

C.N.News



n° 11 – Mai 2011



AKTUELLE GESETZE

- ↳ **Gesetz n° 2011-525 vom 17. Mai 2011** zur Vereinfachung und Verbesserung der Qualität des Rechtssystems.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen :
 - Die vom Betriebsarzt festgestellte Arbeitsunfähigkeit erlaubt jetzt die vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages.
 - Verlängerung der erlaubten Abwesenheit bei Pflege eines Kindes.
 - Die buchhalterischen Pflichten einer Gewerkschaft hängen in Zukunft von ihren Einnahmen ab.

Das Gesetz beinhaltet auch Maßnahmen zur Vereinfachung der buchhalterischen Pflichten der Unternehmen bei Kapitalerhöhungen, Fusionen und Spaltungen, eine neue Regelung der Internetdomains und neue Regeln bei Insolvenzverfahren.
- ↳ **Erlaß n° DSS / SD2C / 2011 / 116 vom 5. April 2011** bezüglich des einheitlichen Sozialabgabensatzes für Berufsunfälle und Berufskrankheiten.
- ↳ **Veröffentlichung CNIL (Französische Behörde zum Schutz personenbezogener Daten) vom 11. Mai 2011 (www.cnil.fr)** bezüglich der Pflichten des Arbeitgebers, wenn er bei (jährlichen) Bewertungsgesprächen Informationen über den Arbeitnehmer sammelt, aufbewahrt und benutzt.
- ↳ **Stellungnahme n° 114 der nationalen Ethikkommission vom 19. Mai 2011** : eine medizinische Früherkennung des Mißbrauchs von Drogen und Alkohol ist wünschenswert und gerechtfertigt ,wenn Arbeitnehmer Tätigkeiten ausüben, die einen besonderen Sicherheitsanspruch haben ; gelten als solche, alle Tätigkeiten bei denen menschlichens-Versagen oder eine einfache Unachtsamkeit, schwere Folgen für den Arbeitnehmer oder Dritte haben kann.

RECHTSPRECHUNG

Einstellung - Arbeitsvertrag

- ↪ Die **Probezeit** wird, außer bei einer abweichenden vertraglichen oder tarifvertraglichen Bestimmung, **in Kalendertagen berechnet**, egal ob sie in Tagen, Wochen oder Monaten festgesetzt ist (Cass. Soc. 28. April 2011, n°09-40.464 und 09-72.165).
- ↪ Eine **Mobilitätsklausel muß ihr geographisches Anwendungsgebiet bestimmen**; geschieht dies nicht, stellt die Weigerung des Arbeitnehmers, seine Tätigkeit am neuen Arbeitsort aufzunehmen, keinen Kündigungsgrund dar (Cass. Soc. 28. April 2011, n°09-42.321).
- ↪ Sind die **Gehaltsbestandteile** im Arbeitsvertrag festgelegt, kann der Arbeitgeber sie **nicht einseitig ändern**, auch wenn die Änderung zu einem höheren Gesamtgehalt führen würde. Der Arbeitgeber kann demnach auch nicht die **Betriebszugehörigkeitsprämie** ohne Zustimmung des Arbeitnehmers in das Grundgehalt einbeziehen; tut er es trotzdem, kann der Arbeitnehmer die weitere Zahlung der Prämie fordern (Cass. Soc., 28. April 2011, n°09-71.324).

Arbeitszeit

- ↪ Die Vereinbarung einer **pauschalen Vergütung**, ohne Angabe der Anzahl der eingeschlossenen Überstunden, gilt nicht alle Arbeitszeitpauschale. Beweist der Arbeitnehmer, **Überstunden** geleistet zu haben, muß der Arbeitgeber diese zusätzlich zahlen (Cass. Soc. 3. Mai 2011, n°09-70.813).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- ↪ Eine **Kündigung aufgrund des gesundheitlichen Zustandes** des Arbeitnehmers ist nichtig. Eine Kündigung kann jedoch ausgesprochen werden, wenn die lange Abwesenheit oder häufige, kurze Abwesenheiten aus gesundheitlichen Gründen den normalen **Betriebsablauf so stören**, daß der Arbeitgeber sich gezwungen sieht, den erkrankten Mitarbeiter endgültig zu ersetzen. Nur die Neueinstellung eines Arbeitnehmers im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages gilt als **endgültiger Ersatz**.

Die Bedingung des endgültigen Ersatzes ist also nicht erfüllt, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer befristet einstellt, im Rahmen eines Zeitvertrages, oder auf einen Dienstleister oder einen im Unternehmen bereits beschäftigten Arbeitnehmer zurückgreift (Cass. Ass. Plein. 22. April 2011, n°09-43.334).

- ↪ **Führerscheinentzug im Rahmen der privaten Nutzung des Wagens : Kündigungsgrund ?**

Nein : die Tatsache, daß der Arbeitnehmer in seinem Privatleben mit dem Dienstfahrzeug einen Verstoß gegen die StVO begeht, der einen Entzug der Fahrerlaubnis mit sich führt stellt keinen Kündigungsgrund dar, da es sich nicht um eine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen handelt (Cass. Soc. 3. Mai 2011, n°09-67.464).

- ↪ Bei **Versetzung in den Ruhestand** durch den Arbeitgeber, hat der **Handelsreisende** trotzdem grundsätzlichen **Anspruch** auf einen **Ausgleich** für den Verlust der von ihm erworbenen oder ausgebauten Kundenschaft, soweit er die Bedingungen des Artikels L.7313-13 des Code du Travail erfüllt (Cass. Soc. 11. Mai 2011, n°09-41.298).

- ↪ Erlässt der Arbeitgeber eine **Disziplinarstrafe**, die eine **Änderung des Arbeitsvertrages** mit sich führt (im vorliegenden Fall eine Rückstufung durch Versetzung mit beruflicher Niedereinstufung), muß er den Arbeitnehmer darauf aufmerksam machen, daß er die Möglichkeit hat, diese Vertragsänderung zu verweigern (Cass. Soc. 28. April 2011, n°09-70.619).

Verweigert der Arbeitnehmer eine disziplinarische Rückstufung, muß der Arbeitgeber, der (als Ersatz) eine Kündigung in Erwägung zieht, den Arbeitnehmer zu einem neuen Vorgespräch laden und zwar innerhalb einer neuen Frist von 2 Monaten (Cass. Soc. 28. April 2011, n°10-13.979).

- ↪ Die **Frist, um auf ein Wettbewerbsverbot zu verzichten**, beginnt am Tag des Versands des Schreibens und nicht am Tag des Erhalts des Schreibens durch den Arbeitnehmer (Cass. Soc. 30. März 2011, n°09-41.583).

Personalvertretung

- ↪ Versäumt es der Arbeitgeber, obwohl er dazu verpflichtet ist, **Personalratswahlen** zu organisieren, begeht er eine Verfehlung zum **Schaden der Arbeitnehmer**, denen damit die Möglichkeit der Vertretung ihrer Interessen genommen wird.

Jeder Mitarbeiter, aber auch jede Gewerkschaft, kann daher auf Zahlung eines **Schadenersatzes** klagen (Cass. Soc. 17. Mai 2011, n°10-12.852).

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- ↳ Eine **Untersuchung durch den Betriebsarzt, die auf die alleinige Initiative des Betriebsarztes erfolgt** (und nicht auf Anfrage des Arbeitgebers), gilt nicht als Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchung vor der Wiederaufnahme der Arbeit und setzt der Unterbrechung des Arbeitsvertrages (aufgrund der Krankheit) kein Ende (Cass. Soc. 28. April 2011, n°09-40.487).

Konsequenzen :

- der Arbeitnehmer muß sich einer solchen Untersuchung nicht unterziehen und seine Abwesenheit kann nicht abgemahnt werden ;
- der Arbeitgeber, der seiner Pflicht, einen Untersuchungstermin beim Betriebsarzt zu organisieren nicht nachkommt, verletzt seine Sorgfaltpflicht ;
- solange die Untersuchung durch den Betriebsarzt (auf Initiative des Arbeitgebers) nicht erfolgt ist, kann der Arbeitgeber keinerlei Konsequenz aus der Abwesenheit des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz ziehen.

- ↳ Die **Ungültigkeit eines Vertrages betrifft nicht die Vertragsstrafe**, die er enthält und die genau dann in Wirkung tritt wenn einer der Vertragspartner eine vertragliche Pflicht nicht erfüllt (Cass. Com. 22. März 2011, n° 09-16.600). Jedoch führt die **Nichtigkeit eines Vertrages** zur Nichtigkeit der Vertragsstrafe, die er enthält (Artikel 1227, al. 1 des französischen Zivilgesetzbuches).

- ↳ Die **Streitigkeiten bezüglich der Gültigkeit der Entscheidungen einer Gesellschaft**, die ihren Sitz in einem Mitgliedsstaat hat (hier Frankreich) unterliegen ausschließlich der Kompetenz der Gerichte des betroffenen Mitgliedsstaates, selbst wenn der Beklagte nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist (im vorliegenden Fall : Kanada). Anwendung des Artikels 22 §2 der europäischen Verordnung 44/2001 vom 22. Dezember 2000 (Cass. Com. 15. März 2001, n° 09-72.027).

Wirtschaftsrecht

- ↳ Ein **einfacher Vermittler / Zwischenhändler ist kein Handelsvertreter**, der bei Beendigung der Zusammenarbeit Anspruch auf eine Entschädigung hat. Um die Handelsvertretereigenschaft auszu-schließen, betont die Cour de Cassation (französi-scher Oberster Gerichtshof), daß der (ausländi-sche) Vermittler **keine ständige Befugnis** hatte, Verträge im Namen und für den Vollmachtgeber (französische Gesellschaft) zu verhandeln (Cass. Com. 27. April 2011, n° 10-14.851).
- ↳ Der **Generaldirektor einer anonymen Gesell-schaft** kann zwar in seiner Abwesenheit **abberufen** werden, jedoch muß er vorher über die Gründe in-formiert worden sein und genügend Zeit gehabt ha-ben, seine Bemerkungen bezüglich der Abberu-fung vor der Entscheidung geltend zu machen. (Cass. Com. 29. März 2011, n° 10-17.667).