

Live-Webinar vom 24. Juni 2025

Neue Risiken im französischen Arbeitsrecht

Praxisorientierte Absicherung von Verträgen

mit Unterstützung der



Ihre Referenten



Sophie Gossmann
Avocat



Emeline Salmon
Avocat



Jörg Luft
Rechtsanwalt



Ihr Moderator

Einleitung

I. Arbeitszeit

- A. Überstunden
- B. Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen
- C. *Cadre Dirigeant* – leitender Angestellter mit Führungsfunktionen

II. Variable Vergütung & Home Office

- A. Variabler Teil der Vergütung
- B. *Prime du partage de la valeur*
- C. Tätigkeit im Home Office

Fazit

➤ **Beobachtung neuer Entwicklungen bei Verfahren vor dem Arbeitsgericht in Frankreich aufgrund von 2 wichtigen Änderungen:**

1. „Barème Macron“ – Macron-Tabelle:

- Seit dem 24. September 2017
- Entschädigungstabelle: Regelung des Mindest- und Höchstbetrags, den ein Arbeitnehmer als Schadensersatz erhalten kann, wenn seine Kündigung als rechtswidrig angesehen wird
- **Folge:** Die Arbeitnehmer sind in der Höhe ihrer Forderungen begrenzt

➤ Schadensersatztabelle für Unternehmen mit mehr als 11 Arbeitnehmern nach Betriebszugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers (in Jahren)	Mindestentschädigung (in Bruttomonatsgehältern)	Höchstentschädigung (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

2. Abschluss eines Aufhebungsvertrags (*rupture conventionnelle*):

- Möglichkeit des Aufhebungsvertrags existiert seit 2008 und wird oft genutzt
- Wird vom Staat genehmigt; Arbeitnehmer erhält eine Mindestentschädigung, die der Kündigungsentschädigung entspricht
- Regelt nur die Beendigung des Arbeitsvertrags (im Gegensatz zu Deutschland)

Folgen dieser Änderungen:

- Verlagerung der Rechtsstreitigkeiten über die Beendigung des Arbeitsvertrags auf Rechtsstreitigkeiten über die Erfüllung des Arbeitsvertrags, insbesondere in Bezug auf 2 Punkte:
 - Arbeitszeit (I.)
 - Überstunden (A.)
 - Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen (B.)
 - *Cadre dirigeant* – leitender Angestellter mit Führungsfunktionen (C.)
 - Variabler Teil der Vergütung & Home Office (II.)
- Notwendigkeit für Unternehmen, diese latenten Risiken im Arbeitsvertrag abzusichern

A. Überstunden

- Grundsatz: **gesetzliche Wochenarbeitszeit: 35 Std.**
- **Gesetzliche Vergütung von Überstunden:**
 - Erste 8 Überstunden (36. bis inkl. 43. Stunde): 25 % Zuschlag des Basisstundenlohns
 - Ab der 44. Stunde: Zuschlag von 50 %
- **Risiken:**
 - Geltendmachung von vermeintlich geleisteten Überstunden im Zuge eines Rechtsstreits
 - Ggf. Forderungen nach Ausgleichsruhezeit, Schadensersatz für die Nichteinhaltung der Höchstarbeits- oder Mindestruhezeiten, Schadensersatzforderungen von 6 Monatsgehältern für Schwarzarbeit usw.
- **Beweislast:**
 - Vereinfacht für den Arbeitnehmer
 - Arbeitgeber muss tatsächlich geleistete Arbeitszeiten nachweisen können
- **Verjährung:** Beträge sind für die 3 Jahre vor Beendigung des Arbeitsvertrags fällig

A. Überstunden

Beispiel: Fall der Gesellschaft X gegen den Arbeitnehmer Y

Herr Y:

- 7 Jahre Betriebszugehörigkeit
- Regionaler Verkaufsleiter in Frankreich, Status *cadre* (leitender Angestellter)
- Durchschnittliches monatliches Bruttogehalt: 8.750 €
- Vertragliche Arbeitszeit: 35 Wochenstunden

Antrag von Herrn Y:

- Für die Beendigung des Arbeitsvertrags geforderter Betrag
 - Entschädigung für rechtswidrige Arbeitgeberkündigung: ca. 70.000 €
- Als Lohnnachzahlung für geleistete Überstunden geforderter Betrag
 - Ca. 50.000 € zzgl. 5.000 € für den damit zusammenhängenden bezahlten Urlaub
 - Pauschalentschädigung für Schwarzarbeit: ca. 50.000 €

A. Überstunden

Lösungen:

- Ausarbeitung des Arbeitsvertrags: **Arbeitszeit an die Tätigkeit des Arbeitnehmers anpassen**
 - Wöchentliche Arbeitszeit von 40 Std.
 - Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen (s. Ausführungen unter I. B.)
 - *Cadre dirigeant* – leitender Angestellter mit Führungsfunktionen (s. Ausführungen unter I. C.)
- Bei Abrechnung der Arbeitszeit in Stunden:
 - Detaillierte **Kontrolle** der täglich geleisteten Arbeitszeit
 - Uhrzeit von Beginn und Ende des Arbeitstags
 - Pausenzeit
 - Unterscheidung zwischen Arbeitszeit und tatsächlicher Arbeitszeit
- Ausarbeitung von und Abstimmung über eine **Betriebsvereinbarung** betreffend die Einführung einer Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen zwecks Vermeidung der Überstundenproblematik (s. Ausführungen unter I. B.)

B. Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen

Begriffserklärung:

- Jahresarbeitszeitpauschale von **218 Tagen** (die Anzahl der Tage kann je nach Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung variieren)
- Als Gegenleistung stehen dem Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem Urlaubsanspruch etwa 8 bis 11 sogenannte **RTT-Tage** zu (je nach Lage der Wochenenden und Feiertage im Kalenderjahr)
- Flexible Gestaltung der Arbeitszeit:
 - Die **Arbeitszeit** des Arbeitnehmers wird nicht nach Stunden, sondern **nach Tagen bemessen**
 - In dieser Konstellation fallen **keine Überstundengehälter** oder Überstundenzuschläge an
 - Dennoch ist die Mindestruhezeit (11 Std. pro Tag und 35 Std. pro Woche) einzuhalten

B. Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen

Risiken:

Bei einem Rechtsstreit kann der Arbeitnehmer die Nichtigkeit der Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen geltend machen, wenn:

- Seine Tätigkeiten die Bedingungen der Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen nicht einhalten
 - *Cadres* (leitende Angestellte), die über eine Autonomie in ihrer Arbeitszeitgestaltung verfügen und nicht an ein (manuelles, automatisches oder computergestütztes) Zeiterfassungssystem gebunden sind
 - Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit nicht im Voraus bestimmt werden kann und die über eine tatsächliche Autonomie bei der Organisation ihrer Arbeitszeit verfügen

B. Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen

Risiken:

... und wenn:

- Der Tarifvertrag/ die Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag nicht die **gesetzlichen Pflichtangaben** enthält, z. B.:
 - Referenzzeitraum der Pauschale,
 - Anzahl der in der Pauschale enthaltenen Tage,
 - Modalitäten für die regelmäßige Kontrolle der Arbeitsbelastung des Arbeitnehmers,
 - Modalitäten für die Ausübung des Rechts auf Abschalten der Arbeitsmittel
- Der Arbeitgeber seine Pflichten im Zusammenhang mit der Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen missachtet, insbesondere:
 - Abhaltung eines **Jahresgesprächs**
 - **Kontrolle** der Arbeitstage im Jahr

B. Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen

Folgen, wenn die Jahresarbeitszeitpauschale für nichtig befunden wird:

- Der Arbeitnehmer unterliegt der gesetzlichen Arbeitszeit in Frankreich (35 Wochenstunden)
- Beweislast für die geleisteten Überstunden:
 - Vereinfacht für den Arbeitnehmer
 - Der Arbeitgeber muss die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten nachweisen können
- Verjährung: Beträge sind **für die 3 Jahre vor Beendigung des Arbeitsvertrags** fällig
- Hinzu kommen Forderungen nach Ausgleichsruhezeit, Schadensersatz für die Nichteinhaltung der Höchstarbeits- oder Mindestruhezeiten, Forderungen nach 6 Monatsgehältern Schadensersatz für Schwarzarbeit usw.

B. Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen

Lösungen:

- Ausarbeitung eines Arbeitsvertrags, der alle Pflichtangaben der Klausel über die Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen vorsieht
- Prüfung der Pflichtangaben, die der geltende Tarifvertrag vorsieht, und Einfügen in den Arbeitsvertrag. Wenn die gesetzlichen Pflichtangaben nicht eingehalten werden:
 - Ausarbeitung von und Organisation der Abstimmung über eine Betriebsvereinbarung betreffend die Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen
- Sorgfalt des Arbeitgebers betreffend seine Pflichten in Bezug auf die Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen

C. *Cadre dirigeant*: leitender Angestellter mit Führungsfunktionen

- Eine spezielle Kategorie der *cadres* wird als *cadre dirigeant* (leitender Angestellter mit Führungsfunktionen) bezeichnet.
- Ein *cadre dirigeant* muss folgende Voraussetzungen erfüllen:
 - Er ist mit weitgehender **Verantwortung** ausgestattet, die eine große **Unabhängigkeit** bei der Organisation seiner Arbeitszeit erfordert, UND
 - Er darf eigenständig **Entscheidungen** treffen UND
 - Seine Vergütung ist auf dem höchsten **Vergütungsniveau** der Arbeitgebergesellschaft angesiedelt. UND
 - Er muss ferner an der **Führung** der Gesellschaft beteiligt sein.
- **Vorteile**: In Bezug auf die Arbeitszeit, da *Cadres dirigeants* von den Arbeitszeitvorschriften ausgeschlossen sind. Für sie gelten weder die Höchstarbeitszeiten noch die Mindestruhezeiten. Außerdem sind Überstunden nicht zu vergüten.

C. *Cadre dirigeant*: leitender Angestellter mit Führungsfunktionen

Risiken:

Im Rahmen eines Rechtsstreits kann der Arbeitnehmer diese Einstufung (*cadre dirigeant*) anfechten, wenn:

- Der Arbeitnehmer die zuvor genannten Kriterien nicht erfüllt,
- Der Arbeitsvertrag keinen Verweis auf den Status *cadre dirigeant* und auf die Besonderheiten seiner Arbeitszeit enthält
- Auf den Gehaltszetteln auf Arbeitsstunden verwiesen wird, was in der Praxis oft der Fall ist

C. *Cadre dirigeant*: leitender Angestellter mit Führungsfunktionen

Folgen einer rechtswirksamen Anfechtung des Status *cadre dirigeant*

- Der Arbeitnehmer unterliegt der gesetzlichen Arbeitszeit in Frankreich (35 Wochenstunden)
- Beweislast für die geleisteten Überstunden:
 - Vereinfacht für den Arbeitnehmer
 - Der Arbeitgeber muss die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten beweisen können
- Verjährung: Beträge sind für die 3 Jahre vor Beendigung des Arbeitsvertrags fällig
- Hinzu kommen Forderungen nach Ausgleichsruhezeit, Schadensersatz für die Nichteinhaltung der Höchstarbeits- oder Mindestruhezeiten, Forderungen nach 6 Monatsgehältern Schadensersatz für Schwarzarbeit usw.

C. *Cadre dirigeant*: leitender Angestellter mit Führungsfunktionen

Lösungen:

- Ausarbeitung eines Arbeitsvertrags, der alle Pflichtangaben betreffend den Status *cadre dirigeant* vorsieht
- Prüfung der Kohärenz zwischen den Tätigkeiten des Arbeitnehmers und den 4 kumulativen Bedingungen des Begriffs *cadre dirigeant*
- Falls diese Bedingungen nicht erfüllt sind, dem Arbeitnehmer ggf. eine Arbeitszeitpauschale in Tagen anbieten

II. Variable Vergütung & Home Office

A. Variabler Teil der Vergütung

- Die zu erreichenden **Ziele** müssen zwingend zu Beginn eines jeden Jahres:
 - Schriftlich vereinbart werden,
 - Dem Arbeitnehmer übermittelt werden.
- **Beispiel:** Für das Jahr 2026 müsste vor dem 31.12.2025 eine neue schriftliche Vereinbarung getroffen werden.
- Alle Vertragsunterlagen, in denen Zielvorgaben definiert werden, müssen auf Französisch verfasst werden
- **Risiken und Folgen**, wenn die Ziele nicht rechtzeitig mitgeteilt werden:
 - Anspruch auf die **Zahlung des Höchstbetrags**, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer die Ziele erreicht hat oder nicht (d. h. auch dann, wenn er die Ziele nicht erreicht hat)
 - Dies über 3 Jahre hinweg.

II. Variable Vergütung & Home Office

A. Variabler Teil der Vergütung

Lösungen:

- Überprüfung der Bestimmungen der verschiedenen Arbeitsverträge diesbezüglich und ggf. Anpassung an die tatsächlich praktizierten Gegebenheiten
- Vermeidung von zu genauen und verbindlichen Formulierungen über die variable Vergütung im Arbeitsvertrag und Präzisierung vager Formulierungen
- Jedes Jahr Festlegung der Ziele innerhalb der gewährten Frist und Aufbewahrung des Nachweises

B. *Prime du partage de la valeur*: Pämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert

- Seit dem 1. Januar 2025 Pflicht zur Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg (bei der Festlegung der variablen Vergütung zu berücksichtigen!!), die zusätzlich zu zahlen ist, wenn:
- Das Unternehmen in Form einer Gesellschaft gegründet wurde (im Gegensatz zu einem Einzelunternehmen).
 - Es mindestens 11 und höchstens 49 Arbeitnehmer beschäftigt.
 - Das Unternehmen keiner Pflicht zur Einführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Gewinnbeteiligung unterliegt.
 - Es in jedem der letzten 3 Geschäftsjahre einen steuerlichen Nettogewinn von mindestens 1 % seines Umsatzes erzielt hat.
 - Das Unternehmen keiner Vereinbarung zur freiwilligen oder gesetzlichen Gewinnbeteiligung unterliegt.



Die Pflicht gilt auch für ausländische Gesellschaften, die eine Niederlassung in Frankreich haben

B. *Prime du partage de la valeur*: Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert

Folge:

- Das Unternehmen muss ein System zur:
 - Freiwilligen Gewinnbeteiligung (sog. *intéressement*) oder zur
 - Gesetzlichen Gewinnbeteiligung (sog. *participation*) einführen,
 - Einen Arbeitnehmersparplan (sog. *plan d'épargne salariale*) einführen bzw. aufstocken oder aber
 - Eine Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (sog. *prime de partage de la valeur*) auszahlen.

Lösung:

- Den variablen Teil der Vergütung nicht vertraglich festhalten und bei der Wahl der Strategie, die vorstehenden Regeln berücksichtigen



Hinweis: Wird die Höhe der variablen Vergütung im Arbeitsvertrag angegeben und nicht ordnungsgemäß Zielvorgaben übermittelt, gilt Anspruch auf Höchstbetrag; besser: vage auf variable Vergütung verweisen ohne Angabe der Höhe, separat regeln

C. Tätigkeit im Home Office

Änderungen der Regeln laut Rechtsprechung:

- Kostenerstattung/ Entschädigung für die Nutzung eines Teils des privaten Wohnsitzes zu beruflichen
- Freiwilliges Home Office
- Verjährung

Lösung:

- Entschädigung pauschal in die Entlohnung integrieren
- Verhandlung einer Betriebsvereinbarung diesbezüglich, um die Regeln ganz präzise festzulegen

Achtung:

- Ausarbeitung der Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen
- Einhaltung der Pflichten des Arbeitgebers im Rahmen des Verlaufs des Arbeitsverhältnisses
- Feststellung des Vertragsbruchs durch den Arbeitnehmer (*prise d'acte de la rupture*) und gerichtliche Auflösung des Arbeitsvertrags (*résiliation judiciaire*) -> gewinnt in der Praxis zunehmend an Bedeutung

Unser Team von Anwälten, die ausschließlich im Arbeitsrecht tätig sind, kann Ihnen nach Prüfung Ihrer Verträge und Praktiken eine maßgeschneiderte Lösung anbieten durch:

- Erstellung von Nachtragsvereinbarungen
- Einführung geeigneter Kontrollinstrumente
- Schulung Ihrer Führungskräfte zu diesen neuen Risiken
- Erstellung von Betriebsvereinbarungen, die auf Ihre persönliche Situation zugeschnitten sind

Haben Sie Fragen?



Gern können Sie uns diese jetzt direkt über die Chatfunktion stellen.

Ihre Referenten



Sophie Gossmann

Avocat

gossmann@ffu.eu



Emeline Salmon

Avocat

salmon@ffu.eu



Jörg Luft

Rechtsanwalt

luft@ffu.eu



Ihr Moderator

Sie haben Fragen zu FFU?

Ich bin gerne für Sie da.



Paula Schulenburg

+49 (0) 7221 9227038
schulenburg@ffu.eu



Frankreich für Unternehmen

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden

Das kompetente Expertennetzwerk

Cabinet Baeumlin & Associés
EXPERTS COMPTABLES - FRANZÖSISCHER STEUERBERATER

CAISSE
D'ÉPARGNE
Grand Est Europe

CBC
Communication &
Business Consulting

CIC Est DACH Firmenkunden
Die Partner Bank für
Ihr Frankreichgeschäft

de Haan
Consulting

dms
Expertise-comptable & Audit

EPP RECHTSANWÄLTE
AVOCATS

EURO-DROIT
ganzjährig effizienter Unternehmensrat

In Extenso
Französischer Steuerberater
und Wirtschaftsprüfer

LIEBICH & PARTNER
Management- und Personalberatung AG

GRUPE
ROEDERER

TRANSVERSALE
Unternehmensrat
Verkauf - Finanzierung

www.ffu.eu