

# C.N.News



n° 7 – Juli - August 2008



## AKTUELLE GESETZE

### I. ZUSAMMENFASSENDE DARSTELLUNG

↳ **Gesetz n° 2008-776 zur Modernisierung der Wirtschaft vom 4. August 2008** : das Gesetz beinhaltet 76 Maßnahmen, die die Existenzgründungen fördern und den Wettbewerb beleben sollen. Alle Rechtsgebiete sind betroffen. Der Gesetzestext und eine zusammenfassende Aufstellung der Maßnahmen kann auf [www.modernisationeconomie.fr](http://www.modernisationeconomie.fr) eingesehen werden.

↳ **Gesetz n° 2008-789 vom 20. August 2008 zur Reformierung der sozialen Demokratie und der Arbeitszeit**

Das Gesetz ändert und definiert

- die Repräsentativität der **Gewerkschaften** ;
- die Regeln der Wahlen der Personalvertretungen und Ernennungen der Gewerkschaftsvertreter ;
- die Regeln des Abschlusses von **Tarifverträgen** und Betriebsvereinbarungen.

Der zweite Teil des Gesetzes betrifft die **Arbeitszeit** : das Prinzip der 35- Stunden-Woche wird nicht in Frage gestellt, jedoch wird die Möglichkeit der Mehrarbeit erleichtert :

- keine vorherige Genehmigung mehr für Überstunden außerhalb des Kontingents ;
- keine ausgleichende Freizeit mehr für Überstunden, die innerhalb des Kontingents geleistet werden ;
- keine vorherige Information mehr des Betriebsrates für Überstunden, die innerhalb des Kontingents geleistet werden ;
- Bestätigung der Möglichkeit zusätzliche freie Tage « zurück zu kaufen » ;
- Abschaffung aller bestehenden Arbeitszeitmodelle und Ersatz durch eine einzige Möglichkeit der Arbeitszeitaufteilung über das Jahr oder einen Zeitraum von 4 Wochen ; definiert kein Tarifvertrag diese Möglichkeit wird eine dementsprechende Verordnung eintreten.

- ↳ **EU-Verordnung n° 593/2008 vom 18. Juni 2008** bezüglich des auf vertragliche Pflichten **anwendbaren Rechts** : die Verordnung ersetzt das Römische Abkommen das sie modernisiert. Sie ist auf nach dem 17. Dezember 2009 abgeschlossene Arbeitsverträge anwendbar.

Die beiden wesentlichen Änderungen sind folgende :

- Das Konzept des « **zwingendes Ortsrechts** » wird definiert : es handelt sich um die zwingend anwendbaren Vorschriften, deren Beachtung von einem Land für so unabdingbar angesehen wird um seine innerstaatlichen Interessen wie z.B. seine innerstaatliche, soziale oder wirtschaftliche Ordnung zu wahren, daß sie auf jede Situation anzuwenden sind auch wenn die Parteien ein anderes anwendbares Recht gewählt haben (Artikel 9 der Verordnung) ;
- Haben die Parteien **kein anwendbares Recht gewählt** ist das Recht jenes Landes anwendbar in dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich den Arbeitsvertrag erfüllt (Artikel 8-2 der Verordnung).

- ↳ **Verordnung n° 2008-716 vom 18. Juli 2008**, die Artikel D.2323-7 des Arbeitsgesetzbuches ändert : der Zeitpunkt der **ersten Versammlung des Betriebsrates zwecks Anhörung über den Fortbildungsplan** ist vom 15. November auf den 1. Oktober **vorverlegt** worden ; der Arbeitgeber muß dem Betriebsrat das für die erste Versammlung notwendige Informationsmaterial spätestens bis zum 9. September übergeben.

- ↳ **Verordnung n° 2008-716 vom 18. Juli 2008** : sieht ein Tarifvertrag keine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung vor (Achtung auch bei Anwendbarkeit des lokalspezifischen Rechts in Elsaß/Lothringen), hat er im Krankheitsfall Anspruch auf Lohnfortzahlung nach einer **Karenzzeit, die von 10 auf 7 Tage herabgesetzt wird**. Das zu dem durch die Krankenkasse gezahlte Tagesgeld wird demnach durch den Arbeitgeber ab dem 8. Krankheitstag gezahlt und nicht mehr erst ab dem 11. Tag.

Das Gesetz n° 2008-596 vom 25. Juni 2008 hatte bere its die notwendige Betriebszugehörigkeit von 3 auf 1 Jahr herabgesetzt.

- ↳ **Erlaß vom 7. Juli 2008** : zwischen 2009 und 2012 wird ein Beitragssemester mehr pro Jahr notwendig sein, um einen vollen Rentenanspruch geltend zu machen. Der Erlaß präzisiert diese neue Bedingung, die diejenigen Arbeitnehmer erfüllen müssen, die zwischen 2009 und 2012 das 60. Lebensjahr erreichen, also zwischen 1949 und 1952 geboren sind.

## II. DETAILLIERTE DARSTELLUNG DES GESETZES VOM 25. JUNI 2008

- ↳ **Gesetz n° 2008-596 vom 25. Juni 2008 zur Modernisierung des Arbeitsmarktes** :

- **Die Dauer der Probezeit der unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer ist nunmehr im Arbeitsgesetzbuch festgelegt.**

Der Arbeitgeber muß die gesetzlich vorgeschriebene Höchstdauer beachten vorbehaltlich

- einer längeren Probezeit, die in einem Tarifvertrag vorgesehen ist, der vor dem 26. Juni 2008 abgeschlossen worden ist ;
- einer kürzeren Probezeit, die in einem Arbeitsvertrag vorgesehen ist oder in einem Tarifvertrag, der nach dem 26. Juni 2008 abgeschlossen worden ist.

Die in einem vor dem 26. Juni 2008 abgeschlossen Tarifvertrag vorgesehenen kürzeren Probezeiten (kürzer als die neuen gesetzlichen), bleiben bis zum 30. Juni 2009 gültig.

Nach diesem Datum, müssen die neuen gesetzlichen Probezeiten angewandt werden es sei denn, eine neue tarifvertragliche Vereinbarung sieht längere Probezeiten vor.

- **Neue Möglichkeit der Befristung für Ingenieure und leitende Angestellte** : eine Befristung des Arbeitsvertrages für mindestens 18 und höchstens 36 Monate ist möglich, wenn das Ziel der Beschäftigung die Erfüllung einer zeitlich begrenzten Aufgabe ist. Die Bedingungen dieser Art der Befristung müssen per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt werden.

- **Schaffung der Möglichkeit des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages, der es dem Arbeitnehmer trotzdem ermöglicht, Arbeitslosengeld zu empfangen.**

Der Arbeitgeber muß dem Arbeitnehmer im Rahmen des Auflösungsvertrages eine Abfindung zahlen, die mindestens so hoch sein muss wie die gesetzliche Kündigungsentschädigung.

Die Abfindung ist Sozialabgaben- und steuerfrei für den Teil :

- der die gesetzliche oder tarifvertragliche Kündigungsentschädigung nicht überschreitet ;

oder

- der höchstens so hoch ist wie das doppelte zuletzt empfangene Jahresgehalt.

Auf keinen Fall kann der steuerabgaben- und steuerfreie Anteil höher sein als 6 Mal die Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsträger (199.656 € für 2008).

Die Befreiung ist nicht anwendbar, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Auflösung einen vollen Rentenanspruch geltend machen kann.

Die Bedingungen der Auflösung werden in einem zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Vertrag festgehalten, den jede Partei innerhalb von 15 Tagen nach Abschluß rückgängig machen kann. Der Vertrag muß von der Arbeitsaufsichtsbehörde homologiert werden. Der Erlass n° 2008-11 vom 22. Juli 2008 präzisiert das Homologationsverfahren.

Ist der Arbeitnehmer besonders geschützt (z.B. Personalvertreter) bedarf die Auflösung des Arbeitsvertrages der vorherigen Erlaubnis der Arbeitsaufsichtsbehörde und nicht nur einer Homologation.

- **Neue Bedingungen und Höhe der gesetzlichen Kündigungsentschädigung**

Die **notwendige Betriebszugehörigkeit** wird von 2 Jahren auf 1 Jahr herabgesetzt. Sie berechnet sich bei Versand des Kündigungsschreibens.

Die neue Regel gilt für alle Kündigungen, die nach dem 27. Juni 2008 ausgesprochen worden sind.

Die **Höhe der gesetzlichen Kündigungsentschädigung** ist nunmehr dieselbe ob der Kündigungsgrund ein betrieblicher oder ein personenbezogener ist.

Die Verordnung n° 2008-715 vom 18. Juli 2008, die Artikel R.1234-2 des Arbeitsgesetzbuches ändert setzt die Entschädigung wie folgt fest :

- $1/5$  eines Monatsgehalmtes x Jahre der Betriebszugehörigkeit bis zum 10. Beschäftigungsjahr ;
- $1/5$  eines Monatsgehalmtes +  $2/15$  eines Monatsgehalmtes ab dem 10. Beschäftigungsjahr.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit bemisst sich am Ende der Kündigungsfrist.

Grundsätzlich ist nunmehr die tarifvertragliche Kündigungsentschädigung mit der gesetzlichen zu vergleichen ; die für den Arbeitnehmer vorteilhaftere ist zu zahlen.

Diese neue Regelung ist auf alle Kündigungen anwendbar, die nach dem 20. Juli 2008 ausgesprochen worden sind.

**Achtung** : Die Änderung der Höhe der gesetzlichen Kündigungsentschädigung führt die anderer Entschädigungen nach sich (Entschädigung bei Versetzung in den Ruhestand zum Beispiel).

- Die **abschließende Lohnzahlung** bei Beendigung des Arbeitsvertrages unterliegt wieder einer **Ausschlussfrist** von 6 Monaten ;
- Die Möglichkeit des **CNE** (Vertrag mit einer Probezeit von 2 Jahren) ist abgeschafft und alle laufenden CNE gelten als unbefristete Arbeitsverträge.

## Abschluß und Beendigung des Arbeitsvertrages

- ↳ Der europäische Gerichtshof hat geurteilt, daß ein Arbeitgeber wegen **Diskriminierung bei der Einstellung** auch dann verurteilt werden kann, wenn überhaupt kein identifiziertes Opfer geklagt hat.  
Im vorliegenden Fall hatte ein belgischer Arbeitgeber öffentlich kundgetan, daß er keine Mitarbeiter einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft einstellen würde. Der europäische Gerichtshof hat dieses Verhalten als Diskriminierung angesehen, da die Äußerungen bestimmte Kandidaten potentiell von einer Bewerbung haben abhalten können : EGH, 10. Juli 2008, aff. 54/07
- ↳ Die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber **angeboten** hat, eine eventuelle **Kündigung zu akzeptieren wenn er eine gewisse Summe zahlen würde**, stellt keinen Kündigungsgrund dar, wenn das Angebot nicht von polemischen oder verleumderischen Äußerungen begleitet war : Cass.Soc. 19. Juni 2008, n° 07-40.939
- ↳ **Beide Vertragsparteien müssen die Kündigungsfrist beachten** ist der Arbeitnehmer nicht freigestellt während der Kündigungsfrist und erbringt er trotzdem keine Leistung, schuldet er dem Arbeitgeber eine Entschädigung : Cass.Soc. 18. Juni 2008, n°07-42.161
- ↳ In einem Unternehmen das **Konkurs** angemeldet hat, dürfen Kündigungen nur vom Konkursverwalter ausgesprochen werden und nicht vom Geschäftsführer auch wenn dieser eine entsprechende Erlaubnis erhalten hat. Die Kündigung ist zwar gültig jedoch hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Monatsgehalt Schadenersatz aufgrund des Formfehlers : Cass.Soc. 11. Juni 2008, n°07-40.352
- ↳ Wird einem Arbeitnehmer aufgrund seines Gesundheitszustandes gekündigt, ist die **Kündigung nichtig**; die **Pflicht der Wiedereinstellung** besteht jedoch nur im Unternehmen und nicht in der Unternehmensgruppe : Cass.Soc. 9. Juni 2008, n°07-41.845
- ↳ Der Arbeitnehmer hat **einen Monat Bedenkzeit** wird ihm eine **Änderungskündigung** aus betriebsbedingten Gründen angeboten : wird diese Frist nicht eingehalten ist die Kündigung ungerechtfertigt ; dies ist u.a. dann der Fall, wenn bei Übergabe der Einladung zu dem Kündigungsvorgespräch die einmonatige Frist noch nicht zu Ende ist auch wenn sie es am Tag des Kündigungsvorgesprächs wäre : Cass.Soc. 25. Juni 2008, n°07-40.841

- ↳ Die **Internetseiten**, die ein Arbeitnehmer aufruft gelten **als beruflich erforderlich** ; demnach kann ein Arbeitgeber sie zurückverfolgen und identifizieren, auch ohne den Arbeitnehmer vorher zu informieren und sogar in seiner Abwesenheit : Cass.Soc. 9. Juli 2008, n°06-45.800
- ↳ Informiert eine Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber über ihre **Schwangerschaft**, muß dieser die vorher **ausgesprochene Kündigung sofort zurücknehmen** ; erfolgt dies zu spät, hat die Mitarbeiterin das Recht sich ihrer Wiedereinstellung zu widersetzen und die daraus resultierende Abwesenheit am Arbeitsplatz kann keine fristlose Kündigung rechtfertigen.  
Im vorliegenden Fall war der Mitarbeiterin am 19. November 2004 gekündigt worden und sie hatte ihren Arbeitgeber am 23. November 2004 über ihre Schwangerschaft informiert ; der Arbeitgeber hat die Kündigung jedoch erst am 11. Januar 2005 zurückgenommen und die Arbeitnehmerin aufgefordert, ihre Arbeit wieder aufzunehmen : Cass.Soc. 9. Juli 2008, n°07-41.927

## Kollektives Arbeitsrecht - Arbeitnehmervertretung

- ↳ Ein Arbeitnehmer, der **ausschließlich nachts arbeitet** darf, die ihm zur Ausübung seines Vertretermandats zur Verfügung gestellten Stunden tagsüber nehmen und der Arbeitgeber muß sie gegebenenfalls wie Überstunden behandeln : Cass.Soc. 11. Juni 2008, n°07-40.823  
  
In einem ähnlichen Urteil vom 25. Juni 2008 (n°06-46.223) ist entschieden worden, daß die zur Verfügung gestellten Stunden frei außerhalb der normalen Arbeitszeit genommen werden dürfen, wenn die **Ausübung des Mandats** es rechtfertigt.
- ↳ Die **Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens durch eine Gewerkschaft** mit dem Ziel die Aussetzung eines Restrukturierungsplans zu dem der Betriebsrat nicht befragt worden war zu erreichen, ist rechtmäßig : Cass. Soc. 24. Juni 2008, n°07-11.411

## Arbeitszeit und Lohnzahlung

- ↳ Der Arbeitnehmer muß die Möglichkeit haben zu prüfen, ob die Berechnung seines Gehalts vertragsgemäß erfolgt ist. Weigert sich der Arbeitgeber, ihm die **detaillierte Berechnung** mitzuteilen, ist der Arbeitnehmer berechtigt, das Arbeitsverhältnis zu Schulden des Arbeitgebers aufzulösen : Cass. Soc. 18. Juni 2008, n° 07-41.910

### Arbeitslosenversicherung

- ↳ Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer während seiner **Kündigungsfrist frei** und verzichtet der Arbeitnehmer auf eine Lohnfortzahlung, besteht sein Anspruch auf Arbeitslosengeld trotzdem erst ab dem Ende der Kündigungsfrist : Cass. Soc. 26. Juni 2008, n°07-15.478

### Wirtschaftsrecht

- ↳ Wird ein Produkt nicht speziell für einen Auftraggeber hergestellt handelt es sich um einen **Kaufvertrag** und nicht um ein **Werkvertrag** : Cass. 3<sup>e</sup> Civile, 2. Juli 2008, n°06-20.946
- ↳ Gilt als **faktischer Geschäftsführer** wer in vollkommener Unabhängigkeit Verwaltungsakte für die Gesellschaft tätigt : Cass. Soc. 24. Juni 2008, n°07-13.43

- ↳ Hält eine Person ein **Geschäftsführermandat** inne genügen die Vorlage von Gehaltszetteln und eines Kündigungsschreibens nicht um die Existenz eines **Arbeitsvertrages** zu beweisen solange keine Weisungsbefugnis vorliegt : das Arbeitsgericht ist demnach nicht zuständig : Cass.Soc. 10. Juni 2008, n°07-42.165

- ↳ Ein ehemaliger Geschäftsführer kann mit der Gesellschaft einen Arbeitsvertrag abschließen der vorsieht die Betriebszugehörigkeit als Geschäftsführer zu übernehmen : Cass. Soc. 9. Juli 2008, n° 07-44.553

## TARIFVERTRÄGE

### NEUE BESTIMMUNGEN :

**DIENSTLEISTER** : Nachtrag n° 5 vom 1. April 2008, der eine Verbesserung der Betriebsrente bei Tod oder Invalidität vorsieht.

**IMPORT-EXPORT** : Nachtrag vom 17. März 2008 : das jährliche Überstundenkontingent wird von 130 auf 220 erhöht (130 statt 90 bei Annualisierung der Arbeitszeit).

**WIEDERVERWERTUNG : (Industrie und Handel) :**  
Nachtrag vom 9. April 2008 : das jährliche Überstundenkontingent wird von 180 auf 220 Stunden erhöht, ist jedoch weiterhin auf 175 Stunden begrenzt wenn die Arbeitszeit annualisiert wird.

Die Überstundenzuschläge betragen nunmehr :

- 25% die ersten 8 Stunden ;
- 50% für die Überstunden darüber hinaus.

### RECHTSPRUCHUNG :

**METALLINDUSTRIE : Ingenieur und leitende Angestellte** : die Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen des 60. Lebensjahres ist illegal auch wenn sie unter Anwendung von Artikel 31 des Tarifvertrages erfolgt : Cass.Soc. 10. Juni 2008, n°07-42.159