverhältnis

Wann ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig?

Nur wenn ein Befristungsgrund vorliegt, wie z. B.:

- Ersetzung eines bestimmten Arbeitnehmers
- Vorübergehende Steigerung der Unternehmenstätigkeit, u. a. Ausführung besonderer Aufträge, Eintritt außergewöhnlicher Exportbestellungen, Anfall dringend notwendiger Arbeiten aus Sicherheitsgründen
- Einstellung zu saisonbedingter Beschäftigung oder im Rahmen eines anerkannten Branchenbrauchs

Viele Risiken und Nachteile:

Bei Beendigung ohne Fortsetzung hat der Mitarbeiter in den meisten Fällen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung von 10 % des Bruttogesamtgehalts.

Wie lange ist die Probezeit?

Kategorie	Maximale Dauer der Probezeit	Maximale Dauer der Probezeit inkl. Verlängerung
Arbeiter (<i>ouvriers, employés</i>)	2 Monate	4 Monate
Facharbeiter und Techniker (<i>techniciens, agents de maîtrise</i>)	3 Monate	6 Monate
Leitende Angestellte (<i>cadres</i>)	4 Monate	8 Monate

⇒ Verlängerung nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich: Wenn im Tarifvertrag und im Arbeitsvertrag vorgesehen und ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers vorliegt

Wie kann die Arbeitszeit gestaltet werden?

- 35-Stunden-Woche + Überstunden: Für alle Mitarbeiter außer Cadres dirigeants und VRP (voyageurs, représentants et placiers)
 - Höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit: 48 Stunden (oder 44 Stunden durchschnittlich in 12 aufeinanderfolgenden Wochen)
 - Höchstzulässige tägliche Arbeitszeit: 10 Stunden
 - Höchstzulässige Einsatzbereitschaft: 13 Stunden
 - Tägliche Ruhezeit: 11 Stunden
 - Wöchentliche Ruhezeit: mind. 35 aufeinanderfolgende Stunden inkl. Sonntag
- Lohnzuschlag (25 % bis zur 43. Stunde und 50 % ab der 44. Stunde) oder Ausgleichsruhezeit (125 % pro Überstunde bis zur 43. Stunde und 150 % pro Überstunde ab der 44. Stunde)
- Tagespauschale für autonome leitende Angestellte und autonome Mitarbeiter

MERCI

Anne Brion, LL.M.
Avocat à la Cour
Rechtsanwältin

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Köln
+49 (0) 221 139 96 96 0
www.qivive.com

brion@qivive.com