

Mai 2022

La Nouvelle

Aktuelles Recht in Frankreich

Sonderausgabe
Arbeitsrecht

Arbeitsrecht in Frankreich

- Arbeitszeit im Land der 35-Stunden-Woche
- Probezeit in Frankreich – Dauer und Kündigung
- Befristeter Arbeitsvertrag und Teilzeitarbeit
- Sozialabgaben in Frankreich



Das Magazin der deutsch-französischen Rechtsanwaltskanzlei

 **EPP** RECHTSANWÄLTE
AVOCATS



Arbeitszeit in Frankreich



Sophie Gossmann ^{DJCE}
Avocat au Barreau de Strasbourg
gossmann@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 87 02 99 87



Priscille Lecoanet ^{LL.M.}
Avocat au Barreau de Strasbourg
lecoanet@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 88 45 65 45

Frankreich ist bekannt als das Land mit der 35-Stunden-Woche.

In Frankreich gibt es zahlreiche Stimmen, die sich gegen die gesetzliche Gestaltung der Arbeitszeit aussprechen. Sie empfinden 35 Stunden Arbeit pro Woche als zu wenig, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der französischen Wirtschaft aufrechtzuerhalten.

Aus diesem Grund wird in Frankreich teilweise die Forderung laut, diese „Begrenzung“ auf 35 Wochenarbeitsstunden abzuschaffen. Dennoch existiert die 35-Stunden-Woche in Frankreich bereits seit 20 Jahren. Der Gesetzgeber hat für einige Arbeitnehmerkategorien flexiblere Alternativen zugelassen, um zu verhindern, dass die Unternehmen hierdurch unnötig „ausgebremst“ werden..

Im Folgenden soll die Bedeutung der französischen 35-Stunden-Woche erläutert und auf zulässige Alternativen hingewiesen werden.

1. Ist die Arbeitszeit in Frankreich gesetzlich vorgeschrieben?

Ja, denn in Frankreich gilt die 35-Stunden-Woche. Das bedeutet, dass jede über die 35. Wochenarbeitsstunde hinaus gearbeitete Stunde als Überstunde angesehen wird. Demzufolge muss diese Arbeitszeit mit einem Überstundenzuschlag vergütet werden. Dieser Überstundenzuschlag liegt für die 36. bis einschließlich 43. Wochenarbeitsstunde bei 25 %. Für die darüber hinaus verrichteten Überstunden beträgt er 50 %.

Die Ermittlung, ob und wie viele Überstunden verrichtet worden sind, erfolgt dabei bezogen auf die Kalenderwoche (Montag bis Sonntag).

2. Gibt es ein Mindestgehalt in Frankreich, das dem Arbeitnehmer für eine 35-Stunden-Woche gezahlt werden muss?

Für eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden muss ein gesetzlich festgelegter Mindestlohn (in Frankreich „SMIC“ genannt) in Höhe von derzeit 1.645,58€ brutto im Monat gezahlt werden (Stand: 1. Mai 2022). In den verschiedenen französischen Tarifverträgen sind jedoch oftmals abweichende zwingende Mindestlöhne vorgesehen, die über dieser gesetzlichen Mindestvergütung liegen. Grundsätzlich findet in einem solchen Fall die für den Arbeitnehmer vorteilhaftere tarifvertragliche Mindestvergütung Anwendung.

3. Wie viele Überstunden darf ein Arbeitnehmer pro Jahr verrichten?

Soweit im geltenden Tarifvertrag nichts anderes festgelegt ist, beträgt die maximale Überstundenanzahl 220 Stunden pro Jahr. Diese Stundenanzahl wird auch als jährliches Überstundenkontingent bezeichnet. Der anwendbare Tarifvertrag kann auch ein abweichendes Überstundenkontingent bestimmen. Wenn dieses Kontingent bei einem Arbeitnehmer in einem Jahr überschritten wird, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, zusätzlich zu der erhöhten Vergütung für geleistete Überstunden, eine gesetzliche Zusatzfreizeit gewähren.

In Unternehmen mit maximal 20 Arbeitnehmern beträgt diese Zusatzfreizeit 50 % und in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern 100 % der über das Überstundenkontingent hinaus zusätzlich gearbeiteten Zeit.

Beispiel zur Ermittlung der gesetzlichen Zusatzfreizeit:

Sollte ein Arbeitnehmer dieses gesetzliche jährliche Überstundenkontingent von 220 Stunden um 1 Stunde überschreiten, muss der Arbeitgeber ihm diese Überstunde einerseits zum erhöhten Stundensatz (Erhöhungssatz: 25 % bzw. 50 %) vergüten. Andererseits muss er ihm darüber hinaus eine Zusatzfreizeit von 30 Minuten (in Unternehmen mit max. 20 Arbeitnehmern gilt der „Freizeitsatz“ von 50 %) bzw. von einer Stunde (in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern gilt der „Freizeitsatz“ von 100 %) gewähren.

4. Gibt es Alternativen zur 35-Stunden-Woche in Frankreich?

Die Regelung der 35-Stunden-Woche scheint bei einigen Arbeitnehmerkategorien eher ungeeignet, wie beispielsweise bei Außendienstmitarbeitern oder sogenannten leitenden Angestellten („cadres“). Diese müssen grundsätzlich mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten und ihre Arbeitszeit flexibel gestalten.

In einem solchen Fall kann mit dem Arbeitnehmer eine individuelle Vereinbarung über eine pauschale wöchentliche oder monatliche Stundenzahl, die bereits eine bestimmte Anzahl von Überstunden einschließt, abgeschlossen werden. Grundsätzlich kann eine solche Vereinbarung mit jedem Arbeitnehmer geschlossen werden.

Auf diese Weise kann im Arbeitsvertrag zum Beispiel eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 oder 40 Stunden festgelegt werden. Hierzu muss vertraglich eine Vergütung gewährt werden, die die Vergütung der ersten 35 Arbeitsstunden der Kalenderwoche sowie der 4 bzw. 5 regelmäßigen Überstunden pro Kalenderwoche und den entsprechenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Überstundenzuschlag beinhaltet. Bei bis zu 39 bzw. 40 Arbeitsstunden pro Kalenderwoche muss der Arbeitgeber somit keine zusätzliche Vergütung zu jener, die im Arbeitsvertrag vereinbart ist, zahlen. Lediglich die Stunden, die darüber hinaus geleistet wurden, müssen neben der im Arbeitsvertrag festgelegten Vergütung zusätzlich bezahlt werden.

Des Weiteren besteht die Option, die Arbeitszeit durch die Vereinbarung einer Stunden- oder Tagespauschale für das Jahr zu gestalten. Die Vereinbarung einer solchen Pauschal-Arbeitszeit-Regelung ist jedoch nur möglich, wenn eine Kollektivvereinbarung entweder in Form eines Branchentarifvertrags oder, seltener, in Form einer Betriebsvereinbarung, existiert. Ferner müssen diese Vereinbarungen diese Art der Gestaltung der Arbeitszeit explizit zulassen.

5. Bei welchen Arbeitnehmern kommt es zur Anwendung der oben genannten Alternativen zur gesetzlichen Arbeitszeit?

Jahrespauschalvereinbarungen (in Tagen oder Stunden) sind hauptsächlich für leitende Angestellte („*cadres*“) gedacht, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit nicht der geltenden kollektiven Arbeitszeit unterworfen werden können. Des Weiteren ist diese Option auch für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit es mit sich bringt, dass sie ihre Arbeitszeit grundsätzlich frei organisieren, von Bedeutung. Als Beispiel sind hier Außendienstmitarbeiter mit viel Reisetätigkeit zu nennen.

Die erste Alternative zur 35-Stunden-Woche ist die Jahres-Stunden-Pauschale. Diese ist für Arbeitnehmer geeignet, deren Arbeitsvolumen während des Jahres stark variiert, für die aber die jährliche Gesamtarbeitszeit bestimmt werden kann.

Die zweite Option zu der gesetzlichen 35-Stunden-Woche ist die Jahres-Tage-Pauschale. Diese besitzt den großen Vorteil, dass die Arbeitszeit nicht in Stunden sondern in Tagen abgerechnet wird. In der Regel sind dies 214 bis 218 Arbeitstage pro Jahr, dies kann jedoch je nach Tarifvertrag unterschiedlich gestaltet werden. Die Arbeitnehmer haben dabei zwar einen gesetzlichen Anspruch auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, im Gegenzug unterliegen sie aber weder den gesetzlichen wöchentlichen Arbeitszeiten (daher insbesondere nicht der 35-Stunden-Woche), noch den Bestimmungen bezüglich Überstunden (insbesondere sind keine Überstundengehälter und keine Überstundenzuschläge zu bezahlen). Als Gegenleistung stehen dem Arbeitnehmer, zusätzlich zu seinem gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Urlaubsanspruch, etwa 9 bis 14 zusätzliche freie Ruhetage pro Jahr zu. Die im Einzelfall konkret zu gewährende Anzahl solcher Ruhetage in einem Jahr ergibt sich aus der kalendarischen Lage der Wochenenden und Feiertage im betreffenden Jahr.

Seit 2012 achtet die Rechtsprechung vermehrt darauf, dass bei der Vereinbarung einer solchen Jahres-Tage-Pauschale die Gesundheit und die Sicherheit des Arbeitnehmers hinreichend geschützt werden. Dies wird gewährleistet, indem ein Augenmerk auf die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie die Angemessenheit der Länge der Arbeitstage und der Arbeitsbelastung gelegt wird.

In diesem Zusammenhang hat der französische Kassationsgerichtshof die auf der Grundlage der Tarifverträge des Großhandels und der Chemieindustrie vereinbarten Jahres-Tage-Pauschalen für unwirksam erklärt. Diese Entscheidung hatte in Frankreich große Auswirkungen auf die Praxis, da hierzulande verhältnismäßig viele Arbeitnehmer diesen beiden Tarifverträgen unterliegen.

Dies hatte zur Folge, dass die Arbeitnehmer, in deren Arbeitsverträgen eine Jahres-Tage-Pauschale in Anwendung dieser Tarifverträge vereinbart worden war, von ihren Arbeitgebern die Vergütung sämtlicher Überstunden, die sie in der Vergangenheit über die 35 Wochenstunden hinaus geleistet haben, nachfordern konnten. Bei einer wirksam vereinbarten Jahres-Tage-Pauschale wäre die Überstundenvergütung in dieser Form unmöglich gewesen.

Diese Rechtsprechung des Kassationsgerichtshofs hat dazu geführt, dass Vereinbarungen über jährliche Tagespauschalen in einigen Branchen neu verhandelt werden mussten, um die von der Rechtsprechung geforderten Voraussetzungen zu erfüllen.

Wichtig

Die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeit gelten nicht für sogenannte leitende Angestellte mit Führungsfunktionen („cadre dirigeant“). Zu diesem Bereich zählen leitende Angestellte, denen wesentliche Verantwortungsbereiche übertragen werden, die eine große Unabhängigkeit bezüglich der Organisation ihrer Arbeitszeit erfordern und die ferner berechtigt sind, im Unternehmen Entscheidungen von gewisser Tragweite frei zu treffen.

Darüber hinaus erhalten diese Personen eine Vergütung, die zur höchsten der im Vergütungssystem des Unternehmens vorgesehenen Vergütungen zählt. Die genannten Voraussetzungen müssen sämtlich kumulativ vorliegen, damit der Status eines „cadre dirigeant“ verliehen werden kann. Aus diesem Grund liegt ein solcher Status in der Regel ausschließlich bei den leitenden Angestellten vor, die faktisch zum Kreis der Unternehmensleitung gehören. Das bedeutet, dass meist nur wenige Personen im Unternehmen betroffen sind.

Zusammenfassung zur Arbeitszeit in Frankreich

Arbeitszeit	Arbeitnehmer	Erforderliche Grundlage	Vertragliche Vereinbarung
35-Stunden-Woche (Gesetzliche Arbeitszeit)	Alle	Keine	Gilt auch mangels anderweitiger Regelung zur Arbeitszeit im Arbeitsvertrag
Wöchentliche Pauschale von 39 oder 40 Stunden	Alle	Keine	Muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden
Jahres-Stunden-Pauschale	- Leitende Angestellte („cadre“) - Mitarbeiter im Außendienst	Bestimmung im anwendbaren Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung	Muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden
Jahres-Tage-Pauschale	Leitende Angestellte („cadre“)	Bestimmung im anwendbaren Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung	Muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden
Keine Begrenzung der Arbeitszeit	Leitende Angestellte mit Führungsfunktionen („cadre dirigeant“)	Keine	Muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden

Welche Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten pro Tag und pro Woche müssen eingehalten werden?

Regelungen	Tägliche		Wöchentliche	
	Höchstarbeitszeit	Mindestruhezeit	Höchstarbeitszeit	Mindestruhezeit
Gesetzliche Normalregelung	10 Stunden	11 aufeinanderfolgende Stunden	48 Stunden (oder 44 Stunden während 12 aufeinanderfolgenden Wochen)	35 aufeinanderfolgende Stunden
Sonderregelungen bezüglich Nachtarbeit	8 Stunden		40 Stunden	
Tarifverträge können abweichende Regelungen enthalten. Ferner können bei der zuständigen Arbeitsbehörde in Einzelfällen auch Ausnahmegenehmigungen beantragt werden.				

Die Probezeit in Frankreich

Die Probezeit ist ein wesentliches Element des Arbeitsvertrags. Dies liegt daran, dass der Arbeitgeber im französischen Recht lediglich während dieses Zeitraums die Möglichkeit besitzt, den Arbeitsvertrag ohne Einhaltung eines besonderen Kündigungsverfahrens und ohne Angabe von Kündigungsgründen, zu beenden.

Aus diesem Grund sollte der Arbeitgeber darauf achten, den Arbeitsvertrag während der Probezeit zu beenden, wenn er an den Fähigkeiten des Arbeitnehmers zweifelt. Denn ein Kündigungsverfahren nach der Probezeit ist in Frankreich in der Regel komplexer und kostenintensiver gestaltet.



Sophie Gossmann ^{DJCE}
Avocat au Barreau de Strasbourg
gossmann@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 87 02 99 87



Aurélia Heim ^{DJCE}
Avocat au Barreau de Strasbourg
heim@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 88 45 65 45



Um gewährleisten zu können, dass die Vereinbarung der Probezeit sowie die Beendigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit rechtmäßig und wirksam sind, ist es wichtig bei der Formulierung der Probezeitklausel und bei der Beendigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit einige Regeln zu beachten.

Im Folgenden werden die wichtigsten Regelungen des französischen Arbeitsrechts zur Probezeit zusammengefasst.

1. Besteht die Möglichkeit, in einem Arbeitsvertrag nach französischem Recht eine Probezeit zu vereinbaren?

In Frankreich kann bei jeder Neueinstellung, sowohl bei unbefristeten als auch bei befristeten Arbeitsverträgen, eine Probezeit vereinbart werden.

Soll eine Probezeit bestimmt werden, bedarf es einer ausdrücklichen, schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dies bedeutet, dass die Probezeit zwingend ausdrücklich und von Anfang an im Arbeitsvertrag, der vom Arbeitnehmer zu unterzeichnen ist, festgelegt sein muss.

2. Welche Dauer der Probezeit kann vereinbart werden?

Die zulässige Dauer der Probezeit hängt von der Berufskategorie des Arbeitnehmers und von der Art des Arbeitsvertrags ab.

Bei unbefristeten Verträgen ist die Maximaldauer der Probezeit wie folgt festgelegt:

- 2 Monate für Arbeiter und Angestellte
- 3 Monate für Vorarbeiter und Techniker
- 4 Monate für leitende Angestellte („cadres“)

In den auf das Unternehmen anwendbaren Tarifverträgen kann jedoch eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Dauer bestimmt werden. Dies sollte jedoch stets vor Vereinbarung der Probezeit überprüft werden. Für befristete Verträge gilt laut französischem Gesetz folgende Maximaldauer:

- Bei einem befristeten Vertrag mit einer anfänglichen Dauer von maximal 6 Monaten kann die Probezeit einen Tag pro Woche Vertragsdauer, begrenzt auf maximal 2 Wochen Probezeit, betragen
- Bei einem befristeten Vertrag mit einer anfänglichen Dauer von mehr als 6 Monaten kann maximal ein Monat Probezeit vereinbart werden

3. Ist eine Verlängerung der Probezeit möglich?

Die Probezeit kann einmal verlängert werden, jedoch nur, wenn dies nach dem Tarifvertrag, der auf das Unternehmen anwendbar ist, zulässig ist.

Die Probezeit einschließlich ihrer Verlängerung darf aber keinen längeren Zeitraum betragen als:

- 4 Monate für Arbeiter und Angestellte
- 6 Monate für Vorarbeiter und Techniker
- 8 Monate für leitende Angestellte („cadres“)

Der anwendbare Tarifvertrag kann abweichende Maximaldauern bestimmen.

4. In welcher Form kann die Probezeit rechtswirksam verlängert werden?

Die ausdrückliche und eindeutige Zustimmung des Arbeitnehmers ist Voraussetzung für die Verlängerung der Probezeit. In der Praxis ist es ratsam, diese Zustimmung schriftlich festzuhalten. Das Einholen der Zustimmung muss zwingend vor Ende der ursprünglich vereinbarten Probezeit erfolgen.

5. Was geschieht im Falle der Aussetzung des Arbeitsvertrags während der Probezeit?

Sofern die Aussetzung nicht auf Initiative des Arbeitgebers erfolgt, hat jede Aussetzung des Arbeitsvertrags die Verlängerung der Probezeit um die entsprechende Dauer zur Folge. Beispiele für eine solche Aussetzung können Krankheit oder Urlaub sein.

6. Bis zu welchem Zeitpunkt der Probezeit kann der Vertrag aus probezeitspezifischen Gründen (Feststellung der mangelnden Eignung des Arbeitnehmers für die ausgeschriebene Stelle) gekündigt werden?

Die Beendigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit muss dem Arbeitnehmer spätestens am letzten Tag der Probezeit mitgeteilt werden. Die Mitteilung gilt ab Zugang beim Arbeitnehmer als ausgesprochen.

Diesbezüglich ist zu beachten, dass der letzte Tag der Probezeit wie im folgenden Beispiel bestimmt wird:

Eine Probezeit von einem Monat, die am 8. September (= 1. Arbeitstag) beginnt, endet in der Regel am 7. Oktober um 24 Uhr, also mit Ablauf des 7. Oktobers.

Angenommen das Ende der Kündigungsfrist liegt nicht innerhalb der laufenden Probezeit, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung für denjenigen Teil der Kündigungsfrist zahlen, der sich außerhalb der Probezeit befindet.

Der Arbeitgeber sollte auf jeden Fall vermeiden, dass der Arbeitnehmer über das errechnete Ende der Probezeit hinaus arbeitet. Denn die Konsequenz aus einem Fortbestehen dieser Arbeitsbeziehung wäre die automatische Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein probezeitloses unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dann kann der Arbeitsvertrag auf Initiative des Arbeitgebers nur noch mit einem „normalen“ Kündigungsverfahren, welches weitaus umfangreicher und kostspieliger ist, beendet werden.

7. Welche Fristen müssen bei der Kündigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit beachtet werden?

Abhängig davon, ob die Beendigung auf Initiative des Arbeitgebers oder auf Initiative des Arbeitnehmers erfolgt bestimmt das französische Gesetz unterschiedliche Kündigungsfristen bei Kündigungen während der Probezeit. Sofern in dem anwendbaren Tarifvertrag keine anderen Fristen bestimmt werden, gelten die nachfolgenden gesetzlichen Kündigungsfristen.

Bei einer Beendigung auf **Initiative des Arbeitgebers** sind folgende Fristen einzuhalten:

- **24 Stunden**, wenn der Arbeitnehmer weniger als 8 Tage im Unternehmen tätig war
- **48 Stunden**, bei einer Tätigkeit des Arbeitnehmers zwischen 8 Tagen und 1 Monat
- **2 Wochen** ab einer Tätigkeitsdauer von mehr als 1 Monat und maximal 3 Monaten
- **1 Monat** ab einer Tätigkeitsdauer von mehr als 3 Monaten

Bei einer Beendigung auf **Initiative des Arbeitnehmers** sind folgende Fristen einzuhalten:

- **24 Stunden** bei einer Tätigkeitsdauer von weniger als 8 Tagen
- **48 Stunden** bei einer Tätigkeitsdauer von 8 Tagen oder länger

8. Muss bei der Kündigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit ein besonderes Verfahren eingehalten werden?

Ein großer **Vorteil der Kündigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit ist**, dass diese Art der Kündigung weitgehend ohne Einhaltung eines Kündigungsverfahrens erfolgen kann. Im Gegensatz dazu ist bei einer Kündigung, die **nach dem Ende der Probezeit** erfolgt, ein vergleichsweise strenges Kündigungsverfahren einzuhalten.



Es ist aus Beweisgründen jedoch sehr empfehlenswert, die Kündigung im Zeitraum der Probezeit entweder persönlich gegen Empfangsbestätigung zu übergeben oder per Einschreiben mit Rückschein zu versenden.

9. Ist eine Begründung für die Beendigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit erforderlich?

Die Beendigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit muss im Gegensatz zur Kündigung nach abgelaufener Probezeit grundsätzlich nicht begründet werden, es sei denn der anwendbare Tarifvertrag sieht etwas anderes vor.

Nach der Rechtsprechung dient die Probezeit hauptsächlich dazu, die beruflichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu testen, zu überprüfen und zu beurteilen. Sollten die Fähigkeiten des Arbeitnehmers nicht den Anforderungen der Stelle entsprechen, so hat der Arbeitgeber das Recht den Arbeitsvertrag aus diesem probezeitspezifischen Grund in einem vereinfachten Kündigungsverfahren zu beenden.

Nach der herrschenden Rechtsprechung ist jedoch die Beendigung eines Arbeitsvertrags während der Probezeit aus einem Motiv, das nicht mit den Befähigungen des Arbeitnehmers zusammenhängt, rechtswidrig. Diese Art der Auflösung der Arbeitsbeziehung ist rechtswidrig, da keine probezeitspezifische Kündigung, sondern beispielsweise eine Kündigung wegen eines schuldhaften Vertragsverstoßes des Arbeitnehmers vorliegt.

Die Rechtswidrigkeit einer solchen Kündigung entsteht meist dadurch, dass der Arbeitgeber zwar während der Probezeit kündigt, die Kündigung aber nicht auf der in der Probezeit erkannten Ungeeignetheit des Arbeitnehmers für diese Stelle beruht.

Hat der Arbeitgeber jedoch basierend auf einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers gekündigt, muss nun das „normale“, umfangreichere Kündigungsverfahren eingehalten werden. Es besteht daher keine Möglichkeit der vereinfachten probezeitspezifischen Kündigung.

Des Weiteren darf in der Probezeit nicht aufgrund einer Schwangerschaft, einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalls gekündigt werden. Die Kündigung während der Probezeit durch den Arbeitgeber darf auch nicht diskriminierend sein.

Praxistipp

Sofern das Gesetz bzw. der anwendbare Tarifvertrag nicht explizit die Angabe von Gründen für die Beendigung des Vertrags während der Probezeit fordern, ist es ratsam, im Schreiben, in dem die Beendigung des Vertrags mitgeteilt wird, auch keine Gründe anzugeben. Dies ist erforderlich um eine Umdeutung des Schreibens zur Beendigung der Probezeit in ein rechtswidriges Kündigungsschreiben zu vermeiden.



Die auf Teilzeit anwendbaren Regelungen sind im französischen Arbeitsgesetzbuch detailliert geregelt, sodass besondere Achtsamkeit geboten ist, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigen möchte. Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang verschiedene gesetzliche Bestimmungen einhält. Falls er dies nicht tut, kann es zur arbeitsgerichtlichen Umdeutung des Teilzeitarbeitsvertrags in einen Vollzeitarbeitsvertrag kommen. Dies kann zu Lohnnachforderungen seitens des Arbeitnehmers führen. Darüber hinaus droht dem Arbeitgeber anschließend auch ein Bußgeld.



Priscille Lecoanet LL.M.
Avocat au Barreau de Strasbourg
lecoanet@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 88 45 65 45



Aurélia Heim DICE
Avocat au Barreau de Strasbourg
heim@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 88 45 65 45

Teilzeitarbeit in Frankreich

1. Wie wird Teilzeitarbeit definiert?

Unter Teilzeitarbeit wird jede Gestaltung der Wochenarbeitszeit verstanden, bei der die gesetzliche Vollzeitarbeitszeit unterschritten wird, welche in Frankreich grundsätzlich 35 Stunden pro Kalenderwoche beträgt.

2. Welche Arbeitszeitregelungen gelten für Arbeitnehmer in Teilzeit?

Die Arbeitszeit eines Teilzeitangestellten darf folgende Grenzwerte nicht überschreiten:

- Gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit, d. h. 35 Stunden pro Kalenderwoche
- Gesetzliche monatliche Arbeitszeit, d. h. 151,67 Stunden pro Kalendermonat
- Gesetzliche jährliche Arbeitszeit, d. h. 1.607 Stunden pro Jahr
- alternativ gilt: Entsprechende Arbeitszeit, die in einem Branchentarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist, falls diese geringer ist als die vorhergehend genannten drei gesetzlichen Werte.

Ferner müssen alle Teilzeitverträge, die nach dem 1. Juli 2014 abgeschlossen werden, folgende Mindestarbeitszeiten einhalten:

- 24 Stunden pro Woche
- 104 Stunden pro Monat
- 1.101,94 Stunden pro Jahr

Für Teilzeitverträge, die vor dem 1. Juli 2014 abgeschlossen wurden, gelten abweichende Bestimmungen.

3. Kann bei Teilzeitarbeit von der Mindestarbeitszeit abgewichen werden?

Die Möglichkeit eines Abweichens von der Mindestarbeitszeit besteht im Rahmen von Teilzeitarbeitsverträgen nach folgendem Verfahren.

Ein Teilzeitarbeitnehmer kann bei seinem Arbeitgeber schriftlich beantragen, dass für ihn eine Abweichung von der Mindestarbeitszeit aufgrund nachfolgender Gründe zugelassen wird:

- Erstens, die Teilzeitkraft geht mehreren Arbeitsverhältnissen gleichzeitig nach
- Zweitens, die Person ist mit Einschränkungen persönlicher Art konfrontiert. Dies können beispielsweise gesundheitliche Einschränkungen oder familiäre Verpflichtungen sein

Möchte der Arbeitgeber diesem Antrag stattgeben, muss er die Arbeitszeiten des Arbeitnehmers in vollen und/oder halben Tagen ausdrücken.

Außerdem kann ein Branchentarifvertrag auch eine Teilzeitarbeit mit einem Arbeitsvolumen von weniger als 24 Stunden pro Woche zulassen.

Darüber hinaus können einerseits Studenten, die unter 26 Jahre alt sind, andererseits Arbeitnehmer, die von bestimmten eingliederungsrelevanten Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt werden, bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag stellen, der eine Teilzeitarbeit mit einem Arbeitsvolumen von weniger als 24 Stunden pro Kalenderwoche vorsieht.

4. Ist es Teilzeitarbeitnehmern erlaubt Überstunden zu leisten?

Alle vom Arbeitnehmer verrichteten Stunden, die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehen, gelten als Überstunden.

Hierzu sieht das französische Arbeitsgesetzbuch im Rahmen von Teilzeitarbeitsverträgen eine doppelte Begrenzung vor, nämlich:

- Eine maximal zulässige Anzahl an Überstunden. Diese beträgt im Normalfall 1/10 der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Ein Branchentarifvertrag bzw. eine andere Kollektivvereinbarung kann diese Anzahl jedoch bis auf maximal 1/3 der vertraglichen Arbeitszeit anheben
- Eine Obergrenze an tatsächlich verrichteter Arbeitszeit: die Verrichtung von Überstunden darf nie dazu führen, dass die tatsächlich verrichtete Arbeitszeit über die gesetzliche Arbeitszeit hinausgeht (d.h. 35 Stunden pro Kalenderwoche)

Achtung

Seit dem 1. Januar 2014 müssen alle Überstunden einer Teilzeilkraft, die innerhalb der oben genannten gesetzlichen Grenze von 1/10 der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit anfallen, mit einem Zuschlag von 10 % vergütet werden. Überstunden, die über diesem gesetzlichen Limit verrichtet werden und die im Tarifvertrag bis maximal 1/3 der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zugelassen sind, erhalten einen Zuschlag von 25 %, es sei denn der Tarifvertrag bestimmt einen höheren Zuschlag.

5. Welche zwingenden Angaben sind in einem Teilzeitarbeitsvertrag enthalten?

In einem Teilzeitarbeitsvertrag muss die vorgesehene wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit, sowie die Verteilung dieser Arbeitszeit auf die verschiedenen Tage bzw. Kalenderwochen zwingend festgelegt werden. Ferner ist es von Bedeutung, dass auch die Anzahl der tarifvertraglich bzw. gesetzlich möglichen Überstunden, deren Verrichtung vom Arbeitnehmer verlangt werden kann, festgehalten wird.

6. Welche rechtlichen Nachteile drohen dem Arbeitgeber bei Nichteinhaltung der obengenannten Pflichten?

Falls der Arbeitgeber im Rahmen der Teilzeitarbeit seinen Verpflichtungen nicht nachkommt (etwa durch Fehlen von vorgeschriebenen Inhalten im Arbeitsvertrag oder durch Nichteinhaltung von anderen Vorschriften betreffend die Teilzeitarbeit), muss er mit einer Geldstrafe in Höhe von 1.500 € (falls der Arbeitgeber eine natürliche Person ist) oder 7.500 € (falls der Arbeitgeber eine juristische Person ist) pro unrechtmäßig angestelltem Arbeitnehmer rechnen.

Der Teilzeitarbeitsvertrag kann bei bestimmten Verstößen arbeitsgerichtlich gegebenenfalls auch in einen Vollzeitarbeitsvertrag (35-Stunden-Woche) umgedeutet werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer meist erhebliche Gehaltsbeträge nachzahlen, nämlich in der Weise, als hätte der Arbeitnehmer in dem betroffenen Zeitraum tatsächlich 35 Stunden pro Woche gearbeitet, und nicht nur in Teilzeit.





Sophie Gossmann DJCE
Avocat au Barreau de Strasbourg
gossmann@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 87 02 99 87



Priscille Lecoanet LL.M.
Avocat au Barreau de Strasbourg
lecoanet@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 88 45 65 45

Im deutschen Recht hat der Arbeitgeber weitgehend freie Wahl, ob er dem Arbeitnehmer einen befristeten oder einen unbefristeten Vertrag anbietet. Hingegen darf ein dem französischem Arbeitsrecht unterliegender Arbeitgeber, nur in ganz bestimmten Fällen einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass seit den sogenannten „Macron Verordnungen“ vom 22. September 2017 einige zwingenden Bestimmungen des französischen Arbeitsgesetzbuchs ergänzt wurden, sodass sie nur noch Anwendung finden, wenn der jeweilige branchenbezogene Tarifvertrag zu dem betreffenden Sachverhalt keine Regelungen getroffen hat.

Befristeter Arbeitsvertrag in Frankreich

Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die maximale Dauer des befristeten Arbeitsvertrags und der Vertragsverlängerungen. Hier sind die Sozialpartner jetzt befugt, eigene Bestimmungen vorzusehen. Der bestehende Rechtsrahmen wurde aber nicht geändert und muss mangels einer tarifvertraglichen Regelung weiterhin angewandt werden.



Im Folgenden finden Sie die wesentlichen Regelungen des französischen Rechts.

1. In welchen Fällen darf ein Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen?

Aus französischer Sicht stellt der befristete Arbeitsvertrag ein unsicheres (prekäres) Arbeitsverhältnis dar. Aus diesem Grund soll er nach dem Willen des Gesetzgebers eher die Ausnahme bilden. Daher sind die Fälle, in denen ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden darf, gesetzlich klar eingegrenzt. Im Allgemeinen gilt, dass ein befristeter Arbeitsvertrag nur für die Ausübung einer bestimmten und zeitlich begrenzten Tätigkeit geschlossen werden darf. Angesichts dieses Umstandes ist es nicht erlaubt auf das Instrument des befristeten Arbeitsvertrags zurückzugreifen um eine Stelle zu besetzen, die mit der gewöhnlichen und ständigen Tätigkeit des Unternehmens im Zusammenhang steht. Eine sachgrundlose Befristung kennt das französische Recht, anders als das aktuelle deutsche Recht, nicht.

Nach französischem Recht ist ein befristeter Arbeitsvertrag ausschließlich in den folgenden **vier Fällen** zulässig:

- Bei vorübergehender Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers
- Bei vorübergehender Zunahme der Tätigkeiten des Unternehmens (vier gesetzlich benannte Fälle: vorübergehende Zunahme der gewöhnlichen Tätigkeiten des Unternehmens, außerordentlicher Auftrag, dringend durchzuführende Arbeiten, Durchführung einer gelegentlich ausgeführten Aufgabe)
- Bei Saisonarbeit, beispielsweise in Form einer Skilehrtätigkeit
- Bei Stellen, bei denen eine befristete Anstellung gewohnheitsrechtlich üblich ist. In einem staatlichen Erlass sind die betroffenen Tätigkeitsbereiche näher bestimmt (z.B. Gastronomie- und Hotelgewerbe)

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist dann untersagt, wenn er geschlossen wird um einen streikenden Arbeitnehmer zu ersetzen oder um den Arbeitnehmer eine besonders gefährliche Arbeit ausüben zu lassen. Weiterhin ist es in den ersten 6 Monaten nach einer erfolgten betriebsbedingten Kündigung untersagt, einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von mehr als 3 Monaten aufgrund einer vorübergehenden Zunahme der Tätigkeiten abzuschließen. Ein Ausnahmefall hierzu stellt ein außerordentlicher Exportauftrag dar. Dieses Verbot bezieht sich nur auf die von der betriebsbedingten Kündigung betroffenen Stellen.

2. Muss bei einem befristeten Arbeitsvertrag auf gewisse Laufzeiten geachtet werden?

Abgesehen von den Fällen, in denen dies faktisch nicht möglich ist (siehe dazu weiter unten), muss in einem befristeten Arbeitsvertrag bereits bei dessen Abschluss das genaue Enddatum angegeben werden.

Es ist wichtig darauf zu achten, dass die Gesamtlaufzeit der Verträge, die ein genaues Datum der Beendigung aufweisen, und die für die Erfüllung einer bestimmten vorübergehenden Aufgabe geschlossen wurden, 18 Monate nicht überschreiten darf. Diese Grenze gilt einschließlich eventueller Verlängerung des Vertrags.

Wenn der befristete Arbeitsvertrag aus folgenden Gründen abgeschlossen wird, muss jedoch kein genaues Enddatum angegeben werden:

- Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers
- Überbrückung des Zeitraums bis zum tatsächlichen Dienstantritt eines unbefristet angestellten Arbeitnehmers
- Saisonarbeit oder Beschäftigungen, bei denen ein befristeter Arbeitsvertrag gewohnheitsrechtlich üblich ist

In den drei zuletzt genannten Fällen muss zwar kein Enddatum angegeben werden, aber eine Mindestlaufzeit. Über diese können die Parteien frei entscheiden.

Sollte die Angabe der Mindestlaufzeit fehlen, kann der befristete Arbeitsvertrag von einem französischen Arbeitsgericht in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgedeutet werden.

Ein solcher befristeter Arbeitsvertrag endet regelmäßig mit der Rückkehr bzw. dem Dienstantritt der vertretenen Person oder wenn die Tätigkeit, für die der Arbeitsvertrag geschlossen worden ist, tatsächlich beendet ist.

3. Ist es möglich einen befristeten Arbeitsvertrag zu verlängern?

Der befristete Arbeitsvertrag kann zweimal um eine bestimmte Dauer verlängert werden. Jedoch dürfen die ursprünglich vereinbarte Laufzeit und die Verlängerung zusammengerechnet 18 Monate nicht überschreiten.

4. Sind für einen befristeten Arbeitsvertrag besondere Formerfordernisse vorgesehen?

Der befristete Vertrag bedarf der Schriftform. Ist dieses Formerfordernis nicht eingehalten, wird der Vertrag automatisch in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgedeutet. Der Arbeitgeber hat den Vertrag binnen zweier Werktagen nach Dienstantritt an den Arbeitnehmer zu übermitteln. Tut er dies nicht, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung.

5. Ist es vorgesehen, dass der befristete Arbeitsvertrag bestimmte Angaben enthält?

Ein befristeter Arbeitsvertrag muss zwingend folgende Angaben enthalten:

- Befristungsgrund
- Name und berufliche Qualifikation der vertretenen Person (im Falle einer Vertretung)
- Anfangs- und Enddatum des Vertrags und gegebenenfalls eine Verlängerungsklausel
- Mindestdauer, für die der Vertrag geschlossen wird, sofern kein genaues Enddatum angegeben wird
- Bezeichnung des geltenden Tarifvertrags
- Bezeichnung der Arbeitsstelle
- Höhe der Vergütung
- Dauer der Probezeit
- Name und Anschrift der Rentenkasse sowie ggf. der Vorsorgeversicherung, bei der der Arbeitnehmer angemeldet wird

6. Was ist die maximale Dauer der Probezeit?

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag darf die Probezeit die folgende Dauer nicht überschreiten:

- Ein Tag Probezeit pro Woche Vertragsdauer, bei einem Vertrag, der ursprünglich auf 6 Monate oder weniger befristet war. Es besteht aber in diesem Fall eine Begrenzung auf maximal 2 Wochen Probezeit
- Ein Monat Probezeit bei einem Vertrag mit einer ursprünglichen Dauer von mehr als 6 Monaten

7. Was passiert am Ende der Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags?

Unabhängig davon, ob der Vertrag mit oder ohne (beispielsweise nur befristet für die Dauer der Abwesenheit eines anderen Arbeitnehmers) bestimmtes Enddatum abgeschlossen wurde, endet der befristete Arbeitsvertrag von Rechts wegen am Ende der vereinbarten Laufzeit. Das bedeutet, dass dies automatisch geschieht, ohne dass der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen muss.

Eine Eigenheit des französischen Rechts im Bereich der befristeten Arbeitsverträge besteht darin, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags Anspruch auf eine sogenannte Vertragsbeendigungsentschädigung („*indemnité de fin de contrat*“) hat.

8. Diese „*indemnité de fin de contrat*“ entspricht betragsmäßig 10 % der Gesamtbruttovergütung, die während der Laufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt wurde.

In folgenden Fällen wird eine solche Vertragsbeendigungsentschädigung hingegen nicht geschuldet:

- Vertrag, der mit einer Person für eine Tätigkeit während der vorlesungsfreien Zeit oder den Schulferien geschlossen wurde.
- Saisonarbeit
- Weigerung des Arbeitnehmers, nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags einen ihm tatsächlich angebotenen unbefristeten Arbeitsvertrag für dieselbe Stelle oder eine ähnliche Stelle mit einer Vergütung, die mindestens genauso hoch ist wie die, die im Rahmen des befristeten Arbeitsvertrags gewährt wurde, anzunehmen.
- Fortführung der Vertragsbeziehungen in Form eines unbefristeten Arbeitsvertrags nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags

9. Besteht die Möglichkeit den befristeten Arbeitsvertrag vorzeitig zu beenden?

Wenn die Probezeit abgelaufen ist, kann ein befristeter Arbeitsvertrag vor dem Ende der Befristung nur in den nachfolgenden Fällen vorzeitig beendet werden:

- Höhere Gewalt (*force majeure*)
- Einigung der Parteien über die vorzeitige Beendigung
- Schweres Verschulden, das zu einer außerordentlichen Kündigung führt
- Feststellung von Arbeits- / Berufsunfähigkeit durch einen Amtsarzt
- Wenn der Arbeitnehmer eine Einstellung in ein anderes, unbefristetes Arbeitsverhältnis nachweist

Nur in diesen Fällen kann ein befristeter Arbeitsvertrag vorzeitig beendet werden.

Spricht eine der Parteien die vorzeitige Beendigung aus, ohne dass einer der oben genannten Fälle vorliegt, hat die andere Partei Anspruch auf Schadensersatz.

10. Welche Rechtsfolgen hat die faktische Weiterarbeit des Arbeitnehmers nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags?

Wenn die Vertragsbeziehungen nach dem Ende des befristeten Vertrags tatsächlich aufrechterhalten werden, wandelt sich der befristete Arbeitsvertrag automatisch in einen unbefristeten um. Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags fortsetzt und der Arbeitgeber dies duldet, gilt dies als faktische Fortführung des Arbeitsverhältnisses.

Die Auswirkung der Umwandlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag ist für den Arbeitgeber von erheblicher und finanzieller Bedeutung, denn durch diesen Vorgang kann eine Vertragsbeendigung nur noch durch eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung bzw. einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag erfolgen.

11. Welche Rechtsfolgen hat die Nichteinhaltung der Vorschriften zum befristeten Arbeitsvertrag?

Die Reformen der Macron-Regierung haben die Regelungen zu befristeten Arbeitsverträgen gelockert. Während früher jegliche Missachtung der Formvorschriften zur Folge hatte, dass der befristete Arbeitsvertrag als unbefristet umgedeutet werden konnte, so führen heute einige Formfehler nicht mehr zur Annahme eines unbefristeten Arbeitsvertrags, sondern dazu, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz hat. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Frist von 2 Tagen zur Übermittlung des Vertrags nicht eingehalten wird. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von maximal einer Monatsvergütung.

Der Verstoß gegen wichtigere Formvorschriften, wie z.B. die Schriftform, die Erläuterung des Grundes, führt allerdings weiterhin dazu, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen kann.

Es ist aber lediglich dem Arbeitnehmer möglich, die Umdeutung seines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag geltend zu machen. Hierzu muss er das zuständige Arbeitsgericht anrufen und die Feststellung der Umdeutung des befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag beantragen. Das angerufene französische Arbeitsgericht muss innerhalb einer Frist von einem Monat über diesen Umstand entscheiden.

Sofern einer solchen Umdeutung stattgegeben wird, spricht das Gericht dem Arbeitnehmer auch eine sogenannte Umdeutungsentschädigung (*indemnité de requalification*) zu.

Die Höhe dieser Entschädigung entspricht mindestens einer Monatsvergütung. Die Umdeutung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat insbesondere zur Folge, dass bei einer Vertragsbeendigung fortan die allgemeinen (strenger) Regelungen zum Kündigungsverfahren gelten. Dies bedeutet folgendes: Handelt es sich bei dem vermeintlich befristeten Arbeitsvertrag rechtlich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag, beispielsweise weil die Formvorschriften zum befristeten Vertrag nicht eingehalten wurden, muss der Arbeitgeber zur Beendigung des Arbeitsvertrages grundsätzlich das allgemeine gesetzliche Kündigungsverfahren für unbefristete Arbeitsverträge einhalten. Letzteres wird er meistens aber deswegen nicht per se tun, weil er selbst von der (vermeintlichen) Wirksamkeit des befristeten Arbeitsvertrags ausgeht und somit damit rechnet, dass der Vertrag quasi automatisch auslaufen wird. Aufgrund eines solchen Missverständnisses und der daraus folgenden Nichteinhaltung der allgemeinen Vorschriften zum Verfahren der Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags, kann es zu erheblichen Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber kommen.

Darüber hinaus existieren bei Nichteinhaltung der Vorschriften zum befristeten Arbeitsvertrag auch strafrechtliche Sanktionen. Diese Maßnahmen beinhalten ein Bußgeld in Höhe von 3.750 € sowie bei wiederholtem Verstoß ein Bußgeld in Höhe von 7.500 €. Ferner können Freiheitsstrafen von bis zu 6 Monaten verhängt werden.





Koray Kosal

Rechtsanwalt

kosal@rechtsanwalt.fr

T +33 (0) 3 88 45 65 45



Emeline Salmon LL.M.

Avocat au Barreau de Strasbourg

salmon@rechtsanwalt.fr

T +33 (0) 3 88 45 65 45

Sozialabgaben für Arbeitnehmer in Frankreich

Steuern und Abgaben, die auf Lohn und Gehalt in Frankreich anfallen, weichen erheblich von den anfallenden Steuern und Abgaben in Deutschland ab.

Im Regelfall wird in französischen Arbeitsverträgen das gesamte Bruttogehalt in der Gehaltsklausel bezeichnet.

Als Sozialabgaben werden etwa 42% des Bruttogehalts durch den Arbeitgeber und etwa 22% des Bruttogehalts durch den Arbeitnehmer bezahlt. Der Arbeitgeber entrichtet dem Arbeitnehmer das Bruttogehalt nach Abzug der arbeitnehmerseitigen Sozialabgaben. Dieser Betrag wird in Frankreich „Nettogehalt“ genannt.

Seit dem 1. Januar 2019 hat Frankreich die Quellenbesteuerung eingeführt. Vor dieser Reform musste der französische Arbeitnehmer die jährlich abzuführende Einkommensteuer selbständig bezahlen und eine Steuererklärung erstellen. Von nun jetzt an entrichtet der französische Arbeitnehmer, wie in Deutschland, seine Einkommensteuer automatisch im Moment des Erhalts seines Einkommens.

Beispielrechnung zur Illustration

(Zahlen annäherungsweise)

Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber als **Bruttomonatsgehalt** den in Frankreich gesetzlich festgelegten branchenübergreifende Mindestlohn in Höhe von 1.645,58 € (Mindestlohn zum 1. Mai 2022) ausbezahlt.

Für den **Arbeitnehmer** stellt sich die Einkommenssituation wie folgt dar:

Vom Bruttogehalt werden rund 22 % arbeitnehmerseitige Sozialabgaben abgezogen, das heißt in diesem Fall 362,03 €. Der Arbeitgeber muss diese 362,03 € arbeitnehmerseitigen Sozialabgaben einbehalten und an die Sozialkassen abführen. Der Arbeitnehmer erhält demgemäß 1.645,58 € abzgl. 362,03 €, also 1.283,55 € ausbezahlt. Folglich verdient der Arbeitnehmer 1.283,55 € und ist für diesen Betrag noch lohnsteuerpflichtig.

Für den **Arbeitgeber** stellt sich die Situation wie folgt dar:

Auch für die arbeitnehmerseitigen Sozialabgaben ist das Bruttogehalt in Höhe von 1.645,58 € zugrunde zulegen. Auf den Arbeitgeber entfallen rund 42 % Sozialabgaben, also 691,15 €. Infolgedessen trägt der Arbeitgeber für diesen Arbeitnehmer Kosten in Höhe von insgesamt 2.336,73 €.

Die nachfolgende Tabelle ermöglicht eine Übersicht über die Sozialabgaben in Frankreich, gültig seit dem 1. Mai 2022.

Charges sociales Sozialabgaben		Taux (en %) Beitragssatz (in %)			Assiette mensuelle Monatliche Bemessungsgrundlage	
		Salarié Arbeitnehmer	Employeur Arbeitgeber	Total Summe	Partie du salaire Teil des Gehalts	en € in €
Cotisations de sécurité sociale Sozialversicherungs- beiträge	Maladie, maternité, invalidité, décès Krankheit, Mutterschaft, Berufsunfähigkeit, Tod					
	Rémunération annuelle < 49.367,40 € Jährliche Entlohnung < 49.367,40 €	0,00	7,00	7,00	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
	Rémunération annuelle ≥ 49.367,40 € Jährliche Entlohnung ≥ 49.367,40 €	0,00	13,00	13,00	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
	Départements d'Alsace-Moselle Departements Elsass-Mosel					
	01.01.2022 - 31.03.2022	1,50	13,00	14,50		
	01.04.2022 - 31.12.2022	1,30	13,00	14,30		
	Vieillesse Altersrente	6,90	8,55	15,45	Tranche A	De 0 à 3.428 Von 0 bis 3.428
		0,40	1,90	2,30	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
	Allocations familiales Kindergeldumlage					
	Rémunération annuelle < 69.114,36 € Jährliche Entlohnung < 69.114,36 €	0,00	3,45	3,45	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
	Rémunération annuelle ≥ 69.114,36 € Jährliche Entlohnung ≥ 69.114,36 €	0,00	5,25	5,25	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
	Accidents du travail Arbeitsunfälle	0,00	variable variabel	variable variabel	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
Contribution solidarité autonomie Solidaritätsbeitrag		0,00	0,30	0,30	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
FNAL (Fonds national d'aide au logement) Wohngeldumlage		0,00	0,10	0,10	Tranche A	De 0 à 3.428 Von 0 bis 3.428
Supplément entreprise ≥ 50 salariés Zusatzbeitrag Unternehmen ≥ 50 Arbeitnehmer		0,00	0,50	0,50	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
Versement de transport (entreprise >11 salariés) Verkehrsmittelabgabe (Unternehmen >11 Arbeitnehmer)		0,00	variable variabel	variable variabel	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
AGS Insolvenzgeldversicherung		0,00	0,15	0,15	Tranches A + B Tranchen A + B	De 0 à 13.712 Von 0 bis 13.712
Entreprises de Travail Temporaire Zeitarbeitsfirma		0,00	0,03	0,03	Tranches A + B Tranchen A + B	De 0 à 13.712 Von 0 bis 13.712
Assurance chômage Arbeitslosenversicherung		0,00	4,05	4,05	Tranches A + B Tranchen A + B	De 0 à 13.712 Von 0 bis 13.712

Charges sociales Sozialabgaben		Taux (en %) Beitragssatz (in %)			Assiette mensuelle Monatliche Bemessungsgrundlage	
		Salarié Arbeitnehmer	Employeur Arbeitgeber	Total Summe	Partie du salaire Teil des Gehalts	en € in €
Retraites complémentaires <i>Obligatorische private Zusatzrente</i>	Sur la tranche 1	3,15	4,72	7,87	Tranche 1	De 0 à 3.428
	CEG sur la tranche 1	0,86	1,29	2,15		Von 0 bis 3.428
	Sur la tranche 2	8,64	12,95	21,59	Tranche 2	De 3.428 à 27.424
	CEG sur la tranche 2	1,08	1,62	2,70		Von 3.428 bis 27.424
Contribution exceptionnelle (CET) <i>Zusatzabgabe</i>		0,14	0,21	0,35	Tranche 2	De 3.428 à 27.424 Von 3.428 bis 27.424
APEC <i>Arbeitsamt für Angestellte mit Cadre-Status</i>		0,024	0,036	0,060	Tranche A + B	De 0 à 13.712 Von 0 bis 13.712
Prévoyance des cadres (minimum) <i>Sterbeversicherung für Angestellte mit mit Cadre-Status</i>		0,00	1,50	1,50	Tranche A	De 0 à 3.428 Von 0 bis 3.428
Forfait social sur cotisations patronales de prévoyance et de frais de santé (entreprise >11 salariés) <i>Vorsorge- und Gesundheitskostenbeitragssteuer bei >11 Arbeitnehmern</i>		0,00	8,00	8,00	Cotisations patronales prévoyance et frais de santé <i>Arbeitgeberseitige Sozialabgaben zur Kranken-, Sterbe-, Arbeitslosen-, und Berufsunfähigkeits- versicherung</i>	
Contribution au financement des organisations professionnelles et des organisations syndicales <i>Beitrag zur Finanzierung der Berufsverbände und der Gewerkschaftsorganisationen</i>		0,00	0,016	0,016	Totalité du salaire <i>Gesamtes Bruttogehalt</i>	



Charges sociales Sozialabgaben		Taux (en %) Beitragsatz (in %)			Assiette mensuelle Monatliche Bemessungsgrundlage	
		Salarié Arbeitnehmer	Employeur Arbeitgeber	Total Summe	Partie du salaire Teil des Gehalts	en € in €
Participation à la formation Fortbildungsbeitrag	Entreprise < 11 salariés Unternehmen < 11 Arbeitnehmer	0,00	0,55	0,55	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
	Entreprise ≥ 11 salariés Unternehmen ≥ 11 Arbeitnehmer	0,00	1,00	1,00	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
	Entreprise avec CDD Unternehmen mit befristeten Arbeitsverträgen	0,00	1,00	1,00	Salaire CDD Gehalt befristeter Arbeitsvertrag	
Participation construction (entreprise ≥ 50 salariés) Bauabgabe (Unternehmen ≥ 50 Arbeitnehmer)		0,00	0,45	0,45	Totalité du salaire Gesamtes Bruttogehalt	
Taxe sur les salaires (employeur non assujetti à la TVA) Steuer auf Gehaltszahlungen (Arbeitgeber, die nicht umsatzsteuerpflichtig sind)		0,00	4,25	4,25	Tranche annuelle de 0 à 8.020 Jährliche Tranche von 0 bis 8.020	
		0,00	8,50	8,50	Tranche annuelle de 8.020 à 16.013 Jährliche Tranche von 8.020 bis 16.013	
		0,00	13,60	13,60	Tranche annuelle au-delà de 16.013 Jährliche Tranche über 16.013	
CSG et CRDS CSG und CRDS	CSG Solidaritätsbeitrag	9,20	0,00	9,20	98,25 % du salaire (et de la cotisation patronale de prévoyance) 98,25 % des Gehalts (und der Vorsorgebeitrags- steuer)	
	Dont: CSG déductible du revenu imposable Davon: Solidaritätsbeitrag abzugsfähig vom zu versteuernden Gehalt	6,80	0,00	6,80		
	CSG non déductible du revenu imposable Solidaritätsbeitrag nicht abzugsfähig vom zu versteuernden Gehalt	2,40	0,00	2,40		
	CRDS Tilgungsabgabe	0,50	0,00	0,50		



Unternehmen grenzüberschreitend begleiten *Mon avocat d'affaires outre-Rhin*

Die Autoren dieser Ausgabe



Sophie Gossmann DJCE
Avocat au Barreau de Strasbourg
gossmann@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 87 02 99 87



Priscille Lecoanet LL.M.
Avocat au Barreau de Strasbourg
lecoanet@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 88 45 65 45



Aurélia Heim DJCE
Avocat au Barreau de Strasbourg
heim@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 88 45 65 45



Koray Kosal
Rechtsanwalt
kosal@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 88 45 65 45



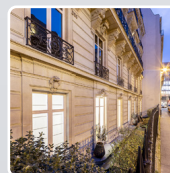
Emeline Salmon LL.M.
Avocat au Barreau de Strasbourg
salmon@rechtsanwalt.fr
T +33 (0) 3 88 45 65 45



An fünf Standorten in Deutschland und Frankreich



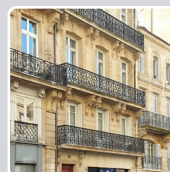
Strasbourg
16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T +33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr



Paris
4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T +33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr



Baden-Baden
Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T +49 (0) 7221 3 02 37 0
baden@rechtsanwalt.fr



Bordeaux
48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T +33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr



Sarreguemines
50, rue de Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T +33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Der Übermittlung dieses Magazins liegt kein rechtsgeschäftlicher Wille zugrunde. Der Inhalt stellt weder ein Gutachten noch eine individuelle Beratungsleistung dar. Wir übernehmen dafür gegenüber Dritten keine Haftung. Fotos: Alexander Fischer, Thomas Raffler, Shutterstock, Depositphotos