



FRANZÖSISCHES ARBEITSRECHT

I. DAS JAHR 2016 IN ZAHLEN

II. ÜBERBLICK DER WICHTIGSTEN REFORMEN AUS DEM LETZTEN JAHR

1. Neues aus dem Macron-Gesetz vom 6. August 2015
2. Neues aus dem Rebsamen-Gesetz vom 17. August 2015

III. DAS NEUESTE AUS DER RECHTSPRECHUNG

1. Die strafrechtliche Haftung des Geschäftsführers wird nur mit Hilfe einer ausdrücklichen und genau formulierten Vollmacht übertragen.
2. Eine Kündigung kann durch nachträglichen Aufhebungsvertrag ersetzt werden.
3. Fahrzeit = Arbeitszeit - Entscheidung des EuGH hat erhebliche Auswirkungen auf französische Arbeitsverträge

UNSERE NÄCHSTEN FRANKREICH- SEMINARE



26. Januar 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
Wie ist der Vertrieb in Frankreich zu gestalten?

27. Januar 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
Beendigung von Verträgen in Frankreich
- Wo lauern Risiken und Chancen?

28. Januar 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
Effektives Forderungsmanagement im Frankreichgeschäft

11. Februar 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
Beweissicherungsverfahren in Frankreich (expertise judiciaire)

16. Februar 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
Datenschutz in Frankreich

24. Februar 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
AGB und Verträge mit französischen Kunden und Lieferanten

8. März 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
Kündigung eines Mitarbeiters in Frankreich - Worauf ist zu achten?

9. März 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
Arbeitsrecht in Frankreich - Worauf Sie unbedingt achten sollten!

16. März 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
Frankreich - in 30 Min.:
Preislisten, Verkaufskonditionen und Nachlässe im Frankreichgeschäft

23. März 2016

16.00 - 16.30 Webinar

FIT FÜR FRANKREICH - IN 30 MIN.:
Internet im Frankreichgeschäft - Worauf ist zu achten?

19. April 2016

09.30 - 18.00 Tagesseminar

ARBEITSRECHT IN FRANKREICH
(Verlag Wirtschaftsrecht International)

Gerne können Sie die oben gewünschten Informationen per Fax 0221 139 96 96 69 oder per E-Mail [seminare\[at\]avocat.de](mailto:seminare[at]avocat.de) anfordern.

UNSER ARBEITSRECHTSTEAM IN KÖLN



EMILIE WIDER, LL.M.

Partner / Associée

Avocat au Barreau de Paris

Frau Wider leitet unser arbeitsrechtliches Dezernat in Köln. Sie berät sowohl im individuellen als auch im kollektiven Arbeitsrecht. Sie vertritt unsere Mandanten darüber hinaus vor allen Arbeitsgerichten in Frankreich. [wider\[at\]vocat.de](mailto:wider[at]vocat.de)



ANNE BRION, LL.M.

Avocat au Barreau de Paris,
Rechtsanwältin

Frau Brion berät insbesondere im individuellen Arbeitsrecht, speziell in der Gestaltung von Arbeitsverträgen (Vertriebsmitarbeiter, VRP etc.). Sie vertritt unsere Mandanten auch vor allen Arbeitsgerichten in Frankreich. [brion\[at\]avocat.de](mailto:brion[at]avocat.de)



BÉRÉNICÉ ALISCH, LL.M.

Avocat au Barreau de Paris

Frau Alisch ist insbesondere im kollektiven Arbeitsrecht spezialisiert. Sie berät und begleitet Mandanten bei Restrukturierungsmaßnahmen, Massenkündigungsverfahren und der Ausarbeitung von Sozialplänen. [alisch\[at\]avocat.de](mailto:alisch[at]avocat.de)



EMILIE VIENNE

Avocat au Barreau de Paris

Frau Vienne berät sowohl im individuellen als auch im kollektiven Arbeitsrecht. Sie ist insbesondere in allen Fragen der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern (Organisation der Wahl, Umgang mit dem Betriebsrat und den Personalvertretern, Abschluss von Betriebsvereinbarungen) spezialisiert. [vienne\[at\]avocat.de](mailto:vienne[at]avocat.de)



JULIE FOUREYS, LL.M.

Avocat au Barreau de Paris

Frau Foureys berät sowohl im individuellen als auch im kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Beratung umfasst auch Sozialversicherungsrecht (insb. die Themen Rente, Zusatzkrankenversicherung, Vorsorgeleistungen...). Sie vertritt außerdem unsere Mandanten vor allen Arbeitsgerichten in Frankreich. [foureys\[at\]avocat.de](mailto:foureys[at]avocat.de)



BÉATRICE-ANNE RAINE, LL.M.

Avocat au Barreau de Paris

Frau Raine berät im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Sie vertritt Mandanten vor dem Arbeitsgericht und dem Gericht für soziale Streitigkeiten bei Arbeitsunfällen/ Berufskrankheiten und Streitigkeiten über Sozialabgaben. [raine\[at\]avocat.de](mailto:raine[at]avocat.de)

I.

Ein neues Jahr bringt immer eine Anpassung gesetzlicher Richtzahlen, die gerade im Bereich des Arbeitsrechts eine große Rolle spielen. Wir haben für Sie die wichtigsten Änderungen zusammengefasst:

Mindestlohn (SMIC)

9,67 €

brutto pro Stunde (statt 9,60 €)

1.466,65 €

brutto pro Monat (statt 1.457,52 €)

Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung (PASS)

38.616 €

pro Jahr (statt 38.040 €)

3.218 €

pro Monat (statt 3.170 €)

177 €

pro Tag (statt 174 €)

24 €

pro Stunde (unverändert)

Spesen

Zur Erinnerung: Die Rückerstattung von Spesen kann nach französischem Recht entweder in Form von Pauschalen oder gemäß den tatsächlich entstandenen Ausgaben erfolgen.

Wenn die Rückerstattung in Form von Pauschalen erfolgt, müssen die gesetzlichen Höchstbeträge berücksichtigt werden, damit die Spesen von den Steuer- und Sozialabgaben befreit bleiben.

Diese Höchstbeträge für Reisen innerhalb Frankreichs liegen im Jahr 2016 bei¹:

18,30 €

pro Mahlzeit während einer Dienstreise;

65,30 €

für Übernachtungskosten (Hotel + Frühstück)
in den Departements Paris (75), Hauts-de-Seine (92),
Seine-Saint-Denis (93) und Val de Marne (94);

48,50 €

für Übernachtungskosten (Hotel + Frühstück)
in den anderen
Departements Frankreichs.

Die Höchstbeträge für Dienstreisen ins Ausland wurden seit dem 30.10.2013 nicht mehr geändert und bleiben weiterhin z. B. bei:

164 €

pro Tag in Deutschland;

175 €

pro Tag in Österreich;

143 €

pro Tag in Belgien;

230 CHF

pro Tag in der Schweiz.

¹ Für eine Reisedauer von maximal 3 Monaten.

Sozialabgaben

Die Abgaben des Arbeitgebers für die Altersrente wurden erhöht und liegen nun bei 8,55 % für die gedeckelte Beitragsleistung und bei 1,85 % für die nicht gedeckelte Beitragsleistung. Die Abgabenerhöhung von jeweils 0,05% betrifft auch die Sozialversicherungskosten auf Arbeitnehmerseite.

Es wurden keine neuen Sozialabgaben für den Arbeitgeber eingeführt.

Die Anfang 2014 von der Regierung angekündigte Senkung der Sozialabgaben für die Unternehmen hat bis jetzt hauptsächlich die niedrigen Löhne betroffen. Ab dem 1. April 2016 werden diese Senkungen der Sozialversicherungsabgaben ausgeweitet und dann ca. 80% der Arbeitsverhältnisse in Frankreich betreffen. So wird die Abgabe bezüglich der Familienleistung (*cotisation d'allocation familiale*) auf 3,45 % des gesamten Bruttolohns reduziert (bisher 5,256 %), allerdings nur bei Gehältern die maximal das 3,5-Fachen gesetzlicher Mindestlohn betragen, sprich aktuell 5.133,27 € pro Monat.

Betriebliche Zusatzkrankenversicherung

Seit dem 1. Januar 2016 muss für jeden Arbeitnehmer der freien Wirtschaft eine betriebliche Zusatzkrankenversicherung bestehen. Dies gilt auch wenn der Arbeitgeber ein ausländisches Unternehmen ist (s. hierzu unsere NL aus Januar 2014, Seite 4).

Ein Mindestumfang der Gesundheitsleistungen wurde gesetzlich festgelegt.

Aufgrund der Besonderheiten des lokalen Arbeitsrechts wurde für Arbeitnehmer der Region „Elsass und Moselle“ (Departements 57, 67 und 68) eine zusätzliche Frist bis zum 1. Juli 2016 erteilt.

PRAXISTIPP

- Achten Sie auf die Anpassung der Lohnabrechnungen im April.
- Prüfen Sie, ob eine betriebliche Zusatzkrankenversicherung für Ihre Mitarbeiter in Frankreich besteht, und ob sie den gesetzlichen Anforderungen entspricht.
- Berücksichtigen Sie die neuen Spesensätze in Frankreich.



Julie Foureys
0221 139 9696 0
foureys[at]avocat.de



II.

ÜBERBLICK DER WICHTIGSTEN REFORMEN AUS DEM LETZTEN JAHR

Die französische Regierung ist 2015 sehr bemüht gewesen, das Arbeitsrecht zu vereinfachen, um den Wirtschaftsstandort Frankreich für ausländische Investoren attraktiver zu machen. Hierfür verabschiedete sie im Sommer 2015 zwei wichtige Gesetze: das „Macron-Gesetz“ zur Förderung des Wachstums und das „Rebsamen-Gesetz“ zum sozialen Dialog.

Im Nachfolgenden möchten wir die wichtigsten arbeitsrechtlichen Maßnahmen, die mit diesen beiden Gesetzen in Kraft getreten sind, kurz darstellen:

1. Neues aus dem Macron-Gesetz vom 6. August 2015

Ausweitung der Sonntags- und Nacharbeit, Lockerung der Ladenöffnungszeiten

Seit dem 1. Januar 2016 ist es Bürgermeistern erlaubt, an bis zu zwölf – statt bisher fünf – Sonntagen im Jahr die Öffnung aller Einzelhandel-Geschäfte (Baumärkte, Boutiquen etc.) in ihrer Stadt zu erlauben. Außerdem dürften dem Gesetz nach in mehr als 620 sogenannten „touristischen Zonen“ die Einzelhandel-Geschäfte an jedem Sonntag öffnen.

In beiden Konstellationen soll jeder Mitarbeiter, der sonntags arbeiten soll, vorher seine Zustimmung schriftlich abgeben.

Zudem erlaubt das Gesetz für den Lebensmitteleinzelhandel längere Öffnungszeiten an touristischen Schwerpunkten oder Bahnhöfen.

Auch der Arbeitnehmervertreter vor Gericht erhält einen erhöhten Kündigungsschutz

Wenn ein Arbeitnehmer einen anderen Arbeitnehmer aus demselben Unternehmen bzw. aus derselben Branche gerichtlich vertritt (die anwaltliche Vertretung ist vor dem französischen Arbeitsgericht nicht zwingend) genießt er nunmehr den Sonderstatus eines geschützten Mitarbeiters und insbesondere den damit verbundenen Sonderkündigungsschutz.

Strafrechtliche Sanktionierung einer Behinderung der Arbeit von Personalvertretern

Nach französischem Recht trifft den Arbeitgeber die Pflicht, von sich aus in bestimmten Abständen die Wahl von Personalvertretern anzubieten und zu organisieren. Kommt er dieser Pflicht nicht nach oder beeinträchtigt er bereits gewählte

Personalvertreter in ihrer Arbeit, so kann er sich des sog. „*délit d'entrave*“ strafbar machen.

Dieses Delikt war mit einer Geldstrafe von bis zu 3.750 € bzw. mit einer Haftstrafe von bis zu 1 Jahr belegt. Diese Geldstrafe wurde verdoppelt und kann nunmehr bis zu 7.500 € betragen. Während nach altem Recht eine Haftstrafe auch für die bloße Behinderung der Personalvertreter bei ihrer Arbeit drohte, kommt sie nach neuem Recht nur noch dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber seinen Pflichten im Hinblick auf die eigentliche Aufstellung einer Personalvertretungseinrichtung nicht nachkommt. Es ist in diesem Zusammenhang aber darauf hinzuweisen, dass solche Haftstrafen auch in diesem Falle eher unwahrscheinlich bleiben.

Erweiterung der Kontrollbefugnisse der Arbeitsbehörde (*Inspection du travail*) bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen

- Die Geldstrafe bei fehlender Vorabmeldung einer Entsendung an die Arbeitsbehörde wird von 10.000 € auf 500.000 € angehoben.
- Bei schwerwiegender Missachtung der anwendbaren französischen Regelungen (beispielsweise Mindestlohn) kann die Arbeitsbehörde die Suspendierung der Dienstleistungserbringung für maximal einen Monat anordnen.

Lockerung einiger Pflichten bei betriebsbedingten Kündigungen

- Künftig wird es Arbeitgebern im Rahmen des Sozialplans möglich sein, die Sozialauswahl auf die Arbeitnehmer einer „Beschäftigungszone“ (*zone d'emploi*) zu begrenzen, statt wie bisher die Mitarbeiter aller Standorte dafür vergleichen zu müssen.
- Bei Unternehmen, die von einem Sanierungs- oder Insolvenzverfahren betroffen sind, muss die Verhältnismäßigkeit der im Sozialplan enthaltenen Begleitmaßnahmen (*mesures d'accompagnement*) nur noch auf Unternehmensebene (statt bisher auf Konzernebene) ermittelt werden. Somit wird der Konzern von seiner bisherigen Pflicht befreit, den Sozialplan mitzufinanzieren. Gleichwohl wird es bei der Praxis bleiben, dass der Konzern jedenfalls zu einem gewissen finanziellen Betrag herangezogen werden wird.

Information der Mitarbeiter im Falle von Veräußerungen von klein- und mittelständischen Unternehmen: Lockerung der bisherigen Regelungen zugunsten der Unternehmen

Seit dem 1. November 2014 müssen Handelsgesellschaften, die weniger als 250 Angestellten beschäftigen und bei denen eine Abtretung (*cession*) konkret in Erwägung gezogen wird, ihre Mitarbeiter über den geplanten Vorgang informieren, damit diese gegebenenfalls ein Kaufangebot unterbreiten können.

Das Macron-Gesetz hat den Anwendungsbereich dieser Pflicht eingeschränkt: Diese betrifft nur noch den Verkauf (*vente*) eines Unternehmens (somit aber auch den Asset-Deal) und nicht mehr konzerninterne Geschäfte, Schenkungen, Einbringung von Aktiva, Verschmelzungen etc.

Bisher konnte die Nichteinhaltung dieser Pflicht die Nichtigkeit des Vorganges zur Folge haben. Das Macron-Gesetz hebt diese Sanktion auf und führt eine finanzielle Sanktion ein, welche nicht über 2% des Verkaufspreises hinausgehen darf.

Diese Änderungen gelten für alle ab dem 1. Januar 2016 abgeschlossenen Veräußerungen.

Gescheiterter Versuch zur Deckelung der Schadensersatzansprüche

Die französische Regierung hat versucht mit dem Macron-Gesetz, die Höhe der Schadensersatzansprüche, die im Rahmen einer unbegründeten Kündigung fällig werden, anhand bestimmter Kriterien, wie beispielsweise der Betriebszugehörigkeit, zu regulieren und zu deckeln. Leider wurde diese Reform der Entschädigungsansprüche vom Verfassungshof für verfassungswidrig erklärt und konnte bisher nicht in Kraft treten.

Die französische Regierung hat am 18. Januar 2016 bestätigt, dass sie schon sehr bald eine korrigierte Version ihrer Deckelungstabelle liefern wird, die die Voraussetzungen des Verfassungshofs erfüllt. Somit sollte bald mehr Rechtssicherheit bei dem Ausspruch einer Kündigung bestehen.

2. Neues aus dem Rebsamen-Gesetz vom 17. August 2015

Zusammenlegung der 3 bisher existierenden Einrichtungen zur Vertretung der Belegschaft in eine einzige Einrichtung, die *délégation unique du personnel*

Es wird für Unternehmen mit weniger als 300 Mitarbeitern möglich, die 3 verschiedenen Einrichtungen von Personalvertretern, Betriebsrat und Hygiene- und Sicherheitsrat in eine einheitlichen *délégation unique du personnel* (sog. DUP) wählen zu lassen.

Die Zusammenlegung der drei üblichen Einrichtungen bietet zahlreiche Vorteile:

- Es sind damit weniger Personalvertreter und daher weniger geschützte Mitarbeiter im Unternehmen vorhanden;
- Statt drei getrennte Wahlverfahren muss nur noch eine Wahl organisiert werden. Der zeitliche und finanzielle Aufwand ist dementsprechend viel geringer;
- Die Anzahl der den Personalvertretern zu gewährenden Stunden zur Erfüllung ihrer Aufgaben reduziert sich entsprechend.

Vereinfachung der Anhörungen des Betriebsrats

Die insgesamt 17 Pflichtanhörungen des Betriebsrats pro Jahr, die sich in 50 verschiedenen gesetzlichen Regelungen wiederfanden, hat das Rebsamen-Gesetz auf lediglich drei jährliche Pflichtanhörungen zusammengestrichen. Diese betreffen folgende Kernbereiche:

- Die Anhörung zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens;
- Die Anhörung zur wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens;
- Die Anhörung zur geführten Sozialpolitik, zu den Arbeitsbedingungen und zur Beschäftigung.

Vereinfachung der Tarifverhandlungspflichten

In Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten ist der Arbeitgeber in Frankreich verpflichtet, in Abständen von einem Jahr oder 3 Jahren Tarifverhandlungen über bestimmte, gesetzlich vorgeschriebene Themen einzuleiten und durchzuführen. Seit dem 1. Januar 2016 gibt es statt 12 Themenbereiche nur noch 3 Kernbereiche, über die verhandelt werden muss:

- Die Gehälter, die Arbeitszeit und die Beteiligung der Arbeitnehmer an dem Mehrwert des Unternehmens;
- Die Berufsgleichheit und die Lebensqualität am Arbeitsplatz;
- Das Management von Arbeitsstellen und Berufskarrieren (aber nur in Unternehmen mit mindestens 300 Mitarbeitern).

Zeitarbeitsverträge und befristete Arbeitsverträge können nun zweimal verlängert werden

Statt wie bisher nur einmal dürfen seit dem Inkrafttreten des Rebsamen-Gesetzes befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeitsverträge zweimal verlängert werden. Die maximale Dauer der befristeten Beschäftigung bleibt aber unverändert.

PRAXISTIPP

- Im Falle einer Entsendung nach Frankreich: Denken Sie vorab an die Anmeldung der Arbeitnehmer bei den Arbeitsbehörden.
- Nutzen Sie die Gestaltungsmöglichkeiten der Reformen für Ihr Unternehmen:
 - Legen Sie die Personalvertretungsorgane zusammen
 - Begrenzen Sie die Anhörungen der Personalvertretung.
 - Begrenzen Sie die Themen der Tarifverhandlung.
- Halten Sie sich informiert über die bevorstehenden Reformen und Durchführungsvorhaben, die weitere Vorteile für die Arbeitgeber bringen werden.



Emilie Vienne
0221 139 9696 0
vienne[at]avocat.de



III.

DAS NEUESTE AUS DER **RECHT- SPRECHUNG**

1. Die strafrechtliche Haftung des Geschäftsführers wird nur mit Hilfe einer ausdrücklichen und genau formulierten Vollmacht übertragen.

Ein Geschäftsführer kann bei Arbeitsunfällen strafrechtlich belangt werden. Um dieses Risiko zu minimieren, empfiehlt sich (insbesondere bei Geschäftsführern ohne dauerhafte Präsenz in Frankreich), einem bestimmten Mitarbeiter im Unternehmen einen bestimmten Verantwortungsbereich zu übertragen. Dies erfolgt in Frankreich durch eine spezielle Vollmacht (*sog. délégation de pouvoirs*).

Am 8. September 2015 haben die Richter der Strafkammer des französischen Kassationshofes eine wichtige Entscheidung zum diesem Thema gefällt.

In dem entschiedenen Fall wurden einem Arbeitnehmer die wirtschaftlichen und geschäftlichen Befugnisse u.a. im Hinblick auf die Beschilderung einer Baustelle vom Geschäftsführer übertragen. Nach einem Arbeitsunfall wurde jedoch der Geschäftsführer und nicht der bevollmächtigte Arbeitnehmer strafrechtlich verfolgt.

Dies erfolgte nach Ansicht der Richter zu Recht:

- ▶ einerseits betreffe die Beschilderung nicht unmittelbar die Sicherung der Baustelle und somit die Sicherheit der Arbeitsplätze,
- ▶ andererseits sei die Haftung im Falle eines Verstoßes gegen Verkehrssicherungspflichten im Rahmen der erteilten Vollmacht nicht ausdrücklich übertragen worden. Dafür sei eine im Hinblick auf Gegenstand und Umfang der Übertragung ausdrückliche Vereinbarung erforderlich.

Diese Entscheidung bestätigt die klare Position des Kassationshofes: Es können immer Vollmachten und die damit zusammenhängenden Pflichten und Haftungsrisiken übertragen werden ([siehe hierzu unser Artikel vom 10.08.2015](#)). Allerdings sollen diese ausdrücklich benannt und genau eingeschränkt werden.

PRAXISTIPP

- Minimieren Sie Ihre Haftungsrisiken als Geschäftsführer durch die sog. *délégation de pouvoirs*, insbesondere wenn Sie nicht immer in Frankreich präsent sind.
- Legen Sie großen Wert auf die richtige Formulierung.



Béatrice-Anne Raine
0221 139 9696 0 rai-
ne[at]avocat.de

2. Eine Kündigung kann durch nachträglichen Aufhebungsvertrag ersetzt werden.

Im französischen Arbeitsrecht gilt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit der zeitlich ersten ausgesprochenen Kündigung des Vertrages als beendet.

Die französische Rechtsprechung hat sich jedoch 2015 mit der Frage befasst, ob dies auch gilt, wenn eine Aufhebungsvereinbarung (*rupture conventionnelle*) einer Kündigung folgt.

Angesichts der Tatsache, dass eine ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers zurückgezogen werden kann, wenn beide Parteien damit einverstanden sind, hat der Kassationshof diese Frage in einem Urteil vom 3. März 2015 ([Cass. soc. 03.03.2015 Nr. 13-20549](#)) verneint: Er ist davon ausgegangen, dass der Aufhebungsvertrag als einvernehmlich zurückgezogene Kündigung gilt und dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien infolgedessen erst durch diesen Schritt beendet wurde.

Allerdings hat der Kassationshof in einem Urteil vom 16. September 2015 ([Cass. soc. 16.09.2015 Nr. 14-10291](#)) betont, dass hierfür der tatsächliche Abschluss eines Aufhebungsvertrags erforderlich ist.

Ein gescheitertes Gespräch über einen eventuellen Aufhebungsvertrag nach einer

PRAXISTIPP

- Nutzen Sie die Möglichkeit eines Aufhebungsvertrags als rechtsicherere Beendigungsalternative des Arbeitsvertrags.
- Diese sollte möglichst vor Ausspruch der Kündigung erfolgen und lässt sich häufig in informellen Gesprächen mit dem Mitarbeiter vereinbaren.



Bérénice Alisch
0221 139 9696 0
alisch[at]avocat.de

Kündigung seitens des Arbeitnehmers reicht somit nicht aus.

3. Fahrzeit = Arbeitszeit – Entscheidung des EuGH hat erhebliche Auswirkungen auf französische Arbeitsverträge

Gerne möchten wir zu Beginn dieses neuen Jahres an eine folgenreiche Gerichtsentscheidung des letzten Jahres erinnern.

In einem Urteil vom 10. September 2015 hat der EuGH entschieden, dass Fahrten von Arbeitnehmern ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort – also typischerweise Außendienstmitarbeiter – zwischen Wohnsitz und Kundschaft als Arbeitszeit zu betrachten sind.

Diese Lösung läuft dem bisherigen französischen Recht zuwider und da das Urteil zudem unmittelbar und rückwirkend anwendbar ist, besteht schon jetzt das Risiko, dass betroffene Arbeitnehmer in Frankreich auf dieser Grundlage etwa die Rückzahlung von Überstunden verlangen könnten.

Weder die französische Rechtsprechung noch der Gesetzgeber haben bis jetzt zu dieser Entscheidung Stellung genommen.

Mehr Details zu dieser Entscheidung finden Sie [hier](#).

PRAXISTIPP

- Prüfen Sie die internen Risiken für Sie aus dieser Rechtsprechung und bilden Sie, sofern möglich, Rückstellungen für mögliche Entschädigungsansprüche.
- Prüfen Sie eine mögliche Anpassung Ihrer Arbeitsverträge.
- Wir halten Sie über die Entwicklungen in Frankreich informiert.



Emilie Wider
0221 139 9696 0
wider[at]avocat.de

IHR PARTNER IM FRANZÖSISCHEN RECHT

WIR ÜBER UNS

Über 30 deutsch-französische Rechtsanwälte und Avocats | Beratung in allen Fragen des französischen und deutschen Wirtschaftsrechts | Standorte in Deutschland und Frankreich | Führend im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr | Lösungsorientierte Beratung | Sprachen: Deutsch, Französisch und Englisch | Größtes Netzwerk unabhängiger Spezialisten im deutsch-französischen Wirtschaftsverkehr (Steuerberatung, Büros, Personal etc.)

LEISTUNGSSPEKTRUM

Gesellschaftsrecht | M&A | Arbeitsrecht | Vertragsrecht | Vertriebsrecht | Forderungseinzug | Prozessrecht | Steuerrecht | Gewerblicher Rechtsschutz | Wettbewerbsrecht | Restrukturierungen | Insolvenzrecht Immobilienrecht | etc.

KÖLN

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Köln
T +49 221 13996960 F +49 221 139969669
koeln[at]avocat.de

PARIS

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T +33 1 81516558 F +33 1 81516559
paris[at]avocat.de

STRASSBURG

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T +33 3 88456545 F +33 3 88600776
strasbourg[at]rechtsanwalt.fr

LYON

10-12 boulevard Marius Vivier Merle
F-69003 Lyon
T +33 4 27465150 F +33 4 + 33 4 27465151
lyon[at]avocat.de

BADEN-BADEN

Schützenstr. 7
D-76530 Baden-Baden
T +49 7221 302370 F +49 7221 3023725
baden[at]avocat.de

SAARGEMÜND

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T +33 3 87029987 F +33 3 87280813
sarreguemines[at]rechtsanwalt.fr

