

Arbeitsrecht in Frankreich

EINLEITUNG

Rechtsquellen

Verfassung (Constitution)

Arbeitsgesetzbuch – französisches AG (Code du travail) unterteilt in Teil L Gesetze (législatif), Teil R Verordnungen (règlements) und Teil D Dekrete (décrets)

Tarifverträge

In Frankreich gab es fast 700 allgemein oder lokal verbindliche Tarifverträge. 80% aller französischen Arbeitnehmer unterliegen jedoch den 50 gängigsten Tarifverträgen. Ein Gesetz vom 8. August 2016 zur Modernisierung des Arbeitsrechts sieht vor, dass bis 2020 diese Tarifverträge zusammengefasst und auf höchstens 100 reduziert werden sollen. Dieser Prozess ist noch nicht komplett vollzogen.

Wichtig zu beachten ist in jedem Fall, dass es für fast jede Branche allgemein verbindliche Tarifverträge gibt, die automatisch auf jeden Arbeitnehmer der Branche anwendbar sind, auch wenn der Arbeitgeber nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist.

Für die Maschinenbaubranche in Frankreich sind folgende Tarifverträge am häufigsten anwendbar:

- „[Métallurgie Région parisienne](#)“ (Metallindustrie Region Paris): hier gibt es zahlreiche Regionaltarifverträge
- „[Commerce de gros](#)“ (Großhandel, wobei es hier zahlreiche Unterrubriken gibt)
- „[Syntec](#)“ (Bau- und Architektenbüros, Ingenieurberatung, usw.)

Zu beachten ist auch, dass es teilweise unterschiedliche Tarifverträge für Arbeiter und technische Angestellte („ouvriers et agents techniques“) und französische höhere Angestellte („cadres“) gibt. Für leitende Angestellte und Ingenieure der Metallurgie kann etwa auch der [Nationaltarifvertrag \(Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie\)](#) Anwendung finden, während die übrigen Arbeitnehmer zumeist einem regionalen Tarifvertrag unterfallen.

Insgesamt ist die Suche nach dem individuell anzuwendenden Tarifvertrag und den dazugehörigen Anlagen eine Herausforderung und mit großen Unsicherheiten behaftet. Ein erster Anlaufpunkt kann aber die juristische Suchmaschine [Légifrance](#) sein; In einer speziellen Suchmaske kann dort gezielt nach Tarifverträgen gesucht werden.

Betriebsordnungen

Es besteht die Pflicht in allen Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern, Betriebsordnungen zu verabschieden, die beim Arbeitsgericht und der Arbeitsaufsichtsbehörde zu hinterlegen sind und die hauptsächlich Arbeitssicherheit, Gesundheit und Disziplin zum Inhalt haben.

Arbeitsverträge

ZU BEACHTEN

- Für den Arbeitnehmer gilt immer die vorteilhafteste Bestimmung.
- Es existiert ein lokales Arbeitsrecht für die Region Alsace-Moselle mit einigen arbeitsrechtlichen Sonderregelungen.

UNBEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

Formanfordernisse

- Unbefristete Arbeitsverträge sind grundsätzlich formfrei abschließbar, z.B. auch mündlich.
- Alle anderen Arbeitsverträge müssen schriftlich abgeschlossen werden, insbesondere:
 - Befristete Verträge oder Einzelverträge für eine bestimmte Tätigkeit
 - Leiharbeitsverträge
 - Teilzeit-Arbeitsverträge
 - Ausbildungsverträge
 - Arbeitsverträge für Hausarbeit
 - Arbeitsverträge für Schüler/Studenten, Behinderte
- Folgende Klauseln müssen stets schriftlich festgehalten werden:
 - Probezeit (sofern zulässig, s.u.)
 - Wettbewerbsverbote
 - Exklusivität
- Vertragssprache: zwingend Französisch

ZU BEACHTEN

Vor Arbeitsbeginn muss eine Voranmeldung (déclaration préalable à l'embauche – DPAE) beim zuständigen Sozialträger (URSSAF) erfolgen, ansonsten droht eine Strafe wegen Schwarzarbeit.

Probezeit	• Eine konkludente Probezeit gibt es nicht. Sie muss zwingend im Rahmen des Einstellungsschreibens oder des Arbeitsvertrags vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung ist nur möglich, wenn dies im geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist. Gleiches gilt für eine eventuelle Verlängerung der Probezeit. • Laufzeit der Probezeit (Artikel L.1221-19 des französischen AG), max.: ◦ zwei Monate für Arbeiter und Angestellte; ◦ drei Monate für leitende technische Angestellte und Techniker; ◦ vier Monate für französische höhere Angestellte (cadres). • Die Gesamtdauer der Probezeit (einschließlich einer eventuellen Verlängerung) darf nicht länger sein als (Artikel L.1221-21 des französischen AG): ◦ vier Monate für Arbeiter und Angestellte; ◦ sechs Monate für leitende technische Angestellte und Techniker; ◦ acht Monate für französische höhere Angestellte (cadres). • Beendigung der Probezeit: Während der Probezeit kann der Arbeitsvertrag beiderseitig ohne Angabe von Gründen und ohne Kündigungsentschädigung gekündigt werden, es sei denn, der anwendbare Tarifvertrag oder die Betriebsordnung enthält eine gegenteilige Bestimmung oder es handelt sich um einen geschützten Arbeitnehmer. • Der Arbeitgeber muss eine Kündigungsfrist wie folgt einhalten: ◦ 24 Stunden bei weniger als 8 Anwesenheitstagen; ◦ 48 Stunden zwischen 8 Anwesenheitstagen und einem Monat Anwesenheit; ◦ 2 Wochen nach einem Monat Anwesenheit; ◦ 1 Monat nach 3 Monaten Anwesenheit. • Der Arbeitnehmer muss nur eine 48stündige Kündigungsfrist einhalten, die auf 24 Stunden verkürzt wird, wenn der Arbeitnehmer weniger als 8 Tage anwesend war. • Die Kündigungsfrist kann die Probezeit nicht verlängern. Sollte die Kündigungsfrist die Probezeit überschreiten, hat der Arbeitnehmer ein Recht auf eine Ausgleichszahlung in der Höhe der Löhne und Leistungen, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er seine Arbeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist geleistet hätte, einschließlich einer Ausgleichszahlung für bezahlten Urlaub (Artikel L.1221-25 des französischen AG).
Ausnahmeregelungen für befristete Arbeitsverträge	• Befristete Arbeitsverträge („contrat à durée déterminée – CDD“) sind die Ausnahme und dürfen nur unter strikten Bedingungen abgeschlossen werden. Sind diese nicht erfüllt, wird der Vertrag durch den Richter in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt. Zusätzlich kann dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von einem Monatsgehalt oder mehr zugesprochen werden. • Formerfordernisse, insbesondere ◦ Schriftformerfordernis ◦ Angabe der Dauer oder, wenn diese nicht bestimmbar ist, Mindestlaufzeit und Definition des Ereignisses, das das Ende des Vertrags begründet ◦ Erläuterung des Befristungsgrunds ◦ Anwendbarer Tarifvertrag ◦ Gegebenenfalls Probezeit ◦ Gegebenenfalls Verlängerungsmöglichkeit ◦ Vergütung ◦ Zuständige Renten- und Sozialversicherung ZU BEACHTEN Bei Ende des Vertrags steht dem Arbeitnehmer automatisch eine Präkaritätsprämie in Höhe von 10% des gesamten Bruttogehalts, das er bezogen hat, zu. • Laufzeit ◦ Das französische Gesetz sieht verschiedene Maximallaufzeiten vor, z.B.: ▪ Allgemeiner Fall: 18 Monate ▪ Abwesenheit eines Arbeitnehmers: 18 Monate ▪ Zur Überbrückung der Zeit bis ein Arbeitnehmer mit unbefristetem Vertrag eingestellt wird: 9 Monate ▪ Saisonarbeit: Ende der Saison ◦ Eine Verlängerung ist nur einmal möglich innerhalb der Maximallaufzeit und nur in bestimmten, vom Gesetz vorgesehenen, Fällen. Ansonsten muss eine gesetzliche Karenzperiode zwischen zwei „CDD“ eingehalten werden. • Ein befristeter Vertrag kann nur für die Ausführung einer spezifischen und vorübergehenden Tätigkeit abgeschlossen werden (CDD) oder unter besonderen Bedingungen in manchen Tätigkeitsbranchen („CDD d'usage“) oder zuletzt im Rahmen von spezifischen Verträgen („CDD spéciaux“). • Art. L.1242-1 des französischen AG enthält eine abschließende Liste von Ausnahmefällen, die einen „CDD“ rechtfertigen können: ◦ Vertretung eines zeitweilig abwesenden Arbeitnehmers (Krankheit, Mutterschutz, etc.) ◦ Saisonarbeit

	○ Vorübergehende Mehrarbeit ○ Einstellung eines Ingenieurs oder höheren Angestellten zur Erfüllung eines bestimmten Ziels, vorausgesetzt der anwendbare Tarifvertrag sieht diese Möglichkeit vor, ... • „CDD d'usage“ oder „contrats d'extra“ sind in manchen Branchen auf Grund der Art der zu verrichtenden Arbeit zulässig (z.B. im Kulturwesen, Baustellen im Ausland, Freizeit- und Ferienbranche, Umzugsfirma, Ausbildungsinstitute, etc.). • „CDD spéciaux“ betreffen z.B. Lehrverträge („contrat d'apprentissage“), Verträge mit Ingenieuren für ein bestimmtes Projekt („contrat de mission“, etc.). • Ein „CDD“ endet grundsätzlich mit Ablauf der Laufzeit oder Erfüllung des Vertragsgegenstands, ansonsten ist nur eine außerordentliche Kündigung gemäß Art. L.1243-1 des französischen AG möglich. ZU BEACHTEN Befristete Verträge sind vom französischen Gesetzgeber ungern gesehen und es werden immer mehr Regelungen eingeführt, um die Anzahl zu reduzieren, z.B. ab 01.01.2020: 10€ Gebühr auf jeden „CDD d'usage“ (außer Ausnahmebestimmungen), höhere Arbeitgeberabgaben für die Arbeitslosenversicherung in bestimmten Branchen, etc.
Mindestlohn	• Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 01.01.2020 10,15 € brutto/Stunde oder 1.539,42 € brutto/Monat auf der Basis einer 35-Stunden-Woche oder 151,67 Stunden/Monat. • Tarifverträge enthalten häufig höhere Mindestlohnsätze. • Laut Art. L.3221-4 des französischen AG gilt ein Diskriminierungsverbot (gleiches Geld für gleiche Arbeit, auch zwischen Frauen und Männern). • Auszahlung des Gehalts mindestens einmal pro Monat, gegebenenfalls in zwei Raten. • Seit dem 01.01.2016 muss der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer eine Zusatzkrankenversicherung abschließen und mindestens 50% der Beiträge zahlen.
Arbeitsdauer	• Seit 2000 gilt in Frankreich die 35-Stunden-Woche als Basisarbeitszeit. Alles, was darüber liegt, fällt unter Überstunden. • Soweit im anwendbaren Tarifvertrag und einer Betriebsordnung (letztere soweit notwendig) vorgesehen, ist es möglich, Jahrestagespauschalen (d.h. der Arbeitnehmer arbeitet 218 Tage oder weniger im Jahr ohne strikte Arbeitszeitkontrolle an den Tagen, an denen er arbeitet) oder eine Jahresstundenpauschale zu vereinbaren, wenn der betroffene Arbeitnehmer über die notwendige Autonomie in der Organisation seiner Arbeitszeit verfügt. • Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden, außer Ausnahmeregelungen im Gesetz oder Tarif. • Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden, in Ausnahmefällen bis zu 60 Stunden maximal. • Über einen Zeitraum von 12 Wochen darf die Durchschnittsdauer pro Woche 44 Stunden nicht überschritten werden. • Mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit müssen zwischen zwei Arbeitstagen liegen und einmal pro Woche mindestens 24 Stunden. Ein Arbeitnehmer darf nicht mehr als 6 Tage pro Woche arbeiten. • Die Beweislast der Einhaltung der Arbeitszeitregeln liegt immer beim Arbeitgeber. • Die Arbeitszeitregeln gelten nicht für leitende Angestellte („cadres dirigeants“), gelten jedoch für höhere Angestellte („cadres“). ZU BEACHTEN Tarifverträge/Betriebsordnungen können abweichende, vorteilhaftere Regelungen für die Arbeitnehmer vorsehen.
Sonn- und Feiertagsarbeit / Nachtarbeit	• Sonntagsarbeit: Sonntag ist grundsätzlich ein Ruhetag (Art. L.3132-3 des französischen AG), abgesehen von Ausnahmeregelungen. • Feiertagsarbeit: ○ Es gibt 11 gesetzliche Feiertage in Frankreich gemäß Artikel L.3133-1 des französischen AG: 1. Januar (Neujahr), Ostermontag, 1. Mai (Tag der Arbeit), 8. Mai (Ende des Zweiten Weltkriegs in Europa), Christi Himmelfahrt (sechster Donnerstag nach Ostern), Pfingstmontag (siebter Montag nach Ostern), 14. Juli (Nationalfeiertag), 15. August (Mariä Himmelfahrt), 1. November (Allerheiligen), 11. November (Waffenstillstand 1918), 25. Dezember (Weihnachten), plus gegebenenfalls lokale Feiertage. ○ Nur am 1. Mai ist das Arbeiten grundsätzlich verboten, bis auf bestimmte Sektoren, wo die Arbeit nicht unterbrochen werden kann (Transportwesen, Krankenhäuser, etc.). ○ Was die anderen Feiertage betrifft, bestimmt der Tarifvertrag oder die Betriebsordnung oder andernfalls der Arbeitgeber an welchen gearbeitet wird oder nicht.

	- Nacharbeit: - Definition: 9 aufeinanderfolgende Stunden Arbeit, in denen die Zeit zwischen Mitternacht und 5 Uhr morgens inbegriffen ist. Nacharbeit gilt jedoch ab 21 Uhr und endet um 7 Uhr am nächsten Tag. - Nacharbeiter dürfen nicht mehr als 8 aufeinanderfolgende Stunden arbeiten. - Nacharbeiter unterliegen einer spezifischen medizinischen Vorsorge und haben ein Vorrecht auf Tagarbeit.
Pausen- und Ruhezeiten	- Pause und Mittagessen: Sobald die Arbeitszeit 6 Stunden erreicht, kann der Arbeitnehmer eine Pause von mindestens 20 Minuten haben (Tarifverträge erlauben häufigere oder längere Pausen). - Bereitschaft ist ein Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer, ohne persönlich am Arbeitsplatz anwesend sein zu müssen, ständig für den Arbeitgeber erreichbar sein muss, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können (Art. L.3121-9 des französischen AG). - An- und Auskleidezeit: diese Zeit ist keine tatsächliche Arbeitszeit. Diese Zeit unterliegt jedoch einer Entschädigung in Form von Ruhezeiten oder einer finanziellen Entschädigung, wenn das Tragen von Kleidung gesetzlich vorgeschrieben ist oder wenn dies im Unternehmen oder am Arbeitsplatz erfolgen muss. - Fahrtzeiten: Außer in Ausnahmefällen ist die Fahrtzeit zum Arbeitsplatz keine tatsächliche Arbeitszeit (Art. L.3121-4 des französischen AG).
Mehrarbeit/Überstunden	- Überstunden sind definiert als Arbeitsstunden, die über die gesetzliche Referenzarbeitszeit von 35 Stunden pro Woche hinausgehen. - Allerdings ist eine Regelung der Arbeitszeitgestaltung über einen längeren Bezugszeitraum als die Woche möglich, wobei die Überstunden am Ende des Bezugszeitraums abgezogen werden (Art. L.3121-41 des französischen AG). ZU BEACHTEN - Auch wenn keine Überstunden angeordnet wurden, kann der Arbeitnehmer immer behaupten er habe sie trotzdem erbracht oder sie wurden zumindest geduldet und deren Vergütung verlangen. Die Auslegungspraxis ist sehr arbeitnehmerfreundlich und die Beweislast des Gegenteils liegt beim Arbeitgeber (Art. L.3171-4 des französischen AG). - Es gibt zwei Bedingungen, unter denen der Arbeitgeber von den Arbeitnehmern Überstunden verlangen kann: - Information der Arbeitnehmervertretung - Die Überstundenquote ist im Prinzip auf 220 Stunden pro Jahr und pro Arbeitnehmer begrenzt. - Mehrarbeit/Überstunden sind in Geld zu kompensieren: außer in Ausnahmefällen sind Überstunden mit plus 25% des Grundgehalts für die ersten 8 Überstunden – und mit plus 50% für die folgenden Stunden zu vergüten. - Außerhalb des Jahreslimits sind Überstunden nur nach Anhörung des Sozial- und Wirtschaftsausschusses (CSE), wenn dieser existiert, zulässig. Diese Überstunden begründen zwingend einen Ausgleich durch Freizeit (Art. L.3121-30 des französischen AG). - Diese Überstundenregelungen gelten nicht für Arbeitnehmer, die nach Jahrestages- oder Jahresstundenpauschalen arbeiten.
Teilzeitarbeit	- Ein Teilzeitbeschäftigter ist ein Arbeitnehmer, der weniger als die gesetzliche oder die für die Branche oder das Unternehmen vereinbarte Arbeitszeit arbeitet (Art. L.3123-1 des französischen AG). Formerfordernisse: - Schriftformerfordernis, sonst gilt der Vertrag als Vollzeitvertrag. - Im Vertrag muss die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit genannt werden. - Ein Tarifvertrag kann die Mindestarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte festlegen (Art. L.3123-19 des französischen AG), in Ermangelung einer Vereinbarung beträgt diese Mindestarbeitsdauer 24 Stunden pro Woche (Art. L.3123-27 des französischen AG). - Es gibt Ausnahmeregelungen, die kürzere Arbeitszeiten ermöglichen. - Stundenverteilung: im Arbeitsvertrag muss die Verteilung der Stunden in der Woche festgelegt werden (Art. L.3123-6 des französischen AG). Änderungen der Arbeitszeiten erfordern die Zustimmung des Arbeitnehmers.
Urlaub	- Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub, der auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitstage berechnet wird (Krankheitszeiten und Urlaub werden als Arbeitstage behandelt). - Pro Monat entsteht ein Urlaubsanspruch von 2,5 Tagen, d.h. 30 Arbeitstage (5 Wochen) pro Jahr (Bezugszeitraum vom 1. Juni des Jahres N bis zum 31. Mai des Jahres N+1) (Art. L.3141-3 des französischen AG). - Tarifverträge enthalten häufig vorteilhaftere Regelungen. - Während der Urlaubszeit wird das Gehalt normal vom Arbeitgeber fortgezahlt.
Krankheit	- In Frankreich gibt es keinen allgemeinen Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber wie dies in Deutschland der Fall ist. - Wenn die Bedingungen gegenüber der Krankenkasse erfüllt sind, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich nach einer Karenzfrist von 3 Tagen einen Anspruch auf ein sog. „Tageskrankengeld“, das 50% des durchschnittlichen Tagesgehalts der 3 Monate vor Krankmeldung entspricht, und 1,8-mal den Mindestlohnsatz nicht überschreiten kann. - Bei einer Krankheitsdauer von mehr als 6 Monaten gelten abweichende Regelungen.

	Viele Tarifverträge und interne Betriebsordnungen sehen die Übernahme, ganz oder teilweise, des Differenzbetrags bis zum vollen Gehalt durch den Arbeitgeber vor.
Vertragsbeendigung	- Anders als in Deutschland unterscheidet das französische Recht nicht nach ordentlicher und außerordentlicher Kündigung. Ordentliche Kündigungen ohne Grund gibt es grundsätzlich nicht. - Kündigungsschutz besteht grundsätzlich für jeden Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen. - Nach französischem Recht bestehen folgende Möglichkeiten einen Arbeitsvertrag individuell aufzulösen: - Kündigung durch den Arbeitnehmer (démission) - Kündigung durch den Arbeitgeber (licenciement) Es gibt nur zwei Kündigungsgrundlagen: entweder die personenbedingte oder die wirtschaftlich begründete Kündigung (licenciement pour motif personnel ou économique), deren Begründung jeweils reell und seriös sein muss. Die wirtschaftlichen Gründe sind im frz. Recht sehr eingeschränkt (finanzielle Schwierigkeiten im Unternehmen (seit den Macron Reformen, bezieht sich diese Betrachtung nur noch auf Frankreich und nicht mehr, wie vorher, auf alle Unternehmen eines Konzerns) oder technologische Veränderungen oder Aufrechterhaltung der Marktanteile oder Geschäftsaufgabe). ZU BEACHTEN Eine unternehmerische Entscheidung ist als solche in Frankreich kein Kündigungsgrund. Außerdem besteht im Rahmen einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, die Pflicht eine Weiterbeschäftigungs- oder Fortbildungsmöglichkeiten zu suchen, ein Wiedereinstellungsrecht, etc. - Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses (rupture conventionnelle) Hier ist zu beachten, dass es sich, anders als bei einer deutschen Aufhebungsvereinbarung, um ein sehr formelles Verfahren handelt, das mindestens 6 bis 8 Wochen dauert. - Kenntnisnahme der Vertragsauflösung durch den Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers (prise d'acte de la rupture) - Gerichtliche Auflösung des Vertrags auf Antrag des Arbeitnehmers (résiliation judiciaire) ZU BEACHTEN Frz. Kündigungsverfahren unterliegen strikten Formvorschriften (Z.B. Einladung zu einem Vorgespräch, Vorgespräch selbst und dann erst darf das Kündigungsschreiben zwingend per Einschreiben mit Rückschein versandt werden) und für jede Art von Kündigung sind die Fristen unterschiedlich und ggfs. zusätzliche Bedingungen einzuhalten. - Kündigungsfristen ergeben sich aus dem Tarifvertrag oder individuellen Vertrag oder aus dem Gesetz. - Zum Ende des Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bestimmte Unterlagen zur Verfügung stellen: - Arbeitsbescheinigung (certificat de travail) ZU BEACHTEN Diese muss ganz neutral sein und darf nur die Betriebszugehörigkeit und Funktion enthalten. Arbeitszeugnisse wie in Deutschland gibt es in Frankreich nicht. Empfehlungsschreiben können ausgestellt werden, darauf besteht jedoch kein Anspruch. - Attest für die Arbeitslosenversicherung (attestation Pôle Emploi) - Gesamtabrechnung (solde de tout compte) ZU BEACHTEN - Bei arbeitgeberseitiger Kündigung steht dem Arbeitnehmer eine gesetzliche oder tarifvertragliche Kündigungsentschädigung, ab 8 Monaten Betriebszugehörigkeit und je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, zu. - Ansprüche aus ungerechtfertigter Klage oder im Zusammenhang mit der Kündigung verjähren erst binnen einem Jahr. - Es besteht natürlich auch die Möglichkeit mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig zu entlassen, entweder im Rahmen eines sog. Sozialplans (PSE) oder einer verhandelten kollektiven Entlassung (rupture conventionnelle collective). - Für geschützte Arbeitnehmer (Personal- und Gewerkschaftsvertreter, etc.) gelten immer besondere Ausnahmeregelungen; insbesondere die Genehmigung der Kündigung durch die Arbeitsaufsichtsbehörde.
Nachvertragliche Wettbewerbsverbote	Solche Wettbewerbsverbote sind zulässig insofern aus Sicht des Unternehmens das Verbot unerlässlich für dessen Schutz ist, es vereinbar mit den Interessen des Arbeitnehmers ist, zeitlich/räumlich/bzw. auf Kunden-/Branchensegmente beschränkt ist und ein angemessener finanzieller Ausgleich vorgesehen ist. Anders als in Deutschland kann der Arbeitgeber grundsätzlich bis zum Zeitpunkt der Kündigung auf die Anwendung des Verbots verzichten, wenn dies im Tarif- und gegebenenfalls Individualvertrag vorgesehen ist.
Streikrecht	Anders als in Deutschland ist das Streikrecht ein individuelles fundamentales Grundrecht, das auf zwei objektiven Kriterien beruht, einerseits einer Arbeitsniederlegung und beruflichen Forderungen. Die Ausübung des Streikrechts kann keine Kündigung rechtfertigen, es sei denn, es liegt ein schwerer Fehler zu Lasten des Arbeitnehmers vor. Das französische Privat-, sowie öffentliche Recht enthält fast keine Bestimmungen zum Streikrecht, sodass sich dessen Kontouren und Folgen aus der laufenden Rechtsprechung ergeben. Grundsätzlich sind verboten: „rotierende“ oder „Tröpfchen“-Streiks verboten, die nacheinander verschiedene Teile eines Unternehmens lahmlegen und somit aber den kompletten Betrieb behindern; - Überraschungstreiks ohne kollektive Vorfrist. Durch den Streik werden die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag ausgesetzt, eine Lohnfortzahlungspflicht besteht daher grundsätzlich nicht.

Weiterführende Links und gesetzliche Grundlagen

- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>
- https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?jsessionid=7453418C2AE5979B6B054AC33616E47E.tplqfr31s_2?idConvention=KALICONT000005635149
- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635373>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635173>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635842>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/lutte-contre-le-travail-illegal-10802/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-des-conflits-individuels-et-collectifs/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19806>

Hinweis

Diese vom VDMA herausgegebene Informationsschrift kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Haftung übernommen.

Kontakt

RA Alexandre Ratiu, VDMA Recht

Telefon +49 69 6603-1357

E-Mail alexandre.ratiu@vdma.org

RA Dr. Christian Hess, VDMA Recht

Telefon +49 69 6603-1268

E-Mail christian.hess@vdma.org

RA Fabian Seus, VDMA Recht

Leiter Competence Center Arbeitsmarkt

Telefon +49 69 6603-1350

E-Mail fabian.seus@vdma.org

In Kooperation mit



ALERION Avocats

Nicola Kömpf

Rechtsanwältin und Avocat au Barreau de Paris

Leiterin des German Desk / Head of German desk

Partner/ Associée

137, rue de l'Université

75007 Paris, France

Telefon +33 1 58569700

E-Mail nkompf@alerionavocats.com

Internet: www.alerionavocats.com

Stand: Juni 2020

1. Auflage 2020 ARA/Bi

07 ArbR\01 Veröffentlichungen\Infoblätter