

# C.N.News



n° 10 – April 2011



## AKTUELLE GESETZE

- ↳ [Gesetz n° 2011-302 vom 22. März 2011](#) zur Umsetzung europäischen Rechts bezüglich Gesundheit, Arbeit und elektronischer Kommunikation.
- ↳ [Erlaß ACOSS n° 2011-038 vom 29 März 2011](#) bezüglich des Finanzgesetzes vom 29. Dezember 2010.
- ↳ [Erlaß ACOSS n° 2011-039 vom 29 März 2011](#) bezüglich des Gesetzes n° 2010-1594 vom 20. Dezember 2010 (Finanzierung Sozialversicherung 2011).
- ↳ [Erlaß DGT n° 3 vom 15. März 2011](#) bezüglich der Anwendung des Gesetzes n° 2010-499 vom 18. Mai 2010 zur Lohngarantie der Arbeitnehmer, die von einer Kündigung betroffen sind.
- ↳ [Steueranordnung 5F-6-11 vom 25. Februar 2011](#) (Kilometergeldtabelle 2011 für 2010).

# RECHTSPRECHUNG

## Vertragsdurchführung- und änderung

- ↳ Eine **Änderung der Arbeitszeit**, die zur Sonntagsarbeit führt, stellt eine **Vertragsänderung** da, die der Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf (Cass. Soc. 2. März 2011, n°09-43.223).
- ↳ Sind die zu **erreichenden Ziele einseitig vom Arbeitgeber festgelegt**, kann er sie auch einseitig ändern, sofern dies zu Beginn des Geschäftsjahres geschieht und die neuen Ziele erreichbar sind (Cass. Soc. 2. März 2011, n°08-44.977).
- ↳ Die **bedeutende Verminderung des Aufgabenbereichs und der Tätigkeit** eines Arbeitnehmers bedarf seiner Zustimmung. Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag weil der Mitarbeiter die Vertragsänderung nicht annimmt, ist die Kündigung ungerechtfertigt (Cass. Soc. 6. April 2011, n°09-66818).

## Kündigung des Arbeitsvertrages

- ↳ Die **Zustellung der Ladung zum Kündigungsvorgespräch** kann durch einen **Gerichtsvollzieher** erfolgen. Der Gerichtsvollzieher darf jedoch nicht am Kündigungsvorgespräch **teilnehmen**, da der Arbeitgeber nur von einem Mitarbeiter des Unternehmers begleitet werden darf (Cass. Soc. 30. März 2011, n°09-71.412). In einem Urteil vom 8. Februar 2011 hatte die Cour de Cassation bereits die Zustellung der Ladung durch Chronopost (**DHL**) zugelassen (n°09-40.027).
- ↳ Gemäß Artikel L. 1231-5 des französischen Arbeitsgesetzbuches muß die **Muttergesellschaft, die einen Mitarbeiter in eine ausländische Filiale entsandt hat**, dem Mitarbeiter eine andere Stelle anbieten, wenn der mit der Filiale geschlossene Vertrag beendet wird. Diese Verpflichtung obliegt der Muttergesellschaft auch dann, wenn der Arbeitsvertrag zu dem betroffenen Mitarbeiter nicht weiter bestanden hat (Cass. Soc. 30. März 2011, n°09-70.306).
- ↳ Seit dem letzten Jahr haben mehrere Urteile entschieden wer, in einer SAS (**vereinfachte Aktiengesellschaft**), **Befugnis** hat, den Arbeitsvertrag oder das Kündigungsschreiben zu unterschreiben. So wurde zum Beispiel entschieden, daß der **Personalleiter einer SAS** auch ohne ausdrückliche Vollmacht, diese Befugnis hat (Cass. Chambre mixte, 19. November 2010, n°10-10.095).  
  
Wird das Kündigungsschreiben von einer unbefugten Person unterzeichnet, gilt die Kündigung als ungerechtfertigt (Cass. Soc. 2. März 2011, n°08-45.422).

In einem anderen Urteil vom 2. März 2011 (n°09-67.237) hat die Cour de Cassation geurteilt, daß

ein **Zeitarbeiter**, der mit der Vertretung des Personalleiters betraut ist, keine unternehmensfremde Person ist ; sie schließt daraus, daß der Leitarbeiter bevollmächtigt ist, das Kündigungsschreiben zu unterzeichnen.

- ↳ Bietet der Arbeitgeber einem von einer **betriebsbedingten Kündigung** betroffenen Arbeitnehmer eine **Ersatzstelle** an und nimmt der Arbeitnehmer diese an, kann der Arbeitgeber diese Stelle nicht mit einem anderen Arbeitnehmer besetzen, dessen Kündigung gar nicht in Erwähnung gezogen worden war (Cass. Soc. 23. März 2011, n°10-10.039).
- ↳ Zieht der Arbeitgeber die **Kündigung** eines Mitarbeiters **wegen Unstimmigkeiten** in Erwähnung, u.a. weil ein Teil der Belegschaft sich über ihn beschwert hat, muß er zunächst versuchen, die Gemüter zu besänftigen und eine Einigung herbeizuführen (Berufungsgericht Paris, Kammer 6-10, 15. März 2011, n°08-09542).
- ↳ Erklärt der Betriebsarzt einen Arbeitnehmer nach der 2. Untersuchung für **arbeitsunfähig**, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen, auch wenn der vom behandelnden Arzt ausgestellte **Krankenschein noch gültig** ist (Cass. Soc. 5. Januar 2011, n°08-70.060).

## Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- ↳ Der Autounfall eines Fahrens, beauftragt mit der Lieferung für eine Transportfirma ist ein **Arbeitsunfall**, da die alleinige Tatsache, daß er **betrunken** war nicht genügt, um den Wegfall der Weisungsbefugnis zu rechtfertigen (Cass. Soc. 17. Februar 2011, n°09-70.802).
- ↳ Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern, eine **Pflicht zum Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit**. Er ist hierbei nicht nur für die Handlungen (bzw. Unterlassungen) anderer Mitarbeiter verantwortlich sondern auf für die derer, die eine rechtliche oder tatsächliche Weisungsbefugnis innehaben. Der Arbeitgeber kann sich auch nicht seiner Verantwortung entziehen indem er nachweist, keinen Fehler begangen zu haben (Cass. Soc. 1. März 2011, n°09-69.616).

Im vorliegenden Fall hatte sich eine Arbeitnehmerin (Verantwortliche in einem Restaurant) über **Mobbing** seitens eines Dritten, nicht der Gesellschaft angehörigen, beklagt, welcher von dem Arbeitgeber beauftragt worden war, neue Kontrollsysteme einzuführen und die Verantwortliche sowie ihre Kollegen zu schulen, und dabei eine tatsächliche Weisungsbefugnis über einen Teil des Personals erlangt hat.

- ↳ Die **Zweisung einer anderen Tätigkeit aufgrund des gesundheitlichen Zustandes** eines Arbeitnehmers ist diskriminierend, selbst wenn er von der Sorge des Arbeitgebers begründet war, der Stellungnahme des Betriebsarztes, der eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit festgestellt hatte (und eine Teilzeit anregt hatte), gerecht zu werden (Cass. Soc. 30. März 2011, n°09-71.542).

#### Personalvertretung

- ↳ **Der Arbeitgeber muß die Gewerkschaften über die bevorstehenden Personalratswahlen per Aushang im Unternehmen informieren** und sie einladen, ein Wahlprotokoll zu verhandeln. Geschieht dies nicht, ist die trotzdem organisierte Wahl ungültig. Jedoch kann eine Gewerkschaft, die einen Kandidaten gestellt hat oder trotzdem an der Verhandlung des Wahlprotokolls teilgenommen hat, die Ungültigkeit der Wahl später nicht geltend machen (Cass. Soc. 2. März 2011, n°10-60.201).

#### Streikrecht

- ↳ Der Arbeitgeber darf nicht auf **Zeitarbeiter** oder **befristet eingestellte Arbeitnehmer** zurückgreifen, um einen streikenden Mitarbeiter zu ersetzen (Artikel L.1251-10 und L.1242-6 des französischen Arbeitsgesetzbuches).

In einem Urteil vom 2. März 2011 weitet die Cour de Cassation dieses Verbot auf Zeitarbeiter aus, die bereits einige Wochen vor dem Streik eingestellt worden waren und die der Arbeitgeber zusätzlich zu ihrer eigentlichen Arbeit mit Aufgaben betraut hatte, die normalerweise von den streikenden Mitarbeitern erledigt werden (Cass. Soc. 2. März 2011, n°10-13.634).

#### Wirtschaftsrecht

- ↳ Ein in einem **Aktionärspakt** vorgesehenes **Wettbewerbsverbot** ist nur dann gültig, wenn das Verbot zum Schutz der Interessen des Unternehmens unumgänglich ist, es zeitlich und räumlich begrenzt ist und eine Karenzentschädigung vorgesehen ist (Cass. Com. 15. März 2011, n°10-13824).