

Die Kündigung eines Mitarbeiters in Frankreich – Worauf ist zu achten?

Emilie Wider
Partner / Associée
Avocate à la Cour

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

wider@qivive.com

Ihre Referentin



Emilie Wider

Avocate à la Cour

Emilie Wider leitet das Arbeitsrechtsdezernat unserer Kanzlei. Sie berät deutsche und französische Unternehmen sowohl im individuellen als auch im kollektiven französischen Arbeitsrecht. Darüber hinaus vertritt sie 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



1. Der Kündigungsgrund
2. Das Verfahren und die Kosten
3. Die Aufhebung als Alternative

Zwei mögliche Ausrichtungen:

- **Personenbedingte** Kündigung
- **Betriebsbedingte** Kündigung

Die Begründung der betriebsbedingten Kündigung

Der Kündigungsgrund muss auf einer der 4 folgenden Ursachen beruhen:

- Wirtschaftliche Schwierigkeiten
- Technologische Veränderungen
- Notwendige Umstrukturierung, um die Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten
- Tätigkeitseinstellung

Auswirkung der großen Arbeitsrechtsreformen 2017 und 2018

- Die Bewertung der Ursachen erfolgt nur noch auf nationaler Ebene
- 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.

Die Begründung der betriebsbedingten Kündigung

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

Die Begründung der personenbedingten Kündigung

Wie begründet man eine personenbedingte Kündigung in Frankreich?

- Verhalten des Mitarbeiters
- Arbeitsunfähigkeit
- Unzureichende Ergebnisse etc.

Wie weit kann die Begründung einer personenbedingten Kündigung zurückliegen?

Das Kündigungsverfahren muss innerhalb von zwei Monaten nach Entdeckung des Kündigungsgrundes (Verschulden) eingeleitet werden:

- Zeitpunkt des Vorgesprächs ausschlaggebend
- Bereits das Entdecken des Kündigungsgrundes durch den Vorgesetzten lässt die Frist beginnen

Die Begründung der personenbedingten Kündigung

Gibt es verschiedene Stufen?

Ja:

- Fristgerechte Kündigung (*cause réelle et sérieuse*): Einhaltung einer Kündigungsfrist, Zahlung einer Kündigungsentschädigung
- Fristlose Kündigung wegen eines schwerwiegenden Fehlers (*faute grave*): Keine Kündigungsfrist, keine Kündigungsentschädigung
- Fristlose Kündigung wegen Schädigungsabsicht (*faute lourde*): Sehr selten, macht kaum noch Sinn in der Praxis

Muss ich die Begründung für die Kündigung angeben?

- Bei dem Kündigungsgespräch müssen die Gründe für die geplante Kündigung mitgeteilt werden (nicht aber in der Ladung zum Vorgespräch)
- Das Kündigungsschreiben muss die Kündigungsgründe erneut enthalten

Das Kündigungsverfahren

(Personenbedingte Kündigung)

Wie leite ich eine personenbedingte Kündigung ein?

- Ladung zum Vorgespräch mit dem ausdrücklichen Vermerk, dass der Mitarbeiter in Begleitung kommen kann
- Einhaltung einer Frist zwischen Erhalt der Ladung und Treffen: 5 Werktage
- Je nach Fall: Freistellung während des Verfahrens möglich

Wie läuft das Vorgespräch ab?

Teilnehmer

- Auf der Seite des Arbeitgebers: Firmeninterne Person + evtl. eine 2. Person
- Auf der Seite des Arbeitnehmers: Arbeitnehmer + evtl. Begleitperson

Inhalt: Bei dem Kündigungsgespräch müssen die Gründe für die geplante Kündigung mitgeteilt werden

Verhalten: Im Moment des Kündigungsvorgespräches sollte der Arbeitgeber nicht zu erkennen geben, dass er bereits einen definitiven Entschluss zur tatsächlichen Kündigung gefasst hat.

Wie spreche ich die Kündigung aus?

- Kündigungsschreiben mit ausführlicher Erläuterung der Kündigungsgründen
- Seit 2018 hat der Arbeitgeber eine «zweite Chance»: kann von selbst oder auf Antrag des Mitarbeiters die Begründung präzisieren
- Abschicken des Kündigungsbriefts frühestens ab dem 3. Werktag nach dem Vorgespräch möglich
- Übermittlung des Kündigungsschreibens muss obligatorisch per Einschreiben mit Rückschein erfolgen
- Freistellung während der Kündigungsfrist möglich
- Die fristlose Kündigung ist ab dem Versand, die fristgerechte Kündigung ab dem 1. Zustellungsversuch sofort wirksam (nicht erst zum Monatsende)

Die Kosten der Kündigung (Personenbedingte Kündigung)

Welche Ansprüche hat der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Kündigung?

Fristgerechte Kündigung:

- Gehalt bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsvertrags (auch bei Freistellung, es sei denn der Mitarbeiter möchte freigestellt werden)
- Kündigungsentschädigung = wird angesichts der Betriebszugehörigkeit und auf Basis des Bruttodurchschnittsgehalt (Durchschnitt der letzten 12 oder 3 Monatsgehälter) berechnet.
 - Gesetzliche Berechnung: 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
 - Tarifvertragliche Berechnung wird angewendet, wenn sie für den Mitarbeiter vorteilhafter ist.
- Saldo der Urlaubstage und eventueller RTT-Tage
- Nachvertragliches Wettbewerbsverbot? Wenn ja kann innerhalb einer sehr kurzen Frist (meistens bis zu 15 Tagen) darauf verzichtet werden, ohne Zahlung der Gegenleistung

Zu prüfen!

Die Kosten der Kündigung (Personenbedingte Kündigung)

Wie und bis wann kann der Mitarbeiter klagen?

- Nach Ausspruch der Kündigung kann der Mitarbeiter binnen 12 Monaten vor Gericht klagen und Schadensersatz verlangen
 - NB: Besonderheit wenn deutsches Recht vereinbart worden ist: u. U. könnte die 3 wöchige Frist von § 4 KSchG anwendbar sein**
- Weitere Nachzahlungen (z. B. von Überstunden) müssen binnen 3 Jahren nach Vertragsbeendigung verlangt werden

Risikokosten, im Falle einer Klage

- ⇒ i. d. R. Schadensersatz wegen unbegründeter Kündigung und keine Wiedereinstellung
- Bisherige Rechtslage: Der Schadensersatz wurde von den Richtern im freien 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 2017: Deckelung des Schadensersatzes

- Die Untergrenzen variieren je nach Größe des Betriebs
 - Die Obergrenzen gelten für alle Unternehmen gleich: Bis zu 20 Monatsgehälter nach 29 Jahren
 - Aktuelle Rechtsunsicherheit: Viele Arbeitsgerichte, wie in Troyes, Amiens, Lyon, Grenoble, Angers Agen Bordeaux, Martigues und Montpellier, haben 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 Reims und Paris in Oktober und September 2019: Die Deckelung ist in der beurteilten Angelegenheit gültig ... je nach Fall.
- ⇒ Urteil des Kassationshofes erforderlich, um Klarheit zu schaffen

Tabelle zum Schadensersatzanspruch bei unbegründeten Kündigungen

Für Unternehmen ab 11 Mitarbeiter

Betriebszugehörigkeit in vollen Jahren	Minimalanspruch (in Bruttomonatsgehältern)	Maximalanspruch (in Bruttomonatsgehältern)
0	-	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 und mehr	3	20

Tabelle zum Schadensersatzanspruch bei unbegründeten Kündigungen

Für Unternehmen mit weniger als 11 Mitarbeitern (niedrigere Untergrenze in den ersten 9 Jahren):

Betriebszugehörigkeit in vollen Jahren	Minimalanspruch (in Bruttomonatsgehältern)
0	-
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5

Die Aufhebungsvereinbarung

Welche Alternative gibt es zur Kündigung?

- Die sogenannte „rupture conventionnelle“ ermöglicht eine einvernehmliche Trennung durch den Abschluss eines Auflösungsvertrages.

Wie wird der Arbeitsvertrag aufgehoben?

- Vorgespräche werden durchgeführt und eine schriftliche Vereinbarung wird abgeschlossen, in welcher sowohl das Beendigungsdatum als auch die Höhe der Abfindung festzuhalten sind
- Es muss keine Kündigungsfrist zwingend eingehalten werden: Hängt von der Verhandlung ab
- Die Aufhebung muss zwingend von der Arbeitsaufsichtsbehörde genehmigt werden: Besondere Widerrufs- und Genehmigungsfristen müssen eingehalten werden
- Gesamtdauer des Verfahrens liegt ab der Einigung der Parteien in der Regel bei 1,5 Monat

Welche Kosten sind mit einer Aufhebung verbunden?

- Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf eine Mindestentschädigung in Höhe der Kündigungsentschädigung die ihm zustehen würde
- Die ausgezahlte Aufhebungsentschädigung ist einer 20 % Abgabe unterworfen, die vom Arbeitgeber getragen wird

MERCI

Emilie Wider
Partner / Associée
Avocate à la Cour

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

wider@qivive.com