



Emilie Vienne
Avocat au Barreau de Paris

vienne[at]avocat.de

27.08.2015: ARBEITSRECHT FRANKREICH

Fokus auf die einzige einvernehmliche Beendigungsmöglichkeit des Arbeitsvertrages im französischen Recht: die sog. „rupture conventionnelle“

Die Tendenz, französische Arbeitsverträge im Rahmen einer „rupture conventionnelle“ einvernehmlich zu beenden, steigt deutlich: Mehr als 165.000 einvernehmliche Auflösungen wurden im ersten Halbjahr 2015 von den zuständigen Behörden genehmigt. Auch die Arbeitsbehörden tendieren dazu, ihre Genehmigung immer systematischer zu erteilen.

Nach Angaben von veröffentlichten Statistiken des französischen Arbeitsministeriums aus Juli 2015 sind insgesamt seit der Einführung der *rupture conventionnelle* im Jahr 2008 nicht weniger als 1.888.641 einvernehmliche Auflösungen in Frankreich genehmigt worden.

Hauptgrund der Begeisterung der Arbeitgeber für diese interessante Alternative zur herkömmlichen Kündigung ist, dass sie förmlich und inhaltlich einfacher zu handhaben ist. Hinzu kommt, dass in diese Beendigungsmöglichkeit, die auf das Einvernehmen beider Parteien beruht, sehr selten gerichtlich eingegriffen wird – selbst wenn das Risiko einer Klage natürlich nie ganz ausgeschlossen werden kann.

Für die Mitarbeiter besteht der Anreiz dieser Beendigungsmöglichkeit darin, eine oft einkommensteuer- und sozialabgabenfreie Abfindung zu erhalten (s. unten) und Arbeitslosengeld zu beziehen.

Büro Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Köln

Ihr Ansprechpartner:
Herr Dr. Christophe Kühl
kuehl[at]avocat.de
Tel. 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 0
Fax 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 69
www.avocat.de



Hinweis auf kommende
Veranstaltungen:

2. September 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min. :
Geschäftsführer im Frankreichgeschäft

15. September 2015 – Köln
Die Rechtsabteilung im Frankreichgeschäft – Fit für die zentralen Rechtsfragen

16. September 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min. :
Wie ist der Vertrieb in Frankreich zu gestalten?

22. September 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min. :
Kündigung eines Mitarbeiters in Frankreich – Worauf ist zu achten?

23. September 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min. : Preislisten, Verkaufskonditionen und Nachlässe im Frankreichgeschäft

Weitere Informationen zu unseren
Veranstaltungen finden Sie [hier](#).



Diese positiven Statistiken zur *rupture conventionnelle* sind für uns ein Anlass, deren Hauptaspekte kurz darzustellen:

Einzuhaltendes Verfahren

Trotz des weitgehend privatrechtlichen Charakters der „*rupture conventionnelle*“ muss beim Abschluss der Auflösungsvereinbarung ein bestimmtes Verfahren eingehalten werden:

Die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsvertrages darf erst nach einem oder mehreren Verhandlungsgespräch(en) vereinbart werden. Bei diesem Gespräch darf der Arbeitnehmer einen Beistand hinzuziehen. Der Arbeitgeber darf sich bei dem Verhandlungsgespräch hingegen nur unterstützen lassen, wenn sich der Arbeitnehmer dieser Möglichkeit bedient.

Ab dem Tag der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages verfügen beide Parteien über eine Widerrufsfrist von 15 Kalendertagen.

Kommt es zu keinem Widerruf innerhalb dieser Bedenkzeit, so muss ein Antrag zur Genehmigung des Aufhebungsvertrages bei der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde („*Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*“, kurz „*DIRECCTE*“) gestellt werden.

Diese hat innerhalb von 15 Werktagen ihre Entscheidung zu treffen; nach Ablauf dieser Frist gilt die Genehmigung als erteilt. Die DIRECCTE prüft insbesondere, ob dem Arbeitnehmer die Mindestentschädigung gewährt wurde (hierzu s.u.) und ob mindestens ein Gespräch stattgefunden hat.

Schließlich ist für die Durchführung des gesamten Verfahrens mit einer Dauer von ca. 2 Monaten zu rechnen.

Der Vertrag kann erst nach Ablauf der Frist der DIRECCTE an dem darauf folgenden Werktag beendet werden.

Allerdings ist bei geschützten Arbeitnehmern (wie beispielsweise Personalvertretern) ein abweichendes Verfahren zu beachten.

Inhalt der Vereinbarung

Insbesondere müssen sich die Parteien über den genauen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages und über den Betrag, der bei einer einvernehmlichen Auflösung als Sonderentschädigung („*indemnité spécifique de rupture*“) dem Arbeitnehmer zwingend auszahlen ist, einigen.

Die Mindestabfindung muss der Höhe der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Kündigungsentschädigung entsprechen. Es ist jedoch in der Regel davon auszugehen, dass der betroffene Mitarbeiter eher einer einvernehmlichen Auflösung zustimmen wird, wenn die Kündigungsentschädigung höher ausfällt.

Vorteile der *rupture conventionnelle*

- Keine Einhaltung der Kündigungsvorschriften (Kündigungsverfahren, Kündigungsfrist, Angabe eines wirksamen Kündigungsgrundes etc.)
- Soziale und steuerrechtliche Behandlung



Die vom Arbeitgeber geleistete Abfindung wird steuerlich und sozialversicherungsrechtlich wie die Kündigungsentschädigung behandelt, d.h. einkommensteuer- und sozialabgabenfrei im Rahmen des geltenden Freibetrages (außer bei Mitarbeitern, die die Voraussetzungen für den Renteneintritt erfüllen). Der Arbeitgeber zahlt lediglich eine Pauschalabgabe in Höhe von 20 % anstelle von den üblichen Sozialabgaben in Höhe von ca. 45%. Die Abgabe „CSG-CRDS“ in Höhe von 8% leistet grundsätzlich der Arbeitnehmer.

➤ **Beibehaltung des Arbeitslosengeldanspruchs**

Darüber hinaus verliert der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht, wenn die üblichen sonstigen Voraussetzungen, wie die Mindestdauer der Beitragszahlung, erfüllt sind.

Es gilt jedoch seit dem 1. Juli 2014 eine Sperrfrist (im Sinne einer Verschiebung und keiner Verkürzung des Arbeitslosengeldanspruchs) von bis zu 180 Tagen (zuvor 75), wenn der Mitarbeiter im Rahmen der *rupture conventionnelle* eine höhere Entschädigung als die Mindestentschädigung erhält.

Aktuelles: Begünstigte Umstände zur Vereinbarung einer *rupture conventionnelle*

Aus den Ende Juli veröffentlichten Statistiken des Arbeitsministeriums ergibt sich, dass die Arbeitsbehörde ihre Genehmigung immer systematischer erteilt. Mit einer festgestellten Genehmigungsverweigerungsquote von lediglich 5% in den letzten 3 Monaten sind die zuständigen DIRECCTE der *rupture conventionnelle* gegenüber so entgegenkommend wie noch nie, was sich aber wahrscheinlich teilweise auch durch die Überbelastung der Behörden erklären lässt.

Auch die Rechtsprechung zeigt sich in letzter Zeit der *rupture conventionnelle* ziemlich zugeeignet. So entschied der französische Kassationshof im Juli 2015, dass weder die Auszahlung eines geringeren Betrages als die Mindestentschädigung noch die Vereinbarung eines früheren Beendigungsdatums als der Tag nach Ablauf der Genehmigungsfrist, die Nichtigkeit der gesamten Vereinbarung zur Folge hat (Cass. Soc., 8. Juli 2015, n°14-10.139). Vielmehr sollen die Arbeitsgerichte die Höhe der Entschädigung oder das Beendigungsdatum mit den gesetzlichen Vorschriften in Einklang bringen.

Praxistipp:

Im Mittelpunkt der Rechtsprechung des französischen Kassationshofs steht die Willenserklärung: Die abgeschlossene *rupture conventionnelle* ist nichtig, wenn die Richter einen Willensmangel des Arbeitnehmers feststellen. Daher ist es besonders wichtig, die Durchführung der Verhandlungsgespräche zu dokumentieren. Auch sollte gegebenenfalls die vom Mitarbeiter ergriffene Initiative zur *rupture conventionnelle* schriftlich festgehalten werden, damit dieser im Nachhinein nicht behaupten kann, dass er zur Beendigung seines Arbeitsvertrages gezwungen worden ist.

Diese Information wird Ihnen zur Verfügung gestellt von: