

Französisches Arbeitsrecht | Arbeitsvertrag Frankreich - Deutschland | Europäisches Arbeitsrecht

Nähere Informationen zum französischen Arbeitsrecht auf www.franzoesisches-arbeitsrecht.de

Mit der Erfahrung aus mehr als 15 Jahren Beratung ausländischer Unternehmen in Frankreich entwerfen und gestalten wir nicht nur Arbeits-, Dienst- und Managementverträge nach französischem Recht, sondern passen diese den Bedingungen und Anforderungen des Investors an.

Hierbei berücksichtigen wir die Unternehmensstrategie, betriebswirtschaftliche und steuerliche Aspekte.

Wir beraten unsere Mandanten nicht nur über die Rechtslage, sondern entwickeln zusammen mit Ihnen Lösungen für ihre praktischen Probleme in allen Bereichen der Personalwirtschaft. Hierbei sind praktisches Know-how, Kenntnis der Branche und Gefühl für Verhandlungssituationen genauso wichtig wie profunde Rechtskenntnisse.

Unsere Leistungen:

- Individuelle Gestaltung und Überprüfung von Dienst- und Arbeitsverträgen
- Vertretung bei Streitigkeiten während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses
- Vertretung bei Kündigungsstreitigkeiten Konzeption und Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Schichtdienst u.ä.
- Ausarbeitung von Aufhebungsverträgen
- Vertretung bei nachvertraglichen Streitigkeiten
- Vertretung vor Behörden der Arbeitsverwaltung und Ministerien
- Beratung bei Umstrukturierungen oder Reorganisationen
- {mospagebreak title=Überblick über das französische Arbeitsrecht}

Nachfolgend ein kleiner Überblick über das französische Arbeitsrecht:

Der Arbeitsvertrag

der Vertrag mit unbestimmter Dauer („Contrat à Durée Indéterminée“) Der Arbeitsvertrag wird gewöhnlich auf unbestimmte Dauer geschlossen (L121-5 CdT).

der Vertrag mit bestimmter Dauer („Contrat à Durée Déterminée“)

Probezeit

Eine Probezeit kann im Vertrag vorgesehen werden, während dieser ist eine fristlose und entschädigungslose Auflösung möglich.

Arbeitsdauer

Die gesetzliche Arbeitsdauer beträgt 35 Stunden pro Woche.

Auflösung des Arbeitsvertrages

Die Kündigung des Arbeitnehmers (« démission »)

Der Arbeitnehmer kann jederzeit formlos kündigen. Er muss die vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen beachten. Der Arbeitnehmer bekommt keine Entschädigung

Die Kündigung seitens des Arbeitgebers („licenciement“)

Die Kündigung ist nur zulässig, wenn der Arbeitgeber über einen tatsächlichen und ernsten Grund („cause réelle et sérieuse“) verfügt und wenn das vorgesehene Kündigungsverfahren eingehalten wurde.

Der Aufhebungsvertrag

Die Parteien können sich über die Beendigung des Vertrags einigen. Der Vertrag endet entsprechend den Bedingungen der Vereinbarung. Es ist kein Vergleichsvertrag.

Die Kündigungsgründe

Gründe in der Person des Arbeitnehmers („motif personnel“):

ungenügende Leistung und ähnliche Gründe: z.B. objektive Nichterfüllung der Aufgaben

schuldhafte Pflichtverletzung („faute“)

das leichte Verschulden begründet die Kündigung nicht („faute légère“)

das ernsthafte Verschulden rechtfertigt die Kündigung („faute sérieuse“)

das schwerwiegende Verschulden rechtfertigt die fristlose Kündigung ohne Bezahlung der Kündigungsentschädigung („faute grave“)

das besonders schwerwiegende Verschulden („faute lourde“) liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bewusst mit der Absicht gehandelt hat, dem Unternehmen Schaden zuzufügen. Der fristlos gekündigte Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung und Urlaubsgeld.

wirtschaftliche Gründe („motif économique“): ernsthafte wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmens.

Das Kündigungsverfahren

Der Arbeitgeber muss das gesetzlich geregelte Verfahren beachten.

Die Kündigungsfrist

Es ist die Frist zwischen der Zustellung des Kündigungsschreiben und dem Ende des Arbeitsvertrages. Sie hängt von der Betriebszugehörigkeit ab.

Betriebszugehörigkeit unter 6 Monate: je nach Ortsgebrauch

Betriebszugehörigkeit 6-24 Monate: 1 Monat

Betriebszugehörigkeit 2 Jahre oder mehr: 2 Monate

In Tarifverträgen können längere Fristen vorgesehen werden.

Diese Fristen sind oft für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht gleich.

Bei Nichtbeachtung der Frist durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer (außer bei schwerem Verschulden) einen Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung („indemnité de préavis“) in Höhe des entgangenen brutto Lohns (L122-8 CdT).

Die gesetzliche Abfindung « indemnité légale de licenciement »

Auch bei gerechtfertigter Kündigung erhält der Arbeitnehmer eine gesetzliche Abfindung.

Die ungerechtfertigte Kündigung

Wenn die Kündigung nicht auf tatsächliche und ernste Gründe („cause réelle et sérieuse“) gestützt ist, ist die Kündigung wirksam, löst aber erhöhte Entschädigungsansprüche aus.

Der Vergleich („la transaction“)

Falls der Arbeitnehmer die Begründung der Kündigung bestreitet, kann ein Vergleich stattfinden. Die schriftliche Form ist erforderlich. Der Vergleich hat die Verbindlichkeit einer gerichtlichen Entscheidung (art 2052 Code Civil).

Rechtswahl

Nach dem Römer Übereinkommen vom 19. Juni 1980 ist das Recht anwendbar, das die Parteien gewählt haben. Wenn kein Recht gewählt wurde ist das Recht des Staates anwendbar, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet.