

# 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](http://www.qivive.com)

[brion@qivive.com](mailto: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 20 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



qivive

La Kanzlei

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](http://www.qivive.com)

[brion@qivive.com](mailto:brion@qivive.com)

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

