

Arbeitsrecht in Frankreich

- No. 51 -

Véronique Demarne, Juriste, Montpellier/Hannover

Sobald ein Unternehmer in Frankreich intensivere Geschäftstätigkeit entfaltet, steht er vor der Frage, eigenes Personal im Land zu beschäftigen. Zunächst gilt dies häufiger für Mitarbeiter im Vertrieb, bald aber auch in sonstigen kaufmännischen und gegebenenfalls auch technischen Bereichen.

Dabei sind die Besonderheiten des französischen Arbeitsrechts zu beachten, das vor dem Hintergrund eines andersartigen Verhältnisses zwischen Arbeitnehmer (salarié) und Arbeitgeber (employeur) entstanden ist. Das Arbeitsrecht ist im code du travail geregelt, ergänzt durch die Rechtsprechung. Die EG ist um eine Harmonisierung und Annäherung der nationalen Bestimmungen bemüht, insbesondere, um Wettbewerbsverzerrungen und Sozialdumping zu verhindern. Dennoch sind erwähnenswerte französische Besonderheiten zu beachten.

Einstellung von Arbeitnehmern

Jeder Arbeitgeber in Frankreich, der über freie Arbeitsplätze verfügt, muß dies der "Agence Nationale pour l'Emploi", dem französischen Arbeitsamt, mitteilen.

Dies hindert ihn allerdings nicht, die Stelle auch direkt (per Anzeige usw.) anzubieten.

Der Abschluß des Arbeitsvertrages erfolgt nach den allgemeinen Regeln des Vertragsrechtes. Die Schriftform ist nur für besondere Arbeitsverhältnisse erforderlich (z.B. befristetes Arbeitsverhältnis, Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeitsverhältnis).

Derartige besondere Arbeitsverträge unterliegen wiederum besonderen Regelungen.

Das befristete Arbeitsverhältnis (contrat à durée déterminée, CDD) ist gesetzlich streng geregelt; es muß der Ausführung einer bestimmten Tätigkeit dienen und darf nicht die Besetzung einer Stelle, die mit der normalen und ständigen Tätigkeit des Unternehmens verbunden ist, bezwecken. Ohne schriftlichen Vertrag wird das Arbeitsverhältnis als unbefristet be-

trachtet. Die Frist muß im Prinzip von Anfang an bestimmt sein, und die gesamte Dauer mit eventuellen Verlängerungen, darf 24 Monate nicht überschreiten. Der Kündigungsschutz ist ausgeschlossen.

Teilzeitbeschäftigt (travail à temps partiel) sind Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel kürzer ist, als die gesetzliche oder die tarifliche Arbeitszeit (siehe unten). Eine Anhörung des Betriebsrates sowie die Mitteilung an die Arbeitsverwaltung (Direction départementale du Travail) ist dafür erforderlich. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei, eine Teilzeitbeschäftigung einzuräumen oder nicht (ausgenommen bei Geburt oder Adoption eines Kindes).

Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden pro Woche, und von ihr darf durch Tarifvertrag oder Einzelvereinbarung nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Die Arbeitsstunden, die diese 39 Stunden überschreiten, sind Überstunden (heures supplémentaires), und werden als solche bezahlt: + 25% ab der 40. Stunde, + 50% ab der 48. Stunde. Der Arbeitnehmer hat außerdem ab der 43. Stunde Anspruch auf Freizeitausgleich (repos compensateur: 20% der Zeit, die ab der 43. Stunde gearbeitet wurde).

Besondere Schranken gelten darüber hinaus für die erlaubte Arbeitszeit.

Der Arbeitnehmer darf nicht mehr als 10 Stunden pro Tag beschäftigt werden und nicht mehr als 48 Stunden pro Woche und 46 Stunden durchschnittlich in 12 Wochen (doppelte Obergrenze). Die 48 Stunden dürfen nur unter außerordentlichen Umständen und unter bestimmten Voraussetzungen überschritten werden.

Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf Urlaubsgeld (indemnités de congés payés)

Dazu muß er während des Referenzjahres im Unternehmen (vom 1.6. bis zum 31.5.) mindestens 1 Monat effektiv gearbeitet haben.

Er hat dann Anspruch auf mindestens 2,5 Wochentage pro gearbeiteten Monat; dieser kann aufgrund des Alters oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhöht werden.

Der Urlaub muß zwischen dem 1. Mai und dem 31. Oktober erfolgen.

Das Urlaubsentgelt beträgt grundsätzlich ein Zehntel des gesamten Lohnes, den der Arbeitnehmer in der Referenzperiode für seine Arbeitsleistung bekommen hat; diese Entschädigung darf nicht niedriger sein, als der Lohn, den der Arbeitnehmer bekommen hätte, wenn er gearbeitet hätte.

Frauen genießen das Recht auf Mutterschutzurlaub. Ab der 6. Woche vor dem (vorgesehenen) Datum der Entbindung, und bis zur 10. Woche nach der Entbindung (also grundsätzlich 16 Wochen), wird die Arbeitnehmerin von der Arbeit freigestellt: Das ist ein Recht der Frau, nicht aber ein Beschäftigungsverbot für den Arbeitgeber. Diese Zeit wird als Arbeitszeit gerechnet.

Die Kündigung der Frau ist während dieser Zeit sowie bis zu 4 Wochen danach verboten; dies ist aber kein absolutes Kündigungsverbot: eine Kündigung kann im Fall einer schlimmen Verfehlung (faute grave) der Frau erfolgen, oder aus Gründen, die nicht in Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehen.

Arbeitsunfähigkeit durch Berufskrankheit und Arbeitsunfall

Während einer Arbeitsunfähigkeit besteht ein Kündigungsverbot (nicht absolut, siehe Mutterschutz). Der Arbeitgeber muß den Arbeitnehmer wieder einstellen, wenn dieser nach ärztlicher Prüfung für arbeitsfähig erklärt wurde. Der Arbeitnehmer muß dann an derselben Stelle oder einer vergleichbaren, d.h. mit dem gleichen Lohn, eingesetzt werden. Eine neue Einteilung erfolgt, wenn der Arbeitnehmer teilweise arbeitsunfähig erklärt wurde. Eine Kündigung ist erst zulässig, wenn der Arbeitgeber beweist, daß eine Wiedereinstellung für den Betrieb besonders schwierig oder unmöglich wäre oder wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erklärt wurde.

Bei einem Arbeitsunfall bietet die gesetzliche Unfallversicherung dem Arbeitnehmer und seiner Familie sozialen Schutz; dies wird unabhängig davon gewährt, ob der Unfall unverschuldet oder aufgrund von

Fahrlässigkeit eingetreten ist (Haftungsfreistellung des Arbeitgebers für die Körperschäden).

Bei normaler Krankheit besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers; die Sozialversicherung zahlt dem Arbeitnehmer einen Ersatzlohn (indemnités journalières), ab dem 4. Tag der Krankheit über 50% des Lohnes und ab dem 31. Tag über 66%. Der Lohn wird außerdem durch zusätzliche Entschädigungen (indemnités complémentaires), die von dem Unternehmen oder von einem Dritten für das Unternehmen bezahlt werden, garantiert (nationale Vereinbarungen, insbes. accord national interprofessionnel vom 10.12.1977, und entsprechendes Gesetz vom 19.1.1978).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kündigung seitens des Arbeitnehmers ist nach den allgemeinen Prinzipien des Vertragsrechts möglich; sie kann zu Schadenersatz für den Arbeitgeber führen, wenn sie mißbräuchlich erfolgt, eine Kündigungsfrist muß angegeben werden. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld entfällt außer in Ausnahmen, die vom Grund des Rücktritts abhängig sind.

Ein Aufhebungsvertrag ist nach der Rechtsprechung möglich, wenn er keinen geschützten Arbeitnehmer betrifft.

Bei Pensionierung unterscheidet das Gesetz zwischen dem Fall, in dem der Arbeitgeber die Pensionierung selbst entscheidet (mise à la retraite, als Kündigung des Arbeitgebers betrachtet), und dem Fall, wo der Arbeitnehmer selbst entscheidet (départ à la retraite, weniger günstig).

Bei der Kündigung durch den Arbeitgeber (licenciement) unterscheidet man in Frankreich zwischen der personenbedingten Kündigung und der betriebsbedingten Kündigung, ähnlich wie im deutschen Recht.

Für die personenbedingte Kündigung (licenciement pour motif personnel) ist ein besonderes Verfahren einzuhalten: Einberufung und Anhörung des Arbeitnehmers, um ihn über die Gründe der Kündigung zu informieren (per Einschreiben oder gegen Quittung bei persönlich überbrachten Brief).

Die Mitteilung der Kündigung hat durch Einschreiben innerhalb eines Tages nach der Anhörung zu erfolgen.

Das Gesetz verlangt einen tatsächlichen schwerwiegenden Grund (cause réelle et sérieuse); dieser wird weder gesetzlich noch durch die Rechtsprechung definiert; daher hat der Richter eine breite Ausle-

gungsfreiheit. Wenn eine solcher cause réelle et sérieuse fehlt, gibt es mehrere Sanktionen: Wiedereinstellung des Arbeitnehmers (selten), spezielle Entschädigung für den Arbeitnehmer (mindestens so hoch wie der Lohn der 6 letzten Monate), Rückzahlung des Arbeitslosengeldes (ganz oder zum Teil), ausnahmsweise Nichtigkeit der Kündigung (Mutter-schaft, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, Gleichbe-rechtigung der Frauen).

Die Kündigungsfrist (délai-congé) beträgt in der Re-gel zwei Monate, wenn der Arbeitnehmer länger als ein Jahr im Betrieb ist, einen Monat, wenn er nur sechs bis zwölf Monate im Betrieb ist. Diese Regel findet nur Anwendung wenn keine günstigere (ge-setzliche oder vereinbarte) andere Regel anwendbar ist.

Eine betriebsbedingte Kündigung (licencement pour motif économique) darf bei Stellenkürzungen aus wirtschaftlichen Gründen im Unternehmen ausge-sprochen werden.

Zum Verfahren unterscheidet man drei Fälle: die in-dividuelle Kündigung, die kleine kollektive Kündigung von weniger als 10 Personen innerhalb von 30 Tagen und die große kollektive Kündigung von 10 Personen oder mehr innerhalb von 30 Tagen. Das Verfahren ist besonders kompliziert, wenn es sich um eine große kollektive Kündigung handelt (mehrere Anhörungen des Betriebsrates, Bericht eines Sachverständigen). Die Arbeitsverwaltung muß informiert werden.

Die Entschädigung (indemnité de licenciement) ent-fällt im Fall einer schweren Verfehlung des Arbeit-nehmers (faute grave). Sie ist abhängig von dem Lohn und der Betriebszugehörigkeit des Arbeitneh-mers. Eine minimale Entschädigung wird gesetzlich garantiert.

Gewerkschaften

Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann eine Gewerkschaftsabteilung (section syndicale) in diesem Betrieb gründen, um die Interessen ihrer Angehöri-gen im Betrieb zu vertreten. Wenn der Betrieb mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt, kann die vertretene Gewerkschaft, die eine section syndicale gründet, einen oder mehrere Gewerkschaftsvertreter (délégués syndicaux) benennen, die sie gegenüber dem Ar-beitgeber vertreten.

Die Wahl von Personalvertretern (délégués du per-sonnel) ist ab 11 Arbeitnehmern im Betrieb vorge-schrieben. Sie vertreten die Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber (Mitteilung ihrer kollektiven oder

individuellen Beschwerden) und werden jedes Jahr von der Belegschaft gewählt.

Der Betriebsrat (comité d'entreprise) ist erst ab 50 Arbeitnehmern obligatorisch. Seine Aufgabe ist, die Arbeitnehmer als Kollektiv zu vertreten. Er äußert alle Vorschläge, deren Zweck ist, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, erhält Informationen vom Arbeitgeber, verfügt über sein eigenes Vermögen und hat ein In-formationen- und Anhörungsrecht, aber kein Mitbe-stimmungsrecht. Der Arbeitgeber ist Vorsitzender des Betriebsrates; die Mitglieder sind für zwei Jahre von der Belegschaft gewählt.

Tarifrecht

Das französische Recht kennt Branchentarifverträge (conventions collectives de branche) und Firmentarif-verträge (conventions collectives d'entreprise).

Die Verbände, die durch einen Branchentarifvertrag gebunden sind, sind verpflichtet, jährlich über die Löhne und alle fünf Jahre über die Klassifizierung zu verhandeln. Auf der Arbeitnehmerseite sind nur die Gewerkschaften berechtigt, zu verhandeln, die auf der nationalen Ebene organisiert sind; für die Arbeit-geber kann jeder Arbeitgeber-Verband verhandeln. Der Tarifvertrag muß schriftlich abgeschlossen und verkündet werden (von der departementalen Arbeits-verwaltung). Er ergänzt das Gesetz (Arbeitsbedin-gungen, Soziale Leistungen), und kann davon in der Regel nur abweichen, wenn dies zugunsten des Ar-beitnehmers erfolgt.

Er ist anwendbar, wenn der Arbeitgeber einem der unterzeichnenden Arbeitgeberverbände angehört und wenn das Unternehmen zu seinem beruflichen und territorialen Anwendungsbereich gehört. Die An-gehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer unterzeich-nenden Gewerkschaft spielt keine Rolle.

Der Branchentarifvertrag kann befristet oder unbefris-tet sein.

Firmentarifverträge (conventions collectives d'entreprise) werden zwischen dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften, die im Unternehmen oder im Betrieb repräsentativ sind, abgeschlossen. Hier herrscht Freiheit, was Form und Gegenstand des Tarifvertrages betrifft; grundsätzlich müssen die Re-geln ebenso günstig oder günstiger für die Arbeit-nehmer sein wie die Regeln in anderen, höheren Quellen (Gesetz, Verordnungen, Branchentarifverträ-ge); eine Ausnahme besteht unter bestimmten Vor-aussetzungen für die Löhne und die Arbeitszeit (négociation dérogatoire). Dem Arbeitgeber wird eine jährliche Verhandlungspflicht über die effektiven Löh-

ne, die effektive Arbeitszeit und die Arbeitszeitsverteilung im Betrieb vorgeschrieben; die Form dieser Verhandlung ist gesetzlich geregelt. Verstöße gegen diese Pflicht der Arbeitgeber straf- und zivilrechtlich sanktioniert.

Eine Friedenspflicht während der Geltungsdauer des Tarifvertrages besteht nicht.

Die Tarifverträge können unter bestimmten Voraussetzungen erweitert werden: entweder handelt es sich um eine "extension" (der Tarifvertrag wird auf alle Unternehmen erstreckt, die sich in seinem beruflichen und geographischen Geltungsbereich befinden) oder um ein "élargissement" (der Tarifvertrag wird sogar auf die Unternehmen erstreckt, die sich nicht in seinem beruflichen bzw. geographischen Geltungsbereich befinden).

Außendienstmitarbeiter

Der Mitarbeiter im Vertrieb (vendeurs, représentants, placiers oder V.R.P.) gilt anders als der Handelsvertreter (agent commercial) als Arbeitnehmer.

Sein Vertrag wird als Dienstvertrag betrachtet, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Diese Verträge können befristet sein oder nicht; wenn nicht, muß eine Kündigungsfrist angegeben werden. Das Arbeitsgericht ist zuständig (Conseil des Prud'hommes). Wenn der Vertrag nicht schriftlich abgeschlossen ist, wird vermutet, daß es sich um einen V.R.P. handelt. Im Fall einer Kündigung bekommt der V.R.P. eine Entschädigung nach den allgemeinen Regelungen. Zusätzlich wird er für die Kunden, die er dem Unternehmen zugeführt hat (indemnité de clientèle) entschädigt.

Arbeitsgericht (Conseil des Prud'hommes)

Individuelle Arbeitsstreitigkeiten werden in der ersten Instanz von einem speziellen Gericht beigelegt.

Dieses Gericht hat drei Besonderheiten:

- Die Richter sind gewählte Richter (Laienrichter) und keine Berufsrichter; sie stammen aus dem Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkreis.
- Es ist ein paritätisches Gericht: die Richter werden je zur Hälfte aus dem Kreis der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber entnommen.
- Es ist zunächst eine Einigungsstelle: erst wenn die Einigung scheitert, beurteilt das Arbeitsgericht.

In der zweiten Instanz und in der Revisionsinstanz sind die Gerichte zuständig: Cour d'Appel und Cour de Cassation; diese Gerichte besitzen jedoch spe-

zielle Kammern für Arbeitssachen (chambre sociale), die aber keine gewählten Richter haben.

15. März 1993

www.caston.info

Mehrere tausend Beiträge zu Recht & Wirtschaft International finden Sie kostenfrei im Internet bei caston.info. Dort können Sie nach Schlagwort und Sachgebieten recherchieren.

Unsere Titelliste erhalten Sie auch per Fax.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER, Rechtsanwälte GbR
Hannover · Göttingen · Brüssel; www.herfurth.de

REDAKTION (Hannover)

verantw.: Klaus J. Soyka, Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt (D)
Kenneth S. Kilimnik, Véronique Demarne

KORRESPONDENTEN (Ausland)

in Amsterdam, Athen, Barcelona, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Istanbul, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Madrid, Mailand, Moskau, Oslo, Paris, Prag, Sofia, Stockholm, Warschau, Wien, Zagreb, Zug, New York, Washington, Toronto; Sao Paulo, Santiago, Dubai, Bombay, Bangkok, Peking, Hongkong, Singapur, Sydney, Tokio, Kairo, Johannesburg.

VERLAG

CASTON Wirtschaftsdienst GmbH,
Luisenstr. 5, D - 30159 Hannover,
Telefon 0511 - 30756-50, Telefax 0511 - 30756-60
eMail info@caston.info; Internet www.caston.info

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.