



Arbeitsrecht Frankreich

Coronavirus: Kurzarbeit in Frankreich



Sophie Gossmann

Avocat
DESS Droit des Affaires
(Aufbaustudium Wirtschaftsrecht)
DJCE
(Zusatzabschluss Unternehmensjurist)
IEP STRASBOURG
(Wirtschaft und Finanzen)

Tel. 0033-(0)3-88 45 65 45
gossmann@rechtsanwalt.fr



Koray Kosal

Rechtsanwalt
Europäischer Erasmus Studiengang

Tel. 0033-(0)3-88 45 65 45
kosal@rechtsanwalt.fr



Priscille Lecoanet, LL.M.

Avocat
DEA de Droit International
(Aufbaustudium Internationales Recht)

Tel. 0033-(0)3-88 45 65 45
lecoanet@rechtsanwalt.fr



Aurélia Heim

Master II Droit des Affaires
Diplôme de Juriste Conseil
d'Entreprise (DJCE)
Avocat au Barreau de Strasbourg

Tel. 0033-(0)3-88 45 65 45
heim@rechtsanwalt.fr

Unser Arbeitsrechtsteam aus Straßburg berät und betreut die französischen Niederlassungen deutscher, österreichischer und schweizer Unternehmen sowohl im individuellen (u.a. Gestaltung von Arbeitsverträgen, Kündigungsverfahren) als auch im kollektiven Arbeitsrecht (u.a. Restrukturierungsmaßnahmen, Massenkündigungsverfahren, Ausarbeitung von Sozialplänen).

Als Reaktion auf den Ausbruch des Coronavirus/COVID-19 hat die französische Regierung Sofortmaßnahmen zur Unterstützung von französischen Unternehmen bzw. von Unternehmen, die in Frankreich tätig sind, angeordnet. Unter anderem wurden die Vorschriften zur Einrichtung der Kurzarbeit vereinfacht und verstärkt. Unser Arbeitsrechtsteam hat nachstehend die anwendbaren Regelungen erläutert (Stand 18.03.2020).

Wann kann Kurzarbeit eingerichtet werden?

Der Ausbruch des Coronavirus und die daraus resultierende Maßnahme der französischen Regierung, eine allgemeine Ausgangssperre zu verhängen, werden viele Unternehmen zwingen, ihre Aktivitäten einzuschränken oder sogar einzustellen.

Die Einführung von Kurzarbeit kann es ihnen ermöglichen, auf diese Situation zu reagieren. In der Tat kann im Fall einer Einschränkung oder Einstellung der Aktivität aufgrund außergewöhnlicher Umstände auf Kurzarbeit zurückgegriffen werden (Art. R. 5122-1 frz. Arbeitsgesetzbuch).

Epp Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Dieses Merkblatt dient ausschließlich der generellen Information und ersetzt kein individuelles Beratungsgespräch. Jegliche Haftung der Autoren ist ausgeschlossen. Für alle Texte dieses Merkblatts besteht urheberrechtlicher Schutz.

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
Tel. 0049-(0)7221-3 02 37-0
Fax 0049-(0)7221-3 02 37 25

Strasbourg

16, rue de Reims
F-67000 Strasbourg
Tel. 0033-(0)3-88 45 65 45
Fax 0033-(0)3-88 60 07 76

Paris

4, rue Paul Baudry
F-75008 Paris
Tel. 0033-(0)1-53 93 82 90
Fax 0033-(0)1-53 93 82 99

Sarreque-mines

50, rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreque-mines
Tel. 0033-(0)3-87 02 99 87
Fax 0033-(0)3-87 28 08 13

Wie kann Kurzarbeit eingerichtet werden?

Der Antrag auf Kurzarbeit wird online auf der dafür vorgesehenen Webseite wie folgt gestellt:

- der Arbeitgeber muss einen Antrag an die DIRECCTE, die französische Arbeitsaufsichtsbehörde, richten. Die Antragstellung erfolgt online über ein Internetportal (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).

Nach Einrichtung eines entsprechenden Kontos kann der Antrag auf Vorabgenehmigung gestellt werden, wobei als Grund „andere außergewöhnliche Umstände“ („Autres circonstances exceptionnelles“) und dann unter dem Punkt „sous-motif“ der Zusatz „Coronavirus“ anzugeben sind.

- Dieser Antrag muss normalerweise zwingend vor der tatsächlichen Einstellung der Tätigkeit der Arbeitnehmer gestellt werden.

Angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten, die den Unternehmen aufgrund der Coronavirus-Epidemie entstehen, kann dieser Antrag auf Kurzarbeit rückwirkend und mit einer 30-tägigen Verzögerung gestellt werden. Dies ist eine von der Regierung angekündigte Maßnahme, die in einem künftigen Erlass formalisiert werden soll. Wenn sich der Antrag auf einen Zeitraum von mehr als 30 Tagen vor dem tatsächlichen Antrag bezieht, muss der Antrag speziell begründet werden. Im angekündigten Erlass wird das Datum festgelegt, ab dem die Stunden als von der Kurzarbeit abgedeckt angesehen werden können.

- Ab Antragstellung verfügt die Behörde normalerweise über maximal 15 Tage, um den Antrag zu prüfen (Art. R. 5122-4 frz. Arbeitsgesetzbuch). Die Regierung hat angewiesen, dass Anträge in Bezug auf Covid-19 vorrangig (innerhalb von 48 Stunden) zu bearbeiten sind, um so die tatsächliche Bearbeitungsdauer deutlich zu verkürzen. Bei ausbleibender Antwort durch die Behörde nach Ablauf der 15-Tage-Frist gilt der Antrag als bewilligt.
- Nach Genehmigung des Antrags beantragt der Arbeitgeber eine Kurzarbeitszulage. Dieser Antrag wird von der lokalen Arbeitsaufsichtsbehörde geprüft, und die Kurzarbeitszulage wird gegebenenfalls von der Dienst- und Zahlungsstelle (sogenannte „ASP“) gezahlt. Auch dieser Antrag wird über das oben erwähnte Internetportal gestellt. Die Frist für die Beantragung der Kurzarbeitszulage beträgt 1 Jahr ab dem Ende des Zeitraums, für den Kurzarbeit genehmigt wurde.

Der Antrag auf Kurzarbeit muss insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Gründe für die Einführung von Kurzarbeit: Darstellung der genauen Auswirkungen der COVID-19-Epidemie auf die Tätigkeit des Unternehmens;
- Voraussichtlicher Zeitraum der Kurzarbeit;
- Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.

Anmerkung: Grundsätzlich muss in Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern der sogenannte „CSE“, der Sozial- und Wirtschaftsausschuss des Unternehmens, vor Beantragung von Kurzarbeit angehört werden, und seine Stellungnahme muss der Arbeitsaufsichtsbehörde bei der Beantragung von Kurzarbeit mitgeteilt werden.

Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der Notfallmaßnahmen im Zusammenhang mit der Coronavirus-Epidemie diese Anhörung, die insbesondere durch das zurzeit geltende Versammlungsverbot unmöglich ist, nachträglich organisiert werden kann.

Andererseits könnte der CSE über die Entscheidung der Arbeitsaufsichtsbehörde, Kurzarbeit zu genehmigen oder abzulehnen, informiert werden.

Welche entfallenen Stunden werden abgegolten?

Folgende Stunden werden grundsätzlich vom Arbeitgeber im Rahmen von Kurzarbeit bezahlt:

- nur die entfallenen Stunden, die unterhalb der gesetzlichen Arbeitszeit liegen, d.h. unter 35 Stunden pro Woche (oder, falls sie geringer ist, die kollektive Arbeitszeit oder die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit), werden im Rahmen von Kurzarbeit abgegolten.

Überstunden, die Mitarbeiter normalerweise hätten verrichten müssen, müssen nicht vom Arbeitgeber vergütet werden, es sei denn, es gelten günstigere tarifvertragliche Bestimmungen über die Kurzarbeit. Wenn der Arbeitgeber also Überstunden zahlt, obwohl diese nicht verrichtet wurden, erhält er für diese Stunden auf keinen Fall eine Kurzarbeitszulage vom Staat.

- maximal 1.000 Stunden pro Jahr und Mitarbeiter.

Die Regierung könnte beschließen, diese Obergrenzen im Rahmen der besonderen Situation im Zusammenhang mit der Coronavirus-Epidemie zu überschreiten (Art. R. 5122-6 frz. Arbeitsgesetzbuch).

So genannte strukturelle Überstunden, die in Unternehmen geleistet werden, die eine Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche anwenden, begründen jedoch keinen Anspruch auf Vergütung.

Hinsichtlich der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufrechterhaltung der Zahlung von Vergütungen für strukturelle Überstunden zwischen 35 und 39 hat der französische Kassationsgerichtshof (in älteren Entscheidungen) geurteilt, dass der Arbeitsvertrag und die Verpflichtung zur Zahlung des vertraglich vereinbarten Gehalts bei Kurzarbeit ausgesetzt sind. Folglich dürfen Überstunden, die in der Regel aufgrund einer kollektiven Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden geleistet werden, nicht bezahlt werden, „es sei denn, der Arbeitgeber hat sich ausdrücklich, z.B. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, verpflichtet, die Vergütung bei Kurzarbeit aufrechtzuerhalten“ (siehe Entscheidung des frz. Kassationsgerichtshofs vom 30.09.1992, AZ. 88-44.720).

Die Berechnungsmethode und die Anzahl der entschädigungsberechtigten entfallenen Stunden (zusätzlich zur Zahlung des normalen Gehalts für die Stunden, die der Mitarbeiter tatsächlich verrichtet) hängen von der Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers ab:

Beispiel 1: Der Arbeitnehmer arbeitet üblicherweise 35 Stunden pro Woche

Ein Mitarbeiter arbeitet 35 Stunden pro Woche. Aufgrund von Kurzarbeit arbeitet er 20 statt 35 Stunden. Die Anzahl der im Rahmen von Kurzarbeit zu entschädigenden Stunden beträgt: $35 - 20 = 15$ Stunden.

Beispiel 2: Der Mitarbeiter arbeitet üblicherweise 39 Stunden pro Woche

Ein Mitarbeiter arbeitet üblicherweise 39 Stunden pro Woche. Im Laufe der Woche arbeitet er aufgrund der im Rahmen von Kurzarbeit zu entschädigenden Stunden $35 - 20 = 15$ Stunden. Für die 4 entfallenen Stunden zwischen der 36. und 39. Stunde pro Woche hat der Arbeitnehmer weder Anspruch auf Kurzarbeitergeld noch auf die Zahlung seiner normalen Vergütung dieser Stunden durch den Arbeitgeber.

Beispiel 3: Der Mitarbeiter unterliegt einer Jahrespauschale in Stunden oder in Tagen

Mitarbeiter, die einer Jahrespauschale in Stunden oder in Tagen unterliegen, sind von den Vorschriften betreffend Kurzarbeit im Fall einer Arbeitsstundenreduzierung ausgeschlossen. Nur wenn die Niederlassung, der diese Mitarbeiter angehören, vorübergehend komplett geschlossen wird, steht auch diesen Mitarbeitern ab dem ersten halben Tag der Schließung das Recht auf Kurzarbeit zu.

Ein Schließungstag entspricht 7 Stunden, ein halber Tag entspricht 3,5 Stunden.

Sollte ein Unternehmen halbwöchig schließen, werden die entschädigungsberechtigten Stunden wie folgt berechnet:

$2 \times 7 + 3.5 = 17,5$ Stunden.

Wie hoch muss das Kurzarbeitergeld für die entfallenen Stunden sein?

Für jede entfallene Stunde, die unterhalb der gesetzlichen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche liegt (siehe unsere Erläuterungen unter Ziffer 3.), muss der Arbeitgeber 70% des stündlichen Bruttoreferenzgehalts zahlen, was ca. 84% des Nettogehalts entspricht (Art. R. 5122-18 frz. Arbeitsgesetzbuch).

Kurzarbeitergeld wird nicht wie Gehalt behandelt. Das Kurzarbeitergeld ist von der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Es unterliegt jedoch der CSG-CRDS-Abgabe zu bestimmten Sätzen. Im Gebiet Elsass und Mosel ist weiterhin der zusätzliche Krankenversicherungsbeitrag in Höhe von 1,50% geschuldet.

Erstattung vom Staat einer Kurzarbeitszulage an den Arbeitgeber

Soweit dem Antrag auf Kurzarbeit stattgegeben wurde, muss der Arbeitgeber einen Antrag auf Kurzarbeitszulage stellen. Die Kurzarbeitszulage entspricht:

8,04 € pro entschädigte Arbeitsstunde für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern,

7,23 € pro entschädigte Arbeitsstunde für Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern.

Die Kurzarbeitszulage wird monatlich an den Arbeitgeber gezahlt. (Art. R. 5122-14 frz. Arbeitsgesetzbuch).

In einer Pressemitteilung vom 16. März 2020 hat die französische Regierung folgende Änderungen angekündigt: Ein zu veröffentlichender Erlass soll eine 100%ige Rückerstattung der von den Unternehmen an die Arbeitnehmer gezahlten Kurzarbeitergelder bis zu einer Obergrenze von 4,5 Mal des gesetzlichen monatlichen Mindestlohns vorsehen.

Wichtiger Hinweis: Es ist die Frage aufgetaucht, ob ausländische Unternehmen mit Arbeitnehmern in Frankreich ohne Niederlassung in Frankreich Kurzarbeit in Frankreich beantragen können. In der Tat war dies bis jetzt nicht möglich, da das Online-Portal ausländische Adressen nicht akzeptiert hat. Infolge unserer Anfrage hat uns die URSSAF am 19. März 2020 bestätigt, dass Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen, die in Frankreich arbeiten, Anspruch auf Kurzarbeit haben, auch wenn diese zurzeit vom System nicht erfasst werden.

Die URSSAF hat eine Anpassung der Internetseite, auf der der Antrag gestellt werden muss, beantragt, damit auch ausländische Unternehmen ihren Antrag stellen können. Die URSSAF wird sich dazu sobald wie möglich auf ihrer Internetseite äußern.

Bitte beachten Sie ferner, dass VRP („Voyageurs, représentants, placiers“) von den Vorschriften betreffend Kurzarbeit ausgeschlossen sind.

Wir stehen zu Ihrer Verfügung, per E-Mail (gossmann@rechtsanwalt.fr; lecoanet@rechtsanwalt.fr; heim@rechtsanwalt.fr) oder per Telefon (0033 (0)3.88.45.65.45), um Ihnen in diesen schwierigen Zeiten unsere volle Unterstützung anzubieten.

Stand 19.03.2020