

C.N.News



n° 4 - April 2008

AKTUELLE GESETZE

- ↳ **Gesetz n° 2008-351 vom 16. April 2008** : Pfingstmontag ist nicht mehr automatisch „Solidaritätstag“ (s. Frage des Monats).
 - ↳ **Erlaß BO 5F-10-08 vom 17. April 2008** : die Steuerbehörden berichtigen die Schwellwerte und Höchstgrenzen der steuerlichen Befreiung von Abfindungszahlungen.
 - ↳ **Erlaß DGT 2008/05 vom 8. April 2008** : bezüglich der Konsequenzen, die das Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches am 1. Mai 2008 mit sich bringt. Da die Nummerierung komplett geändert wird, hat das Arbeitsministerium ein Computerprogramm erarbeitet das es ermöglicht, per einfacher Eingabe der alten Artikelnummer, die neue zu ersehen und umgekehrt. Dieses Programm kann kostenlos auf: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/spip.php?page=sous-dossiers&id_mot=466# heruntergeladen werden.
 - ↳ **Gesetzentwurf vom 17. April 2008**, der das Verbot der Sonntagsarbeit lockern soll.
 - ↳ **Verfügung vom 25. April 2008** : der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 1. Mai **8,63 € brutto** pro Stunde, also 1.308,88 € brutto pro Monat bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.
 - ↳ Der Sozialversicherungsträger ACOSS hat zwei neue « Frage-Antwort-Bögen » bezüglich :
 - der steuerlichen Behandlung von Überstunden
 - der Maßnahmen zur Stärkung der Kaufkraft
 - ↳ **Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner vom 9. April 2008** bezüglich der Repräsentativität der Gewerkschaften, der Förderung des sozialen Dialogs und der Finanzierung der Gewerkschaften: diese gemeinsame Erklärung liegt nun allen Gewerkschaften zur Unterschrift vor.
- veröffentlicht. Beide können auf www.urssaf.fr eingesehen werden.

Abschluß und Kündigung des Arbeitsvertrages

- ↳ **Jede Disziplinarmaßnahme, welcher Art auch immer, muß dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem vorausgehenden Gespräch zugestellt werden** : sobald der Arbeitgeber eine Maßnahme ins Auge fasst deren Wirksamkeit ein Vorgespräch mit dem Mitarbeiter voraussetzt, muß er dem Arbeitnehmer die Maßnahme spätestens einen Monat nach dem Vorgespräch schriftlich mitteilen auch wenn es sich letztendlich nur um eine Abmahnung handelt : Cass.Soc. 16. April 2008, n°06-41.999
- ↳ Selbst wenn der Mitarbeiter die **Änderung** seines **Arbeitsvertrages** aus **betriebsbedingten** Gründen verweigert hat, muß der Arbeitgeber, bevor er danach eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht, zunächst nach anderen freien Stellen innerhalb der Gruppe suchen („*obligation de reclassement*“) : Cass.Soc. 2. April 2008, n° 06-42.438
NB : der Arbeitnehmer hat eine **Bedenkzeit von einem Monat** wenn ihm eine betriebsbedingte Änderung seines Arbeitsvertrages angeboten wird : diese Frist beginnt mit dem effektiven Erhalt des schriftlichen Vorschlags der Änderung und nicht mit der Zustellung : Cass.soc. 27. März 2008, n° 07-40.428
- ↳ Ein Arbeitnehmer kann Schadenersatz geltend machen wenn der Arbeitgeber ihn nicht vorher über die **Methoden** informiert, die er anwendet um seine **Leistungen und Fähigkeiten zu beurteilen**. Eine mangelnde vorherige Information führt jedoch nicht dazu, daß die Beurteilungen nicht für die Sozialauswahl benutzt werden dürfen solange sie auf objektiven und nachvollziehbaren Kriterien beruhen : Cass. Soc. 11. April 2008, n°06-45.804
- ↳ **Eine Anhäufung von ungerechtfertigten Disziplinarmaßnahmen kann als „mobbing“ angesehen werden** : die Herabstufung einer Mitarbeiterin unter dem Vorwand einer neuen Einstufungstabelle sowie die Zustellung von mehreren ungerechtfertigten und formal unzulänglichen Abmahnungen stellt „mobbing“ dar : Cass.Soc. 16. April 2008, n°06-41.999
- ↳ Die erstinstanzlichen Richter können ein **in einer ausländischen Sprache verfasstes Beweisstück** zurückweisen, wenn keine französische Übersetzung vorliegt : Cass.Soc. 1. April 2008, n° 06-46.027
- ↳ Ein Arbeitsvertrag kann vorsehen, daß eine **Verschwiegenheitspflicht** über das Ende des Vertrages hinaus anwendbar ist und der Arbeitnehmer für ihre Verletzung nach Beendigung des Vertrages haftbar gemacht werden, solange die Klausel aufgrund der Tätigkeit des Arbeitnehmers gerechtfertigt war und ihre Verhältnismäßigkeit zum zu erreichenden Ziel gegeben war : Cass.Soc. 19 mars 2008, n° 06-45.322
- ↳ Ein Arbeitnehmer, der versucht andere Mitarbeiter in einem **Konflikt** miteinzubeziehen, den er **mit dem Vorstand** hat, verletzt seine vertraglichen Pflichten derart, daß eine Kündigung gerechtfertigt ist. Im vorliegenden Fall hatte ein Direktor in einer e-mail, die er seinen Kollegen geschickt hat, seinen neuen Aufgabenbereich in Frage gestellt : Cass.Soc. 11. April 2008, n°07-40.896

Gesundheit am Arbeitsplatz

- ↳ Der Anspruch auf **zusätzliches (betriebliches) Krankengeld** entsteht an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit die vor **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** aufgetreten ist, für arbeitsunfähig erklärt wird. Die Tatsache, daß aufgrund einer 3-tägigen Karenzzeit das Krankengeld effektiv erst 3 Tage später gezahlt wird (und der Arbeitsvertrag zu diesem Zeitpunkt beendet ist) ist unwesentlich : Cass.Soc. 17. April 2008, n°07-12.088

Arbeitszeit

- ↳ Neue Rechtsprechung bezüglich der **Ankleidezeit** : wenn die vorgeschriebene Arbeitskleidung an einem anderen Ort als dem Arbeitsort an- und ausgezogen werden kann, muß der Arbeitgeber die zur An- und Entkleidung notwendige Zeit nicht bezahlen : Cass.Soc. 26. März 2008, n°05-41.476

TARIFVERTRÄGE

BEKLEIDUNGSINDUSTRIE :

Cass. Soc. 12. März 2008, n° 06-45.275 : der Branchentarifvertrag vom 1. Dezember 1998 ist bezüglich der Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen eines Jahres („modulation“) nicht direkt anwendbar und seine Umsetzung bedarf einer Betriebsvereinbarung.

Allgemeinverbindlichkeitserklärungen

METALLINDUSTRIE (Ingenieure und leitende Angestellte) Ingenieure und leitende Angestellte : Vereinbarung vom 13. Dezember 2007 bezüglich der Mindestlöhne für 2008 : AVE vom 5. März 2008.

METALLINDUSTRIE : (Ingenieure und leitende Angestellte)

Cass.Soc. 6. Februar 2008, n° 06-45.219 : Hinweis bezüglich Artikel 29 : der Anspruch auf die tarifvertragliche Kündigungsentschädigung entsteht am Tag der Versendung des Kündigungsschreibens.

NB : um die Höhe der Entschädigung zu ermitteln, bemißt sich die Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters am Ende der Kündigungsfrist (auch wenn er vorher freigestellt wird).

FRAGE DES MONATS

Pfingstmontag : Solidaritätstag oder nicht ?

Nach der Hitzewelle 2003 bei der viele ältere Menschen verstorben sind, wurde der Solidaritätstag eingeführt : die Arbeitnehmer müssen einen Tag mehr arbeiten ohne dafür bezahlt zu werden und der Arbeitgeber entrichtet eine entsprechende Solidaritätszahlung.

Der Gesetzgeber hatte zunächst den Pfingstmontag als Solidaritätstag bestimmt, ein Tarifvertrag konnte jedoch einen anderen Tag vorsehen.

Seit einem **Gesetz vom 16. April 2008**, ist der Pfingstmontag nicht mehr automatisch Solidaritätstag und es bestehen zwei Möglichkeiten :

- Ein Branchentarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung legt den Solidaritätstag fest.

Als Solidaritätstag kann benannt werden :

- Jeder Feiertag außer dem 1. Mai, der vorher bezahlt und arbeitsfrei war : Pfingstmontag kann dem entsprechend Solidaritätstag bleiben.
Im Elsaß und in Lothringen (Departements 57,67 und 68), kann der Solidaritätstag weder auf den 25. oder 26. Dezember noch auf Karfreitag gelegt werden.
 - Ein freier Tag, der im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung zugestanden worden ist (so genannter „JRTT“).
 - Jeder andere Zeitraum von 7 Stunden der vorher keine Arbeitszeit war.
- Wenn kein Branchentarifvertrag und keine Betriebsvereinbarung vorliegen, bestimmt der Arbeitgeber einseitig nach Absprache mit dem Betriebsrat oder den Personalvertretern (falls vorhanden) den Solidaritätstag.
Diese Regel ist sofort anwendbar.
Die möglichen Solidaritätstage sind die oben bereits benannten.
Ein Splitting ist möglich.

Konkret sind die Lösungen für 2008 folgende :

Legt eine gültige Tarifvereinbarung den Solidaritätstag fest, muß die Vereinbarung angewandt werden bis die Tarifpartner sie eventuell ändern.

Liegt keine Tarifvereinbarung vor und möchte der Arbeitgeber den 12. Mai, Pfingstmontag, als Solidaritätstag beibehalten, muß er die Personalvertretung dazu befragen ; gibt es eine solche nicht, kann er den Solidaritätstag frei wählen.