



Grundlagenwissen

CSE: Einrichtung einer Personalvertretung in Frankreich

April 2025

Sind Sie von der Einrichtung eines sogenannten Wirtschafts- und Sozialausschusses (*comité social et économique* – im Folgenden: CSE) in Frankreich betroffen?

Der CSE ist die Personalvertretung eines Unternehmens in Frankreich.

Der CSE ist ein echtes Instrument des sozialen Dialogs und für Unternehmen Pflicht. Diese Verpflichtung ist im französischen Arbeitsgesetzbuch (*Code du travail*) verankert und wird bei Nichteinhaltung mit Sanktionen geahndet.

Welche Unternehmen müssen in Frankreich einen CSE einrichten?

Gemäß Artikel L. 2311-2 des französischen Arbeitsgesetzbuchs muss ein CSE in Unternehmen eingerichtet werden, die in 12 aufeinander folgenden Monaten mindestens 11 Arbeitnehmer beschäftigen.

Leiharbeitnehmer werden bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl zur Ermittlung dieses Schwellenwertes berücksichtigt. Einige Tarifverträge können jedoch eine niedrigere Beschäftigtenzahl für die Einrichtung eines CSE vorsehen.

Mit anderen Worten: Unternehmen mit 11 oder mehr Arbeitnehmern müssen über einen CSE verfügen, sofern nicht nachgewiesen wird, dass ein Karenzprotokoll erstellt wurde.

Welche Aufgaben hat ein CSE?

Die Befugnisse des CSE richten sich nach der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, d.h. einerseits 11 bis 49 Beschäftigte (Artikel L. 2312-5 bis L. 2312-7 des französischen Arbeitsgesetzbuchs) und andererseits 50 und mehr Beschäftigte (Artikel L. 2312-8 des französischen Arbeitsgesetzbuchs).

In Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten ist der CSE (in Ermangelung eines Gewerkschaftsvertreters) der Ansprechpartner des Arbeitgebers in den folgenden Bereichen (Zusammenfassung):

- Verhandlung von Betriebsvereinbarungen: Einführung einer Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen, Überstundenkontingent usw.;



- Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Verbesserung der Arbeitsbedingungen;
- individuelle oder kollektive Forderungen betreffend Löhne und Gehälter und Anwendung der Arbeitsgesetzgebung: Löhne und Gehälter, Tarifverträge und -vereinbarungen usw.

Der *CSE* setzt sich aus dem Arbeitgeber und den Personalvertretern zusammen. Die Anzahl der zu wählenden Personalvertreter hängt von der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen ab.

Wie wird ein CSE eingerichtet?

Im Wahlverfahren. Es obliegt dem Unternehmen, die Wahlen für die Einsetzung oder die Neubesetzung des *CSE* zu organisieren, in der Regel nach Ablauf der vierjährigen Amtszeit der gewählten Vertreter oder nach Ablauf des letzten Karenzprotokolls.

Nach dem französischen Arbeitsgesetzbuch (L. 2314-5) ist der Arbeitgeber für die Einleitung des Wahlverfahrens verantwortlich: Information der Gewerkschaften, Einberufung usw.

Darüber hinaus legen das französische Arbeitsgesetzbuch und die Rechtsprechung des französischen Kassationsgerichts die Voraussetzungen für die Wählbarkeit und das aktive Wahlrecht fest.

Die Einleitung des Wahlverfahrens kann jedoch zur Erstellung eines Karenzprotokolls führen, wenn es trotz der Bemühungen des Arbeitgebers nicht möglich war, einen *CSE* zu bilden oder zu erneuern (z.B. mangels Kandidaten).

Welche Sanktionen drohen bei Nichteinhaltung der Pflichten im Zusammenhang mit dem CSE?

Die wichtigsten Sanktionen und Risiken sind nachfolgend zusammengefasst:

- Strafrechtliche Sanktion (Behinderung der Tätigkeit der Personalvertretung, sog. *délit d'entrave*): Die Behinderung der Bildung eines *CSE* oder der freien Ernennung seiner Mitglieder wird mit einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und einer Geldstrafe von 7.500 € geahndet;
- Es wird davon ausgegangen, dass es sich um ein Verschulden handelt, das für jeden Arbeitnehmer, der sich darauf beruft, zwangsläufig zu einem Schaden führt (mangelnde Möglichkeit, seine Interessen zu vertreten und zu verteidigen). Dieser Schaden wird durch die Gewährung von Schadensersatz ausgeglichen;
- Bei fehlender oder unrechtmäßiger Anhörung des *CSE* wird eine Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit in eine Kündigung ohne wirklichen und ernsthaften



Grund umgewandelt und entweder mit der Wiedereinstellung des Arbeitnehmers im Unternehmen oder mit der gesetzlichen Kündigungsentschädigung geahndet, die nicht weniger als 6 Monatsgehälter betragen darf (bei Arbeitsunfähigkeit aus beruflichen Gründen) oder die entsprechend der „Macron“-Tabelle (Arbeitsunfähigkeit aus anderen Gründen) festgesetzt wird;

- Eine betriebliche Übung kann nicht wirksam gekündigt werden, ohne den CSE darüber zu informieren: Die Arbeitnehmer können weiterhin die Vorteile der betrieblichen Übung beanspruchen, da die betriebliche Übung nicht wirksam gekündigt wurde;
- Anfechtung der Befreiung von den Sozialabgaben im Fall einer Kontrolle durch die französische Sozialversicherungsbehörde URSSAF, insbesondere bei Zahlungen im Rahmen einer freiwilligen oder gesetzlich vorgeschriebenen Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer oder allgemein im Rahmen von Arbeitnehmersparplänen (Betriebssparplan PEE usw.).

Weitere Informationen:

Gerne beantworten wir Ihre weiteren Fragen und diskutieren mit Ihnen die spezifischen Herausforderungen für Ihr Unternehmen:

- Berechnung der Mitarbeiterzahl zur Ermittlung Ihrer Verpflichtungen (> oder < 11 Mitarbeiter);
- Durchführung von Wahlen;
- Durchführung von Neuwahlen (nach Ablauf der Amtszeit der aktuellen Mitglieder);
- Arbeitsweise und Mittel der Mitglieder des CSE;
- Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs: Verhandlung und Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Haben Sie Fragen zu diesem Thema oder wünschen Beratung? Wir sind gerne für Sie da!

Ihr deutschsprachiger Ansprechpartner:

STEUERBERATUNG ÜBER GRENZEN HINWEG
**BAEUMLIN
& ASSOCIÉS**
Französischer Steuerberater & Wirtschaftsprüfer



Bernard Baeumlin

Französischer Steuerberater und
Wirtschaftsprüfer

baeumlin@ffu.eu
+33 (0)3 89 60 74 94

STEUERBERATUNG ÜBER GRENZEN HINWEG
**BAEUMLIN
& ASSOCIÉS**
Französischer Steuerberater & Wirtschaftsprüfer

Cabinet Baeumlin

7 avenue de Strasbourg
F-68350 Brunstatt Didenheim

+33 (0)3 89 60 74 94
www.cabinet-baeumlin.de