



Grundlagenwissen

Grundlegende Informationen: Arbeitsrecht in Frankreich

September 2020

Das französische Arbeitsrecht ist viel komplexer und umfangreicher geregelt als das in deutschsprachigen Ländern geltende Arbeitsrecht. Es ist daher für jedes Unternehmen, welches Arbeitnehmer in Frankreich beschäftigen möchte, von wesentlicher Bedeutung, sich mit den Besonderheiten des Arbeitsrechts in Frankreich vertraut zu machen.

Grundlegende Informationen zum Arbeitsrecht in Frankreich:

1. Wie ist die Besteuerung von Privatpersonen in Frankreich?
2. Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer in Frankreich
3. Verwaltung von Arbeitnehmern in Frankreich
4. Sozialabgaben für französische Arbeitnehmer
5. Vereinbarung einer Probezeit mit einem französischen Arbeitnehmer
6. Befristung eines Arbeitsvertrages in Frankreich
7. Arbeitszeit in Frankreich
8. Teilzeitarbeit in Frankreich
9. Verfahren vor einem französischen Arbeitsgericht
10. Arbeitsunfall in Frankreich
11. Beendigung eines französischen Arbeitsvertrages durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung
 - a) Aufhebungsvertrag in Frankreich
 - b) Kündigung eines Arbeitsvertrages in Frankreich
 - c) Sonstige Formen der Beendigung eines Arbeitsvertrages in Frankreich
12. Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich
13. Kollektives Arbeitsrecht in Frankreich

1. Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer in Frankreich

Vor Abschluss eines französischen Arbeitsvertrages sollte der zukünftige Arbeitgeber auf jeden Fall über Informationen dazu verfügen, welche Arten von Arbeitsverträgen es in Frankreich gibt, in welchen Fällen diese in Frankreich anwendbar sind und in welchen Punkten sie sich von einem Arbeitsvertrag nach deutschem Recht unterscheiden. Sofern das Bedürfnis besteht, mit dem in Frankreich ansässigen Mitarbeiter auch einen Arbeitsvertrag nach deutschem Recht abzuschließen, sollte geklärt werden, ob dies möglich ist. Darüber hinaus ist es empfehlenswert, sich über die Notwendigkeit einer



Gerichtsstandvereinbarung für spätere Streitigkeiten in einem französischen Arbeitsvertrag zu informieren.

Bei der Erstellung von französischen Arbeitsverträgen ist die Einhaltung des einschlägigen französischen Tarifvertrages von immenser Bedeutung. Französische Tarifverträge sind in der Regel vom zuständigen Ministerium für allgemein verbindlich erklärt worden und daher in allen Betrieben in Frankreich zu beachten.

Weiterhin gibt es in Frankreich eine Vielzahl verschiedener Kategorien von Arbeitnehmern, die unterschiedlich behandelt werden, und Besonderheiten im Hinblick auf die gesetzlichen Urlaubsregelungen.

Gesetzliche Mindestlöhne existieren in Frankreich schon viel länger als in Deutschland und bei der Verhandlung der Entlohnung der französischen Mitarbeiter gilt es, eine Vielzahl von Details zu berücksichtigen. Auch die Steuerbelastung von Arbeitnehmern in Frankreich unterscheidet sich von derjenigen in Deutschland, Österreich oder der Schweiz. Die Einkommensteuer für Arbeitnehmer in Frankreich ist geringer. Schlussendlich ist auch auf spezifisch französische Vorschriften zum Homeoffice von Arbeitnehmern hinzuweisen.

2. Verwaltung von Arbeitnehmern in Frankreich

Auch bei der Verwaltung französischer Mitarbeiter sind in Frankreich geltende Spezifika zu beachten. So bestehen vor Aufnahme der Tätigkeit durch einen Arbeitnehmer in Frankreich besondere Erklärungspflichten. Gerade im Hinblick auf die Erstellung der Gehaltszettel und die Abführung der Sozialabgaben kann in der Regel nur ein in Frankreich ansässiges Dienstleistungsunternehmen, das mit den Gepflogenheiten der Sozialversicherungsträger und Behörden in Frankreich vertraut ist und stetig die Gesetzesänderungen verfolgt, einen reibungslosen Ablauf der Arbeitnehmerverwaltung gewährleisten. Im Rahmen der Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Frankreich gilt es, die spezifischen Vorschriften und Formalitäten zu kennen, die der französische Gesetzgeber hierzu vorgegeben hat. Erfahrungsgemäß stellt sich oftmals auch die Frage, ob der Arbeitnehmer in Frankreich einen Dienstwagen mit deutschem Kennzeichen verwenden kann oder wie mit privaten Fahrten des Arbeitnehmers umzugehen ist. Die Möglichkeiten bei der Abrechnung von Spesen sind in Frankreich ebenfalls deutlich andere als in Deutschland.

3. Sozialabgaben für französische Arbeitnehmer

Die in Frankreich auf Lohn und Gehalt anfallenden Steuern und Abgaben unterscheiden sich zum Teil deutlich von den Steuern und Abgaben, die in Deutschland anfallen. Als zukünftiger Arbeitgeber sollten Sie wissen, wo die Sozialabgaben in Frankreich zu zahlen



sind, wer den Arbeitnehmer bei den französischen Sozialversicherungsträgern anmelden muss und wer die gesetzliche Pflicht zur Abführung der Sozialabgaben und zur Abführung der französischen Lohnsteuer hat. Seit Einführung der französischen Quellensteuer im Jahr 2019 erfolgt eine Besteuerung des Gehalts an der Quelle in der Form, dass der Arbeitgeber die Steuern des Arbeitnehmers einbehält und für diesen abführen muss.

4. Vereinbarung einer Probezeit mit einem französischen Arbeitnehmer

Auch in Frankreich kann eine Probezeit vereinbart werden, damit die Arbeitsvertragsparteien die Gelegenheit haben, sich kennenzulernen. Das gilt sowohl für befristete als auch für unbefristete Arbeitsverträge. Die Probezeit ist schriftlich im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die mögliche Maximaldauer der Probezeit in Frankreich hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Entscheidend sind die Berufskategorie des Arbeitnehmers und die Art des Arbeitsvertrages. Unter gewissen Umständen kann sogar eine Verlängerung der Probezeit möglich sein. Die Probezeit hat für den Arbeitgeber in Frankreich insofern den Vorteil, als dass er grundsätzlich (mit Ausnahmen, die sich zum Beispiel aus Tarifverträgen ergeben können) den Arbeitsvertrag ohne Benennung eines Kündigungsgrundes und größtenteils formlos ohne Einhaltung eines besonderen Kündigungsverfahrens einseitig beenden kann.

Im Falle einer Aussetzung des Arbeitsvertrages während des Probezeitraums wegen Krankheit oder Urlaub des Arbeitnehmers kann eine Verlängerung der Probezeit in Betracht kommen. Für die Kündigung von Arbeitsverträgen während der Probezeit sieht das französische Gesetz unterschiedliche Kündigungsfristen vor, abhängig davon, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer initiiert wird.

5. Befristung eines Arbeitsvertrages in Frankreich

Während ein deutscher Arbeitgeber weitgehend frei wählen kann, ob er einem neuen Mitarbeiter einen befristeten oder einen unbefristeten Vertrag anbietet, darf ein Arbeitgeber, der französischem Arbeitsrecht unterliegt, einen befristeten Arbeitsvertrag nur in ganz bestimmten Fällen abschließen. Voraussetzung ist stets, dass es sich um die Ausübung einer bestimmten und zeitlich begrenzten Tätigkeit handelt. Das französische Arbeitsrecht kennt vier Fälle der zulässigen Befristung des Arbeitsvertrages: bei vorübergehender Zunahme des Arbeitsvolumens im Unternehmen, zur vorläufigen Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers, zu Saisonarbeiten und für Stellen, bei denen eine Befristung gewohnheitsrechtlich üblich ist. Dies ist beispielsweise der Fall bei Hotels und Restaurants. Eine sachgrundlose Befristung ist in Frankreich nicht möglich.



Der befristete Arbeitsvertrag in Frankreich muss bestimmte Angaben zwingend enthalten, unterliegt Formvorschriften und die mögliche Dauer der Befristung hängt von verschiedenen Voraussetzungen ab. Eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages ist in Frankreich grundsätzlich möglich, unterliegt jedoch Vorgaben bezüglich der Dauer der Verlängerung. Die vorzeitige Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags ist nur in ganz bestimmten gesetzlich definierten Fällen möglich. Eine Besonderheit des befristeten Arbeitsvertrages in Frankreich ist, dass der Arbeitnehmer an dessen Ende Anspruch auf eine sogenannte Vertragsbeendigungsentschädigung (*indemnité de fin de contrat*) hat.

Eine faktische Fortführung des Arbeitsverhältnisses liegt ähnlich wie in Deutschland vor, wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit nach dem Ende des befristeten Arbeitsvertrags weiter ausführt und kein Widerspruch seitens des Arbeitgebers vorliegt. In diesem Fall erfolgt eine automatische Umwandlung des befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Aus diesem Grund sollte der Arbeitgeber, der kein Interesse an einer Weiterbeschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers nach dem Ablauf des befristeten Vertrags hat, unbedingt darauf achten, dass es zu keiner faktischen Weiterarbeit des Arbeitnehmers nach diesem Zeitpunkt kommt.

Bei Missachtung der französischen Vorschriften zum befristeten Arbeitsvertrag wird der Vertrag grundsätzlich in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgedeutet. Allerdings drohen dann in Frankreich auch noch zusätzlich strafrechtliche Sanktionen.

6. Arbeitszeit in Frankreich

Das französische Arbeitsrecht sieht die 35-Stunden-Woche als gesetzlich geregelte Arbeitszeit vor. Es trifft in diesem Zusammenhang auch Regelungen zur Mindestvergütung sowie zur Entlohnung von darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Eine Alternative zur 35-Stunden-Woche sind Pauschalregelungen, die insbesondere auf Arbeitnehmer in leitenden Positionen (*cadre*) und solche, deren Tätigkeit eine flexible Organisation der Arbeitszeiten erfordert, Anwendung finden. Von der gesetzlichen Begrenzung der Arbeitszeit in Frankreich sind als einzige Berufsgruppe die sogenannten leitenden Angestellte mit Führungsfunktionen (*cadre dirigeant*) komplett ausgenommen. Deren Arbeitszeit muss im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vereinbart werden.

7. Teilzeitarbeit in Frankreich

Das französische Arbeitsrecht trifft sehr detaillierte Regelungen betreffend die Beschäftigung eines Arbeitnehmers in Teilzeit. Dies betrifft zum Beispiel Mindest- und Maximalarbeitszeiten, Überstundenregelungen, Mindestangaben im Arbeitsvertrag oder Sanktionen bei Nichteinhaltung der rechtlichen Vorschriften. Es ist daher wichtig, dass der



französische Arbeitgeber den Inhalt der wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen in Frankreich kennt und beachtet. Es besteht ansonsten die Gefahr, dass der Teilzeitarbeitsvertrag von einem französischen Arbeitsgericht in einen Vollzeitarbeitsvertrag umgedeutet wird. Der Arbeitgeber kann sich dann Gehaltsnachforderungen seitens des Arbeitnehmers ausgesetzt sehen. Auch die Zahlung eines entsprechenden Bußgeldes ist möglich.

8. Verfahren vor einem französischen Arbeitsgericht

Das Verfahren vor einem französischen Arbeitsgericht unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von den Verfahren vor einem deutschen Arbeitsgericht. Zunächst einmal ist festzustellen, dass die französischen „Arbeitsgerichte“ (*Conseils de prud'hommes*) nicht wirklich vergleichbar mit deutschen Arbeitsgerichten sind. Diese Gerichte setzen sich nicht aus Berufsrichtern, sondern aus Laienrichtern zusammen und es ist in der Regel mit einer deutlich längeren Verfahrensdauer zu rechnen. Darüber hinaus bedarf es in einem erstinstanzlichen Verfahren vor einem französischen Arbeitsgericht zwingend eines Plädoyers beider Parteien, vertreten durch ihren jeweiligen Prozessbevollmächtigten. Beweismittel können frei beigebracht werden. Zeugenvernehmungen sind in Frankreich weniger üblich als in Deutschland.

9. Arbeitsunfall in Frankreich

Wird ein französischer Arbeitnehmer Opfer eines Arbeitsunfalls, so besteht die Möglichkeit einer zivil- als auch strafrechtlichen Haftung des Arbeitgebers. Daher ist dem Arbeitgeber zu empfehlen, sofort nach einem Arbeitsunfall seine Verteidigung sowie alle Unterlagen, die seiner Entlastung dienen, vorzubereiten.

10. Beendigung eines französischen Arbeitsvertrages durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung

Das französische Arbeitsrecht regelt die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sehr formstreu. Die praktische Umsetzung der diesbezüglichen Vorschriften verläuft in der Regel jedoch relativ problemlos. Dagegen können die mit der Kündigung des Arbeitsvertrages in Frankreich verbundenen Kosten teilweise sehr hoch ausfallen. Abhängig von der Art des Arbeitsvertrages bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Es ist jedem Arbeitgeber in Frankreich zu empfehlen, sich einen Überblick über die verschiedenen Arten der Vertragsbeendigung in Frankreich zu verschaffen.



a) Aufhebungsvertrag in Frankreich

Die sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer vorteilhafteste Form, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Frankreich zu beenden, ist der **Abschluss eines Aufhebungsvertrages** nach französischem Recht. Ein solcher liegt immer dann vor, wenn sich die Parteien gemeinsam über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geeinigt haben. Der Vorteil für den Arbeitnehmer in Frankreich besteht darin, dass er Anspruch auf Arbeitslosengeld und eine Kündigungsentschädigung hat, die ihm im Fall einer Eigenkündigung nicht zustehen würden. Der Arbeitgeber profitiert seinerseits davon, dass er nicht an die Einhaltung der strengen Kündigungsvorschriften des französischen Arbeitsrechts gebunden ist.

b) Kündigung eines Arbeitsvertrages in Frankreich

Für den Arbeitgeber in Frankreich besteht darüber hinaus die Möglichkeit, den unbefristeten Arbeitsvertrag **personenbedingt** oder **betriebsbedingt** zu kündigen. Beide Kündigungsformen setzen einen Kündigungsgrund sowie die Einhaltung eines strengen und umfangreichen Kündigungsverfahrens voraus. Im Fall der rechtswidrigen Kündigung hat der Arbeitnehmer in Frankreich einen Anspruch auf Schadensersatz, dessen Höhe seit den Macron-Verordnungen gesetzlich gedeckelt ist und nicht mehr im richterlichen Ermessen steht. Ebenso neu ist, dass sich die Prüfung im Fall einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr auf die gesamte Unternehmensgruppe, sondern ausschließlich auf das betreffende französische Unternehmen erstreckt.

c) Sonstige Formen der Beendigung eines Arbeitsvertrages in Frankreich

Ferner besteht selbstverständlich auch die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seinen unbefristeten Arbeitsvertrag **auf eigene Initiative** beendet. Zuletzt kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Frankreich auch mit **Renteneintritt** des Arbeitnehmers beendet werden. Der Rentenanstritt kann sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber initiiert werden.

Ein **befristeter Arbeitsvertrag** in Frankreich endet grundsätzlich nach Ablauf seiner Laufzeit. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf Zahlung einer Vertragsbeendigungsentschädigung. Ausnahmsweise kann der Vertrag nur in bestimmten Fällen vorzeitig beendet werden.

Der Vorteil der Kündigung eines französischen Arbeitsvertrages **während der Probezeit** liegt darin, dass die strengen allgemeinen Kündigungsschutzbestimmungen des französischen Arbeitsrechts nicht gelten. Es findet ein vereinfachtes, weniger formstrenge Beendigungsverfahren Anwendung. Die Angabe eines besonderen Kündigungsgrundes ist nicht notwendig. Vielmehr ist ein probespezifischer Grund für die Kündigung erforderlich,



der regelmäßig in den ungenügenden Fähigkeiten des Arbeitnehmers für die betreffende Arbeitsstelle liegt.

11. Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich

Bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich haben Unternehmen mit Sitz in Deutschland, Österreich oder der Schweiz umfangreiche arbeits-, sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Formalitäten sowie Meldepflichten zu beachten. Unter anderem muss von dem entsendenden Unternehmen auch ein Vertreter in Frankreich bestimmt werden, der im Fall einer Kontrolle durch die französische Arbeitsinspektion deren erster Ansprechpartner ist. Eine Arbeitnehmerentsendung liegt grundsätzlich immer dann vor, wenn ein Mitarbeiter auf Weisung seines ausländischen Arbeitgebers vorübergehend eine Beschäftigung in Frankreich ausübt.

12. Kollektives Arbeitsrecht in Frankreich

Das französische Kollektiv-Arbeitsrecht zeichnet sich durch diverse betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten aus.

Kommt es beispielsweise zu einer Betriebsschließung in Frankreich und damit verbundenen Massenentlassungen aus wirtschaftlichen Gründen, besteht die Möglichkeit einer **Kollektivkündigung aus betriebsbedingten Gründen** nach französischem Recht. Dies betrifft Gesellschaften mit einer Anzahl von mindestens 1.000 Arbeitnehmern bzw. Gesellschaften, die Teil einer Unternehmensgruppe sind, die insgesamt mindestens 1.000 Arbeitnehmer hat. Der französische Arbeitgeber ist dann zur Suche eines übernehmenden Unternehmens verpflichtet. Die Suche unterliegt einem Verfahren, dessen Ablauf streng geregelt und in welches insbesondere der **Betriebsrat in Frankreich** (Wirtschafts- und Sozialausschuss) eng einzubeziehen ist. Bei Nichtbeachtung drohen schwere Sanktionen.

Eine weitere Möglichkeit auf wirtschaftliche Schwierigkeiten in Frankreich zu reagieren, ist der Abschluss eines **kollektiven Aufhebungsvertrages**. Eine Betriebsvereinbarung kann diese Form der Vertragsbeendigung ausdrücklich gestatten. Der Vorteil eines betriebsbedingten Massenaufhebungsvertrages besteht darin, dass er die Aufstellung eines Sozial- und Wirtschaftsplans nicht erfordert.

Die Personalvertretung in französischen Unternehmen wird durch den Wirtschafts- und Sozialausschuss (CSE) sichergestellt. Die Vielzahl der zuvor in Frankreich existierenden Personalvertretungsorgane wurde in diesem Organ zusammengefasst und ermöglicht somit eine **Vereinfachung des französischen Betriebsverfassungssystems**.



In französischen Kleinunternehmen besteht ferner die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die vom geltenden Branchentarifvertrag abweichen, ohne dass wie nach früherem Recht ein Gewerkschaftsvertreter dem Unternehmen angehören muss. Auf diese Weise wurden Tarifverhandlungen in kleinen Unternehmen gestärkt.

Für alle weiteren Fragen zum französischen Arbeitsrecht sowie zur Begleitung Ihrer arbeitsrechtlichen Angelegenheiten in Frankreich stehen wir gerne zu Ihrer Verfügung!

**Ihre deutschsprachige
Ansprechpartnerin:**



Sophie Gossmann
Avocat

gossmann@ffu.eu
+33 (0)3 87 02 99 87



Epp Rechtsanwälte Avocats
16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg

+33 (0)3 88 45 65 45
epp-rechtsanwaelte@ffu.eu
www.rechtsanwalt.fr