

# **La rupture conventionnelle:**

## **Die genehmigungsbedürftige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nach französischem Recht**

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

einer Hohen Rechtswissenschaftlichen Fakultät

der Universität zu Köln

vorgelegt von

Émilie Schwan

aus: Metz (Frankreich)

Referent: Professor Dr. Martin Henssler

Korreferent: Professor Dr. Christian Rolfs

Tag der mündlichen Prüfung: 19. Januar 2016

## Abkürzungsverzeichnis

|          |  |
|----------|--|
| a.A.     | andere (r) Sicht   |
| a.E.     | am Ende  |
| a.F.     | alte Fassung   |
| Abk.     | abgekürzt  |
| Abs.     | Absatz   |
| ACOSS    | Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Zentrale Agentur der Sozialversicherung)   |
| AFPA     | Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Nationale Vereinigung für die Berufsausbildung von Erwachsenen) |
| AJDA     | Actualité Juridique Droit Administratif (Zeitschrift)  |
| AN       | Assemblée nationale (Nationalversammlung)  |
| ANI      | Accord national interprofessionnel (nationale branchenübergreifende Vereinbarung zwischen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften)    |
| Anm.     | Anmerkung  |
| ANPE     | Agence nationale pour l'emploi (Arbeitsamt)  |
| Art.     | Artikel oder Article   |
| ASSEDIC  | Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Arbeitslosenversicherung)   |
| BAG      | Bundesarbeitsgericht   |
| BetrVG   | Betriebsverfassungsgesetz  |
| BGB      | Bürgerliches Gesetzbuch  |
| BICC     | Bulletin d'information de la Cour de cassation (halbmonatlicher Bericht der Cour de cassation)                                       |
| BO Trav. | Bulletin officiel emploi-travail (Amtsblatt des Arbeitsministerium)  |
| BOCC     | Bulletin officiel des conventions collectives (Amtsblatt für Tarifverträge)  |

|                  |   |
|------------------|---|
| BO SPSS          | Bulletin officiel - santé - protection sociale – solidarité (Amtsblatt des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Gesundheit) |
| BSFL             | Bulletin Social Francis Lefebvre (Zeitschrift)  |
| Bull. civ.       | Bulletin civil (Entscheidungssammlung der Kammern der Cour de cassation für Zivilsachen)  |
| Bull. ch. m.     | Bulletin chambre mixte (Entscheidungssammlung der gemischten Kammer der Cour de cassation)  |
| Bull. crim.      | Bulletin criminel (Entscheidungssammlung der Kammer der Cour de cassation für Strafsachen)  |
| c./              | contre (gegen)  |
| CA               | Cour d'appel (Berufungsgericht)   |
| CAA              | Cour administrative d'appel (Oberverwaltungsgericht)  |
| CE               | Conseil d'État (Oberstes Verwaltungsgericht)  |
| Cass. ass. plén. | Assemblée plénière de la Cour de cassation (Versammlung gesamter Kammern der Cour de cassation)                                     |
| Cass. ch. mixte  | Chambre mixte de la Cour de cassation (Gemischtes Kammer der Cour de cassation)   |
| Cass. civ.       | Chambre civile de la Cour de cassation (Zivilrechtskammer der Cour de cassation)  |
| Cass. com.       | Chambre commerciale de la Cour de cassation (Handelsrechtskammer der Cour de cassation)   |
| Cass. crim       | Chambre criminelle de la Cour de cassation (Strafrechtskammer der Cour de cassation)  |
| Cass. soc        | Chambre sociale de la Cour de cassation (Sozialrechtskammer der Cour de cassation)  |
| CDD              | Contrat à durée déterminée (befristeter Arbeitsvertrag)   |
| CFDT             | Confédération démocratique du travail (französische Gewerkschaft)   |
| CFE-CGC          | Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres (französische Gewerkschaft)                             |
| CFTC             | Confédération française des travailleurs chrétiens (französische Gewerkschaft)  |

|                 |   |
|-----------------|---|
| CGI             | Code général des impôts (Steuergesetzbuch)  |
| CGT             | Confédération générale du travail (französische Gewerkschaft)   |
| CGT-FO          | Confédération générale du travail- Force ouvrière (französische Gewerkschaft)   |
| Ch.             | Chambre (Kammer)  |
| Ch. correct.    | Chambre correctionnelle (Strafkammer)   |
| Chr.            | Chroniques (Rubrik der Dalloz Zeitschrift)  |
| Circ.           | Circulaire (amtliches Rundschreiben)  |
| Circ. Intermin. | Circulaire interministérielle (interministerielles Rundschreiben)   |
| Circ. Min.      | Circulaire ministérielle (ministerielles Rundschreiben)   |
| CNE             | Contrat nouvelles embauches (Vertrag für neue Arbeitsplätze)  |
| Cons. const.    | Conseil constitutionnel (Verfassungsgericht)  |
| CPE             | Contrat première embauche (Arbeitsvertrag für Ersteinstellung)  |
| CPH             | Conseil des prud'hommes (Arbeitsgericht)  |
| CRP             | Convention de reclassement personnalisée (personalisierte Vereinbarung zur beruflichen Wiedereingliederung)   |
| CRDS            | Contribution pour le remboursement de la dette sociale (spezielle, zur Beseitigung des Defizits der Sozialversicherung erhobene Steuer)                                   |
| CSG             | Contribution sociale généralisée (spezielle, zur Finanzierung der Sozialversicherung erhobene Steuer)   |
| DARES           | Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (für die Erstellung und Auswertung von Statistiken zuständige Abteilung des Arbeitsministeriums) |
| DIF             | Droit individuel à la formation (individueller Fortbildungsansprüche)   |
| DIRRECTE        | Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Arbeitsaufsichtsbehörde seit dem 1. Juli 2010)                     |

|           |   |
|-----------|---|
| DDTEFP    | Direction départementale du travail et de la formation professionnelle (Arbeitsaufsichtsbehörde bis zum 30. Juni 2010)  |
| D.O.      | Actualité Documentation opérationnelle de l'expert (Zeitschrift)  |
| Dr. ouv.  | Droit Ouvrier (Zeitschrift)   |
| Dr. soc.  | Droit Social (Zeitschrift)  |
| DRH       | Direction des ressources humaines (Personalabteilung)   |
| Dz        | Dalloz (Zeitschrift)  |
| EG        | Europäische Gemeinschaft  |
| EuGH      | Europäischer Gerichtshof  |
| EUROFOUND | European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Einrichtung der Europäischen Union) |
| EWG       | Europäische Wirtschaftsgemeinschaft   |
| f.        | folgende (r)  |
| Fasc.     | Fascicule (Heft)  |
| ff.       | folgende  |
| FRS       | Feuillet Rapide Social (Zeitschrift)  |
| Gaz. pal. | La Gazette du Palais (Zeitschrift)  |
| GG        | Grundgesetz   |
| GPEC      | Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (Planung von Arbeitsstellen und Kompetenzen)  |
| h.M.      | herrschende Meinung   |
| HS        | Halbsatz  |
| i.S.d.    | im Sinne der/ des   |
| IAO       | Internationale Arbeitsorganisation  |
| IR        | Informations Rapide (Rubrik der Dalloz Zeitschrift)   |
| ISBN      | International Standard Book Number (Internationale Standardbuchnummer)  |

|         |  |
|---------|--|
| ISSN    | International Standard Serial Number (Internationale Standardnummer für fortlaufende Sammelwerke)                        |
| JORF    | Journal officiel de la République française (offizielle staatliche Tageszeitung der französischen Republik)              |
| JCP E   | Jurisclasseur Périodique/ Semaine Juridique-Edition Entreprises (Zeitschrift)  |
| JCP S   | Jurisclasseur périodique/ Semaine Juridique-Edition Sociale (Zeitschrift)  |
| JCP G   | Jurisclasseur Périodique/ Semaine Juridique-Edition Générale (Zeitschrift)   |
| JSL     | Jurisprudence Sociale Lamy (Zeitschrift)   |
| L.      | Loi (Gesetz); auch gesetzlicher Teil des Code du travail (Arbeitsgesetzbuch)   |
| LPA     | Les Petites Affiches (Zeitschrift)   |
| MEDEF   | Mouvement des entreprises de France (Arbeitgeberverband)   |
| Nr.     | Numéro (Nummer)  |
| OECD    | Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) |
| PDV     | Plan de départs volontaires (Plan für das freiwillige Ausscheiden aus dem Unternehmen)                                   |
| PSE     | Plan de sauvegarde de l'emploi (Sozialplan)  |
| R.      | Règlement, (Verordnung), auch Teil des Code du travail (Arbeitsgesetzbuch)   |
| RDC     | Revue des Contrats (Zeitschrift)   |
| RDT     | Revue de Droit du Travail (Zeitschrift)  |
| RIDC    | Revue Internationale de Droit Comparé (Zeitschrift)  |
| RJS     | Revue de Jurisprudence Sociale (Zeitschrift)   |
| RDSS    | Revue de Droit Sanitaire et Social (Zeitschrift)   |
| RDT     | Revue Trimestrielle de Droit du Travail (Zeitschrift)  |
| RTD civ | Revue Trimestrielle de Droit Civil (Zeitschrift)   |
| Rz.     | Randzahl   |

|                |   |
|----------------|---|
| S.             | Seite   |
| SARL           | Société à responsabilité limitée (Gesellschaft mit beschränkter Haftung)                                    |
| Socioecon Rev. | Socio-Economic Review (Zeitschrift)   |
| Sir.           | Sirey (Zeitschrift)   |
| Sect.          | Section (Abteilung)   |
| SMIC           | Salaire minimum interprofessionnel de croissance (gesetzlicher Mindestlohn)                                 |
| Spéc./spécial  | (Sonderheft)  |
| SSL            | Semaine Sociale Lamy (Zeitschrift)  |
| TGI            | Tribunal de grande instance (Landgericht)   |
| TPS            | Travail et Protection Sociale (Zeitschrift)   |
| UMP            | Union pour la majorité présidentielle (politische Partei)   |
| UNEDIC         | Union nationale des ASSEDIC (Dachverband der Arbeitslosenversicherungen)                                    |
| URSSAF         | Union de recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales (Einzugsstelle für Sozialabgabe) |
| Vgl.           | vergleiche  |

## LITTERATURVERZEICHNIS

Aknin, F. « *La rupture conventionnelle: quelques enseignements tirés de la pratique* »; Gaz. pal. 4/5. März 2011, S. 17 ff.

Amauger-Lattes, M-C. /Desbarat, I. « *Emploi des Seniors et rupture conventionnelle: des liaisons dangereuses* », SSL 5. Mai 2008, Nr. 1352.

Andrés, J. et al., « *Propuesta para la reactivación laboral en España* », 2009, El País, 26 April 2009.

Antonmattei, P-H. « *Accord national interprofessionnel et loi: un conflit de normes inattendu et inopportun* », Dr. soc. Nr. 5, Mai 2009, S. 528.

Asquinazi-Bailleux, D. « *Moment où une transaction peut être valablement conclue* », JCP S Nr. 31, 2. August 2006, Nr. 1641.

Audinet, J. « *Le licenciement du salarié en droit comparé* », RIDC 1966, Band 18, Nr. 2.

Auzero, G. « *L'articulation de la rupture conventionnelle et de la transaction* », RDT 2014, S. 330.

Auzero, G. « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522.

Auzero, G. « *Précisions sur l'indemnité de rupture conventionnelle* », RDT 2010, S. 97.

Auzero, G. « *Rupture conventionnelle: point de nullité de la convention de rupture en dehors du droit commun* », RDT 2014, S. 255.

Bailly, P. « *Actualité des licenciements économiques* », SSL 2006, Nr. 1270, S. 7.

Bailly, P. « *Actualité jurisprudentielle du licenciement économique* », SSL 3. Februar 2009, Nr. 1385, S. 3 ff.

Bailly, P. « *Conditions de validité de la rupture amiable* », SSL 22. Dezember 2003, Nr. 1149.

Bailly, P. « *La rupture négociée du contrat pour motif économique* », SSL Suppl. 2. Oktober 2006, Nr. 1276, S. 39 ff.

Barriot, E. « *Attention à la rupture avec un salarié en arrêt maladie* », Anm. zu CA Amiens 11. Januar 2012, Nr. 11/00555, Veille Éditions Législatives.

- Barroux, R. « *M. Sarkozy convoque les syndicats pour réformer plus vite* », Le Monde, 18. Dezember 2007.
- Barroux, R. « *M. Sarkozy donne trois mois aux partenaires sociaux pour moderniser le marché du travail* », Le Monde, 8. September 2007.
- Barthélémy, J. « *Stratégie sociale de l'entreprise confrontée à la crise* », Les Cahiers du DRH, 1. Juli 2009, Nr. 156.
- Baudet, M-B. « *Les pistes de réflexion patronales pour lever l'insécurité juridique* », Le Monde, 28. Februar 2006.
- Béal, S. « *Difficultés d'interprétation de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008* », SSL9. Februar 2009, Nr. 1386, S. 3 ff.
- Béal, S. « *La résiliation amiable pour motif économique* », JCP S Nr. 16-17, 14. April 2009, Nr. 1171.
- Bento de Carvalho, L. « *La rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée s'efface devant la rupture conventionnelle* », RDT 2014, S. 752.
- Béraud, J-M. « *Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique: un rapport à décrypter* », RDT April 2011, S. 230.
- Bernard-Reymond, P. Bericht an den Sénat « *au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence portant modernisation du marché du travail* », Nr. 306 (2007-2008) vom 30. April 2008.
- Bernstein, S./ Milza, P. « *Histoire de la France au XXe siècle: De 1974 à nos jours* », Éditions complexes, 2006, ISBN 2-8048-0086-5.
- Berta, N./ Signoretto, C./ Valentin, J. « *La rupture conventionnelle: objectifs officiels versus enjeux implicites* », Document de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne, ISSN 1955-611X.
- Blaise, H. « *Rupture amiable et transaction: une distinction délicate en droit du travail* », Dr. soc. Nr. 1, Januar 1996, S. 33.
- Blanchard, O./ Tirole, J. « *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* », Rapport du Conseil d'analyse économique Nr. 44, 2003, La Documentation française, ISBN 2-11-005455-7.
- Boeri, T./ Garibaldi, P. « *Un Nuovo Contratto per Tutti* », 2008, Chiarelettere, Torino.
- Borenfreund, G. « *Le Conseil d'État et le contrat nouvelles embauches* », Dz. 2006, S. 629 ff.

- Boubli, B. « *Le licenciement: statut exclusif de la rupture du contrat à durée indéterminée* », TPS April 1998, S. 4.
- Boubli, B. « *Le plan de départs volontaires dans un PSE mutifonction* », JCP S Nr. 39, 28. September 2010, Nr. 1383.
- Boulmier, D. « *Brèves réflexions sur les contextes de la rupture conventionnelle* », JCP S Nr. 6, 5. Februar 2013, act. 53.
- Boulmier, D. « *Rupture conventionnelle: regard critique sur les procédures de rétractation et d'homologation* », JCP S Nr. 29, 20. Juli 2010, Nr. 1306.
- Bourieau, P. « *Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle* », Oktober 2013, Nr. 64, Dares Analyses.
- Bouvier, G. /Pilarski, C. « *Soixante ans d'économie française: des mutations structurelles profondes* », Insee Première Nr. 1201 – Juli 2008, ISSN 0997-3192.
- Brédon G/ Flament, L. « *La rupture conventionnelle: une rupture amiable encadrée* », JCP S Nr. 31-35, 29. Juli 2008, S. 21.
- Bugada, A. « *La rupture conventionnelle du contrat de travail limite la transaction* », Procédures Nr. 6, Juni 2014, comm. 176.
- Cahuc, P. « *Pour une meilleure protection de l'emploi* », COE-CCIP, document de travail Nr. 63, 2003, ISBN 2-85504-470-7.
- Cahuc, P./ Kramarz, F. « *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005, ISBN 2-11-00-5919-2.
- Camdessus, M. « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004, ISBN 2-11-005779-3.
- Canadas-Blanc, S. « *Le CPH de Valence et la rupture conventionnelle issue de la loi portant modernisation du marché du travail* », LPA 4. Juni 2009, Nr. 111, S.20 ff.
- Canut, F. « *Quand la rupture conventionnelle travailliste chasse la rupture amiable de droit commun* », RDA 2012, Nr. 75.
- Caseaux-Labrunée, L. « *Annulation pour vice de forme d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé* », Lexbase hebdo édition sociale Nr. 500, 4. Oktober 2012, Nr. Lexbase N3828BTW.
- Centre d'Analyse Stratégique, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010.

Cesaro, J-F. « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640.

Champeaux, F. « *Rupture conventionnelle et transaction: un mariage sous conditions* », SSL 2014, Nr. 1625.

Champeaux, F. « *La Cour de cassation encourage la rupture conventionnelle* », SSL Nr. 1599, 2013, Suppl.

Champeaux, F. « *La rupture conventionnelle élude des dispositions d'ordre public sur les AT/MP* », SSL 2014, Nr. 1647.

Champeaux, F. « *Le sacre de la rupture conventionnelle* », SSL 2014, Nr. 1648.

Champeaux, F. « *Le sacre du PDV autonome* », SSL 2. November 2010, Nr. 1465, S. 6 ff.

Champeaux, F. Interview mit P. Florès, « *La rupture conventionnelle est exclusive de la rupture amiable* », SSL 2014, Nr. 1648.

Champeaux, F., Interview mit G. Couturier, « *Des interrogations plus encore sur le domaine que sur le régime* », SSL 2. Juni 2008, Nr. 1356, S. 6 ff.

Chassagnard-Pinet, S./ Verkindt, P-Y. « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », JCP S Nr. 26, 24. Juni 2008, Nr. 1365.

Chastagnol G./ Franco, C. « *Que reste-t-il de la rupture d'un commun accord dans la convention de reclassement personnalisée* », JSL, 2008, Chr. 235.

Chastand, J-B. « *Pour l'OCDE, la France doit inciter les seniors à travailler* », Le Monde, 30. Januar 2014.

Chauvy, Y. « *L'assimilation des départs volontaires négociés en nombre à un licenciement collectif pour motif économique* », JCP G Nr. 20, 17. Mai 1995, Nr. 22433.

Chenu, D. « *Annulation d'une rupture conventionnelle pour erreur sur le calcul des allocations chômage* », JCP S Nr. 6, 10. Februar 2015, S. 1.

Chirez, A. « *La rupture conventionnelle pour cause économique* », Dr. ouv. August 2011, Nr. 757, S. 473.

Chuilon, E. « *Impact des ruptures conventionnelles sur la procédure de licenciement économique* », JSL Nr. 357, 2014.

Combes, E. / Orbec-Barthe, S. « *Accident du travail, aptitude avec réserves, rupture conventionnelle et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité* », JCP S Nr. 45, 4. November 2014.

- Corrignan- Carsin, D. « *Annulation d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral* », JCP E Nr. 16, 18. April 2013, Nr. 1236.
- Corrignan-Carsin, D. « *La rupture conventionnelle, cadre exclusif de la rupture d'un commun accord d'un contrat à durée indéterminée* », JCP G Nr. 45, 3. November 2014, Nr. 1147.
- Corrignan-Carsin, D. « *Un salarié peut solliciter un complément d'indemnité sans demander la nullité de la rupture conventionnelle* », JCP G Nr. 1-2, 12. Januar 2015, 20.
- Costain, J. et al., « *Employment fluctuations in a dual labor market* », 2010, Banco de España, Working Paper 1013.
- Couturier, G. « *Les ruptures d'un commun accord* », Dr. soc. September/ Oktober 2008, S. 923.
- Couturier, G./ Serverin, E. « *Quel contentieux pour la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée ?* », RDT 2009, S. 205.
- Dalmasso, R. « *L'incidence de l'intégration des ruptures conventionnelles au plan de sauvegarde de l'emploi: une nouvelle voie d'action pour annuler un licenciement économique* », RDT 2012, S. 379.
- Dalmasso, R./ Gomel, B./ Méda, D./ Serverin, E. « *Des ruptures conventionnelles vues par des salariés* », Bericht des Centre d'Étude de l'emploi Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3.
- Dalmasso, R./ Grumbach, T./ Serverin, E. « *La vie contentieuse du contrat nouvelles embauches après son abrogation* », RDT, Mai 2011, S. 327 ff.
- Dauxerre, L. « *Le silence vaut acceptation* », JCP S, Nr. 6, 10. Februar 2015, S. 6.
- Dauxerre, N. « *La solution française à l'emploi des seniors* », JCP E Nr. 37, 10. September 2009, Nr. 1848.
- De Boisdeffre, L. /Joly, P. « *Inflation et chômage: le rôle de la flexibilité* », Économie et Statistiques, 1991, Nr. 246-247.
- De Virville, M. « *Pour un code du travail plus efficace: rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité* », 2004, La Documentation française.
- Dechristé, C. « *Rupture conventionnelle: publication de l'arrêté mettant en place la téléRC* », Dz. Act. 15. März 2013.
- Dedessus-Le-Moustier, G. « *Validité d'une rupture conventionnelle homologuée et irrecevabilité de l'action collective d'un syndicat* », JCP G, Nr. 5, 3. Februar 2014, 143, Veille.

- Delage V./ Olivier, R. « *La Rupture conventionnelle homologuée en pratique* », *Omnidroit*, 3. November 2010.
- Diriart, M-C. « *Pratique de la rupture conventionnelle* », *Les Cahiers du DRH* 2009, Nr. 154.
- Dockès, E. « *Un accord donnant, donnant, donnant, donnant* », *Dr. soc.* Nr. 3, März 2008, S. 280.
- Dord, D. Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008.
- Dumont, F. « *Condition de validité de la rupture d'un commun accord du contrat de travail* », *JCP S* Nr. 18-20, 29. April 2008, Nr. 1273.
- Duquesne, F. « *La rupture du contrat de travail résultant d'une cause économique: paradoxes et contradictions* », *SSL* 9. September 2002, Nr. 1087/1088.
- Encyclopédie Elnet Social « *Rupture conventionnelle* », Éditions Législatives ([www.éditions-legislatives.fr](http://www.éditions-legislatives.fr)).
- Fabre, A. « *Application du Pare anticipé à la résiliation amiable pour motif économique* », *RDT* 2009, S. 165.
- Fabre, A. « *Rupture conventionnelle et champ du licenciement pour motif économique: une exclusion troublante* », *Dz.* 2008, S. 653.
- Fabre, A. « *Ruptures conventionnelles et suppressions d'emplois pour motif économique: possibilité offerte par la loi ou fraude à la loi ?* », *RDT* 2010, S. 369.
- Favennec-Héry, F. « *La rupture conventionnelle du contrat de travail, mesure phase phare de l'accord* », *Dr. soc.* Nr. 3, März 2008, S. 312.
- Favennec-Héry, F. « *La rupture conventionnelle du contrat de travail à l'ombre du droit du licenciement économique* », *JCP S* Nr. 16-17, 19. April 2011, Nr. 1200.
- Favennec-Héry, F. « *Les plans de départs volontaires autonomes* » *JCP S* Nr. 39, 28. September 2010, Nr. 1384.
- Favennec-Héry, F. « *Rupture conventionnelle du contrat de travail: quel domaine ?* », *SSL* 30. Juni 2008, Nr. 1360, S. 12 ff.
- Favennec-Héry, F. « *Un nouveau droit de la rupture du contrat de travail* », *Dr. soc.* Nr. 6, Juni 2008, S. 663.
- Favennec-Héry, F./ Mazeaud, A. « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », *JCP S* Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr. 1314.

Favier, M. « *Consentement du salarié en présence d'un litige* », Anm. zu CA Lyon, Ch. Soc, 7. Mai 2012, Nr. 11/03134, JSL 7. Juni 2012, Nr. 323, S. 27.

Favier, M. « *Du libre consentement à la rupture conventionnelle* », JSL 21. Juni 2012, Nr. 324, S. 15 ff.

Fourastié, J. « *Les Trentes Glorieuses ou la révolution invisible* », Fayard, 1979, ISBN 2-213-00683-0.

Fourcade, C. « *La transaction en droit du travail: quelle place pour la liberté contractuelle ?* », Dr. soc. Nr. 2, Februar 2007, S. 166.

Fraisse, W. « *Rupture conventionnelle du contrat de travail et plan de sauvegarde de l'emploi* », Dz 28. November 2013. Act.

François, G. « *La limitation des causes de nullité de la rupture conventionnelle du contrat de travail* », JCP E Nr. 36, 5. September 2013, Nr. 1490.

Frouin, J.Y. « *Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail* », JCP S Nr. 29, 15. Juli 2008, Nr. 1407.

Gaillard, C. Bericht Nr. 2412 « *au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 2403) habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi* », Nationalversammlung, 2005.

García-Pérez, J.L./ Osuna, V. « *The Effects of Introducing a Single Open-ended Contract in the Spanish Labour Market* », Mimeo, Universidad Pablo de Olavide.

Gaudu, F. « *L'accord sur la modernisation du marché du travail: érosion ou refondation ?* » Dr. soc. Nr. 3, April 2008.

Géa, F. « *Point de contestation de la cause économique en cas de rupture amiable* », RDT 2012, S. 220.

Géa, F. « *Rupture conventionnelle et droit du licenciement économique* », RDT 2011, S. 244.

Gendron, G. « *Administration: un silence qui voudra dire oui* », Libération.fr, 12. Juli 2013.

Gosselin, H « *Un litige n'exclut pas la rupture conventionnelle* », SSL Nr. 1599, 2013, Suppl.

Grumbach T./ Serverin, E. « *Le contentieux prud'homal après la négociation sur la modernisation du marché du travail* », RDT 2008, S. 224.

Grumbach, T. / Lanquetin, P./ Lyon-Caen, P./ Michel C./ Zbinden, C. « *CNE: un leurre pour les salariés et les employeurs* », SSL 20. Februar 2006, Nr. 1249, S. 9 ff.

Grumbach, T. « *De l'abus dans le recours à la rupture conventionnelle. Le CHP des Sables d'Olonne ouvre la voie* », SSL Suppl. 20. September 2010, Nr. 1451, S. 90 ff.

Grumbach, T./ Serverin, E. « *L'entretien préalable à la rupture conventionnelle en question devant les juges du fond* », RDT 2011, S. 452.

Guiomard F./ Serverin, E. « *Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal* », RDT, September 2007, S. 502 ff.

Guyader, H. « *Rupture conventionnelle et licenciement pour motif économique* », JSL 22. März 2012, Nr. 318, S. 12 ff.

Haller, M-C. « *Adhérer à une convention de conversion n'empêche pas de contester l'ordre des licenciements* », JSL 1997, Nr. 4.

Haller, M-C. « *Peut-on encore parler de rupture d'un commun accord?* », JSL 1999, Nr. 47.

Hauser-Costa, N. « *Nullité de la rupture amiable lorsqu'elle intervient au cours d'une période de suspension du contrat de travail* », JCP E Nr. 27, 6. Juli 2000, Nr. 1097.

Hautefort, M. « *Retour en force du départ négocié* », Anm. zu Cass. soc., 12. Dezember 2003, Nr. 01-46.540 und Nr. 01-46.176, JSL 2004, Nr. 138.

Hautefort, M. « *Faux licenciements personnels, vrais licenciement nuls!* », JSL 2004, 158.

Hautefort, M. « *La rupture amiable est inconcevable dès lors qu'un licenciement a été engagé* », JSL 1998, Nr. 5.

Hautefort, M. « *Le salarié peut exiger l'indemnité minimale de rupture sans faire annuler la convention* », JSL 2015, Nr. 381.

Hautefort, M. « *Licenciement de complaisance, transaction nulle* », JSL 1998, 22.

Hautefort, M. « *Une rupture conventionnelle conclue sur fond de violence morale est nulle* », JSL 12. März 2013, Nr. 339, S. 20 ff.

Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, Otto Schmidt Verlag, 1. Auflage, 2003, ISBN 978-3-504-42643-9.

Ines, B. « *Rupture conventionnelle: vice du consentement* », Dz. 2013, S. 1355.

Jamet, S. « *Améliorer la performance du marché du travail en France* », 2006, OECD Verlag.

Jansen, E. / Pagnerre, L. « *L'effet boomerand des PDV facultatifs* », JCP E Nr. 5, 29. Januar 2015, Nr. 1064.

Joly, J. « *Les milles et unes manières d'embaucher* », L'Express, 16. Februar 2006.

Jourdan, D./ Gouret, J-C./ Ferrion, J. « *Départs volontaires et rupture pour motif économique* », in Thématis 2011, Étude 318 « *Prévention des licenciements économiques* », Lamy Verlag, ISBN 978-2-7212-1594-9.

Jullien, D. « *La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés* », Les Cahiers Lamy du CE, 2010, Nr. 99.

Junod, B./ Lagarenne, C./ Minni, C./ Berné, L. « *Le contrat nouvelles embauches, un an après* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 09-01, März 2007.

Junod, B./ Lagarenne, C./ Minni, C./ Berné, L. « *Le contrat nouvelles embauches* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 25-4, Juni 2006.

Jurisclasseur, Fasc. 31-3 « *Licenciement pour motif économique- Accompagnement social* », Lexis-Nexis.

Khodri, F. « *Du particularisme de la transaction destinée à régler les conséquences d'une rupture* », RDT 2011, S. 689.

Labrouse, E. « *Calcul et régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle* », JCP S Nr. 24, 17. Juni 2014, Nr. 1250.

Labrousse, E. « *La rupture conventionnelle en pratique: les points de vigilance, la procédure et le régime fiscal et social de l'indemnité...* », D.O Actualité Nr. 11, 20. März 2014, 16.

Lagarenne, C./ Minni, C./ Rémy, V. « *Du contrat nouvelles embauches au contrat à durée indéterminée* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 39-01, September 2008, ISSN 1253-1545.

Lagarenne, C./ Rémy, V. « *Le contrat nouvelles embauches vu par les salariés* », Premières Synthèses et Premières Informations DARES, Nr. 26-2, Juni 2009, ISSN 1253-1545.

Lagesse, P./ Bouffier, N. « *Les frontières de la rupture conventionnelle* », Dr. soc. 2012, S. 4.

Laithier, Y-M. « *Actualité de la rupture conventionnelle du contrat: qualification et effets* », RDC 1. April 2011, Nr. 2, S. 425.

Lamy Droit du Contrat, ISBN 2-7212-0872-1.

- Lamy Guide Pratique 2007, ISBN 2-72-1125-0.
- Lamy Social 2001, Lamy Verlag, ISBN 2-7212-0893-4.
- Lamy social 2006, Lamy Verlag, ISBN 2-7212-1125-0.
- Lamy Social 2012, ISBN 978-2-7212-1506-2.
- Lamy Social 2013, ISBN 978-2-7212-1609-0.
- Landais, C./ Lénica, F. « *Le Conseil d'État rejette les requêtes dirigées contre l'ordonnance créant le contrat nouvelles embauches* », AJDA 2005, S. 2162 ff.
- Langlois, P. « *Une loi négociée* », Dr. soc. Nr. 3, Mars 2008, S. 346.
- Lardy-Pélissier, B. « *Rupture conventionnelle: la chambre sociale frappe un nouveau coup* », RDT 2014, S. 684.
- Lardy-Pélissier, B. « *Rupture conventionnelle: un raisonnement classique mais imparfait* », RDT 2014, S. 622.
- Laulom, S. « *Flexicurité: La Commission souhaite des principes communs* », Dr. soc. 16. Juli 2007, S. 1316.
- Le Meur, J-R. « *Régime social et fiscal des indemnités de ruptures* », Les Cahiers du DRH, 2008, Nr. 141.
- Le Meur, J-R. « *Régime social et fiscal des indemnités de rupture* », Les Cahiers du DRH 2009, Nr. 150.
- Le Meur, J-R. « *Rupture conventionnelle: un succès menacé* », La Cahiers du DRH, 2013, Nr. 196.
- Leroy, Y. « *Rupture conventionnelle: hors vice du consentement, point de salut!* », SSL Nr. 1617, 2014.
- Letombe, E. « *Pas de rupture amiable, hors PSE, en cas de différend* » JCP S Nr. 23, 2. Juni 2009, Nr. 1239.
- Levannier-Gouel, O. « *Et vogue la rupture conventionnelle* », SSL Nr. 1596, 2013.
- Loiseau, G. « *L'âge de raison de la rupture conventionnelle* », JCP E Nr. 16-17, 17. April 2014, Nr. 1221.
- Loiseau, G. « *La désunion libre* », JCP S Nr. 2815, Juli 2014.
- Loiseau, G. « *La rupture conventionnelle, indépendante et exclusive* », JCP S Nr. 46, 11. November 2014, Nr. 1436.
- Loiseau, G. « *Les ruptures conventionnelles pour motif économique* », Dr. soc. 2011, S. 681.

- Loiseau, G. « *Rupture du troisième type: la rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 3, März 2010, S. 299.
- Lokiec, P. « *Garantir la liberté contractuelle* », Dr. soc. Nr. 2, Februar 2009, S. 127.
- Lokiec, P./ Robin-Olivier, S. « *La rupture conventionnelle. Rupture et contrôle du consentement du salarié* », RDT 2008, S. 550.
- Louvet, A. « *La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée d'un salarié protégé* », JCP S Nr. 50, 9. Dezember 2008, Nr. 1645, S. 21 ff.
- Lyon-Caen, P. « *Comment sauver le CNE* », Dr. soc. Nr. 12, Dezember 2006, S. 1088 ff.
- Lyon-Caen, P. « *Fragilité des accords amiables de résiliation d'un contrat de travail* » Dr. soc. Nr. 1, Janvier 1998.
- Magnier, J.L. « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: un instrument de plus...ou de trop?* », Gaz. pal. 19. Juli 2008, Nr. 201.
- Mailly, J- C. « *Le gouvernement nous fait de la flexi-précarité* », Interview, Le Monde, 6. März 2006.
- Malaurie, P./ Aynès L./ Stoffel-Munck, P. « *Les obligations* », 2. Auflage, 2005, Défrénois, ISBN 2-85623-053-9.
- Masanovic, P./ Baradel, S. « *Les nouveaux modes de rupture du contrat de travail* », Dr. ouv. April 2009, S. 182.
- Mazeaud, A. « *Du CNE, de la flexicurité, etc.* », Libres propos, Dr. soc Nr. 6, Juni 2006, S. 591 ff.
- MEDEF, unter der Leitung von L. Parisot, « *Besoin d'air* », Seuil, 2007, ISBN 978-2-02094-284-3.
- Mémento Pratique Francis Lefebvre Social 2007, ISBN 978-2-85115-692-1.
- Mémento Pratique Francis Lefebvre, « *Droit du travail et de la sécurité sociale* », 2007, ISBN 978-2-85115-692-1.
- Mépillat, F. « *Contrat nouvelles embauches, et maintenant, que faut-il faire ?* », SSL 26. November 2007, Nr. 1330, S. 4 ff.
- Minni, C. « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 031; Dares Analyses.
- Morvan, P. « *La chimère du contrat de travail unique, la fluidité et la créativité* », Dr. soc. Nr. 11, November 2006, S. 959 ff.

- Morvan, P. « *Le contrat de travail première embauche* », JCP S Nr. 15, 11. April 2006, Nr. 1289, S. 9 ff.
- Morvan, P. « *Libérer les départs volontaires pour motif économique* », Dr. soc. 2005, S. 59.
- Mouly, J. « *Résiliation conventionnelle et point de départ du délai de renonciation à une clause de non-concurrence* », Dr. soc. Nr. 4, April 2014, S. 383 ff.
- Mouly, J. « *L'employeur ne peut obtenir par la voie de la résiliation judiciaire la rupture du contrat du salarié ne reprenant pas son travail après un arrêt de maladie* », JCP E Nr. 27, 8. Juli 1999, Nr. 1200.
- Mounier-Bertail, B. « *Rupture conventionnelle: quel bilan ?* », RDT 2012, S. 333.
- Munoz Perez, B./ Serverin, E. « *Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004* » in *Bulletin de la Cour de cassation, Droit du travail, Études-Communications-Jurisprudence-Doctrine*, 4. Quartal 2005.
- Niel, S. « *Comment négocier une transaction sur le licenciement d'un salarié protégé ?* », Les Cahiers du DRH, 27. September 2002, Nr. 66.
- Niel, S. « *Quelques aspects pratiques de la rupture conventionnelle* », SSL 30. Juni 2008, Nr. 1360, S. 8 ff.
- OECD, Bericht « *Vieillissement et politiques de l'emploi: France 2014. Mieux travailler avec l'âge* », Verlag OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847.fr> ISBN 978-92-64-20683-0, S. 11.
- Patin, M. « *L'évolution du contrôle de la rupture conventionnelle* », JCP S Nr. 1, 10. Januar 2012, Nr. 1002.
- Patin, M. « *La rupture conventionnelle du contrat de travail suspendu* », JCP S, Nr. 4, 25. Januar 2011, 1022.
- Pélissier, H./ Blanc, D. « *Rupture conventionnelle: la question du montant de l'indemnité spécifique* », JCP S Nr. 23, 2. Juni 2009, Nr. 1236, S. 21 ff.
- Pélissier, J. « *La modernisation de la rupture du contrat de travail* », RJS 2008, Chr. S. 679 ff.
- Pélissier, J. « *Les départs négociés* », Dr. soc. Nr. 3, März 1981.
- Pélissier, J. « *Ruptures conventionnelles assujetties au droit du licenciement économique* », SSL 21. März 2011, Nr. 1484, S. 7 ff.
- Pélissier, J./ Lyon-Caen, A./ Jeammaud, A./ Dockès, E. « *Les grands arrêts du droit du travail* », Dalloz, 3. Auflage, 2004, ISBN 978-2-2470-489-0.

Pélessier, J./ Supiot, A./ Jeammaud, A. « *Droit du travail* », Dalloz Droit Privé, 23. Auflage, ISBN 978-2-24706-916-3.

Perrier, G. « *La rupture conventionnelle viciée* », SSL 21. Juni 2010, Nr. 1451, S. 12 ff.

Perrin, L. « *Licenciement économique: comptabilisation des ruptures conventionnelles* », Dz. Act. 15. März 2011.

Petit, F. « *Rupture amiable du contrat de travail et procédure de licenciement économique* », JCP E Nr. 17, 22. April 2004, Nr. 605.

Peyronnet, M. « *Demande de résiliation judiciaire antérieure à la rupture conventionnelle* », Dz. Act. 24. April 2013.

Peyronnet, M. « *Rupture conventionnelle: le harcèlement moral est une violence cause de nullité* », Dz. Act. 18. Februar 2013, Anm. zu Cass. soc. 30. Januar 2013, Nr. 11-22.332.

Philips, K./ Eamets, R. « *Approaches to the flexicurity, EU Models* », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2007.

Porta Delsol, H. « *La transaction dévoyée* », Les Cahiers du DRH, 31. Mai 2001, Nr. 38.

Prétot, X. « *Quelques réflexions sur l'homologation par l'autorité administrative* », Dr. soc. Nr. 3, März 2008, S. 316 ff.

Pujolar, O. « *Rupture conventionnelle et régime de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée* », Dr. ouv. Juni 2010, Nr. 743, S. 307.

Quétant, G-P. « *L'homologation de la rupture conventionnelle devant le Conseil des prud'hommes* », JSL 14. Januar 2009, Nr. 247, S. 4.

Radé, C. « *L'autonomie du droit du licenciement (brefs propos sur les accords de rupture amiable du contrat de travail et les transactions)* », Dr. soc. 2000, S. 178.

Radé, C. « *La résolution du contrat de travail sur la sellette* », Dz. 2000, 265.

Radé, C. « *Retour sur une espèce en voie de disparition: la rupture amiable du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 5, Mai 2009, S. 560.

Raoul-Duval, I. « *De l'intérêt de la transaction à l'ère de la rupture conventionnelle* », Les Cahiers du DRH 2010, Nr. 163.

Rérolles, N. « *Perte du droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas de départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif* », SSL 2004, Nr. 155.

- Robillard, P. « *Contrat nouvelles embauches, une bombe à retardement ?* », JSL 4. Oktober 2005, Nr. 175, S. 4 ff.
- Rodière, P. « *Âge et discrimination dans l'accès à l'emploi. L'actualité législative française confrontée au droit communautaire* », SSL 19. Juni 2006, Nr. 1266, S. 7 ff.
- Rodière, P. « *Le contrat nouvelles embauches et les principes* », SSL Suppl. 2. Oktober 2006, Nr. 1276, S. 5 ff.
- Rouspide-Katchadourian, M-N. « *La substitution de la rupture conventionnelle à la rupture amiable: une illustration de l'articulation des règles générales et spéciales* », JCP E Nr. 45, 6. November 2014, Nr. 1570.
- Sargos, P. « *Transaction et rupture amiable: la jurisprudence de la Cour de cassation* », SSL Suppl. 2. Dezember 2002, Nr. 1100.
- Savatier, E. « *La nullité des accords de résiliation amiable du contrat des travailleurs devenus physiquement inaptes à leur emplois* », JCP E Nr. 51, 23. Dezember 1999, Nr. 2069.
- Schilf, S. « *Allgemeine Vertragsgrundregeln als Vertragsstatut* », Morh-Siebeck Verlag, 2005, 1. Auflage, ISBN-10:3-16-148496-7.
- Serverin E./ Valentin, J. « *Licenciement et recours aux prud'hommes, question de mesure* » in Gomel, B./ Méda D./ Serverin, E. « *L'emploi en ruptures* », Dalloz, ISBN: 978-2-247-08570-5.
- Serverin, E. « *La part du conflit dans le processus de rupture conventionnelle* », RDT 2012, S. 110.
- Serverin, E. « *Les pouvoirs du juge judiciaire à l'égard des décisions de l'administration du travail: libres propos sur la séparation des pouvoirs à partir des trois arrêts de la Chambre sociale du 3 mars 2010* », RDT 2010, S. 246.
- Signoretto, C. « *L'accord du salarié dans la rupture pour motif économique* », in « *Crise, inégalités et pauvretés* », Cahier du CIRTES Hors Série Presse Universitaire de Louvain, 2011, ISBN 978-2-87463-283-9, S. 116.
- Singer, G. « *Rupture conventionnelle et transaction, compte-rendu de la commission droit social du Barreau de Paris du 22 Avril 2013* », Lexbase Hebdo édition sociale Nr. 532, 20. Juni 2013.
- Siri, A. « *Appréciation de la violence susceptible d'affecter la rupture d'un commun accord d'un contrat d'apprentissage* », JCP S Nr. 21, 20. Mai 2008, Nr. 1284.

Siri, A. « *Rupture d'un commun accord du contrat de travail: La violence vicie le consentement* », JPC S Nr. 49, 1. Dezember 2009, Nr. 1548.

Taillandier, C. « *La rupture conventionnelle sous l'œil du juge* », SSL Suppl. 24. September 2012, Nr. 1571, S. 7 ff.

Taquet, F. « *La transaction admise sous conditions* », JSL 2014, Nr. 365;

Taquet, F. « *Transaction relative à la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé* » Revue des procédures collectives Nr. 3, Mai 2014, comm. 78.

Taquet, F. « *Des interrogations portant sur la rupture conventionnelle* », JCP E Nr. 11, 5. März 2012, Nr. 1188.

Taquet, F. « *Illustration des limites au recours de la rupture conventionnelle du contrat de travail* », JCP E Nr. 34, 26. August 2010, Nr. 1731.

Taquet, F. « *Interdiction de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte à son emploi* », JSL 24. Mai 2012 Nr. 322, S. 11 ff.

Taquet, F. « *Interdiction de conclure une rupture conventionnelle en cas de litige entre l'employeur et le salarié* », RDT 2011, S. 243.

Taquet, F. « *Les limites de la rupture conventionnelle* », RDT 2013, S. 258.

Taquet, F. « *Prise en compte de ruptures conventionnelles pour déterminer la procédure d'information/ consultation lors d'un licenciement économique collectif* », JCP E Nr. 16, 21. April 2011, Nr. 1337.

Taquet, F. « *Que reste-t-il de la rupture amiable en droit du travail* », JSL 2002, Nr. 101.

Taquet, F. « *Rupture conventionnelle des salariés protégés: dura lex sed lex* », JSL 20. April 2012, Nr. 320, S. 8 ff.

Taquet, F. « *Rupture conventionnelle pour un motif économique: nullité fondée sur le consentement non éclairé du salarié* », JCP E Nr. 13, 28. März 2013, Nr. 1188.

Taquet, F. « *Transaction: notion de concessions réciproques et moment de la transaction* », JCP G Nr. 42, 16. Oktober 1996, Nr. 22711.

Taquet, F. « *Validité de la rupture conventionnelle conclue pendant une période de suspension du contrat de travail* », JCP E Nr. 43, 23. Oktober 2014, 1544.

Teyssié, B., Anm. zu Cass. crim., 26. November 1985, JCP E 1986, I, 15511.

Thématis 2012, Band 1, Lamy Verlag, ISBN 978-2-7212-1593-2.

Tourreil, J-E. « *Un plan de départs volontaires ne doit pas évincer la procédure en cas de licenciement économique* », Anm. zu TGI Lyon, 16. Ch. correct. 24. März 2006, Nr. 2463 ; JSL 30. Mai 2006, Nr. 190, S. 19 ff.

Vatinet, R. « *Le mutuuus dissensus* », RTD civ. 1987, S. 252.

Velot, F. « *Licenciez-moi* », Les Cahiers du DRH, 2002, Nr. 27.

Verkindt, P-Y. « *Le régime juridique du départ volontaire du salarié dans le cadre d'un accord collectif conclu à l'occasion d'une opération de restructuration* », JCP S Nr. 16, 11. Oktober 2005, Nr. 1259.

Verkindt, P-Y. « *Organisation contractuelle de la rupture du contrat de travail: un rappel à l'ordre de la Cour de cassation* », JCP S Nr. 15, 4. Oktober 2005, Nr. 1235.

Viebrock, E./ Clasen, J. « *Flexicurity and welfare reform: a review* », *Socioecon Rev*, 2009- 7.

Volle, M. « *L'angoisse du petit patron face à l'embauche* », *Le Monde*, 14. April 2006.

Weber, Ehrich, Burmester, *Handbuch der arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträge*, 3. Auflage, Otto Schmidt Verlag ISBN 978-3-504-42012-3.

Weber, Ehrich, Burmester, *Handbuch der arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträge*, 5. Auflage, Otto Schmidt Verlag ISBN 978-3-504-42014-7.

Willmann, C. « *La Cour de cassation assimile les ruptures conventionnelles à des licenciements pour motif économique* », Lexbase hebdo édition sociale Nr. 433, 24. März 2011, Anm. zu Cass. soc., 9. März 2011, Nr. 10-11.581.

Wilthagen, T./ Rogowski, R. « *Legal Regulation of Transitional Labour Markets* », in Schmid G./ Gazier, B. « *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets* », Edward Elgar Publishing Limited, ISBN 1-84064-281-5, 233-273.

Wilthagen, T./ Tros, F. « *The concept of "flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets* », *Transfer*, Vol. 10, Nr. 2, 2004.

Zweigert/ Kötz, « *Einführung in die Rechtsvergleichung* », Morh-Siebeck Verlag, 1996, 3. Auflage, ISBN-10:3-16-146548-2.

## INHALTSVERZEICHNIS

|                              |   |    |
|------------------------------|---|----|
| <b>Abkürzungsverzeichnis</b> |   | 3  |
| <b>Litteraturverzeichnis</b> |   | 9  |
| <br>                         |   |    |
| <b>TEIL1</b>                 | <b><i>Rupture conventionnelle: Welchen Bedarf gab es?</i></b>                             | 34 |
|                              | <b>A. Einführung</b>  | 35 |
|                              | <b>B. Überblick über die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften</b>                    | 37 |
|                              | I. Vorschriften zur personen- und verhaltensbedingten Kündigung                           | 37 |
|                              | 1. Begründungspflicht   | 37 |
|                              | 2. Kündigungsverfahren  | 39 |
|                              | 3. Sonderkündigungsschutz ( <i>Salariés protégés</i> )                                    | 40 |
|                              | 4. Gesetzliche Abfindung bei rechtmäßigen Kündigungen                                     | 41 |
|                              | II. Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung  | 42 |
|                              | 1. Betriebsbedingter Grund ( <i>Motif économique</i> )                                    | 42 |
|                              | 2. Betriebsbedingtes Kündigungsverfahren  | 43 |
|                              | a. Anhörung   | 43 |
|                              | aa. <i>Licenciement économique individuel</i> („Individuelle betriebsbedingte Kündigung“) | 43 |
|                              | bb. <i>Petit licenciement collectif</i> („Kleine Massenentlassung“)                       | 43 |
|                              | cc. <i>Grand licenciement collectif</i> („Große Massenentlassung“)                        | 45 |
|                              | b. Sozialauswahl  | 46 |
|                              | c. Sozialplan   | 47 |
|                              | d. Vorgespräche und Kündigung   | 48 |
|                              | e. Die Pflicht, Begleitmaßnahmen anzubieten   | 49 |
|                              | f. Benachrichtigung der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde                               | 51 |
|                              | g. Wiedereinstellung  | 52 |
|                              | 3. Kosten einer betriebsbedingten Kündigung   | 52 |
|                              | <b>C. Folgen einer Verletzung der Kündigungsschutzvorschriften</b>                        | 53 |
|                              | I. Kosten im Fall eines <i>Licenciement irrégulier</i> („rechtswidrige Kündigung“)        | 53 |
|                              | II. Kosten im Fall eines <i>Licenciement sans cause réelle et sérieuse</i>                | 54 |

|                       |  |    |
|-----------------------|--|----|
|                       | („Kündigung ohne tatsächlichen und ernsthaften Grund“)   |    |
|                       | III. Kosten im Fall eines <i>Licenciement nul</i> („nichtigte Kündigung“)  | 55 |
|                       | <b>Konklusion</b>  | 61 |
| <b><u>TITEL 1</u></b> | <b><u>Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor Einführung der <i>Rupture conventionnelle</i> im Jahr 2008</u></b>                        | 66 |
| <b>KAPITEL 1</b>      | <b>Übersicht über die Aufhebungsmöglichkeiten</b>  | 66 |
|                       | <b>A. Aufhebungsverträge, die nicht betriebsbedingt sind (<i>Rupture amiable</i>)</b>  | 68 |
|                       | I. Aufhebung von befristeten Arbeitsverträgen  | 68 |
|                       | II. Aufhebung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen   | 69 |
|                       | <b>B. Aufhebungsverträge aus betriebsbedingten Gründen (<i>Départs volontaires</i>)</b>  | 71 |
|                       | I. Historie  | 72 |
|                       | 1. Kompatibilität der Aufhebungsverträge mit den Kündigungsschutzvorschriften  | 73 |
|                       | 2. Stellungnahmen der Kammern der <i>Cour de cassation</i>   | 77 |
|                       | a. Über die grundsätzliche Zulässigkeit von Aufhebungsverträgen  | 77 |
|                       | b. Über die Anwendbarkeit der Kündigungsschutzvorschriften   | 80 |
|                       | II. Erscheinungsformen des Aufhebungsvertrages aus betriebsbedingten Gründen   | 82 |
|                       | 1. Individueller Aufhebungsvertrag   | 82 |
|                       | 2. Kollektive Erscheinungsformen   | 83 |
|                       | a. Vor Beginn eines formellen Kündigungsverfahrens   | 83 |
|                       | aa. <i>Accord de gestion prévisionnelle de l'emploi</i> („Vereinbarung für die Planung von Arbeitsstellen und Kompetenzen“)            | 84 |
|                       | bb. Durch Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage   | 85 |
|                       | b. Während eines formellen Kündigungsverfahrens  | 86 |
|                       | aa. <i>Plan de départs volontaires</i> („Plan für das freiwillige Ausscheiden aus dem Unternehmen“) als Bestandteil eines Sozialplanes | 86 |

|   |       |     |
|---|-------|-----|
| bb. Aufhebung kraft Gesetzes  | ..... | 87  |
| i. <i>Convention de conversion</i> („Umschulungsvereinbarung“)  | ..... | 88  |
| ii. <i>Congé mobilité</i> („Freistellung zur Förderung der Mobilität“)  | ..... | 90  |
| iii. <i>Convention de reclassement personnalisée</i> , („personalisierte Vereinbarung zur Wiedereingliederung“) | ..... | 91  |
| iv. <i>Contrat de transition professionnelle</i> („Vertrag zum beruflichen Übergang“)                           | ..... | 92  |
| <b>C. Zusammenfassung</b>   | ..... | 93  |
| <b>KAPITEL 2 Wirksamkeitsvoraussetzungen</b>  | ..... | 94  |
| <b>UNTERKAPITEL 1 Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen für Aufhebungsverträge</b>                             | ..... | 97  |
| <b>A. Formerfordernisse</b>   | ..... | 97  |
| <b>B. Allgemeine zivilrechtliche Vorschriften zur Wirksamkeit des Vertragsabschlusses</b>                       | ..... | 98  |
| I. Wirksamkeit der Willenserklärung   | ..... | 98  |
| 1. Klare und eindeutige Willenserklärung  | ..... | 98  |
| 2. Freie Willenserklärung   | ..... | 100 |
| a. <i>Erreur</i> („Irrtum“) oder <i>Dol</i> („arglistige Täuschung“)  | ..... | 100 |
| b. <i>Violence</i> („Zwang“)  | ..... | 102 |
| c. Widerrechtlichen Kündigungsandrohung   | ..... | 103 |
| II. Geschäftsfähigkeit  | ..... | 104 |
| III. <i>Objet</i> und <i>Cause</i>  | ..... | 104 |
| 1. Sonderkündigungsschutz aufgrund der Funktion   | ..... | 106 |
| 2. Sonderkündigungsschutz aufgrund Arbeitsunfähigkeit   | ..... | 108 |
| <b>UNTERKAPITEL 2 Spezifische Wirksamkeitsvoraussetzungen</b>   | ..... | 110 |
| <b>A. Spezifische Vorschriften für die <i>Rupture amiable</i></b>   | ..... | 111 |

|                       |  |       |     |
|-----------------------|--|-------|-----|
| I.                    | Unterschiede zwischen <i>Rupture amiable</i> und <i>Transaction</i>  | ..... | 111 |
| 1.                    | Unterschiedliche Vorschriften  | ..... | 111 |
| 2.                    | Unterschiedliche Zwecke  | ..... | 112 |
| II.                   | Zusammenspiel zwischen <i>Rupture amiable</i> und <i>Transaction</i>   | ..... | 113 |
| 1.                    | Keine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, wenn ein Streit vorliegt   | ..... | 114 |
| 2.                    | Zeitpunkt des Abschlusses der <i>Transaction</i>   | ..... | 116 |
|                       | <b>Konklusion:</b> Kritische Bewertung dieser Rechtsprechung   | ..... | 119 |
| <b>B.</b>             | <b>Spezifische Vorschriften für <i>Départs volontaires</i></b>   | ..... | 121 |
| I.                    | Individueller <i>Départ volontaire</i>   | ..... | 121 |
| II.                   | Kollektive <i>Départs volontaires</i>  | ..... | 123 |
| 1.                    | Anhörungs Vorschriften   | ..... | 125 |
| 2.                    | Sozialauswahl  | ..... | 125 |
| 3.                    | <i>Plan de sauvegarde de l'emploi</i> („Sozialplan“)   | ..... | 125 |
| 4.                    | Benachrichtigung der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde   | ..... | 128 |
| 5.                    | Pflicht, Begleitmaßnahmen anzubieten   | ..... | 128 |
| 6.                    | Wiedereinstellung  | ..... | 129 |
| <b>KAPITEL 3</b>      | <b>Folgen der Aufhebungsverträge und Einsatz in der Praxis</b>   | ..... | 131 |
| <b>A.</b>             | <b>Arbeitsrechtliche Folgen eines wirksamen Abschlusses</b>  | ..... | 131 |
| <b>B.</b>             | <b>Unwirksamkeit/ nichtiger Aufhebungsvertrag</b>  | ..... | 135 |
| <b>C.</b>             | <b>Sozial- und steuerrechtliche Folgen des Aufhebungsvertrags</b>  | ..... | 138 |
| I.                    | Sperrzeit  | ..... | 138 |
| II.                   | Besteuerung und Sozialversicherung   | ..... | 141 |
| <b>D.</b>             | <b>Aufhebungsverträge in der Praxis: Kündigung und <i>Transaction</i> statt <i>Rupture amiable</i></b>         | ..... | 143 |
| <b><u>TITEL 2</u></b> | <b><u>Politischen Umstände, die zu der Entstehung der <i>Rupture conventionnelle</i> beigetragen haben</u></b> | ..... | 149 |
| <b>A.</b>             | <b>Einfluss der Lissabon- Strategie und des <i>Flexicurity</i>-Konzepts</b>                                    | ..... | 149 |

|                     |   |       |     |
|---------------------|---|-------|-----|
| I.                  | Kurze Darstellung des Konzeptes   | ..... | 149 |
| II.                 | Durchsetzung des <i>Flexicurity</i> - Konzeptes in der EU   | ..... | 151 |
|                     | 1. Erste Phase: Europäischen Beschäftigungsstrategie (1997) und Verabschiedung der Lissabon-Strategie (2000)  | ..... | 151 |
|                     | 2. Zweite Phase: Einsatz der Taskforce „Beschäftigung“ (2003) und Neubelebung der Lissabon-Strategie (2005)   | ..... | 153 |
|                     | 3. Dritte Phase: Festlegung gemeinsamer Grundsätze für den <i>Flexicurity</i> -Ansatz   | ..... | 156 |
| <b>B.</b>           | <b><i>Contrat nouvelles embauches (CNE)et Contrat première embauche (CPE): die misslungene Einführung von Flexicurity- Ansätze in das französische Arbeitsrecht</i></b> | ..... | 158 |
|                     | I. Entstehungsgeschichte des CNE und des CPE  | ..... | 160 |
|                     | II. Überblick über den <i>Contrat nouvelles embauches</i> und den <i>Contrat première embauche</i>  | ..... | 162 |
|                     | 1. Flexibilität und Rechtssicherheit für die Arbeitgeber  | ..... | 162 |
|                     | a. Anwendungsbereich  | ..... | 162 |
|                     | b. Beendigung des CNE und des CPE   | ..... | 164 |
|                     | aa. Vereinfachte Beendigungsmöglichkeit   | ..... | 164 |
|                     | bb. Einschränkungen der Beendigungsfreiheit   | ..... | 166 |
|                     | cc. Folgen des unwirksamen Abschlusses oder der unwirksamen Beendigung  | ..... | 168 |
|                     | dd. Verkürzte Verjährungsfrist  | ..... | 169 |
|                     | 2. Regeln zur verstärkten Sicherheit des Arbeitnehmers  | ..... | 169 |
|                     | a. Höhere Kündigungsentschädigung   | ..... | 169 |
|                     | b. Erweiterte Arbeitslosengeldansprüche   | ..... | 170 |
|                     | III. Juristisches Schicksal des CNE   | ..... | 171 |
|                     | IV. Erkenntnisse über den Einsatz des CNE zwischen August 2005 und Juli 2008  | ..... | 175 |
| <b>Konklusion</b>   | .....   | ..... | 180 |
| <b><u>TEIL2</u></b> | <b>Die genehmigungsbedürftige Aufhebung des Arbeitsvertrages (<i>Rupture conventionnelle</i>)</b>   | ..... | 183 |

|  |       |     |
|--|-------|-----|
| <b>Einführung</b>  | ..... | 184 |
| <b><u>KAPITEL 1</u> Entstehung der <i>Rupture conventionnelle</i>: Von den Verhandlungen bis zum Inkrafttreten</b> | ..... | 187 |
| <b>A. Überblick über die Verhandlung, den Abschluss und Inhalt des <i>Accord national interprofessionnel</i></b>   | ..... | 187 |
| I. Aufforderung zum Abschluss eines <i>Accord national interprofessionnel</i>                                      | ..... | 187 |
| II. Beteiligte Sozialpartner   | ..... | 191 |
| III. Inhalt des <i>Accord national interprofessionnel</i>  | ..... | 192 |
| <b>B. Umsetzung der <i>Accord national interprofessionnel</i> in der französischen Rechtsordnung</b>               | ..... | 196 |
| <b>C. Rezensionen zum <i>Accord national interprofessionnel</i> und zur <i>Rupture conventionnelle</i></b>         | ..... | 200 |
| <b><u>KAPITEL 2</u> Vorstellung der <i>Rupture conventionnelle</i></b>   | ..... | 204 |
| <b>A. Anwendungsbereich</b>  | ..... | 204 |
| I. Sachlicher Anwendungsbereich  | ..... | 205 |
| 1. Nur für privatrechtliche, unbefristete Arbeitsverhältnisse  | ..... | 205 |
| 2. <i>Rupture conventionnelle</i> während der Probezeit  | ..... | 207 |
| 3. <i>Rupture conventionnelle</i> wegen betriebsbedingten Stellenabbaus  | ..... | 208 |
| II. Persönlicher Anwendungsbereich   | ..... | 221 |
| 1. <i>Salariés protégés</i>  | ..... | 221 |
| 2. Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz aufgrund Arbeitsunfähigkeit/ Schwangerschaft                            | ..... | 223 |
| <b>B. Vorschriften zum Abschluss der <i>Rupture conventionnelle</i></b>  | ..... | 226 |
| I. Allgemeine zivilrechtliche Vorschriften   | ..... | 227 |
| II. Spezifische Verfahrensvorschriften   | ..... | 228 |
| 1. Verhandlungspflicht   | ..... | 228 |
| a. Initiative  | ..... | 229 |
| b. Ladung  | ..... | 231 |
| c. Beistand  | ..... | 232 |

|  |       |     |
|--|-------|-----|
| d. Inhalt des oder der Gespräche   | ..... | 236 |
| 2. Anhörungsvorschriften   | ..... | 239 |
| 3. Abschluss des Aufhebungsvertrages   | ..... | 240 |
| a. Formerfordernisse   | ..... | 240 |
| b. Pflichtangaben  | ..... | 242 |
| 4. Widerrufsrecht und Widerrufsfrist   | ..... | 244 |
| 5. Die amtliche Genehmigung  | ..... | 247 |
| a. Antragstellung  | ..... | 248 |
| b. Prüfung des Antrages  | ..... | 249 |
| c. Entscheidung des DIRECCTE oder des <i>Inspecteur du travail</i>                 | ..... | 251 |
| aa. Bearbeitungsfrist  | ..... | 251 |
| bb. Ausdrückliche oder stillschweigende Erklärung                                  | ..... | 252 |
| cc. Folgen der Entscheidung  | ..... | 253 |
| dd. Rechtsmittel gegen die Entscheidung  | ..... | 255 |
| i. Zuständigkeit   | ..... | 255 |
| ii. Ausschlussfrist  | ..... | 257 |
| iii. Antragsstellung   | ..... | 258 |
| iv. Befugnisse des Arbeitsgerichts   | ..... | 259 |
| v. Folgen  | ..... | 260 |
| 6. <i>Rupture conventionnelle</i> trotz Auseinandersetzung                         | ..... | 266 |
| <b>C. Weitere Aspekte der <i>Rupture conventionnelle</i></b>                       | ..... | 271 |
| I. Anspruch auf eine gesetzliche oder tarifvertragliche Abfindung                  | ..... | 271 |
| 1. Berechnung der gesetzlichen Regelabfindung                                      | ..... | 271 |
| a. Grundsatz   | ..... | 272 |
| b. Besonderheit bei Arbeitnehmern mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit | ..... | 273 |
| c. Sonderfall: spezifische, berufsbezogene Regelabfindung                          | ..... | 274 |
| 2. Anspruch auf die tarifliche Kündigungsabfindung                                 | ..... | 276 |
| 3. Statistische Erkenntnisse über die Höhe der Abfindung                           | ..... | 278 |
| II. Steuer- und sozialrechtliche Aspekte   | ..... | 279 |
| 1. Besteuerung   | ..... | 280 |
| 2. Sozialversicherungsbeiträge, CSG, CRDS, Forfait social                          | ..... | 281 |
| a. Abfindungen, die bis zu dem 31. Dezember 2008 gezahlt worden sind               | ..... | 282 |

|       |   |       |     |
|-------|---|-------|-----|
| b.    | Abfindungen, die ab dem 1. Januar 2009 gezahlt worden sind  | ..... | 282 |
| c.    | Abfindungen, die ab dem 1. Januar 2011 bezahlt worden sind  | ..... | 283 |
| d.    | Abfindungen, die ab dem 1. Januar 2012 gezahlt worden sind  | ..... | 284 |
| e.    | Abfindungen, die ab dem 1. September 2012 gezahlt worden sind                                       | ..... | 285 |
| III.  | Anspruch auf Arbeitslosengeld   | ..... | 287 |
| 1.    | Mindestbeschäftigungsdauer  | ..... | 288 |
| 2.    | Bezugsdauer   | ..... | 289 |
| 3.    | Höhe des Arbeitslosengeldes   | ..... | 290 |
| 4.    | <i>Délai d'attente</i> („Wartezeit“) und <i>Période de carence</i> („Karenzzeit“)                   | ..... | 291 |
| IV.   | Wettbewerbsverbot   | ..... | 292 |
| V.    | <i>Droit individuel à la formation</i> („Individuelle Fortbildungsansprüche“)                       | ..... | 293 |
| VI.   | <i>Couverture santé et prévoyance</i> („Betriebliche Zusatzkrankenversicherung und Vorsorgeschutz“) | ..... | 295 |
| VII.  | Meldepflicht des Arbeitgebers   | ..... | 295 |
| VIII. | <i>Rupture conventionnelle</i> und Versicherung   | ..... | 296 |

### **KAPITEL 3 *Rupture conventionnelle*: Einsatz und Perspektiven** ..... 297

|           |   |       |     |
|-----------|---|-------|-----|
| <b>A.</b> | <b>Erkenntnisse über den Einsatz der <i>Rupture conventionnelle</i> in der Praxis</b>                       | ..... | 297 |
| I.        | Anzahl der geschlossenen <i>Rupture conventionnelle</i>   | ..... | 298 |
| II.       | Stellung der <i>Rupture conventionnelle</i> im Arbeitsrecht   | ..... | 300 |
| 1.        | Exklusivität der <i>Rupture conventionnelle</i>   | ..... | 302 |
| 2.        | <i>Effet de Substitution</i> (Ersatz anderer Beendigungsmethoden durch die <i>Rupture conventionnelle</i> ) | ..... | 302 |
| 3.        | Wahrnehmung der <i>Rupture conventionnelle</i>  | ..... | 306 |
| III.      | <i>Rupture conventionnelle</i> und <i>Transaction</i> („Vergleich zur Streitbeilegung“)                     | ..... | 307 |
| <b>B.</b> | <b>Bewertung der <i>Rupture conventionnelle</i> hinsichtlich ihrer ursprünglichen Ziele</b>                 | ..... | 311 |
| I.        | <i>Rupture conventionnelle</i> und <i>Flexibilität</i>  | ..... | 311 |
| II.       | <i>Rupture conventionnelle</i> und Sicherheit   | ..... | 314 |
| 1.        | Aus Sicht des Arbeitgebers  | ..... | 314 |
| 2.        | Aus Sicht des Arbeitnehmers   | ..... | 317 |
| a.        | Freie Willenserklärung  | ..... | 317 |

|                                    |  |       |     |
|------------------------------------|--|-------|-----|
| b.                                 | Finanzielle Sicherheit   | ..... | 319 |
| <b>C.</b>                          | <b>Zukunft der <i>Rupture conventionnelle</i> und Perspektiven</b>   | ..... | 320 |
| I.                                 | Notwendigen Verbesserungen und Klarstellungen  | ..... | 320 |
| II.                                | Einfluss der <i>Rupture conventionnelle</i> auf andere Gebiete des Arbeitsrechts   |       | 324 |
| III.                               | Faktoren, die <i>Rupture conventionnelle</i> gefährden könnten   | ..... | 325 |
| 1.                                 | Defizit des Arbeitslosengeldes   | ..... | 325 |
| 2.                                 | Steuer- und sozialrechtliche Behandlung der Abfindung  | ..... | 327 |
| <b>Zusammenfassende<br/>Thesen</b> | .....  |       | 331 |
| <b>ANLAGEN</b>                     | .....  |       | 338 |
| ANLAGE I. A)                       | Übersetzte Auszüge des <i>Code du travail</i> a.F.   | ..... | 339 |
| ANLAGE I. B)                       | Übersetzte Auszüge des <i>Code du travail</i> n.F.   | ..... | 363 |
| ANLAGE II.                         | <i>Rupture conventionnelle</i> - Formular<br>Geltende Fassung: 29. Juli 2008 bis 19. Februar 2012  | ..... | 368 |
| ANLAGE III.                        | <i>Rupture conventionnelle</i> - Formular für Arbeitnehmer mit Son-<br>derkündigungsschutz<br>Geltende Fassung: 29. Juli 2008 bis 19. Februar 2012 | ..... | 371 |
| ANLAGE IV.                         | <i>Rupture conventionnelle</i> - Formular Nr. 14598*01<br>Geltende Fassung: seit dem 19. Februar 2012  | ..... | 374 |
| ANLAGE V.                          | <i>Rupture conventionnelle</i> - Formular 14599*01 für Arbeitnehmer<br>mit Sonderkündigungsschutz<br>Geltende Fassung: seit dem 19. Februar 2012   | ..... | 377 |
| ANLAGE VI.                         | Musterbestätigungsschreiben des DIRECCTE   | ..... | 380 |
| ANLAGE VII.                        | Formular CERFA Nr. 13799-01  | ..... | 382 |

**TEIL1**    *Rupture conventionnelle:*

**Welchen Bedarf gab es?**

## A. Einführung

Die *Rupture conventionnelle* ist eine 2008 ins Leben gerufene Aufhebungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses. Es handelt sich um einen unter aufschiebender Bedingung geschlossenen Aufhebungsvertrag, dessen Wirkung erst mit der Erteilung einer amtlichen Genehmigung eintritt. Sie darf nur zur Beendigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Regelaufkündigung sowie Arbeitslosengeld.

Aufhebungsverträge waren im französischen Arbeitsrecht schon zuvor grundsätzlich zulässig. Bevor die *Rupture conventionnelle* im Folgenden vorgestellt und analysiert wird, wird der Leser einleitend darüber informiert, wieso es 2008 in Frankreich notwendig war, diese neue Art eines Aufhebungsvertrages einzuführen.

In den Jahren 2003-2005 erschienen in Frankreich mehrere Berichte und Gutachten, die sich u.a. mit negativen Auswirkungen der Kündigungsschutzbestimmungen auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsquote beschäftigten<sup>1</sup>. Dem Arbeitsrecht haftete zum damaligen Zeitpunkt der Makel an, den Arbeitsvertragsparteien keine Rechtsicherheit zu gewähren<sup>2</sup>. Insbesondere seien die Kündigungsschutzvorschriften zu komplex<sup>3</sup> und die Anzahl von Kündigungsschutzklagen

---

<sup>1</sup> P. Cahuc und F. Kramarz, « *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005. Siehe auch: P. Cahuc, « *Pour une meilleure protection de l'emploi* », COE-CCIP, document de travail Nr. 63, 2003; O. Blanchard und J. Tirole, « *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* », Rapport du Conseil d'analyse Économique Nr. 44, 2003; M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004.

<sup>2</sup> C. Gaillard, Bericht Nr. 2412 « *au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 2403) habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi* », Nationalversammlung, 2005, S. 33-34.

<sup>3</sup> P. Cahuc und F. Kramarz, « *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005, S. 125-126,

gegen personen- und verhaltensbedingte Kündigungen zu hoch<sup>4</sup>. Damit sei die Kündigung für den Arbeitgeber ein mit Rechtsunsicherheit geprägter Weg, ein Arbeitsverhältnis zu beenden<sup>5</sup>. So erklärte der *Premier ministre* Dominique de Villepin in seiner Erklärung zur allgemeinen Politik vor der Nationalversammlung am 8. Juni 2005, dass die Angst, sich von einem Arbeitnehmer nicht trennen zu können so ausgeprägt sei, dass sie Arbeitgeber von Einstellungen abhielt<sup>6</sup>.

Umso attraktiver sollten für die Arbeitgeber Beendigungsmöglichkeiten sein, auf die die Kündigungsschutzvorschriften keine Anwendung finden. Der Aufhebungsvertrag ist eine davon. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses beruht auf dem Grundsatz der Privatautonomie<sup>7</sup>. Wesentliche Teile der Vorschriften zur arbeitgeberseitigen Kündigung finden bei der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses keine Anwendung<sup>8</sup>.

Der Analyse der Aufhebungsmöglichkeiten des Arbeitsverhältnisses nach französischem Recht vor Einführung der *Rupture conventionnelle* wird ein kurzer Überblick über die damaligen gesetzlichen Regelungen arbeitgeberseitigen Kündigung vorangestellt.

Nachfolgend werden zunächst die wesentlichen gesetzlichen Vorschriften für personen- und verhaltensbedingte sowie betriebsbedingte Kündigungen, vor Einfüh-

---

131, 135-136 ff; M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004, S. 99.

<sup>4</sup> D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008 S. 10; M-B. Baudet, « *Les pistes de réflexion patronales pour lever l'insécurité juridique* », Le Monde, 28. Februar 2006.

<sup>5</sup> M. Volle, « *L'angoisse du petit patron face à l'embauche* », LeMonde.fr, 14. April 2006; M-B. Baudet, « *Les pistes de réflexion patronales pour lever l'insécurité juridique* », Le Monde, 28. Februar 2006; E. Serverin und J. Valentin, « *Licenciement et recours aux prud'hommes, question de mesure* » in B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *L'emploi en ruptures* », Dalloz, ISBN: 978-2-247-08570-5, S. 121-122.

<sup>6</sup> Erklärung zur allgemeinen Politik des Premierministers an die Nationalversammlung vom 8. Juni 2005.

<sup>7</sup> Cf. *Infra*, S. 69.

<sup>8</sup> Cf. *Infra*, S. 98 ff.

zung der *Rupture conventionnelle*<sup>9</sup>, und anschließend die Folgen ihrer Verletzung kurz erläutert.

Die nachstehenden Artikelbezeichnungen beziehen sich - soweit sie mit „a.F.“ gekennzeichnet sind - auf den *Code du travail* (frz. Arbeitsgesetzbuch) vor seiner Novellierung vom 1. Mai 2008. Die Kündigungsvorschriften, die in dieser Einleitung erläutert werden, blieben größtenteils unverändert.

## **B. Überblick über die gesetzlichen Kündigungsschutzvorschriften**

### **I. Vorschriften zur personen- und verhaltensbedingten Kündigung**

Arbeitgeberseitige Kündigungen bedürfen eines Kündigungsgrundes (1) und sind nur wirksam, wenn der Grund objektiv nachvollziehbar und ernst genug ist (sog. *Cause réelle et sérieuse*). Ferner muss der Arbeitgeber ein bestimmtes Verfahren einhalten, bevor er die Kündigung erklärt (2). Diese Regeln gelten – im Gegensatz zu Deutschland - für alle Arbeitgeber, ungeachtet der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Probezeit. Darüber hinaus genießen einige Arbeitnehmergruppen Sonderkündigungsschutz (3). Die Anzahl der Mitarbeiter spielt lediglich bei der Bemessung der Abfindungshöhe eine Rolle (4).

#### **1. Begründungspflicht**

Eine personen- und verhaltensbedingte Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie auf einer *cause réelle et sérieuse* (objektiv nachvollziehbar und ernsthafter Grund) beruht<sup>10</sup>. Das französische Arbeitsgesetzbuch (*Code du travail*) gibt keine Defini-

---

<sup>9</sup> Für eine ausführlichere Darstellung auf Deutsch verweisen wir auf Henssler, Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, Otto Schmidt Verlag, 1. Auflage, 2003, ISBN 978-3-504-42643-9, S. 263 ff.

<sup>10</sup> Art. L. 122-14-3 Abs. 1 des *Code du travail* a.F./ Art. L. 1232-1 des *Code du travail* n.F.

tion der *cause réelle et sérieuse*. Nach der Rechtsprechung liegt eine *cause réelle et sérieuse* vor, wenn die Kündigungsgründe tatsächlich bestehen (*exacts*), sowie präzise (*précis*) und sachlich (*objectifs*) dargelegt wurden<sup>11</sup>. Zudem müssen die Kündigungsgründe so gewichtig sein, dass dem Arbeitgeber eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist<sup>12</sup>. Eine *cause réelle et sérieuse* liegt nicht vor, wenn der Kündigungsgrund diskriminierend ist<sup>13</sup> oder sich auf die rechtmäßige Ausübung eines Grundrechts (z.B. Meinungsfreiheit, Streikrecht usw.) bezieht.

Bei personenbedingten Kündigungen ist ein Fehlverhalten bzw. eine Pflichtverletzung nicht notwendig. Der Arbeitgeber kann z.B. kündigen, wenn die Fähigkeiten des Arbeitnehmers für die Stelle nachweislich unzureichend sind<sup>14</sup>. Das Vorliegen eines Fehlverhaltens oder einer Pflichtverletzung spielt vor allem eine Rolle bei der Festlegung der Abfindung<sup>15</sup>.

Die Kündigungsgründe müssen im Kündigungsschreiben benannt sein. Aus dem Grundsatz „*la lettre de licenciement fixe les limites du litige*“ ergibt sich, dass sich der Arbeitgeber auf Gründe, die im Kündigungsschreiben nicht genannt sind, in einem Klageverfahren nicht berufen kann. Das Arbeitsgericht überprüft die Wirksamkeit der Kündigung ausschließlich anhand der in dem Kündigungsschreiben mitgeteilten Gründe<sup>16</sup>.

---

<sup>11</sup> Z.B.: Cass. soc., 14. Mai 1996, Nr. 94-45.499, Bull. civ. V Nr. 189, S. 133.

<sup>12</sup> Cass. soc., 1. Dezember 1976, Nr. 75-40.758, Bull. civ. V Nr. 632, S. 514.

<sup>13</sup> Art. L. 122-45 des *Code du travail* a.F./ Art. L. 1132-1 des *Code du travail* n.F.

<sup>14</sup> Cass. soc., 3. Oktober 2000, Nr. 98-42.522, nicht veröffentlicht.

<sup>15</sup> Cf. *Infra*, S. 41.

<sup>16</sup> Cass. soc., 9. Mai 2000 Nr. 97-45.163, Bull. civ. V 2000, Nr. 170, S. 132.

## 2. Kündigungsverfahren

Das Kündigungsverfahren erfolgt in zwei Schritten. Zunächst ist der Arbeitnehmer gemäß Art. L. 122-14 ff. *Code du travail* a.F. im Rahmen eines Kündigungsvorgesprächs (sog. *Entretien préalable*) anzuhören.

Der Arbeitnehmer ist spätestens 5 Werktage vor dem Termin per Einschreiben oder durch Aushändigung der Ladung gegen Quittung zu laden<sup>17</sup>. Die Ladung muss unmissverständlich darauf hinweisen, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber beabsichtigt ist. Zusätzlich zu Ort, Datum und Uhrzeit des Gesprächs muss die Ladung auch darauf hinweisen, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, eine betriebsangehörige Person seiner Wahl als Beistand hinzuzuziehen<sup>18</sup>. Wenn keine Arbeitnehmervertretung existiert, darf der Arbeitnehmer einen Berater (sog. *Conseiller du salarié*) hinzuziehen, der bei der Präfektur gelistet ist. In diesem Fall muss der Arbeitgeber in der Ladung die Anschrift der Behörde (Bürgermeisteramt und Arbeitsinspektion) angeben, in der die Liste der Berater zur Einsicht bereitgehalten wird<sup>19</sup>.

Art. L. 122-14 *Code du travail* a.F. sieht vor, dass der Arbeitgeber im Verlauf des Gesprächs die Gründe der beabsichtigten Entscheidung darlegt und die Erklärungen des Arbeitnehmers anhört.

Nach Abschluss des Gesprächs folgt als zweiter Schritt die Kündigungserklärung. Es besteht Schriftformerfordernis<sup>20</sup>. Das Kündigungsschreiben darf frühestens 2 Werkstage nach dem Kündigungsvorgespräch verschickt werden<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> Art. L. 122-14 Abs. 1 des *Code du travail* a.F. / Art. L. 1232-2 des *Code du travail* n.F.

<sup>18</sup> Art. L. 122-14 Abs. 2 des *Code du travail* a.F. / Art. L. 1232-4 des *Code du travail* n.F.

<sup>19</sup> Art. L. 122-14 Abs. 2 des *Code du travail* a.F. / Art. L. 1232-4 des *Code du travail* n.F.

<sup>20</sup> Art. L. 122-14-1 Abs. 1 des *Code du travail* a.F. / Art. L. 1232-6 des *Code du travail* n.F.

<sup>21</sup> Art. L. 122-14-1 Abs. 1 des *Code du travail* a.F. / Art. L. 1232-6 des *Code du travail* n.F.

### 3. Sonderkündigungsschutz (*Salariés protégés*)

Sonderkündigungsschutz aufgrund ihrer Funktion genießen z.B. *Délégués syndicaux* („Gewerkschaftsbeauftragte“), *Délégués du personnel* („Personalvertreter“), oder *Membres élus du comité d'entreprise* („Betriebsratsmitglieder“)<sup>22</sup>. Das allgemeine Kündigungsverfahren findet auch auf die Kündigung dieser Arbeitnehmer Anwendung, darf aber erst durchgeführt werden, nachdem die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat oder Personalvertreter) - soweit vorhanden - angehört wurde<sup>23</sup> und die Einwilligung des *Inspecteur du travail* (Arbeitsinspektion) eingeholt wurde<sup>24</sup>.

Sonderkündigungsschutz aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen ergibt sich für Schwangere und Mutterschutzberechtigte<sup>25</sup> sowie für Arbeitnehmer, die aufgrund eines Arbeitsunfalls (*Accident du travail*) oder einer Berufskrankheit (*Maladie professionnelle*) arbeitsunfähig sind<sup>26</sup>. Diesen Arbeitnehmern kann nur aus wichtigem Grund (*Licenciement pour faute*) gekündigt werden. Ein absolutes Kündigungsverbot gilt für den Zeitraum des Mutterschutzes (*Congé maternité*)<sup>27</sup>.

---

<sup>22</sup> Ausführliche Liste aller Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz: Cf. Art. L. 2411-1 und -2 des *Code du travail* n.F. Der Sonderkündigungsschutz besteht mehrere Monate nach Beendigung der Tätigkeiten fort: Cf. Art. L. 2411-3 ff. des *Code du travail* n.F.

<sup>23</sup> Für den *Délégué du personnel*, siehe z.B. Art. L. 425-1 Abs. 1 des *Code du travail* a.F. / Art. L. 2421-3. des *Code du travail* n.F.

<sup>24</sup> Für einen *Délégué du personnel*: Art. L. 425-1 Abs. 2 des *Code du travail* a.F./ Art. L. 2411-5 des *Code du travail* n.F.

<sup>25</sup> Art. L. 122-25-2 und L. 122-27 des *Code du travail* a.F. Dieser Schutz besteht gemäß Art. L. 122- 25-2 Abs. 1 des *Code du travail* a.F. (Art. L. 1225-4 des *Code du travail* n.F.) auch für die 4 Wochen, die dem Ablauf des Mutterschutzes folgen.

<sup>26</sup> Art. L. 122-32-2 *Code du travail* a.F./ Art. L. 1226-9 und L. 1226-13 *Code du travail* n.F.

<sup>27</sup> Art. L. 122-26 des *Code du travail* a.F. / Art. L. 1225-17 des *Code du travail* n.F. ff. Der *Congé maternité* dauert i.d.R. 16 Wochen (6 Wochen vor der Geburt und 10 Wochen nach der Geburt), kann aber unter Umständen bis zu 50 Wochen dauern. Für eine tabellarische Übersicht : Memento Pratique Francis Lefebvre, *Droit du travail et de la sécurité sociale 2007*, ISBN 978-2-85115-692-1, Rz. 6160.

#### 4. Gesetzliche Abfindung bei rechtmäßigen Kündigungen

Vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsmarktes<sup>28</sup> entstand ein Anspruch auf gesetzliche Kündigungsentschädigung (*Indemnité de licenciement*) gemäß Art. L. 122-9 *Code du travail* a.F. erst nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit. Diese Kündigungsentschädigung belief sich auf ein Zehntel des durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr zzgl. eines Fünftel des durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr ab dem 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Hinzu kommen gegebenenfalls Annahmeverzugslohn (*Indemnité de préavis*) gemäß Art. L. 122-8 *Code du travail* a.F. bei Freistellung<sup>29</sup> sowie Urlaubsabgeltung (*Indemnité de congés-payés*) gemäß Art. L. 223-14 *Code du travail* a.F.

Bei Kündigungen von Arbeitnehmern, die mindestens 50 Jahre alt waren, war vom Arbeitgeber ferner eine - nunmehr abgeschaffte - Abgabe (sog. *Contribution Delalande*)<sup>30</sup> zu entrichten. Es handelte sich um eine 1987 zur Finanzierung der Arbeitslosenversicherung erschaffene Abgabe in Höhe von 1 bis 12 Monatsgehältern, je nach Alter des Arbeitnehmers und Größe des Unternehmens<sup>31</sup>. Hierdurch sollten Unternehmen davon abgebracht werden, älteren Mitarbeitern zu kündigen.

Arbeitnehmern, denen aus verhaltensbedingten Gründen (*Licenciement pour faute*) gekündigt wurde, haben keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Wenn die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers darüber hinaus mit Schädigungsabsicht erfolgte (*Licenciement pour faute lourde*) entfällt ferner eine Urlaubsabgeltung. In beiden Fällen entfiel die *Contribution Delalande*.

<sup>28</sup> Gesetz Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008 *portant modernisation du marché du travail*, JORF Nr. 0148 vom 26. Juni 2008, S. 10224, Nr. 2.

<sup>29</sup> Art. L.122-6 und L. 122- 8 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1234-1 und L. 1234- 5 *Code du travail* n.F.

<sup>30</sup> In der Praxis verursachte die *Contribution Delalande* genau das Gegenteil. Arbeitnehmern wurde häufig kurz vor ihrem 50. Geburtstag gekündigt. Die *Contribution Delalande* wurde durch das Gesetz Nr. 2006-1770 vom 30. Dezember 2006 (JORF Nr. 303 vom 31. Dezember 2006, S. 20210) zum 1. Januar 2008 abgeschafft.

<sup>31</sup> Art. L. 321-13 i.V.m. Art. L. 351-21 *Code du travail* a.F. (bis zum 1. Januar 2008 geltende Fassung).

## II. Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung

Zusätzlich zu den allgemeinen Verfahrensvorschriften richten sich betriebsbedingte Kündigungen nach Art. L. 321-1 ff. des *Code du travail* a.F.<sup>32</sup> Weitere Anforderungen können sich aus Tarifverträgen ergeben.

### 1. Betriebsbedingter Grund (*motif économique*)

Eine betriebsbedingte Kündigung ist zulässig, soweit sie auf einem objektiv nachvollziehbaren und ernsthaften Grund beruht. Dieser liegt gemäß Art. L. 321-1 des *Code du travail* a.F.<sup>33</sup> nur vor, wenn:

- der Kündigungsgrund nicht in der Person des Arbeitnehmers liegt, und
- die Kündigung aufgrund einer Abschaffung oder Umwandlung der Arbeitsstelle oder einer wesentlichen Änderung des Arbeitsvertrages erteilt wurde, die durch wirtschaftliche Schwierigkeiten oder technologischen Wandel zu rechtfertigen war. Wirtschaftliche Schwierigkeiten können betriebsbedingte Kündigungen nur rechtfertigen, wenn sie schwerwiegend genug sind<sup>34</sup>. Kündigungen, die aufgrund einer Umstrukturierung erklärt werden, sind nur zulässig, wenn die Umstrukturierung zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens (*conserver la compétitivité de l'entreprise*) notwendig war, nicht aber zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit (*améliorer la compétitivité de l'entreprise*)<sup>35</sup>.

Die Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen gemäß Art. L. 321-1 des *Code du travail* a.F. darf nur erfolgen<sup>36</sup>, wenn alle zumutbaren Schulungs- und Anpas-

<sup>32</sup> Art. L. 1233-1 ff. des *Code du travail* n.F.

<sup>33</sup> Art. L. 1233-3 des *Code du travail* n.F.

<sup>34</sup> Cass. soc., 22. Februar 1994, Nr. 92-41.891, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 6. Juli 1999, Nr. 97-41.036, Bull. civ. V 1999, Nr. 327, S. 238.

<sup>35</sup> Cass. soc., 5. April 1995, Nr. 93-42.690, Bull. civ. V 1995, Nr. 123, S. 89.

<sup>36</sup> Cass. soc., 8. April 1992, Nr. 89-41.548, Bull. civ. V 1992 Nr. 258, S. 158.

sungsbemühungen unternommen wurden und wenn im Unternehmen oder gegebenenfalls innerhalb des Konzerns<sup>37</sup> keine Umsetzung des Betroffenen in ein gleichwertiges Beschäftigungsverhältnis oder in Ermangelung dessen und vorbehaltlich der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitnehmers in eine geringere Arbeitsplatzkategorie nicht erfolgen kann.

## 2. Betriebsbedingtes Kündigungsverfahren

### a. Anhörung

Das betriebsbedingte Kündigungsverfahren beginnt i.d.R. mit einer Anhörung des Betriebsrates oder der Personalvertretung. Die anwendbaren Vorschriften hängen davon ab, wie viele Kündigungen beabsichtigt sind.

#### aa. *Licenciement économique individuel* („Individuelle betriebsbedingte Kündigung“)

Wenn der Arbeitgeber nur eine Kündigung beabsichtigt (*Licenciement individuel*), ist eine Anhörung des Betriebsrats, soweit vorhanden, erforderlich<sup>38</sup>.

#### bb. *Petit licenciement collectif* („Kleine Massentlassung“)

Wenn 2 bis 9 Kündigungen innerhalb von 30 Tagen beabsichtigt sind (sog. *Petit licenciement collectif*, „Kleine Massentlassung“), ist der Arbeitgeber verpflichtet, gemäß Art. L. 321-2 Abs. 1 1° a) *Code du travail* a.F.<sup>39</sup> den Betriebsrat oder

<sup>37</sup> Cass. soc., 5. April 1995, Nr. 93-42.960, Bull. civ. V 1995 Nr 123, S. 89.

<sup>38</sup> Art. L. 432-1 Abs. 1 und 2 *Code du travail* a.F. / Art. L. 2323-6 und L. 2323-15 *Code du travail* n.F. Strittig: Lamy social, Rz. 1603, Lamy Verlag 2006, ISBN 2-7212-1125-0; Mémento Pratique Francis Lefebvre Social 2007, Rz. 5738, ISBN 978-2-85115-692-1.

<sup>39</sup> Art. L. 1233-8 ff. *Code du travail* n.F.

den *Représentant du personnel* (Arbeitnehmervertreter) -soweit vorhanden- anzuhören. Für die Anhörung gelten die Vorschriften der Art. L. 422-1 Abs. 3 ff.<sup>40</sup> (für Arbeitnehmervertreter) oder L. 432-1 *Code du travail* a.F.<sup>41</sup> (für Betriebsrat). Nach Ablauf des jeweiligen Anhörungsverfahrens nimmt der Betriebsrat oder die Personalvertretung Stellung zu dem Vorhaben des Arbeitgebers. Diese Stellungnahme ist für den Arbeitgeber bei seiner Entscheidung nicht bindend.

Die ordnungsgemäße Durchführung des Anhörungsverfahrens ist – anders als im deutschen Recht (§ 102 BetrVG) – keine Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung. Betriebsrat oder Arbeitnehmervertreter können sie jedoch vor den Kündigungen z.B. im Wege einer einstweiligen Verfügung gerichtlich durchsetzen<sup>42</sup>. Nach den Kündigungen führen die Verletzung von Anhörungsvorschriften lediglich zu Entschädigungsansprüchen, deren Höhe durch das Arbeitsgericht festgesetzt wird<sup>43</sup>.

Die Missachtung von Anhörungsvorschriften kann für den Arbeitgeber ferner strafrechtlich relevant sein. Eine „Behinderung des Vertretungsorgans“ (*Délit d’entrave*) durch Verletzung der Anhörungspflicht ist gemäß Art. L. 483-1 *Code du travail* a.F. mit einer Strafe von bis zu einem Jahr Haft und/oder 3.750,00 € Bußgeld belegt<sup>44</sup>.

---

<sup>40</sup> Art. L. 2313-7 *Code du travail* n.F.

<sup>41</sup> Art, L. 2323- 15 *Code du travail* n.F.

<sup>42</sup> Cass. soc., 18. November 1998, Nr. 96-22.343, Bull. civ. V 1998 Nr. 501, S. 373. Das Kündigungsverfahren und die Kündigungen sind im Ausnahmefall nichtig, wenn der Arbeitgeber trotz einer gerichtlichen Anforderung, das Anhörungsverfahren ordentlich durchzuführen, die Kündigungen ausspricht. Cass. soc., 14. Januar 2003, Nr. 01-10.239, Bull. civ. V 2003 Nr. 5, S. 5.

<sup>43</sup> Art. L. 122-14-4 *in fine Code du travail* a.F. /L. 1235-12 *Code du travail* n.F.

<sup>44</sup> Art. L. 2328-1 *Code du travail* n.F.

**cc. *Grand licenciement collectif* („Große Massenentlassung“)**

Ein *Grand licenciement collectif* liegt vor, wenn 10 oder mehr als 10 Kündigungen innerhalb von 30 Tagen beabsichtigt sind<sup>45</sup>. Darüber hinaus finden die Anhörungsvorschriften zum *Grand licenciement collectif* auch unterhalb der Schwelle von 10 Entlassungen Anwendung, wenn Arbeitgeber mit mindestens 50 Mitarbeitern:

- innerhalb von drei aufeinander folgenden Monaten insgesamt mehr als zehn Arbeitsverhältnisse aus wirtschaftlichen Gründen beenden, oder
- innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt mehr als achtzehn Personen aus wirtschaftlichen Gründen entlassen haben, ohne einen Sozialplan (*Plan de sauvegarde de l'emploi*) vorzulegen.

Jede weitere beabsichtigte Entlassung bzw. Aufhebung aus wirtschaftlichen Gründen während der folgenden drei Monate unterliegt ebenfalls den Vorschriften des *Grand licenciement collectif*<sup>46</sup>.

Die Anhörung der Arbeitnehmervertreter oder Betriebsrat<sup>47</sup> ist aufwändiger als die Anhörung im Rahmen eines *Petit licenciement collectif*. Das Gesetz sieht vor, dass für jede der beiden Anhörungen mindestens zwei Sitzungen (*Réunions*) abgehalten werden müssen<sup>48</sup>. Die zweite Sitzung hat spätestens 14 Tage nach der ersten Sitzung zu erfolgen<sup>49</sup>. Der Betriebsrat hat das Recht, auf Kosten des Ar-

<sup>45</sup> Art. L. 321-2 Abs. 1 2° / Art. L. 1233-28 des *Code du travail*.

<sup>46</sup> Art. L. 321-2 Abs. 4 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1233-26 *Code du travail* n.F. und Art. L. 321-2 Abs. 5 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1233-27 *Code du travail* n.F.

<sup>47</sup> Betriebsrat : Art. L. 321-2 Abs. 1 2° a) i.V.m. Art. L. 321-3 Abs. 2 und L. 432-1 Abs. 2 und *Code du travail* a.F. (Art. L. 1233-8 ff. i.V.m. Art. L. 2323-6 ff. *Code du travail* n.F.); Arbeitnehmervertreter : Art. L. 321-2 Abs. 1 2° a) i.V.m. Art. L. 321-3 Abs. 1 und L. 422-1 Abs. 4 *Code du travail* a.F. (Art. L. 1233-8 ff. i.V.m. Art. L. 2313-7 *Code du travail* n.F.).

<sup>48</sup> Art. L. 321-3 Abs. 4 und 5 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1233-29 und Art. L. 1233-30 *Code du travail* n.F.

<sup>49</sup> Art. L. 321-3 Abs. 4 und 5 *Code du travail* a.F./ Art. L. 1233-29 und Art. L. 1233-30 *Code du travail* n.F. In Einzelfällen sind längere Fristen vorgesehen, je nach Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer: Art. L. 321-3 Abs. 5 *Code du travail*.

beitgebers einen Steuerberater hinzuzuziehen<sup>50</sup>. Hierdurch kann eine dritte Sitzung notwendig werden.

Weitere Anhörungspflichten können sich ergeben, wenn der Arbeitgeber zur Erstellung eines Sozialplans (*Plan de sauvegarde de l'emploi*) verpflichtet ist<sup>51</sup>.

Wie bei einem *Petit licenciement économique* führt die Verletzung der Anhörungsvorschriften nicht zur Unwirksamkeit der Kündigungen, sondern berechtigt die Arbeitnehmer zu einer Entschädigung. Ferner kann die Verletzung der Anhörungsvorschriften für den Arbeitgeber strafrechtlich relevant sein. Art. L. 321-11 *Code du travail* a.F sieht für jeden einzelnen Verstoß eine Geldstrafe von bis zu 3.750,00 € vor<sup>52</sup>.

## b. Sozialauswahl

Schon bei nur einer einzelnen betriebsbedingten Kündigung ist der Arbeitgeber gemäß Art. L. 321-1-1 des *Code du travail* a.F.<sup>53</sup> verpflichtet, eine Sozialauswahl durchführen. Dies ist nur dann nicht erforderlich, wenn alle Arbeitsplätze einer Kategorie abgeschafft werden<sup>54</sup>.

Welche Kriterien dabei zu berücksichtigen sind, kann sich entweder aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. Wenn weder ein Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung vorhanden ist, können die Auswahlkriterien einseitig durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung des Art. L. 321-1-1 des *Code du travail*<sup>55</sup> festgelegt werden. Art. L. 321-1-1 nennt als Kriterien: *Charges de famille* („Familienpflichten“), *Ancienneté* („Betriebszugehörigkeit“), Behinderung, Alter, *Qualités professionnelles* („berufliche Fähigkeiten“). Der Arbeitgeber

<sup>50</sup> Art. L. 321-7-1 *Code du travail* a.F./ Art. L. 1233-34 *Code du travail* n.F.

<sup>51</sup> Art. L. 321-4-1 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1233-61 *Code du travail* n.F.

<sup>52</sup> Art. L. 1238-2 *Code du travail* n.F.

<sup>53</sup> Art. L. 1233-5 *Code du travail* n.F.

<sup>54</sup> Cass. soc., 22. Januar 1992, Nr. 89-44.361, nicht veröffentlicht.

<sup>55</sup> Art. L. 1233-5 *Code du travail* n.F.

darf bei der Sozialauswahl weitere Kriterien heranziehen, soweit er die vorgeannten Kriterien des Art. L. 321-1-1 angemessen berücksichtigt. Innerhalb dieses Rahmens steht es dem Arbeitgeber auch frei, eine Gewichtung dieser Kriterien festzulegen, soweit dies nicht zur Diskriminierung von bestimmten Mitarbeitern führt<sup>56</sup>.

Eine fehlerhafte Sozialauswahl führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung (*Licenciement sans cause réelle et sérieuse*)<sup>57</sup>. Der gekündigte Arbeitnehmer kann jedoch eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes verlangen, deren Höhe durch das Arbeitsgericht festgesetzt wird<sup>58</sup>.

### c. Sozialplan

Wenn der Arbeitgeber mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt und mindestens 10 Kündigungen beabsichtigt, ist er gemäß Art. L. 321-4-1 Abs. 1 *Code du travail* a.F. verpflichtet, einen Sozialplan zu erstellen und durchzuführen<sup>59</sup>. Zweck des Sozialplans ist es, Kündigungen zu vermeiden und, wenn diese nicht vermieden werden können, eine anderweitige Beschäftigung der gekündigten Arbeitnehmer zu fördern.

Der Inhalt des Sozialplans muss so ausführlich wie möglich sein<sup>60</sup> und im Verhältnis zu den finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers stehen. Als Mindestregelung muss der Sozialplan gemäß Art. L. 321-4-1 des *Code du travail* a.F.<sup>61</sup> vorsehen:

- *Mesures de reclassement interne* („interne Maßnahmen für anderweitige Beschäftigung“). Hierbei handelt es sich um Maßnahmen zur Vermeidung

<sup>56</sup> Cass.soc., 8. April 1992, Nr. 90-41.276, Bull. civ. V Nr. 256, S. 157.

<sup>57</sup> Cass. soc., 20. Januar 1998, Nr. 96-40.930, Bull. civ. V Nr. 20, S. 16.

<sup>58</sup> Cass. soc., 6. Oktober 2004, Nr. 02-44.150, nicht veröffentlicht.

<sup>59</sup> Art. L. 321-4-1 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1233-61 *Code du travail* n.F.

<sup>60</sup> Cass. soc., 30. September 1997, Nr. 94-45.385, Bull. civ. V Nr. 298, S. 217.

<sup>61</sup> Art. L. 1233-62 *Code du travail* n.F.

der Kündigung, z.B. das Angebot einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit im Konzern, Reduzierung der Arbeitszeit usw.<sup>62</sup>.

- *Mesures de reclassement externe* („externe Maßnahmen für anderweitige Beschäftigung“)<sup>63</sup>. Hierbei handelt es sich um Maßnahmen, die dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses helfen sollen, eine neue Beschäftigung zu finden (z.B. Unterstützung von Strukturmaßnahmen für die Arbeitsmarktregion).
- Fortbildungs-, Umschulungsmaßnahmen und Begleitmaßnahmen zur Existenzgründung.

Die Kündigung ist nichtig<sup>64</sup>, wenn der Arbeitgeber keinen Sozialplan durchgeführt hat oder die Maßnahmen des Sozialplanes ungenügend waren<sup>65</sup>.

#### **d. Vorgespräche und Kündigung**

Ist die Sozialauswahl gemäß Art. L. 321-1-1 vorgenommen worden und steht damit fest, welchen Arbeitnehmern gekündigt werden soll, sind die Betroffenen zu einem Kündigungsvorgespräch per Einschreibebrief zu laden. Dies galt bzw. gilt nicht, sofern ein Betriebsrat oder ein Personalvertreter existiert (*Grand licenciement collectif*, Art. L. 122-14 *in fine Code du travail* a.F.<sup>66</sup>). Zwischen Erhalt der Ladung und dem Gespräch müssen gemäß Art. L. 122-14 des *Code du travail* a.F. mindestens fünf Werktage liegen.

Während des Gesprächs hat der Arbeitgeber den Kündigungsgrund und die Begleitmaßnahmen (*Congé de conversion*, CRP usw.) zu erläutern.

---

<sup>62</sup> Cass. soc., 25. November 1997, Nr. 96-11.101, Bull. civ. V Nr. 402, S. 288; Cass. soc., 11. Oktober 2006, Nr. 04-47.950, Bull. civ. V 2006 Nr. 304, S. 289.

<sup>63</sup> Cass. soc., 12. November 1997, Nr. 95-16.947, Bull. civ. V 1997 Nr. 368, S. 265; Cass. soc., 18. November 1998, Nr. 96-22.343, Bull. civ. V 1998 Nr. 501, S. 373.

<sup>64</sup> Cf. *Infra*, S. 55 ff.

<sup>65</sup> Cass. soc., 13. Februar 1997, Nr. 96-41.874 und 96-41.875, Bull. civ. V 1997 Nr. 64, S. 45; Cass. soc., 14. Januar 2003, Nr. 01-10.239, Bull. civ. V 2003 Nr. 5, S. 5.

<sup>66</sup> Art. L. 1233-11 und L. 1233-38 *Code du travail* n.F.

Wenn es sich um einen *Licenciement économique individuel* oder *Petit licenciement collectif* handelt (Art. L. 122-14-1 Abs. 3 des *Code du travail* a.F.<sup>67</sup>) darf die Kündigung frühestens sieben Werktage nach dem Vorgespräch erklärt werden.

Handelt es sich dagegen um einen *Grand licenciement collectif* darf die Kündigung frühestens 30 Werktage nach der Meldung des Kündigungsvorhabens<sup>68</sup> bei der Arbeitsaufsichtsbehörde (Art. L.122-14-1 Abs. 4 i.V.m. Art. L. 321-6 des *Code du travail* a.F.<sup>69</sup>) erklärt werden. Sind mehr als 100 bzw. 250 Arbeitnehmer von dem Kündigungsvorhaben betroffen, beträgt diese Frist 45 bzw. 60 Tage.

#### e. Die Pflicht, Begleitmaßnahmen anzubieten

Auch wenn der Arbeitgeber nicht zur Erstellung eines Sozialplans verpflichtet ist, muss er - je nach Betriebsgröße und Anzahl der von dem Kündigungsvorhaben betroffenen Arbeitnehmer - Begleitmaßnahmen anbieten. Begleitmaßnahmen sollen die Neuvermittlung des Arbeitnehmers am Arbeitsmarkt erleichtern.

Es handelt sich i.d.R. um einen Vertrag zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmern und der Agentur für Arbeit (*Association nationale pour l'emploi*, abgekürzt ANPE). Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt und nimmt z.B. an Workshops zur Optimierung der Arbeitssuche, Seminaren für eine neue berufliche Orientierung oder Fortbildungsstudiengängen teil. Der Arbeitgeber trägt zur Finanzierung diesen Begleit- und Fortbildungsmaßnahmen bei.

Einige dieser Vereinbarungen, die zwischen 2000 bis zu Einführung der *Rupture conventionnelle* Anwendung fanden, sind:

---

<sup>67</sup> Art. L. 1233-15 Abs. 2 *Code du travail* n.F.

<sup>68</sup> Cf. *Infra*, S. 51.

<sup>69</sup> Art. L. 1233-39 *Code du travail* n.F.

- Die sog. *Convention de conversion* („Umschulungsvereinbarung“) gemäß Art. L. 321-5 ff. *Code du travail* a.F.<sup>70</sup>, die zwischen 1986 und 2001 anwendbar war;
- Der sog. *Congé mobilité* („Freistellung zur Förderung der Mobilität“) gemäß Art. L. 320-2-1 *Code du travail* a.F.<sup>71</sup>;
- Die sog. *Convention Pré-pare*<sup>72</sup>
- Der sog. *Congé de reclassement*<sup>73</sup>
- Die sog. *Convention de reclassement personnalisé*, („Vereinbarung zur individualisierten Wiedereingliederung“) gemäß Art. L. 321-4-2 des *Code du travail* a.F.<sup>74</sup>;
- Der sog. *Contrat de transition professionnelle* („Vertrag zum beruflichen Übergang“) <sup>75</sup>.

---

<sup>70</sup> Gesetz Nr. 86-1320 vom 30. Dezember 1986, JORF vom 31. Dezember 1986 S. 15885, aufgehoben durch der Verordnung Nr. 2004-602 vom 24. Juni 2004, JORF Nr. 147 vom 26. Juni 2004, Nr. 8.

<sup>71</sup> Gesetz Nr. 2006-1770 vom 30. Dezember 2006, JORF Nr. 303 vom 31. Dezember 2006 S. 20210, Nr. 1.

<sup>72</sup> Gesetz Nr. 2002-73 vom 17. Januar 2002, JORF vom 18. Januar 2002 S. 1008, Nr. 1; Abgeschafft durch das Gesetz Nr. 2005-32 vom 18. Januar 2005, JORF Nr. 15 vom 19. Januar 2005, S. 864. Art. L. 321-4-2 Nr. 1 *Code du travail* a.F. in der vom 18. Januar 2002 bis 19. Januar 2005 geltenden Fassung. Die Arbeitnehmer, denen betriebsbedingt gekündigt werden sollte bzw. deren Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen aufgehoben werden sollte, hatten einen Anspruch auf Begleitmaßnahmen, die im Rahmen des *Pré-pare* Vertrages angeboten wurden, wenn die betroffenen Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern beschäftigt waren und mindestens 4 Monate Betriebszugehörigkeit auswiesen. Wenn der Arbeitnehmer sich mit der Teilnahme an dem *Pré-Pare* Programm einverstanden erklärte, wurden die Maßnahmen, die durch das Arbeitsamt angeboten wurden, während der Kündigungsfrist in Anspruch genommen.

<sup>73</sup> Gesetz Nr. 2002-73 vom 17. Januar 2002, JORF vom 18. Januar 2002 S. 1008, Nr. 1. Art. L. 321-4-3 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1233-71 *Code du travail* n.F. Der *congé de reclassement* musste dem betroffenen Arbeitnehmer angeboten werden, wenn in Unternehmen mehr als 1.000 Mitarbeitern beschäftigt waren. Arbeitnehmer, die an diesem Programm teilnahmen, konnten bis zu 9 Monate freigestellt werden, um sich weiterzubilden und eine neue Stelle zu suchen.

<sup>74</sup> Gesetz Nr. 2005-32 vom 18. Januar. 2005, JORF 19. Januar 2005, S. 864. Abgeschafft durch das Gesetz Nr. 2011-893 vom 28. Juli 2011 (Art. 44), JORF Nr. 0174 vom 29. Juli 2011, S. 12914.

Ein Teil dieser Maßnahmen wird im nächsten Kapitel näher erläutert<sup>76</sup>.

#### **f. Benachrichtigung der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde**

Kündigungen müssen vom Arbeitgeber gemäß Art. L. 321-2 Abs.11, b) *Code du travail* a.F.<sup>77</sup> bei der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde (bis 2010: die *Direction départementale du travail et de la formation professionnelle*, abk. DDTEFP, seit dem 1. Juli 2010: die *Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*, abk. DIRECCTE), angezeigt werden<sup>78</sup>. Die Verletzung dieser Pflicht oder die Einreichung unvollständiger Unterlagen kann gemäß Art. R. 362-1-1 Abs. 2 *Code du travail* a.F. mit einer Geldbuße in Höhe von bis zu 750,00 € pro Arbeitnehmer bestraft werden<sup>79</sup>.

Im Fall eines *Grand licenciement collectif* erfolgt die Anzeige, im Gegensatz zu dem *Petit licenciement collectif*, nicht nach der Kündigung, sondern bereits im Laufe des Anhörungsverfahrens (Art. L. 321-2 Abs. 1 2°b) i.V.m. Art. L. 321-7 *Code du travail* a.F.)<sup>80</sup>. Gemäß Art. L. 321-7 Abs. 4 ff. *Code du travail* a.F. überprüft die Arbeitsaufsichtsbehörde, ob die Arbeitnehmervertretung ordnungsgemäß angehört wurde. Die Aufsichtsbehörde ist auch befugt, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Verbesserung des Sozialplans zu unterbreiten. Die Verletzung der Benachrichtigungspflicht kann mit einer Geldstrafe in Höhe von bis zu 3.750,00 €

---

<sup>75</sup> Art. 32 des Gesetzes Nr. 2006-339 vom 23. März 2006, JORF Nr. 71 vom 24. März 2006, S. 4433 und Verordnung Nr. 2006-433 vom 13. April 2006, JORF Nr. 89 vom 14. April 2006, S. 5600; geändert durch das Haushaltgesetz Nr. 2008-1425 vom 27. Dezember 2008, JORF Nr. 0302 vom 28. Dezember 2008, S. 20224 und durch das Gesetz Nr. 2009-1437 vom 24. November 2009, JORF Nr. 0273 vom 25. November 2009, S. 20206; Abgeschafft durch das Gesetz Nr. 2011-893 vom 28. Juli 2011 (Art. 44), JORF Nr. 0174 vom 29. Juli 2011, S. 12914.

<sup>76</sup> Cf. *Infra*, S. 87.

<sup>77</sup> Art. L. 1233-19 *Code du travail* n.F.

<sup>78</sup> Cf. Fn. Nr. 162.

<sup>79</sup> Art. R. 1238-2 *Code du travail* n.F.

<sup>80</sup> Art. L. 1233-46 *Code du travail* n.F.

pro Arbeitnehmer (Art. L. 321-11 Abs. 1 2° *Code du travail* a.F.<sup>81</sup>) geahndet werden.

### g. Wiedereinstellung

Art. L. 321-14 *Code du travail* a.F. gewährt dem gekündigten Arbeitnehmer für die Dauer von einem Jahr ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Vorrecht auf Wiedereinstellung (*Priorité de réembauchage*). Hierüber muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben informieren<sup>82</sup>.

### 3. Kosten einer betriebsbedingten Kündigung

Die gesetzliche Regelabfindung war früher höher als die Regelabfindung, die im Rahmen einer personen- oder leistungsbedingten Kündigung auszuzahlen war. Sie betrug gemäß Art. R. 122-2 Abs. 2 *Code du travail* a.F. zwei Zehntel des durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr zzgl. zwei Fünfzehntel des durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr ab dem 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit<sup>83</sup>.

Für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Kündigung mindestens 50 Jahre alt waren, musste der Arbeitgeber zusätzlich eine *Contribution Delalande* entrichten<sup>84</sup>.

Die Kosten, die mit einer regelmäßigen betriebsbedingten Kündigung verbunden sind, können stark variieren. Besonders kostspielig sind *Grand licenciement collectifs*, wenn der Arbeitgeber zur Durchführung eines Sozialplanes verpflichtet

---

<sup>81</sup> Art. L. 1238-4 *Code du travail* n.F.

<sup>82</sup> Art. L. 321-14 und L. 122-14-2 Abs. 3 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1233-45 und L. 1233-16 Abs. 2 *Code du travail* n.F.

<sup>83</sup> Die gesetzliche Regelabfindung wurde 2008 vereinheitlicht. Gesetz Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008 *portant modernisation du marché du travail*, JORF Nr. 0148 vom 26. Juni 2008, S. 10224, Nr. 2.

<sup>84</sup> Cf. *Supra*, S. 39.

ist<sup>85</sup>. Insbesondere die sog. *Mesures de reclassement* treiben i.d.R. die Kosten in die Höhe.

### **C. Folgen einer Verletzung der Kündigungsschutzvorschriften**

Die Folgen bzw. die Kosten, die im Rahmen der Kündigung durch den Arbeitgeber zu tragen sind, hängen davon ab, ob (I) der Arbeitgeber eine Verfahrensvorschrift verletzt hat (*Licenciement irrégulier*) oder (II) die Kündigungsgründe ungerechtfertigt (*Licenciement sans cause réelle et sérieuse*) oder (III) nichtig (*nul*) sind.

#### **I. Kosten im Fall eines *Licenciement irrégulier* (rechtswidrige Kündigung)**

Hat der Arbeitgeber bestimmte Verfahrensvorschriften verletzt, ist die Kündigung i.d.R. (*irrégulier*) rechtswidrig. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf eine Entschädigung, deren Höhe von der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb und der Länge der Betriebszugehörigkeit des Betroffenen abhängt.

In Betrieben mit mindestens 11 Arbeitnehmern hat ein Arbeitnehmer ab einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von höchstens einem Bruttomonatsgehalt<sup>86</sup>, wenn der Arbeitgeber die Vorschriften zum Kündigungsverfahren nicht eingehalten hat (z.B. kein Vorgespräch, Fristen vor oder nach dem Vorgespräch nicht eingehalten hat usw.). Diese Entschädigung entfällt, wenn die Kündigung zusätzlich als *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* anzusehen ist<sup>87</sup>.

In Betrieben mit weniger als 11 Arbeitnehmern oder bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 2 Jahren, ist die Höhe der Entschädigung nicht gesetzlich

<sup>85</sup> J. Barthélémy, « *Stratégie sociale de l'entreprise confrontée à la crise* », Les Cahiers du DRH, 2009, Nr. 156.

<sup>86</sup> Art. L. 122-14-4 Abs. 1 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1235-2 *Code du travail* n.F.

<sup>87</sup> Cass. soc., 25. Mai 1976, Nr. 75-40.337, Bull. civ. V Nr. 312, S. 256.

vorgegeben. Stattdessen sieht Art. L. 122-14-5 Abs. 2 *Code du travail* a.F.<sup>88</sup> vor, dass dem Arbeitnehmer eine Entschädigung (*Indemnité licenciement irrégulier*) zu zahlen ist, deren Höhe sich nach dem Umfang des erlittenen Schadens richtet<sup>89</sup>. Die Entschädigungen im Falle einer *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* und im Falle einer Nichteinhaltung der Vorschriften zum Kündigungsverfahren können kumuliert werden<sup>90</sup>.

Wurde die Pflicht, den Arbeitnehmer über sein Recht auf Hinzuziehung eines externen Beistandes zu belehren (Art. L.122-14 Abs. 2 und 3 *Code du travail* a.F.) verletzt, hat der Arbeitnehmer gemäß Art. L. 122-14- 4 Abs. 1 *Code du travail* a.F.<sup>91</sup> einen Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von bis zu einem Bruttomonatsgehalt. Dies gilt gemäß Art. L. 122-14-5 Abs. 1 *Code du travail* a.F.<sup>92</sup> auch, wenn in dem Betrieb weniger als 11 Arbeitnehmer beschäftigt sind oder der Arbeitnehmer noch keine 2-jährige Betriebszugehörigkeit vorweisen kann<sup>93</sup>.

## II. Kosten im Fall eines *Licenciement sans cause réelle et sérieuse*

Die Folgen bzw. Kosten einer *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* sind deutlich höher als die Kündigungskosten, die mit einer rechtmäßigen Kündigung verbunden sind. Anders als im deutschen Arbeitsrecht hat jedoch der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Das Gericht hat lediglich die Möglichkeit gemäß Art. L. 122-14-4 *Code du travail* a.F.<sup>94</sup>, die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers vorzuschlagen. Die Annahme dieses Vorschlages ist hingegen für die Parteien freiwillig.

<sup>88</sup> Art. L. 1235-5 *Code du travail* n.F.

<sup>89</sup> Cass. soc., 29. Juni 1999, Nr. 97-42.208, Bull. civ. Nr. 310, S. 224; Cass. soc., 11. März 1998, Nr. 96-41.350, Bull. civ. V Nr. 136, S. 101.

<sup>90</sup> Cass. soc., 28. Januar 1998, Nr. 95-43.914, Bull. civ. V, Nr. 44, S. 33.

<sup>91</sup> Art. L. 1235-5 *Code du travail* n.F.

<sup>92</sup> Art. L. 1235-5 in fine *Code du travail* n.F.

<sup>93</sup> Cass. soc., 5. Februar 2003, Nr. 01-01.672, Bull. civ. V, Nr. 41, S. 37.

<sup>94</sup> Art. L. 1235- 3 Abs. 1 *Code du travail* n.F.

Die Festlegung der Entschädigung (sog. *Indemnité de licenciement abusif*) hängt ebenfalls von der Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit ab. Die Entschädigung entfällt, wenn die Parteien sich auf eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses einigen.

Beschäftigt der Arbeitgeber mindestens 11 Arbeitnehmer und war der Arbeitnehmer mindestens seit 2 Jahren betriebszugehörig, hat er einen Anspruch gemäß Art. L. 122-14- 4 Abs. 1 *Code du travail* a.F.<sup>95</sup> auf eine Entschädigung in Höhe von mindestens sechs Bruttomonatsgehältern<sup>96</sup>. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die gesetzliche Regelabfindung gemäß Art. L. 122-9 des *Code du travail* a.F.<sup>97</sup>. Gemäß Art. L. 122-14-4 Abs. 3<sup>98</sup> kann das Gericht nach freiem Ermessen den Arbeitgeber verpflichten, vom Arbeitnehmer bezogenes Arbeitslosengeld für bis zu 6 Monate der zuständigen Stelle zurückzuerstatten.

Anders verhält es sich bei Arbeitgebern mit weniger als 11 Arbeitnehmern bzw. bei Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 2 Jahren. Hier richtet sich der Entschädigungsanspruch gemäß Art. L. 122-14-5 *Code du travail* a.F.<sup>99</sup> nach dem Umfang des erlittenen Schadens wobei die Regelabfindung ebenfalls hinzuzurechnen ist. Eine Erstattung des vom Arbeitnehmer bezogenen Arbeitslosengeldes sieht Art. L. 122-14-5 nur dann vor<sup>100</sup>, wenn der Arbeitnehmer über sein Recht auf Hinzuziehung eines externen Beistandes nicht belehrt wurde.

### III. Kosten im Fall eines *Licenciement nul* (nichtige Kündigung)

In einigen Fällen sieht das Gesetz bzw. die Rechtsprechung ausdrücklich die Nichtigkeit der Kündigung vor. Das ist z.B. der Fall:

---

<sup>95</sup> Art. L. 1235- 3 Abs. 2 *Code du travail* n.F.

<sup>96</sup> Cass. soc., 5. Februar 2003, Nr. 01-01.672, Bull. civ. V, Nr. 41.

<sup>97</sup> Art. L. 1234-9 *Code du travail* n.F.

<sup>98</sup> Art. L. 1235-4 *Code du travail* n.F.

<sup>99</sup> Art. L. 1235- 5 Abs. 2 *Code du travail* n.F.

<sup>100</sup> Cass. soc. 26. Juni 2001, Nr. 99-40.900, Bull. Civ. V Nr. 233, S. 186.

- wenn gemäß Art. L. 122-45 Abs. 1 des *Code du travail*<sup>101</sup> dem Arbeitnehmer zu Unrecht aufgrund seines Alters, Geschlechts, Religion usw. gekündigt wurde (diskriminierende Kündigung);
- wenn gemäß Art. L. 122-45 Abs. 2 des *Code du travail*<sup>102</sup> dem Arbeitnehmer gekündigt wurde, weil er sein Streikrecht (soweit er dabei keine *Faute lourde* begangen hat) ausgeübt hat<sup>103</sup>. Dies gilt ebenfalls für die Kündigung aufgrund der Ausübung einer *Liberté fondamentale* (Grundrecht)<sup>104</sup>;
- wenn gemäß Art. L. 122-46 des *Code du travail*<sup>105</sup> der Arbeitnehmer, der gekündigt wurde, davor Opfer sexueller Belästigung wurde;
- wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Funktion Sonderkündigungsschutz hatte und die Zustimmung des *Inspecteur du travail* (Arbeitsinspektion) nicht eingeholt wurde<sup>106</sup>;
- wenn gemäß Art. L. 122-32-2 Abs. 3 *Code du travail* a.F. der Arbeitnehmer aufgrund einer Berufskrankheit oder eines Berufsunfalles krankgeschrieben ist<sup>107</sup>;
- wenn gemäß Art. L. 122-25-2 Abs. 2 des *Code du travail* a.F.<sup>108</sup> die Arbeitnehmerin schwanger ist, es sei denn, die Kündigung wird aus wichtigem Grund erklärt;

---

<sup>101</sup> Art. L. 1132-1 *Code du travail* n.F.

<sup>102</sup> Art. L. 1132-2 *Code du travail* n.F.

<sup>103</sup> Cass. soc., 16. Dezember 1992, Nr. 91-41.215, Bull. civ. V 1992, Nr. 592, S. 373.

<sup>104</sup> Cass. soc., 28. April 1988, Nr. 87-41.804, Bull. civ. V 1988, Nr. 257, S. 168.

<sup>105</sup> Art. L. 1153-2 *Code du travail* n.F.

<sup>106</sup> Cass. soc., 12. Februar 1991, Nr. 92-44.842, Bull. civ. V 1991 Nr. 64, S. 40.

<sup>107</sup> Art. L. 1226-13 und L. 1226-18 *Code du travail* n.F. In diesem Zeitraum bleibt eine Kündigung aus wichtigem Grund oder eine betriebsbedingte Kündigung möglich.

<sup>108</sup> Art. L. 1225-4 ff. *Code du travail* n.F.

- wenn der Arbeitgeber keinen Sozialplan durchgeführt hat oder der Inhalt des Sozialplanes unzureichend war<sup>109</sup>.

Wenn die Kündigung nichtig ist, hat der Arbeitnehmer i.d.R. Anspruch auf Weiterbeschäftigung (*Réintégration*)<sup>110</sup> oder Entschädigung. Die Höhe der Entschädigung und eines etwaigen Annahmeverzugslohnes hängt von vielen Faktoren ab und wird im Einzelfall durch das Gericht festgelegt. Die folgende Tabelle soll eine grobe Übersicht über die zu berücksichtigenden Faktoren und deren Auswirkung auf die Entschädigungshöhe geben:

| Konstellation   | Weiterbeschäftigung   | Keine Weiterbeschäftigung  |
|---|---|--|
| <b>Regelfall</b>  |   | 1) Kündigungsregelabfindung;<br>2) ggf. Annahmeverzugslohn;<br>3) Entschädigung i.H.v. mindestens 6 Monatsgehältern;<br>4) ggf. Entschädigung aufgrund der Verletzung von Kündigungsverfahrensvorschriften.  |
| <b>Verletzung der Pflicht, ein PSE zu erstellen oder unzureichende Maßnahmen in dem PSE</b> | 1) Abfindung in Höhe der Löhne, die der Arbeitgeber zwischen Kündigungstermin und Wiederaufnahme der Tätigkeit hätte zahlen müssen;<br>2) Schadenersatz;<br>3) Auf Antrag des Arbeitgebers werden Arbeitslosengeld und Löhne, die der Arbeitnehmer anderweitig verdient hat, abgezogen. | 1) Kündigungsregelabfindung;<br>2) ggf. Annahmeverzugslohn;<br>3) Entschädigung i.H.v. mindestens 12 Monatsgehältern .   |
| <b>Kündigung trotz Mutterschutz</b>   |   | 1) Kündigungsregelabfindung;<br>2) ggf. Annahmeverzugslohn;<br>3) Entschädigung i.H.v. mindestens 6 Monatsgehältern;<br>4) Abfindung in Höhe der Löhne, die der Arbeitgeber zwischen Kündigungstermin und Ende des Mutterschutzes hätte zahlen müssen (ohne Abzüge). |

<sup>109</sup> Cass. soc., 13. Februar 1997, Nr. 96-41.874 und 96-41.875, Bull. civ. V 1997 Nr. 64, S. 45; Cass. soc., 14. Januar 2003, Nr. 01-10.239, Bull. civ. V 2003 Nr. 5, S. 5.

<sup>110</sup> Z.B.: Cass. soc., 30. April 2003, Nr. 00-44.811; Bull. civ. V 2003 Nr. 152, S. 149.

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Kündigung aufgrund Berufskrankheit oder wegen Arbeitsunfalls</b> | 1) Abfindung in Höhe der Löhne, die der Arbeitgeber zwischen Kündigungs-termin und Weiterbeschäftigung hätte zahlen müssen;<br>2) Schadenersatz; | 1) Kündigungsregelabfindung;<br>2) ggf. Annahmeverzugslohn;<br>3) Entschädigung i.H.v. mindestens 6 Monatsgehältern;<br>4) Entschädigung aufgrund der Verletzung von Kündigungsverfahrensvorschriften. |
|---|--|--|

**Lamy Guide Pratique 2007 und 2013<sup>111</sup>**

<sup>111</sup> *Lamy Guide Pratique* 2007, ISBN 2-72-1125-0, Rz. 6074 und *Lamy Social* 2013, ISBN 978-2-7212-1609-0, Rz. 7508.

Bei Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz hat, lassen sich die Folgen einer nichtigen Kündigung wie folgt zusammenfassen:

| Konstellation   | Auswahl:<br>Weiterbeschäftigung   |  | Auswahl:<br>Keine Weiterbeschäftigung  |
|---|---|--|--|
| <b>Zustimmung des <i>Inspecteur du travail</i> zurückgezogen oder durch das Gericht für unwirksam erklärt</b> | <b>Antrag erfolgt innerhalb von 2 Monaten nach der Mitteilung der Rücknahme der Zustimmung des <i>Inspecteur du travail</i> oder Entscheidung des Gerichts</b>  | <b>Antrag erfolgt nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Mitteilung der Rücknahme der Zustimmung des <i>Inspecteur du travail</i> oder Entscheidung des Gerichts</b>   |  |
|   | 1) Abfindung in Höhe der Löhne, die der Arbeitgeber zwischen Kündigungstermin und Weiterbeschäftigung hätte zahlen müssen;<br>2) Schadenersatz;<br>3) Davon sind Arbeitslosengeld und anderweitiger Verdienst abzuziehen. | Arbeitnehmer verliert seinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung und erhält:<br>1) Kündigungsregelabfindung und ggf. Annahmeverzugslohn;<br>2) Entschädigung i.H.v. mindestens 6 Monatsgehältern;<br>3) ggf. Entschädigung aufgrund der Verletzung von Kündigungsverfahrensvorschriften;<br>4) Abfindung in Höhe der Löhne, die der Arbeitnehmer zwischen Kündigungstermin und Ablauf einer Frist von 2 Monaten ab Mitteilung der Rücknahme der Zustimmung des <i>Inspecteur du travail</i> oder Entscheidung des Gerichts erhalten hätte.<br><br>Davon sind Arbeitslosengeld und anderweitiger Verdienst abzuziehen. | 1) Kündigungsregelabfindung und ggf. Annahmeverzugslohn;<br>2) Entschädigung i.H.v. mindestens 6 Monatsgehältern;<br>3) ggf. Entschädigung aufgrund der Verletzung von Kündigungsverfahrensvorschriften ;<br>4) Abfindung in Höhe der Löhne, die der Arbeitnehmer zwischen Kündigungstermin und Ablauf einer Frist von 2 Monaten ab Mitteilung der Rücknahme der Zustimmung des <i>Inspecteur du travail</i> oder Entscheidung des Gerichts erhalten hätte.<br><br>Davon sind Arbeitslosengeld und anderweitiger Verdienst abzuziehen. |
| <b>Kündigung ohne Zustimmung des <i>Inspecteur du</i></b>   | <b>Antrag erfolgt vor Ablauf des Sonderkündigungsschutzes</b>   | <b>Antrag erfolgt nach Ablauf des Sonderkündigungsschutzes, soweit vom Arbeitnehmer zu vertreten.</b>  |  |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <b>travail oder trotz Weigerung der Zustimmung</b> | Abfindung in Höhe der Löhne, die der Arbeitgeber zwischen der Kündigungstermin und Wiederaufnahme der Tätigkeit hätte zahlen müssen. | Arbeitnehmer verliert Anspruch auf Weiterbeschäftigung und erhält Entschädigung.<br><br>Diese richtet sich nach dem Schaden, den der Arbeitnehmer erlitten hat. Es scheint (dies ist jedoch nicht durch die <i>Cour de cassation</i> bestätigt worden), dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Abfindung in Höhe der Löhne hat, die der Arbeitgeber zwischen Kündigungstermin und der Wiederaufnahme der Tätigkeit hätte zahlen müssen. | 1) Kündigungsregelabfindung und ggf. Annahmeverzugslohn;<br><br>2) Entschädigung i.H.v. mindestens 6 Monatsgehältern;<br><br>3) Abfindung in Höhe der Löhne, die der Arbeitnehmer bis zum Ablauf des Sonderkündigungsschützes erhalten hätte. |
|--|--|--|---|

Auszug aus: Lamy- Guide Pratique 2007 und 2013<sup>112</sup>

Bei nichtiger Kündigung sieht das Gesetz - anders als bei der *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* - nicht vor, dass der Arbeitgeber zur Erstattung des Arbeitslosengeldes herangezogen werden kann<sup>113</sup>.

<sup>112</sup> Lamy Guide Pratique 2007, ISBN 2-72-1125-0, Rz. 6074 und Lamy Social 2013, ISBN 978-2-7212-1609-0, Rz. 7508.

<sup>113</sup> Cass. soc., 31. Oktober 2006, Nr. 05-40.202, nicht veröffentlicht.

## KONKLUSION

Vielfach wurde der französische Kündigungsschutz als zu komplex und das französische Arbeitsrecht als zu rechtsunsicher kritisiert<sup>114</sup>.

Nach einer Untersuchung der OECD, in der versucht wurde, die unterschiedlichen nationalen Kündigungsschutzvorschriften anhand einer Punkteskala zu bewerten, lag Frankreich jedoch im Jahre 2000-2008 im Mittelfeld. Die Kündigungsschutzvorschriften in Deutschland z.B. wurden - nicht zuletzt wegen des dort bestehenden Weiterbeschäftigungsanspruches - als strenger bewertet.

| Land           | Jahr | Personenbedingte Kündigungen<br>(Zahlenangabe in Punkte, Skala: 1 bis 6) | Betriebsbedingte Kündigungen<br>(Zahlenangabe in Punkte, Skala: 1 bis 6) |
|----------------|------|--|--|
| Österreich     | 2000 | 2,92   | 3,25   |
|                | 2005 | 2,37   | 3,25   |
|                | 2008 | 2,37   | 3,25   |
| Deutschland    | 2000 | 2,68   | 3,75   |
|                | 2005 | 3,00   | 3,75   |
|                | 2008 | 3,00   | 3,75   |
| Dänemark       | 2000 | 1,63   | 3,88   |
|                | 2005 | 1,63   | 3,88   |
|                | 2008 | 1,63   | 3,13   |
| Spanien        | 2000 | 2,61   | 3,13   |
|                | 2005 | 2,46   | 3,13   |
|                | 2008 | 2,46   | 3,13   |
| Frankreich     | 2000 | 2,34   | 2,13   |
|                | 2005 | 2,47   | 2,13   |
|                | 2008 | 2,47   | 2,13   |
| Großbritannien | 2000 | 1,12   | 2,88   |
|                | 2005 | 1,12   | 2,88   |
|                | 2008 | 1,12   | 2,88   |

<sup>114</sup> Cf. Supra, Fn. Nr. 2 bis 5.

|             |      |      |      |
|-------------|------|------|------|
| Italien     | 2000 | 1,77 | 4,88 |
|             | 2005 | 1,77 | 4,88 |
|             | 2008 | 1,77 | 4,88 |
| Niederlande | 2000 | 3,05 | 3    |
|             | 2005 | 3,05 | 3    |
|             | 2008 | 2,72 | 3    |
| USA         | 2000 | 0,17 | 2,88 |
|             | 2005 | 0,17 | 2,88 |
|             | 2008 | 0,17 | 2,88 |

Auszug aus der OECD Indexliste 1985-2008 für die Strenge der Schutz der Beschäftigung  
(Indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi)<sup>115</sup>

Bei näherer Betrachtung der kritischen Stimmen aus der Wirtschaftswissenschaft in den Jahren 2000 bis 2005 fällt auf, dass die hierzu ergangenen Veröffentlichungen eher die Regelungen zur betriebsbedingten Kündigung als zur personen- und verhaltensbedingten Kündigung behandelten<sup>116</sup>. Wirtschaftswissenschaftler wie O. Blanchard und J. Tirole<sup>117</sup>, M. Camdessus<sup>118</sup>, P. Cahuc und F. Kramarz<sup>119</sup>, die sich für mehr Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt einsetzten, richteten ihre Kritik im Wesentlichen gegen die hohen Anforderungen an den Kündigungsgrund bei betriebsbedingten Kündigungen und den hohen Aufwand,

<sup>115</sup> Abrufbar unter:  
<http://www.oecd.org/fr/els/emp/lesindicateursdelocdesurlaprotectiondelemploi.htm>

<sup>116</sup> So stellt z.B. die Kommission Virville 2004 fest, dass „die Vorschriften, die die personenbedingte Kündigung regeln, haben ein gewisses Gleichgewicht erreicht und gewähren dem Arbeitnehmer einen zufriedenstellenden Schutz“ (S. 32). Für die Expertenkommission, war einer der Faktoren der Unsicherheit – neben dem richterlichen Recht - der Mangel an Qualität der Gesetze. Bericht von M. De Virville, « *Pour un code du travail plus efficace: rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité* », 2004, La Documentation française, S. 5, 8, 11 ff.; abrufbar unter: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/044000015/0000.pdf>.

<sup>117</sup> O. Blanchard und J. Tirole, « *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* », Rapport du Conseil d'analyse Économique Nr. 44, 2003.

<sup>118</sup> M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004.

<sup>119</sup> P. Cahuc und F. Kramarz, « *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005.

der Arbeitgebern durch die obligatorischen Kündigungsbegleitmaßnahmen entsteht<sup>120</sup>. Die richterliche Kontrolle bedeute einen Eingriff in die Führung des Betriebes, also in die Unternehmensfreiheit. Insbesondere M. Camdessus war der Auffassung, dass die Gerichte nicht in der Lage seien, schnell und effizient über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung zu entscheiden<sup>121</sup>. Ferner sei schwer zwischen einer Kündigung, die die Erhaltung oder einer Kündigung, die die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zum Ziel hat, zu unterscheiden<sup>122</sup>. Kritisch äußerten sich die vorgenannten Ökonomen auch bezüglich der zahlreichen Verfahrensvorschriften, die im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung zu beachten sind<sup>123</sup>. Wie Blanchard und Tirole, vertraten Cahuc und Kramarz die Auffassung, dass das Kündigungsverfahren zur betriebsbedingten Kündigung grundsätzlich beibehalten werden sollte, aber die Verfahrensvorschriften zur Massenentlassung (*Licenciements collectifs*) (insbesondere die Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat und dem Personalvertre-

---

<sup>120</sup> P. Cahuc und F. Kramarz, « *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005, S. 123 ff. Siehe auch: P. Cahuc, « *Pour une meilleure protection de l'emploi* », COE-CCIP, document de travail Nr. 63, 2003, S. 37 ff. O. Blanchard und J. Tirole, « *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* », Rapport du Conseil d'analyse Économique Nr. 44, 2003, S. 10 (zweiter Vorschlag) und S. 41. M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004, S. 98-99.

<sup>121</sup> M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004, S. 98- 99.

<sup>122</sup> M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004, S. 98-99; P. Cahuc und F. Kramarz, « *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005, S. 154.

<sup>123</sup> P. Cahuc und F. Kramarz, « *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005, S. 155. Siehe auch : P. Cahuc, « *Pour une meilleure protection de l'emploi* », COE-CCIP, document de travail Nr. 63, 2003, S. 36 ff. O. Blanchard und J. Tirole, « *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* », Rapport du Conseil d'analyse Économique Nr. 44, 2003, S. 43,46. M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004, S. 99.

ter) vereinfacht werden sollten<sup>124</sup>. Ferner sahen Cahuc und Kramarz die arbeitgeberseitige Pflicht zur anderweitigen Beschäftigung (*Obligation de reclassement*) als besonders problematisch. Um die kündigenden Unternehmen - die möglicherweise ökonomisch bereits geschwächt sind - zu entlasten, schlugen sie vor, diese Pflicht einer Behörde zu übertragen. Die Unternehmen wären somit dafür nicht mehr verantwortlich, sie würden lediglich zur Zahlung einer bestimmten Abgabe für jede Kündigung (*Contribution de solidarité*) gezwungen.

Diese Thesen fanden Zuspruch und wurden u.a. durch die OECD teilweise aufgenommen<sup>125</sup>.

Häufig als Nachweis einer steigenden Rechtsunsicherheit zu Lasten der Arbeitgeber zitiert wurde eine im Jahr 2004 veröffentlichte Untersuchung zu den arbeitsgerichtlichen Verfahren<sup>126</sup>. Laut dieser Untersuchung lag 2004 bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen die Rate der Kündigungsschutzklagen bei 25,8%<sup>127</sup>. Von 100 Kündigungsschutzklagen wurden 64,5% ganz oder teilweise stattgegeben<sup>128</sup>. In schätzungsweise 70% der Fälle wurde Berufung eingelegt<sup>129</sup>. Diese Zahlen sprechen aus erster Sicht dafür, dass der Arbeitgeber, der eine Kündigung ausspricht, ein nicht unbedeutendes Risiko hat, verklagt bzw. verurteilt zu werden. Doch dieser Rückschluss war nach Ansicht der Autorinnen dieses Berich-

---

<sup>124</sup> P. Cahuc und F. Kramarz, « *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005, S. 156 ff.

<sup>125</sup> S. Jamet, « *Améliorer la performance du marché du travail en France* », 2006, OECD Verlag, <http://dx.doi.org/10.1787/878011313720>, S. 8 ff.

<sup>126</sup> Z.B. D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008 S. 56. B. Munoz-Perez und E. Serverin, « *Le droit du travail en perspective contentieuse 1993-2004* », Ministère de la justice, direction des affaires et du sceau, November 2005, abrufbar unter : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000415/index.shtml>

<sup>127</sup> B. Munoz-Perez und E. Serverin, « *Le droit du travail en perspective contentieuse 1993-2004* », Ministère de la justice, direction des affaires et du sceau, November 2005, S. 6.

<sup>128</sup> B. Munoz-Perez und E. Serverin, « *Le droit du travail en perspective contentieuse 1993-2004* », Ministère de la justice, direction des affaires et du sceau, November 2005, S. 8.

<sup>129</sup> B. Munoz-Perez und E. Serverin, « *Le droit du travail en perspective contentieuse 1993-2004* », Ministère de la justice, direction des affaires et du sceau, November 2005, S. 8.

tes falsch. In einer 2009 veröffentlichten Untersuchung wiesen sie nach, dass die Anzahl der arbeitsgerichtlichen Klagen zwischen 1993 und 2007 stetig zurückgegangen ist<sup>130</sup>. 2007 wurden 11,9% weniger Klagen eingereicht als 1993. Die Klagerate für personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen lag im Jahr 2006 zwischen 17 und 25,09%. Die Breite dieser Spanne lässt sich dadurch erklären, dass die Autoren auf verschiedene Quellen, die die Anzahl der Kündigungen jeweils anders erfassten, zurückgegriffen bzw. diese miteinander verglichen haben. Die Klagerate für betriebsbedingte Kündigungen liegt im gleichen Jahr zwischen 1,12 und 1,86 %<sup>131</sup>.

Dennoch scheint die Auffassung, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses mit Rechtsunsicherheit verbunden ist, weit verbreitet gewesen zu sein. Aufhebungsverträge hätten für Arbeitgeber eine attraktive Alternative sein können, um Arbeitsverhältnisse rechtssicher zu beenden. Doch waren auch Aufhebungsverträge vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* nicht geeignet, das Bedürfnis der Arbeitgeber nach einer rechtssicheren Beendigung zu erfüllen und daher in der Praxis wenig verbreitet<sup>132</sup>.

---

<sup>130</sup> Serverin und J. Valentin, « *Licenciement et recours aux prud'hommes, question de mesure* » in B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *L'emploi en ruptures* », Dalloz, 2009 ISBN: 978-2-247-08570-5, S. 124.

<sup>131</sup> Serverin und J. Valentin, « *Licenciement et recours aux prud'hommes, question de mesure* » in B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *L'emploi en ruptures* », Dalloz, 2009, ISBN: 978-2-247-08570-5, S. 135.

<sup>132</sup> Cf. *Infra*, S. 143.

## **TITEL 1 Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor Einführung der *Rupture conventionnelle* im Jahr 2008**

Welche Möglichkeiten, sich einvernehmlich zu trennen, standen den Vertragsparteien vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* zur Verfügung? Eine Aufhebungsvereinbarung war möglich (Kapitel 1), aber nur unter strengen Voraussetzungen wirksam (Kapitel 2). Die Entwicklung der Rechtsprechung der *Cour de cassation* führte dazu, dass Aufhebungsvereinbarungen, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohnehin nur wenige Vorteile hatten, noch unattraktiver wurden. Stattdessen griffen die Vertragsparteien auf andere Methoden zurück (Kapitel 3).

### **KAPITEL 1 Übersicht über die Aufhebungsmöglichkeiten**

In Frankreich war es bereits vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* durch das Gesetz Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008<sup>133</sup> möglich, ein Arbeitsverhältnis vertraglich aufzuheben.

Zwar war die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im *Code du travail* nicht ausdrücklich geregelt. Ihre Möglichkeit wurde jedoch in einigen Vorschriften des *Code du travail* vorausgesetzt bzw. beiläufig erwähnt.

In der Literatur werden verschiedene Bezeichnungen verwendet. Man spricht von *Rupture amiable* („einvernehmliche Beendigung“), *Rupture conventionnelle* („Beendigungsvereinbarung“), oder *Rupture d'un commun accord* („Beendigung im Einvernehmen“). Wenn die Aufhebungsverträge dazu dienen, Arbeitsplätze abzubauen, ihr Abschluss also auf einem betriebsbedingten Grund beruht, wird

---

<sup>133</sup> Gesetz Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008 *Loi portant modernisation du marché du travail*, JORF Nr. 0148 vom 26. Juni 2008, S. 10224, Nr. 2.

auf die Bezeichnungen *Départs volontaires* („Freiwilliges Ausscheiden“) oder *Ruptures négociées* („Vereinbartes Ausscheiden“) zurückgegriffen<sup>134</sup>.

Im Folgenden werden zwei Bezeichnungen verwendet:

- „*Rupture amiable*“, wenn es sich um einen Aufhebungsvertrag handelt, der nicht auf einem betriebsbedingten Grund beruht, weil diese Bezeichnung auf ein wichtiges Merkmal bzw. eine Schwäche des Aufhebungsvertrages im Arbeitsrecht hindeutet: die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist nur wirksam, wenn sie einvernehmlich vereinbart wurde. Unter „einvernehmlich“ versteht die Rechtsprechung, dass vor dem Abschluss keine Streitigkeiten oder Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorlagen<sup>135</sup>.
- „*Départ volontaire*“, wenn es sich um einen Aufhebungsvertrag handelt, der auf einem betriebsbedingten Grund beruht, weil diese Bezeichnung sowohl durch den Interessenvertreter<sup>136</sup> als auch durch den Gesetzgeber im *Code du travail* verwendet wurde<sup>137</sup>.

Aus dem Umstand, dass eine gesetzliche Regelung für eine einvernehmliche Aufhebung fehlte, folgte, dass vor Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008 die Vorschriften zur Aufhebung des Arbeitsvertrages nicht einheitlich waren. Nachfolgend werden die verschiedenen Aufhebungsmöglichkeiten vorgestellt, die im Jahre 2008 bestanden bzw. anerkannt waren: die nicht betriebsbedingten *Rupture amiable*-Aufhebungen (A) und die betriebsbedingten *Départs volontaires*-Aufhebungen (B).

---

<sup>134</sup> J.L. Magnier, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: un instrument de plus...ou de trop?* », Gaz. Pal., 19. Juli 2008. Nr. 201, S. 6, Rz. 1.1. Siehe auch *Lamy Social 2001*, Rz. 3205, Lamy Verlag, ISBN 2-7212-0893-4.

<sup>135</sup> Cf. *Infra*, S. 114.

<sup>136</sup> Art. 16 des *Accord national interprofessionnel* vom 10. Februar 1969, BOCC Nr. 6/47, 1999, S. 29 ff.; Art. 12 I des *Accord national interprofessionnel* vom 20. Oktober 1986, BOCC Nr. 86/47 vom 24. Dezember 1986, S. 40 ff.

<sup>137</sup> Z.B. Art. L. 320-2, II Abs. 2 des *Code du travail* a.F.

## A. Aufhebungsverträge, die nicht betriebsbedingt sind (*Rupture amiable*)

Die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis vertraglich zu beenden, wurde durch den Gesetzgeber nur bei bestimmten Verträgen zugelassen, nämlich bei befristeten Arbeitsverträgen und Ausbildungsverträgen (I). Was die Aufhebung der unbefristeten Arbeitsverhältnisse betrifft, wurde diese Möglichkeit durch die Rechtsprechung der *Cour de cassation* anerkannt (II).

### I. Aufhebung von befristeten Arbeitsverträgen

Die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzuheben, war im französischen *Code du travail* nicht allgemein vorgesehen. Sie wurde lediglich in zwei Paragraphen erwähnt: Art. L. 122-3-8 Abs. 1 und Art. L. 117-17 Abs. 1 des *Code du travail* a.F.

Befristete Arbeitsverträge dürfen gemäß Art. L. 122-3-8 Abs. 1 *Code du travail* a.F.<sup>138</sup> bzw. Art. L. 1243-1 des *Code du travail* n.F. einvernehmlich aufgehoben werden. Da befristete Arbeitsverträge weder durch den Arbeitgeber noch den Arbeitnehmer ordentlich gekündigt werden dürfen, ist die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages sogar die einzige Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis frühzeitig zu beenden, wenn keine schwerwiegende Pflichtverletzung des einen oder anderen Vertragsteils vorliegt.

Dies gilt ebenfalls für Ausbildungsverträge, die eine Variante der befristeten Arbeitsverträge sind. Gemäß Art. L. 117-17 Abs. 1 des *Code du travail* a.F.<sup>139</sup> kann der Ausbildungsvertrag nur in den ersten zwei Monaten nach Ausbildungsbeginn ohne Angabe von Gründen einseitig gekündigt werden. Nach Ablauf dieser Frist darf das Ausbildungsverhältnis nur noch durch eine einvernehmliche Vereinbarung zwischen Ausbilder und Auszubildendem oder unter bestimmten Vorausset-

---

<sup>138</sup> Art. L. 1243-1 des *Code du travail* n.F.

<sup>139</sup> Art. L. 6222-18 Abs. 2 des *Code du travail* n.F.

zungen - etwa bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten - durch eine gerichtliche Entscheidung beendet werden.

## II. Aufhebung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen

In Deutschland dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden. Diese Möglichkeit wird aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG und §§ 241 und 311 BGB<sup>140</sup>) abgeleitet<sup>141</sup>.

Was die unbefristeten Arbeitsverhältnisse betrifft, sah der *Code du travail* gemäß Art. L. 122-4 ff. a.F. vor Einführung der *Rupture conventionnelle* lediglich vor, dass diese durch Kündigung des Arbeitgebers (*Licenciement*) oder des Arbeitnehmers (*Démission*) beendet werden konnten. Eine Beendigung durch Aufhebungsverträge sah der *Code du travail* nicht vor, so dass es bis zu einer Entscheidung der *Cour de cassation* von 1979 in Frankreich zunächst unklar war, ob Aufhebungsverträge für unbefristete Arbeitsverträge zulässig waren<sup>142</sup>. Zweifel an deren Zulässigkeit ergaben sich aus einer Auslegung *a contrario* des *Code du travail*. Wenn die Aufhebung des Arbeitsvertrages nur für befristete Arbeitsverträge und Ausbildungsverträge durch Art. L. 122-3-8 Abs. 1 und Art. L. 117-17 Abs. 1 des *Code du travail* a.F. ausdrücklich vorgesehen war, konnte dies *a contrario* bedeuten, dass die Aufhebung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht gestattet war.

Wie im deutschen Recht gilt in Frankreich der Grundsatz der Vertragsfreiheit; er ist in Art. 1134 des *Code civil* zu finden. Gemäß Art L. 121-1 des *Code du travail* a.F. ist das allgemeine Zivilrecht auf den Arbeitsvertrag anwendbar, soweit die arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht davon abweichen. Daraus folgt, dass Vertragsfreiheit grundsätzlich auch im Arbeitsrecht gilt, soweit sie nicht gegen die

---

<sup>140</sup> Bzw. § 305 BGB vor dem Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001.

<sup>141</sup> Weber, Ehrich, Burmester, Handbuch der arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträge, 3. Auflage, Otto Schmidt Verlag ISBN 978-3-504-42012-3, Rz. 4.

<sup>142</sup> C. Radé, « *La résolution du contrat de travail sur la sellette* », Dz. 2000, S. 265, Rz. 9 und « *L'autonomie du droit du licenciement (brefs propos sur les accords de rupture amiable du contrat de travail et les transactions)* », Dr. soc. Nr. 2, Februar 2000, S. 178, Rz. 3 und 6.

arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften verstößt. Hinsichtlich der Aufhebungsverträge war fraglich, ob die Bestimmungen der Art. L.122-4 ff. des *Code du travail* a.F., die nur die Kündigung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers als Beendigungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses vorsehen, Schutzvorschriften sind und andere Beendigungsmethoden ausschließen, oder ob der Grundsatz der Vertragsfreiheit auch für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen gilt<sup>143</sup>.

Die Möglichkeit, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, wurde zum ersten Mal im Mai 1979 durch die *Cour de cassation* anerkannt<sup>144</sup>. In dieser Entscheidung erwähnte Frankreichs höchstes Gericht die Aufhebung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses allerdings eher beiläufig, denn die Revision betraf primär die Frage der Anspruch eines angestellten Handelsreisender auf eine Kündigungsschädigung (*Indemnité de clientèle*). Bekannter wurde die Entscheidung „*Pum Platisque*“ vom 9. Februar 1989. Die *Cour de cassation* stellte in dieser Entscheidung klar:

„Der Arbeitsvertrag kann nicht nur durch die Kündigung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beendet werden, sondern auch durch eine einvernehmliche Vereinbarung“<sup>145</sup>.

Seitdem hat die *Cour de cassation* ihre Rechtsprechung nicht geändert<sup>146</sup>, so dass die einvernehmliche Aufhebung des unbefristeten Arbeitsvertrages aus nicht betriebsbedingten Gründen vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* allgemein als zugelassen galt<sup>147</sup>. Im französischen Arbeitsgesetzbuch wurde diese Zu-

<sup>143</sup> P. Sargos, « *Transaction et rupture amiable: la jurisprudence de la Cour de cassation* », SSL 2. Dezember 2002, Nr. 1100; R. Vatinet, « *Le mutuis dissensus* », RTD civ. 1987, S. 252 ff. Contra: C. Radé, « *L'autonomie du droit du licenciement (brefs propos sur les accords de rupture amiable du contrat de travail et les transactions)* », Dr. soc. Nr. 2, Februar 2000, S. 178, Rz. 6.

<sup>144</sup> Cass. soc., 30. Mai 1979, Nr. 77-41.304, Bull. civ. V 1979 Nr. 479. Siehe auch: Cass. soc., 19. Dezember 1979, Nr. 77-12.061, Bull. civ. V 1979 Nr. 1022.

<sup>145</sup> Cass. soc., 8. Februar 1989, Nr. 86-11.022, Bull. civ. V 1979 Nr. 104, S. 63.

<sup>146</sup> z.B. Cass. soc., 2. Dezember 2003, Nr. 01-46.176, Bull. civ. V 2003 Nr. 308, S. 309.

<sup>147</sup> P. Sargos, « *Transaction et rupture amiable: la jurisprudence de la Cour de cassation* », SSL 2. Dezember 2002, Nr. 1100 ff; B. Teyssié, « *À propos de la résiliation conventionnelle du contrat de travail* », JCP E Nr. 33, 12. September 1985, Act. 14690, Rz. 2 ; P. Bailly, « *Conditions de validité de la rupture amiable* », SSL 2003, Nr. 1149. Contra jedoch: C. Radé, « *La résolution du contrat de travail sur la sellette* », Dz. 2000, 265 und « *L'autonomie du droit du licen-*

lässigkeit anlässlich der Novellierung vom März 2008 allerdings nicht festgehalten. Erst das Gesetz 2008-596 vom 25. Juni 2008 brachte gleichzeitig mit der Einführung der *Rupture conventionnelle* unter Art. L. 1231-1 des *Code du travail* eine entsprechende Kodifizierung.

## **B. Aufhebungsverträge, aus betriebsbedingten Gründen (*Départs volontaires*)**

Unter „*Départs volontaires*“ versteht man das freiwillige Ausscheiden von Arbeitnehmern nach der Entscheidung des Arbeitgebers, Arbeitsstellen abzubauen. Der Arbeitgeber bietet einen Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Prämie an. Manche Mitarbeiter nutzen diese Gelegenheit, um die Anstellung zu wechseln oder sich selbstständig zu machen. Diejenigen, die sich nicht darauf einlassen, nehmen an der Sozialauswahl teil (soweit anwendbar); ihnen wird dann ggf. gekündigt.

Ähnlich wie der *Rupture amiable* bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen waren die *Départs volontaires* im *Code du travail* zunächst nicht vorgesehen. Sie wurden durch die Rechtsprechung zugelassen und anschließend, -zumindest teilweise- in den *Code du travail* aufgenommen (I).

Der Begriff „*Départs volontaires*“ umfasst verschiedene Konstellationen (II). Es kann sich um Aufhebungsverträge mit einzelnen Arbeitnehmern handeln, die das Unternehmen verlassen möchten, bevor ihnen betriebsbedingt gekündigt wird. Es kann sich um Aufhebungsverträge handeln, die geschlossen werden, nachdem der Arbeitgeber einen *Plan de Départs volontaires* („Plan für das freiwillige Aus-

---

*ciement (brefs propos sur les accords de rupture amiable du contrat de travail et les transactions)* », Dr. soc. 2000, S. 178. Dieser Autor ist der Auffassung, dass die einvernehmliche Beendigung des unbefristeten Arbeitsvertrages grundsätzlich gegen Art. L. 122-14-7 *Code du travail* verstößt, nach dem der Arbeitnehmer nicht im Voraus auf die Kündigungsschutzvorschriften verzichten kann. Die Kündigungsschutzvorschriften gehören zur arbeitsrechtlichen *Ordre Public* und dürfen durch die Anwendung von zivilrechtlichen Vorschriften nicht umgegangen werden. Die Kündigung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sei der einzige zulässige Weg, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Siehe auch: B. Boubli, « *Le licenciement: statut exclusif de la rupture du contrat à durée indéterminée* », TPS April 1998, S. 4, zitiert durch J. Mouly, in « *L'employeur ne peut obtenir par la voie de la résiliation judiciaire la rupture du contrat du salarié ne reprenant pas son travail après un arrêt de maladie* », JCP E Nr. 27, 8. Juli 1999, Nr. 1200.

scheiden aus dem Unternehmen“) initiiert hat, der an die Belegschaft (in ihrer Gesamtheit oder an einen Teil) des Unternehmens gerichtet ist. Es kann sich aber auch um eine Aufhebung kraft Gesetzes handeln, die nach der Annahme von Begleitmaßnahmen durch den Arbeitnehmer im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung eintritt.

## I. Historie

Die *Départs volontaires* waren bis 1992 im *Code du travail* nicht geregelt.

Die Möglichkeit des Arbeitgebers, seiner Belegschaft Aufhebungsverträge vorzuschlagen, um Arbeitsplätze abzubauen, war in den 60-er und Anfang der 70-er Jahre des letzten Jahrhunderts allgemein anerkannt. So vereinbarten zum Beispiel die Interessenvertreter im Rahmen des *Accord national interprofessionnel* (Nationale branchenübergreifende Vereinbarung zwischen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) vom 10. Februar 1969, dass der Abbau von Arbeitsplätzen aufgrund einer Verschmelzung oder Restrukturierung primär über das freiwillige Ausscheiden von Arbeitnehmern erreicht werden sollte<sup>148</sup>. Dies sollte durch den Abschluss von Aufhebungsverträgen geschehen oder durch den Wegfall von Arbeitsplätzen, nachdem die Arbeitnehmer in Rente gegangen waren oder den Arbeitgeber gewechselt hatten.

Mitte der 70-er Jahre wurde aufgrund einer Verschärfung der betriebsbedingten Kündigungsschutzvorschriften die Zulässigkeit von Aufhebungsverträgen, die den Abbau von Arbeitsplätzen bezweckten, wieder in Frage gestellt (1). Die Wirksamkeit von solchen Aufhebungsverträgen und die Festlegung von Wirksamkeitsvoraussetzungen wurden erst nach einer langwierigen Entwicklung der Rechtsprechung der Kriminal- und der Sozialkammer der *Cour de cassation* (2) anerkannt. Diese Rechtsprechung wurde schließlich durch den Gesetzgeber 1992 kodifiziert (3).

---

<sup>148</sup> *Accord national interprofessionnel* vom 10. Februar 1969, Art. 16, BOCC Nr. 86/47, 1999, S. 29 ff.

## 1. Kompatibilität der Aufhebungsverträge mit den Kündigungsschutzvorschriften

Die Frage, ob Arbeitgeber auf Aufhebungsverträge zurückgreifen dürfen, um Arbeitsplätze abzubauen, stellte sich ab 1975, als die Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung verschärft wurden.

Nach 30 Jahren ununterbrochenen Wachstums (sog. *Trentes Glorieuses*<sup>149</sup>, „die dreißig glorreichen Jahre“) erlitt Frankreich aufgrund der weltweiten Ölkrise ab 1973 die erste Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit. Das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts stürzte von durchschnittlich ca. 5,4% (zwischen 1949 und 1974) auf jährlich 2,2%<sup>150</sup>. Die Inflationsrate, die 1974 bei 8,1% lag, stieg innerhalb eines Jahres auf 15,2%<sup>151</sup>. Es folgte zeitnah eine zweite Wirtschaftskrise, die 1979 ausbrach und deren Auswirkungen bis 1983 spürbar waren<sup>152</sup>.

Französische Unternehmen, insbesondere in der Industriebranche, die bereits in den 60-er Jahren Schwächen gezeigt hatte, gerieten in Schwierigkeiten. 1975 wurden 17.224 Insolvenzverfahren eröffnet, ein Drittel mehr als im Jahr 1974<sup>153</sup>. Als Folge der zahlreichen Unternehmensschließungen und Kündigungen stieg die Anzahl der Arbeitslosen drastisch. Im Jahr 1974 zählte Frankreich 420.000 Arbeitslose. Drei Jahre später, 1977, lag die Zahl der Arbeitslosen über einer Milli-

---

<sup>149</sup> Bezeichnung des Zeitraumes 1946-1973 durch den französischen Ökonom Jean Fourastié (1907-1990). J. Fourastié, « *Les Trentes Glorieuses ou la révolution invisible* », Fayard, 1979, ISBN 2-213-00683-0.

<sup>150</sup> G. Bouvier, C. Pilarski, « *Soixante ans d'économie française: des mutations structurelles profondes* », Insee Première Nr. 1201 – Juli 2008, S. 1, Abrufbar auf : [www.insee.fr](http://www.insee.fr).

<sup>151</sup> S. Bernstein und P. Milza, « *Histoire de la France au XXe siècle: de 1974 à nos jours* », Éditions complexes, 2006, ISBN 2-8048-0086-5, S. 27.

<sup>152</sup> S. Bernstein und P. Milza, « *Histoire de la France au XXe siècle: de 1974 à nos jours* », Éditions complexes, 2006, ISBN 2-8048-0086-5, S. 23 ff.

<sup>153</sup> S. Bernstein und P. Milza, « *Histoire de la France au XXe siècle: de 1974 à nos jours* », Éditions complexes, 2006, ISBN 2-8048-0086-5, S. 20.

on<sup>154</sup>. Im Oktober 1981, nach der zweiten Wirtschaftskrise, waren es zwei Millionen<sup>155</sup>.

Die Arbeitslosenquote, die 1970 bei ca. 2,5 % der aktiven Bevölkerung gelegen hatte<sup>156</sup>, lag 1983 bei 7,2%<sup>157</sup>.

1975 reagierte die Regierung auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit mit der Verabschiedung des Gesetzes Nr. 75-5 zu den betriebsbedingten Kündigungen, das bei betriebsbedingten Kündigungen einen zusätzlichen Kündigungsschutz in den *Code du travail* aufnahm<sup>158</sup>.

Der Vollständigkeit halber muss klargestellt werden, dass die betriebsbedingten Kündigungen vor der Verabschiedung des Gesetzes Nr.75-5 bereits reglementiert waren. Der Arbeitgeber war verpflichtet, den Betriebsrat oder die Personalvertretung anzuhören und die Kündigung bei einer Behörde zu melden. Was die Anhörungspflicht betrifft, müssen Betriebsräte seit 1946 über alle Maßnahmen, die Einfluss auf die Anzahl der Arbeitnehmer haben können, informiert und angehört werden<sup>159</sup>. Die Einzelheiten zu den Anhörungsverfahren (z.B. Aufnahme des Kündigungsvorhabens in die Tagesordnung des Betriebsrates; Unterlagen und Informationen, die durch den Arbeitgeber mitgeteilt werden müssen; Wartefrist zwischen Anhörung und endgültigem Beschluss des Arbeitgebers zu kündigen, usw.) wurden durch die Interessenvertreter der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Rahmen des *Accord national interprofessionnel* vom

---

<sup>154</sup> S. Bernstein und P. Milza, « *Histoire de la France au XXe siècle: de 1974 à nos jours* », Éditions complexes, 2006, ISBN 2-8048-0086-5, S. 20.

<sup>155</sup> S. Bernstein und P. Milza, « *Histoire de la France au XXe siècle: de 1974 à nos jours* », Éditions complexes, 2006, ISBN 2-8048-0086-5, S. 28.

<sup>156</sup> L. de Boisdeffre und P. Joly, « *Inflation et chômage: le rôle de la flexibilité* », Économie et statistiques, 1991, Nr. 246-247, S. 67.

<sup>157</sup> Statistiken der INSEE aus *Enquêtes Emploi 1975-2011, séries longues*. Abrufbar auf: [www.insee.fr](http://www.insee.fr).

<sup>158</sup> Gesetz Nr. 75-5 vom 3. Januar 1975 bezüglich der betriebsbedingten Kündigungen, JORF vom 4. Januar 1975, S. 202 ff. Aufgehoben zum 1. Januar 1987 durch das Gesetz vom 3. Juli 1986 Nr. 86-797, JORF vom 4. Juli 1986, S. 8302 ff. und das Gesetz vom 30. Dezember 1986 Nr. 86-1320, JORF vom 31. Dezember 1986, S. 15885 ff.

<sup>159</sup> Verordnung Nr. 45-280 vom 22. Februar 1945, JORF vom 23. Februar 1945, S. 954 ff. und Gesetz Nr. 46-1065 vom 16. Mai 1946, JORF vom 17. Mai 1946, S. 4251 ff.

10. Februar 1969 festgelegt<sup>160</sup>. 1974 wurde die Informations- und Anhörungspflicht in Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gab, zugunsten des Arbeitnehmervertreters erweitert<sup>161</sup>. Was die Einholung der Zustimmung der Arbeitsinspektion (*Inspecteur du travail*<sup>162</sup>) betrifft, wurde sie durch die Verordnung Nr. 45-1030 vom 24. Mai 1945 zwecks Überwachung der Arbeitskräfte und des Arbeitsmarktes bereits eingeführt<sup>163</sup>: Alle Einstellungen und Kündigungen mussten dem *Inspecteur du travail* gemeldet werden. Der *Inspecteur du travail* war insbesondere dafür zuständig, die Begründung der Kündigung zu prüfen. Dieses Verfahren verlor jedoch im Laufe der Zeit an Bedeutung und wurde zur bloßen Anzeigepflicht<sup>164</sup>, weil die *Cour de cassation* entschieden hatte, dass die Zustimmung der zuständigen Stelle keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung hatte<sup>165</sup>. Arbeitgeber machten sich strafbar, wenn sie beabsichtigte Kündigungen

---

<sup>160</sup> Art. 10 ff. des *Accord national interprofessionnel* vom 10. Februar 1969, BOCC Nr. 86/47, 1999, S. 29 ff.

<sup>161</sup> Art. 10 Abs. 4 des Nachtrages vom 21. November 1974 zu dem *Accord national interprofessionnel* vom 10. Februar 1969, BOCC Nr. 86/47, 1999, S. 24 ff.

<sup>162</sup> Die Arbeitsinspektion (ursprünglich *Office du travail* genannt) wurde im Jahr 1892 geschaffen. Es handelt sich um eine auf die *Région* und *Département*-Ebene ausgelagerte Behörde (*Service déconcentré*), die dem Arbeitsministerium unterordnet ist und insbesondere die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes kontrolliert (cf. Art. L. 8112-1 *Code du travail* n.F.). Es gab in jeder Region Frankreichs eine *Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle* („Regionale Direktion für Arbeit, Beschäftigung und Berufsbildung“, abgekürzt: DRTEFP), die mehreren *Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle* („Departementsdirektion für Arbeit, Beschäftigung und Berufsbildung“, abgekürzt: DDTEFP) vorstand. Zwischen 2009 und 2010 wurden die DRTEFP und DDTEFP Bestandteil der *Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi* („Regionaldirektion für Wirtschaft, Wettbewerb, Konsum, Arbeit und Beschäftigung“, abgekürzt DIRECCTE). Die *Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle* wurden in *Unité territoriale* („Gebietseinheit“, tätig auf der Ebene des *Départements*) umbenannt.

<sup>163</sup> Verordnung Nr. 45-1030 vom 24. Mai 1945 bezüglich der Einstellung der Arbeiter und der Kontrolle der Beschäftigung, JORF vom 25. Mai 1945, S. 2970.

<sup>164</sup> Parlamentsdebatte zu der Verabschiedung des Gesetzes Nr. 75-5 vom 3. Januar 1975, erste Sitzung vom 12. Dezember 1974, S. 7748. JORF AN Nr. 101 vom 13. Dezember 1974.

<sup>165</sup> Cass. soc., 7. Januar 1970, Nr. 68-40.092, Bull. civ. V Nr. 1, S. 1.

nicht meldeten, nicht aber, wenn sie eine negative amtliche Stellungnahme zu ihrem Vorhaben ignorierten und trotzdem kündigten<sup>166</sup>.

Das Gesetz Nr. 75-5 vom 3. Januar 1975 bezüglich der betriebsbedingten Kündigungen stellte verschärfte Anforderungen an die Meldepflicht. Sie machte die amtliche Zustimmung des *Inspecteur du travail* zur Wirksamkeitsvoraussetzung der betriebsbedingten Kündigungen<sup>167</sup>.

Handelte es sich um eine Massenentlassung, d.h. um die Kündigung von mindestens 10 Mitarbeitern innerhalb von 30 Tagen, hatte die zuständige Stelle 30 Tage ab Versand des Antrags Zeit, Stellung zu nehmen. Sie prüfte, ob der Betriebsrat oder die Personalvertretung angehört worden war, ob betriebsbedingte Gründe tatsächlich vorlagen und ob Begleitmaßnahmen und finanzielle Entschädigungen vorgesehen waren. Für alle weiteren betriebsbedingten Kündigungen (auch einzelne Kündigungen) belief sich die Frist auf 7 Tage und der *Inspecteur du travail* prüfte lediglich, ob betriebsbedingte Gründe vorlagen<sup>168</sup>.

Der Arbeitgeber durfte vor der amtlichen Zustimmung keine Kündigung aussprechen. Wenn die Kündigung erteilt wurde, bevor der Arbeitgeber die Zustimmung der zuständigen Stelle erhalten hatte, war die Kündigung gemäß Art. L. 321-9 i.V.m Art L. 321-12 des *Code du travail* a.F.<sup>169</sup> unwirksam und der Arbeitnehmer war dazu berechtigt, Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber geltend zu machen. Im Fall einer Nichteinhaltung dieser Vorschriften konnten Ordnungsgelder in Höhe von 1000 bis 3000 Francs gegen den Arbeitgeber verhängt werden<sup>170</sup>.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 75-5 bezüglich der betriebsbedingten Kündigungen stellte sich die Frage, ob der Abbau von Arbeitsplätzen durch Aufhebungsverträge weiterhin zulässig war oder ob der Arbeitgeber dafür nur noch auf

---

<sup>166</sup> J. Audinet, « *Le licenciement du salarié en droit comparé* », RIDC, 1966, Band 18, Nr. 2, S. 382.

<sup>167</sup> Art. L. 321-7 *Code du travail* in der Fassung vom 4. Januar 1975.

<sup>168</sup> Art. L. 321-9 *Code du travail* in der Fassung vom 4. Januar 1975.

<sup>169</sup> In der Fassung vom 4. Januar 1975.

<sup>170</sup> Art. L. 321-11 *Code du travail* in der Fassung vom 4. Januar 1975. 1.000,00 Francs entsprechen ca. 765,00 € per 1. Januar 2015. <http://www.insee.fr/fr/themes/calcul-pouvoir-achat.asp>.

das gesetzlich vorgeschriebene Kündigungsverfahren zurückgreifen durfte. Erst in den 80-er Jahren wurde die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzuheben von der *Cour de cassation* bestätigt und näher geregelt.

## 2. Stellungnahmen der Kammern der *Cour de cassation*

Die Rechtsprechung der *Cour de cassation* zur Frage der Vereinbarkeit der *Départs volontaires* mit den Kündigungsschutzvorschriften hat sich zwischen 1980 und 1991 entwickelt<sup>171</sup>.

Diese Rechtsprechung ist überwiegend das Werk von zwei Kammern der *Cour de cassation*: der Kriminalkammer (*Chambre criminelle*) und der Sozialkammer (*Chambre sociale*), die in der ersten Hälfte der 80-er Jahre des letzten Jahrhunderts divergierende Ansichten vertraten. Sie schlossen Aufhebungsverträge nicht grundsätzlich aus, suchten aber einen Mittelweg, diese mit den Kündigungsschutzvorschriften zu vereinbaren (a). Nachdem die Zustimmungspflicht zu betriebsbedingten Kündigungen 1986 abgeschafft worden war, legte sich die *Cour de cassation* 1991 auf eine Rechtsprechung fest, die durch den Gesetzgeber kodifiziert wurde und in den *Code du travail* aufgenommen wurde (b).

### a. Über die grundsätzliche Zulässigkeit von Aufhebungsverträgen

In der Zeit zwischen 1980 und 1986 gab es eine Reihe von teils widersprüchlichen Entscheidungen zu der Frage des Einsatzes von Aufhebungsverträgen:

- **1980:** Die Kriminalkammer der *Cour de cassation* schloss die Aufhebung von Arbeitsverhältnissen aus betriebsbedingten Gründen nicht aus, solange der Arbeitgeber damit keine Vorschriften des Kündigungsverfahrens um-

---

<sup>171</sup> Eine ältere Entscheidung der *Cour de cassation* von 1979 erwähnt die *Départs volontaires* beiläufig, befasst sich aber nicht mit der Frage ihrer Wirksamkeit, sondern mit der Frage, ob die Abfindungen, die 1974-1975 gezahlt wurden, sozialabgabepflichtig sind: Cass. soc., 28. Juni 1979, Nr. 78-12.874, Bull. civ. V 1979 Nr. 592.

ging<sup>172</sup>. Ein Arbeitgeber, der mit den Aufhebungsverträgen beabsichtigte, Kündigungsschutzvorschriften zu umgehen, mache sich strafbar und die ausgesprochene Kündigung sei unwirksam. Dies sollte insbesondere der Fall sein, wenn der Arbeitgeber zuvor erfolglos einen Antrag auf Zustimmung zu geplanten betriebsbedingten Kündigungen gestellt hatte und die Entscheidung der Arbeitsinspektion dann mit Aufhebungsverträgen zu umgehen versuchte.

- **1981:** Im Vergleich zur Kriminalkammer nahm die Sozialkammer der *Cour de cassation* eine liberale Stellung ein. In einer Entscheidung vom 9. Juli 1981 erkannte sie konkludent an, dass Aufhebungsverträge aus betriebsbedingten Gründen (im vorliegenden Fall handelte es sich um eine Betriebsschließung), zulässig waren<sup>173</sup>. Die Einhaltung der Kündigungsschutzvorschriften oder sonstige richterrechtlichen Regeln wurden als Wirksamkeitsvoraussetzung nicht erwähnt.
- **1982:** Die Kriminalkammer entschied, dass der Zugriff auf Aufhebungsverträge oder ähnliche Methoden nicht zulässig sei, wenn der Arbeitgeber sich aus wirtschaftlichen Gründen vom Arbeitnehmer trennen wolle<sup>174</sup>. Eine Umgehungsabsicht sei nicht mehr erforderlich:

*„In Anbetracht dessen, dass die Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches bezüglich der betriebsbedingten Kündigungen sowohl zur Kontrolle der Beschäftigung als auch zum Schutz der Arbeitnehmer eingeführt wurden, zu dem Ordre public [unabdingbaren Schutzvorschriften] gehören;*

---

<sup>172</sup> Cass. crim., 3. Juni 1980, JurisData Nr. 1980-700547 und Cass. crim., 27. Oktober 1981, Nr. 80-95.104, nicht veröffentlicht. B. Teyssié, « À propos de la résiliation conventionnelle du contrat de travail », JCP E Nr. 33, 12. September 1985, Act. 14690, Rz. 7.

<sup>173</sup> Cass. soc., 9. Juli 1981, Nr. 79-42.263, Bull. civ. V 1981 Nr. 960.

<sup>174</sup> Cass. crim., 4. November 1982, Nr. unbekannt, nicht veröffentlicht. Abrufbar auf [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr).

*Dass die Parteien nicht davon abweichen dürfen, indem sie auf eigene Initiative die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die auf die wirtschaftliche Konjunktur, anders bezeichnen; (...)*<sup>175</sup>.

In diesem Fall handelte es sich nicht um Aufhebungsverträge, sondern, nach der Bezeichnung der *Cour de cassation*, um *Démissions négociées* („Kündigung des Arbeitnehmers gegen Prämie“)<sup>175</sup>. Der Arbeitgeber hatte sich verpflichtet, allen Arbeitnehmern, die kündigen würden, eine Prämie zu zahlen. Diese Entscheidung gilt jedoch aufgrund ihrer breiten Formulierung auch für Aufhebungsverträge.

Mit dieser Entscheidung schien die Kriminalkammer der *Cour de cassation* bei betriebsbedingten Gründen außerhalb von Kündigungen durch den Arbeitgeber jede sonstige Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuschließen<sup>176</sup>. Die Bedeutung und Aussagekraft dieser Entscheidung darf aus meiner Sicht nicht überschätzt werden. Sie wurde im *Bulletin der Cour de cassation* nicht veröffentlicht, was darauf hindeutet, dass es sich hier eher um eine auf einen ganz bestimmten Tatbestand zugeschnittene Entscheidung (*arrêt d'espèce*) als um eine Grundsatzentscheidung (*arrêt de principe*) handelt.

- **1984:** In der sog. „Talbot-Entscheidung“ verkündete die Kriminalkammer erneut, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages zulässig sei, soweit der Arbeitgeber mit den Aufhebungsverträgen nicht beabsichtige, Kündigungsschutzvorschriften zu umgehen<sup>177</sup>.

In diesem Fall war das Automobilunternehmen Talbot, das zum Peugeot-Konzern gehörte, in finanzielle Schwierigkeiten geraten und wurde mit einem weiteren Unternehmen des Konzerns verschmolzen. Über 2.000 Mitarbeiter verließen freiwillig das Unternehmen gegen eine Prämie. Gewerk-

---

<sup>175</sup> Ein Aufsatz von Prof. Pélissier aus dem Jahre 1981 zeigt, dass in der Praxis diese Variante des freiwilligen Ausscheidens - neben Aufhebungsverträgen - verbreitet war. J. Pélissier, « *Les départs négociés* », Dr. soc. Nr. 3, März 1981, S. 228 ff.

<sup>176</sup> B. Teyssié, « *À propos de la résiliation conventionnelle du contrat de travail* », JCP E Nr. 33, 12. September 1985, Act. 14690, Rz. 7.

<sup>177</sup> Cass. crim., 28. November 1984, Nr. 83-93.094, Bull. crim. 1984 Nr. 375.

schaftsvertreter erstatteten Anzeige gegen drei Vorstände und trugen vor (u.a.), dass der Personalabbau durch Aufhebungsverträge als versteckte betriebsbedingte Kündigung anzusehen wäre und somit gegen Art. L. 321-3 ff. des *Code du travail* a.F. verstieße.

Die Kriminalkammer erkannte keinen Verstoß gegen die betriebsbedingten Kündigungsschutzvorschriften. Solche Verträge seien keine versteckte, widerrechtliche Kündigung, da der Arbeitgeber mit dem Aufhebungsvertrag nicht die Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften bezwecke. Im vorliegenden Fall hätte der Arbeitgeber die Vorschriften zur Information und zur Anhörung des Betriebsrates eingehalten und die Zustimmung der Arbeitsinspektion für die Aufhebungsverträge eingeholt. Die Kriminalkammer berücksichtigte auch die Tatsache, dass die Arbeitnehmer einen finanziellen Ausgleich erhalten hatten, der höher als die Regelabfindung war. Dies sei auch ein Hinweis dafür, dass der Arbeitgeber keine Absicht hatte, die Kündigungsschutzvorschriften umzugehen.

- **1986:** Die Sozialkammer ging noch einen Schritt weiter als die Rechtsprechung der Kriminalkammer von 1984. Sie machte die Zahlung einer Abfindung, die mindestens so hoch wie die Regelabfindung sein sollte, zur Wirksamkeitsvoraussetzung des Aufhebungsvertrages<sup>178</sup>. Im Gegensatz zur Kriminalkammer prüfte jedoch die Sozialkammer die Absicht des Arbeitgebers nicht.

#### **b. Über die Anwendbarkeit der Kündigungsschutzvorschriften**

Ab 1984 stand fest, dass Aufhebungsverträge grundsätzlich zum Abbau von Arbeitsplätzen möglich waren. Somit stellte die Rechtsprechung klar, dass die Kündigung nicht die einzige Möglichkeit war, die dem Arbeitgeber zur Verfügung stand, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

---

<sup>178</sup> Cass. soc., 5. März 1986, Nr. 83-40.233, Bull. civ. V Nr. 60, S. 48.

Die abweichenden Rechtsprechungen der Kriminalkammer und der Sozialkammer schafften jedoch eine Rechtsunsicherheit bei der Frage, welche Regeln und Vorschriften bei Aufhebungsverträgen durch den Arbeitgeber eingehalten werden mussten. Zwar enthielten die vorgenannten Entscheidungen von 1984 und 1986 die Bestätigung, dass die betriebsbedingten Kündigungsschutzvorschriften bei Aufhebungsverträgen grundsätzlich keine Anwendung finden. Nach der Talbot-Entscheidung von 1984 trug jedoch der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass er mit den Aufhebungsverträgen keine Umgehung dieser Vorschriften plante<sup>179</sup>.

Die Sozialkammer der *Cour de cassation* ging 1991 einen Schritt weiter und entschied, dass Aufhebungsverträge wirksam geschlossen werden können, solange die kollektiven arbeitsrechtlichen Vorschriften zum betriebsbedingten Kündigungsverfahren der Art. L. 321-1 ff. *Code du travail* a.F. eingehalten werden<sup>180</sup>. Diese Rechtsprechung wurde 1992 durch das Gesetz Nr. 92-772 vom 29. Juli 1992 im französischen Arbeitsgesetzbuch kodifiziert<sup>181</sup>.

Der Art. L. 321-1 Abs. 2 des *Code du travail* a.F. sah vor, dass:

*„Die Bestimmungen dieses Kapitels [Kapitel 1, Betriebsbedingte Kündigungen] sind auf jede Beendigung eines Arbeitsverhältnisses anzuwenden, die auf einer der im vorstehenden Absatz genannten Ursache beruht.“*

Somit stellte der Gesetzgeber klar, dass ein Arbeitsverhältnis auch anders als durch eine betriebsbedingte Kündigung beendet werden kann, ohne jedoch die Aufhebungsverträge direkt zu erwähnen. Ferner stellte er klar, dass die Kündigungsschutzvorschriften zum betriebsbedingten Kündigungsverfahren der Art. L. 321-1 ff. *Code du travail* a.F. auch bei Aufhebungsverträgen einzuhalten sind<sup>182</sup>.

---

<sup>179</sup> Cass. soc., 5. März 1986, JCP E 1986. I. 15511, Nr. 10 ff. Anm. B. Teyssié, Rz. 15.

<sup>180</sup> Cass. soc., 10. April 1991, Nr. 89-18.485, Bull. civ. V 1991 Nr. 179, S. 111.

<sup>181</sup> Art 26 I des Gesetzes Nr. 92-722 vom 29. Juli 1992, JORF Nr. 175 vom 30. Juli 1992, S. 10215 ff.

<sup>182</sup> Nicht alle Kündigungsschutzvorschriften sind anwendbar. Zu dieser Frage, cf. *Infra*, S. 121 ff.

Der Pflicht des Arbeitgebers, eine Prämie zu bezahlen, die mindestens so hoch wie die Kündigungsregelabfindung ist, die aus den Entscheidungen des Jahres 1986 stammt, wurde in den *Code du travail* nicht aufgenommen. Dennoch blieb sie aufrecht erhalten<sup>183</sup>.

## II. Erscheinungsformen des Aufhebungsvertrag aus betriebsbedingten Gründen

Neben einzelnen, individual ausgehandelten Aufhebungsverträgen (1) bestehen auch kollektive Erscheinungsformen der *Départs volontaires* (2), die vor oder nach Beginn eines formellen Kündigungsverfahrens eingesetzt werden können.

### 1. Individueller Aufhebungsvertrag

Einzelne Arbeitnehmer können ein Interesse daran haben, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, bevor oder nachdem ihnen betriebsbedingt gekündigt wurde.

Für die *Cour de cassation* ist der Abschluss eines solchen Aufhebungsvertrags auf Wunsch des Arbeitnehmers zugelassen<sup>184</sup>. Es setzt allerdings voraus, wenn das formelle Kündigungsverfahren bereits begonnen hat, dass der Arbeitnehmer mindestens die Regelabfindung erhält, die er erhalten hätte, wenn ihm gekündigt worden wäre<sup>185</sup>.

Hat sich der Arbeitnehmer mit einer betriebsbedingten Kündigung vorab einverstanden erklärt bzw. sich für eine solche Kündigung freiwillig gemeldet, liegt nach Ansicht der *Cour de cassation* kein Aufhebungsvertrag, sondern eine Kündigung vor<sup>186</sup>.

---

<sup>183</sup> Cf. *Infra*, S. 121.

<sup>184</sup> Cass. soc., 13. September 2005, Nr. 04-40.135, Bull. civ. V 2005 Nr. 252, S. 221.

<sup>185</sup> Cass. soc., 2. Dezember 2003, Nr. 01-46.176, Bull. civ. V 2003 Nr. 308, S. 309 und Cass. soc., 22. Februar 2006, Nr. 04-41.314, nicht veröffentlicht. Siehe auch Seite 121.

<sup>186</sup> Cass. soc., 6. Juni 2007, Nr. 05-42.025, nicht veröffentlicht. Siehe dazu: A. Fabre, « À la recherche du critère de qualification de la résiliation amiable du contrat de travail », RDT 2007, S. 519.

## 2. Kollektive Erscheinungsformen

Es bestehen zwei kollektiven Formen der *Départs volontaires*, welche vor (a) oder nach (b) Beginn eines formellen Kündigungsverfahrens eingesetzt werden.

Zunächst kann der Arbeitgeber sich mit einem sog. *Plan de départs volontaires* („Plan für das freiwillige Ausscheiden aus dem Unternehmen“, abgekürzt „PDV“<sup>187</sup>) an die Belegschaft wenden. Ein *Plan de départs volontaires* ist ein Angebot des Arbeitgebers an die gesamte oder Teile der Belegschaft, Aufhebungsverträge zu schließen. Ziel des *Plan de départs volontaires* ist der Abbau von Arbeitsplätzen, um betriebsbedingte Kündigungen ganz oder teilweise zu vermeiden. Der *Plan de départs volontaires* kann in verschiedenen Konstellationen vor oder nach Beginn eines formellen Kündigungsverfahrens eingesetzt werden.

Eine weitere Erscheinungsform ist die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetz. Diese erfolgt nur im Rahmen eines betriebsbedingten Kündigungsverfahrens.

### a. Vor Beginn eines formellen Kündigungsverfahrens

Vor Beginn eines formellen Kündigungsverfahrens erfolgt der *Plan de départs volontaires* im Rahmen eines sog. *Accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences* („Vereinbarung für die Planung von Arbeitsstellen und Kompetenzen“, abgekürzt GPEC) (aa); oder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder einer Gesamtzusage (bb).

---

<sup>187</sup> Diese Abkürzung findet man in Aufsätze ab 2010, z.B. F. Champeaux, « *Le sacre du PDV autonome* », SSL 2010, Nr. 1465, S. 6 ff.

**aa. *Accord de gestion prévisionnelle de l'emploi***

Mit Gesetz vom 18. Januar 2005 wurden alle Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern verpflichtet, im Drei-Jahres-Takt Verhandlungen über die Planung von Arbeitsstellen und Kompetenzen (sog. *Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences*) zu führen<sup>188</sup>.

Diese Verhandlungen finden zwischen dem Arbeitgeber und Vertretern einer oder mehrerer Gewerkschaften (*Délégués syndicaux*) statt und können zum Abschluss einer *Accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences* („Vereinbarung für die Planung von Arbeitsstellen und Kompetenzen“, abgekürzt GPEC-Vereinbarung) führen<sup>189</sup>.

Die Vereinbarung soll eine vorausschauende, kohärente Personal- und Weiterbildungspolitik im Unternehmen fördern. Damit soll mittelfristig erreicht werden, dass die Arbeitnehmer sich auf neue Anforderungen durch Änderung der Technologie oder des Marktes vorbereiten bzw. an sie anpassen können und im Unternehmen weiterbeschäftigt werden können. In Rahmen einer *Accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences* werden verschiedene Maßnahmen vereinbart, die die Weiterbildung der Arbeitnehmer und/oder die Neustrukturierung der Belegschaft ermöglichen. Damit verfügt auch das Unternehmen über eine gewisse Flexibilität und kann seinen Personalbedarf sanft anpassen.

Aufhebungsverträge wurden im Gesetz zwar zunächst nicht ausdrücklich als zulässige Maßnahme einer GPEC-Vereinbarung erwähnt<sup>190</sup>. Ihre Zulässigkeit wurde jedoch später durch die *Cour de cassation* anerkannt<sup>191</sup>.

---

<sup>188</sup> Gesetz Nr. 2005-32 vom 18. Januar 2005, JORF vom 19. Januar 2005, S. 864 ff.; Art. L. 320-2 I *Code du travail* a.F. / Art L. 2242-15 bis L. 2242-18 *Code du travail* n.F.

<sup>189</sup> Es besteht für den Arbeitgeber nur die Pflicht zu verhandeln, nicht aber, eine Vereinbarung zu schließen. Im Fall eines Scheiterns der Verhandlungen ist dies lediglich zu protokollieren.

<sup>190</sup> Art. L. 320-2 *Code du travail* a.F (vom 19. Januar 2005 bis 22. Dezember 2006).

<sup>191</sup> Cass. soc., 5. Mai 2004, Nr. 02-40.702 nicht veröffentlicht; Cass. soc., 4. April 2006, Nr. 04-48.055, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 25. Oktober 2006, Nr. 04-48.668, nicht veröffentlicht.

Erst mit Gesetz vom 21. Dezember 2006<sup>192</sup> wurden die *Départs volontaires* als Maßnahme einer *Accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences* ausdrücklich erwähnt, indem die steuerliche Behandlung seiner Abfindung geregelt wurde<sup>193</sup>.

### **bb. Durch Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage**

Ein *Plan de départs volontaires* kann auch unabhängig von einer GPEC-Vereinbarung eingesetzt werden. Diese Möglichkeit ist nicht im *Code du travail* zu finden, sondern wurde in der Praxis entwickelt und sodann durch die *Cour de cassation* anerkannt<sup>194</sup>.

Der *Plan de départs volontaires* kann durch eine Betriebsvereinbarung ins Leben gerufen werden. Das ist jedoch keine Wirksamkeitsvoraussetzung<sup>195</sup>. Der Arbeitgeber kann sich auch einseitig durch eine Gesamtzusage an die Belegschaft mit einem Aufhebungsvertragsangebot richten.

In der Praxis wird unterschieden zwischen:

- dem *Plan de départs volontaires autonome* („autonomer Plan zum freiwilligen Ausscheiden aus dem Unternehmen“<sup>196</sup>). Der Arbeitgeber ver-

<sup>192</sup> Gesetz Nr. 2006-1640 vom 21. Dezember 2006, JORF Nr. 296 vom 22. Dezember 2006, S. 19315.

<sup>193</sup> Art. L. 320-2 II Abs. 2 des *Code du travail* a.F. (ab dem 23. Dezember 2006 geltende Fassung).

<sup>194</sup> Siehe dazu: Cass. soc., 11. Oktober 2006, Nr. 05-43.743, nicht veröffentlicht. In dem vorliegenden Fall hatte die Firma Iberia eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die u.a. eine Prämie für das freiwillige Verlassen des Unternehmens einräumte. Diese Prämie richtete sich an älteren Mitarbeiter, die mehr als 20 Jahre Betriebszugehörigkeit auswiesen und das Alter von 58 Jahre noch nicht erreicht hatten. Bezweckt war, dass die Stellen, die dadurch frei wurden, durch betriebsbedingt gekündigten Iberia Mitarbeiter besetzt werden könnten.

<sup>195</sup> D. Jourdan, J-C. Gouret, J. Ferrion « *Départs volontaires et rupture pour motif économique* », Thématis 2011; Rz 318-1000, Lamy Verlag, Étude 318 « *Prévention des licenciements économiques* » Lamy Verlag, ISBN 978-2-7212-1594-9.

<sup>196</sup> Die Bezeichnung *Plan de départs volontaires autonome* erschien in der Literatur nach einer Entscheidung der *Cour de cassation* im Jahr 2010 (Cass. soc., 26. Oktober 2010, Nr. 09-15.187, Bull. civ. V 2010, Nr. 245). Siehe dazu: F. Champeaux, « *Le sacre du PDV autonome* », SSL 2010, Nr. 1465.

pflichtet sich, Arbeitsplätze ausschließlich durch Aufhebungsverträge abzubauen. Kündigungen sind ausgeschlossen, selbst wenn sich nur wenige Arbeitnehmer für einen Aufhebungsvertrag entscheiden.

- dem nicht-autonomen *Plan de départs volontaires* im Vorfeld eines betriebsbedingten Kündigungsverfahrens. Damit versucht der Arbeitgeber möglichst viele der für den Abbau vorgesehenen Stellen mit Aufhebungsverträgen freizumachen. Wenn der Kürzungsumfang nicht erreicht wird, folgt ein formelles Kündigungsverfahren.

### **b. Während eines formellen Kündigungsverfahrens**

Während eines formellen Kündigungsverfahrens gibt es zwei Konstellationen, in denen die Aufhebungsverträge kollektiv eingesetzt werden. Zunächst kann ein *Plan de départs volontaires* Bestandteil eines sog. *Plan de sauvegarde de l'emploi*, („Sozialplan“, abgekürzt PSE) sein (aa). Ferner bestehen Begleitmaßnahmen zu der Kündigung, deren Annahme durch den Arbeitnehmer die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetz bewirkt (bb).

#### **aa. *Plan de départs volontaires* als Bestandteil eines Sozialplanes**

Auch während eines laufenden Kündigungsverfahrens können Aufhebungsverträge vereinbart werden. Auf kollektive Ebene kann dies im Rahmen des *Plan de départs volontaires* erfolgen, der Bestandteil eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* (PSE) ist<sup>197</sup>.

---

<sup>197</sup> Cf. Infra, S. 125. In Betrieben mit 50 oder mehr Arbeitnehmern, in denen binnen 30 Tagen 10 Arbeitnehmer oder mehr gekündigt werden sollen, ist der Arbeitgeber gemäß Art. L. 321-4-1 *Code du travail* a.F. verpflichtet, einen sog. *Plan de sauvegarde de l'emploi* („Sozialplan“) anzubieten.

Wie bei der GPEC-Vereinbarung war diese Möglichkeit nicht ausdrücklich im *Code du travail* erwähnt, sondern wurde durch die *Cour de cassation* bestätigt<sup>198</sup>.

Der *Plan de départs volontaires* darf nicht die einzige Maßnahme des PSE sein. Anderenfalls liefe der Arbeitgeber Gefahr, dass die durch ihn vorgesehenen Maßnahmen des *Plan de sauvegarde de l'emploi* unzureichend, und die ausgesprochenen Kündigungen damit gemäß Art. L321-4-1 Abs. 2 nichtig sind<sup>199</sup>.

### bb. Aufhebung kraft Gesetzes

Sämtliche bislang geschilderten Aufhebungsverträge haben gemeinsam, dass die Vertragsparteien primär die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses verfolgen. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses basiert in diesen Fällen auf der übereinstimmenden Willenserklärung der Parteien, dem sog. *mutuus dissensus*.

Es gibt auch Fälle, in denen die Parteien durch bestimmte Verträge nicht primär die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigen. Trotzdem wird das Arbeitsverhältnis durch diesen Vertrag aufgehoben.

Die Teilnahme der gekündigten Arbeitnehmer an bestimmten, vom Arbeitgeber angebotenen Kündigungsbegleitmaßnahmen<sup>200</sup>, führt zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Entsprechende Vereinbarungen sind *per se* keine Aufhebungsverträge, wie die *Ruptures amiables* oder *Départs volontaires*, weil die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht das Hauptziel der Parteien ist. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist eine sekundäre Wirkung dieser Verträge und erfolgt kraft Gesetzes<sup>201</sup>.

Nachfolgende Vereinbarungen waren zwischen 2000 und 2008 anwendbar und hatten die Besonderheit, dass deren Annahme durch den Arbeitnehmer die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes bewirkte.

---

<sup>198</sup> Siehe z.B. Cass. soc., 10. April 1999, Nr. 89-18.485, Bull. civ. V 1991 Nr. 179, S. 111; Cass. soc., 11. Oktober 2005, Nr. 03-44.985, nicht veröffentlicht.

<sup>199</sup> Siehe dazu Seite 57.

<sup>200</sup> Cf. Supra, S. 49.

<sup>201</sup> P. Masanovic und S. Baradel, « *Les nouveaux modes de rupture du contrat de travail* », Dr. ouv. April 2009, S. 187.

**i. *Convention de conversion***  
**(„Umschulungsvereinbarung“)**

Die sog. *Convention de conversion* („Umschulungsvereinbarung“) wurde durch die Interessenvertreter im Rahmen des *Accord national interprofessionnel* vom 20. Oktober 1986 geschaffen und durch das Gesetz Nr. 86-1320 vom 30. Dezember 1986 u.a. unter Art. L. 321-5 und L. 322-3 in den *Code du travail* eingeführt<sup>202</sup>. Ziel der *Convention de conversion* war, dass die betroffenen Arbeitnehmer personalisierte Begleitmaßnahmen des Arbeitsamtes in Anspruch nehmen konnten, um so schnell wie möglich eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Es handelte sich um einen Rahmenvertrag, der im Vorfeld von betriebsbedingten Kündigungen zwischen dem Arbeitgeber, dem Arbeitsamt (*Association nationale pour l'emploi*, abgekürzt ANPE<sup>203</sup>) und der Direktion für Arbeit, Beschäftigung und berufliche Bildung des Departements (*Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*, abgekürzt: DDTEFP) vereinbart werden musste. Der Arbeitgeber beteiligte sich an den mit der *Convention de conversion* verbundenen Kosten mit einem Beitrag in Höhe von bis zu zwei Monatsgehältern<sup>204</sup>.

Der Arbeitgeber musste, unabhängig von der Größe des Betriebs und der Anzahl der ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigungen, jedem Arbeitnehmer eine *Convention de conversion* anbieten. Voraussetzung dafür war, dass der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahre aufwies<sup>205</sup> und jünger als 57 Jahre war<sup>206</sup>.

---

<sup>202</sup> Gesetz Nr. 86-1320 vom 30. Dezember 1986, JORF vom 31. Dezember 1986, S. 15885.

<sup>203</sup> Die ANPE wurde am 13. Februar 2008 mit der für das Arbeitslosengeld zuständigen Stelle *Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce* (ASSEDIC) verschmolzen und heißt nunmehr *Pôle emploi*.

<sup>204</sup> Art. D. 322-2 *Code du travail* a.F.

<sup>205</sup> Gesetz Nr. 96-452 vom 28. Mai 1996, JORF Nr. 123 vom 29. Mai 1996, S. 7912.

<sup>206</sup> Lamy Social 2001, Rz. 3137, Lamy Verlag, ISBN 2-7212-0893-4.

Der Arbeitgeber musste während des Vorgesprüches zur Kündigung oder spätestens im Kündigungsschreiben jeden einzelnen Arbeitnehmer über die mit der ANPE geschlossene *Convention de conversion* informieren<sup>207</sup>. Ab diesem Zeitpunkt lief eine 21-Tage-Frist, in der der Arbeitnehmer entscheiden konnte, ob er die *Convention de conversion* annehmen wollte oder nicht.

Wenn der Arbeitnehmer die *Convention de conversion* nicht annahm, endete das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung. Nahm der Arbeitnehmer die *Convention de conversion* an, galt das Arbeitsverhältnis gemäß Art. L. 322-3 i.V.m. Art. L. 321-6 *Code du travail* a.F mit Ablauf des 21-Tage-Frist als einvernehmlich aufgehoben.

Der Arbeitnehmer wurde zunächst zu einem Orientierungsgespräch (*Bilan d'évaluation-orientation*) ins Arbeitsamt geladen, um seine Qualifikationen und seinen Bedarf an Fortbildung zu ermitteln. Im Rahmen dieses Gesprüches legten Arbeitnehmer und Arbeitsamt gemeinsam Maßnahmen fest. Es konnte sich z.B. um Workshops zur Optimierung der Arbeitssuche, Seminare für eine neue berufliche Orientierung oder Kurse zur Aktualisierung der Kenntnisse und Qualifikationen des Arbeitnehmers handeln.

Der Arbeitnehmer war gegenüber dem Arbeitsamt vertraglich verpflichtet, an den vereinbarten Begleitmaßnahmen teilzunehmen und den monatlichen Gesprächstermin bei der ANPE wahrzunehmen. Er erhielt vom Arbeitsamt 6 Monate lang einen Zuschuss (*Allocation spécifique de conversion*). Wenn er innerhalb von 6 Monaten keine neue Stelle gefunden hatte, hatte er nach Ablauf der *Convention de conversion* Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Die Annahme der *Convention de conversion* hinderte den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht daran, gegen die Kündigung zu klagen, wenn z.B. das Kündigungsschreiben keine Begründung der Kündigung enthielt<sup>208</sup> oder wenn der betriebsbe-

---

<sup>207</sup> Art. L. 321-6 Abs. 4 *Code du travail*, Cass. soc., 25. Mai 1993, Nr. 91-42.401, nicht veröffentlicht.

<sup>208</sup> Cass. soc., 30. September 1997, Nr. 95-43.199, Bull. civ. V 1997, Nr. 292, S. 213.

dingte Grund aus seiner Sicht nicht ausreichte<sup>209</sup>. Der Arbeitnehmer konnte auch die fehlende Ordnungsgemäßheit der Sozialauswahl rügen<sup>210</sup>.

Die *Convention de conversion* wurde im Jahr 2004 aufgehoben<sup>211</sup>.

## ii. *Congé mobilité* („Freistellung zur Förderung der Mobilität“)

Gemäß Art. L. 320-2-1 *Code du travail* a.F. bzw. Art. L. 1233-77 bis 83 des *Code du travail* n.F. ist der *Congé de mobilité* eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die sich an Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern richtet<sup>212</sup>.

Es handelt sich um eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die die Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist vorsieht, um ihm zu ermöglichen, sich fortzubilden, eine neue Stelle zu suchen und dabei in anderen Unternehmen zu arbeiten.

Der *Congé de mobilité* kann der Belegschaft zum Beispiel entweder im Rahmen einer *Accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* („Vereinbarung für die vorausschauende Planung von Arbeitsstellen und Kompetenzen“, abgekürzt GPEC) oder als Bestandteil eines Sozialplanes angeboten werden.

Die Maßnahmen erfolgen während der Kündigungsfrist. In dieser Zeit wird der Arbeitnehmer freigestellt<sup>213</sup>.

Gemäß Art. L. 321-2-1 Abs. 5 *Code du travail* a.F.<sup>214</sup> gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des *Congé de mobilité* als einvernehmlich aufgehoben.

<sup>209</sup> Cass. soc., 29. Januar 1992, Nr. 90-41.087, Bull. civ. V 1992, Nr. 52, S. 30.

<sup>210</sup> Cass. soc., 17. Juni 1997, Nr. 95-43.162, Bull. civ. V 1997, Nr. 222, S. 61.

<sup>211</sup> Verordnung Nr. 2004-602 vom 24. Juni 2004, JORF Nr. 147 vom 26. Juni 2004, Nr. 8.

<sup>212</sup> Gesetz Nr. 2006-1770 vom 30. Dezember 2006, JORF Nr. 303 vom 31. Dezember 2006, S. 20210, Nr. 1.

<sup>213</sup> Art. L. 320-2-1 Abs. 4 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1233-79 *Code du travail* n.F.

<sup>214</sup> Art. L. 1233-80 des *Code du travail* n.F.

**iii. *Convention de reclassement personnalisée*, („personalisierte Vereinbarung zur Wiedereingliederung“)**

Gemäß Art. L. 321-4-2 *Code du travail* a.F.<sup>215</sup> musste der Arbeitgeber die „personalisierte Vereinbarung zur Wiedereingliederung“<sup>216</sup> (*Convention de reclassement personnalisée*, abgekürzt: CRP) jedem Arbeitnehmer mit mehr als 2-jähriger Betriebszugehörigkeit<sup>217</sup> anbieten, für den ein betriebsbedingtes Kündigungsverfahren eingeleitet wurde, soweit das Unternehmen weniger als 1.000 Mitarbeiter beschäftigte und nicht zu einem Konzern gehörte, der diese Grenze überschritt.

Es handelte sich um einen Vertrag zwischen Arbeitnehmern und der Agentur für Arbeit (*Association nationale pour l'emploi*, abgekürzt ANPE), der durch den Arbeitgeber finanzierte Begleit- und Fortbildungsmaßnahmen über ein Zeitraum von höchstens 12 Monate vorsah.

Ab dem Zeitpunkt des Angebotes einer CRP durch den Arbeitgeber hatte der Arbeitnehmer 14 bzw. 21 Tage<sup>218</sup> Zeit, dieses anzunehmen. Die Annahme der CRP bewirkte gemäß Art. L. 321-4-3 Abs.3 *Code du travail* a.F. die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Annahmefrist.

Die CRP wurde im Jahr 2011 durch den Vertrag zur beruflichen Sicherung (*Contrat de sécurisation professionnel*, CSP) ersetzt<sup>219</sup>.

---

<sup>215</sup> Art. L. 1233-65 ff. *Code du travail* n.F.

<sup>216</sup> Gesetz Nr. 2005-32 vom 18. Januar 2005, JORF Nr. 15 vom 19. Januar 2005, S. 864. Abgeschafft durch das Gesetz Nr. 2011-893 vom 28. Juli 2011, JORF Nr. 0174 vom 29. Juli 2011, S. 12914.

<sup>217</sup> Erlass vom 23. Februar 2006 *portant agrément de la convention du 18 janvier 2006 relative à la convention de reclassement personnalisé*, JORF Nr. 52 vom 2. März 2006, S. 3176, Nr. 7.

<sup>218</sup> Diese Frist wurde am 19. Februar 2009 auf 21 Tage erweitert. *Convention UNEDIC* 19. Februar 2009, Erlass vom 30. März 2009 *portant agrément de la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé*, JORF Nr. 0077 vom 1. April 2009, S. 5698, Nr. 20.

<sup>219</sup> Gesetz Nr. 2011-893 vom 28. Juli 2011, JORF Nr. 0174 vom 29. Juli 2011, S. 12914, Nr. 2.

**iv. *Contrat de transition professionnelle* („Vertrag zum beruflichen Übergang“)**

Der „Vertrag zum beruflichen Übergang“ (*Contrat de transition professionnelle*, abgekürzt CTP) war nur auf betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern und auch nur in bestimmten Beschäftigungsgebieten (*Bassins d'emplois*) Frankreichs<sup>220</sup>, ohne Mindestbeschäftigungsdauer, anwendbar<sup>221</sup>.

Je nach Beschäftigungsgebiet schloss der Arbeitnehmer den CTP mit der Agentur für Arbeit oder mit der *Association nationale pour la formation professionnelle des adultes* („Nationale Vereinigung für die Berufsausbildung von Erwachsenen“ abgekürzt AFPA). Der CTP war auf 12 Monate befristet und sah, wie die CRP, verschiedene, durch den Arbeitgeber finanzierte, Begleit- und Fortbildungsmaßnahmen vor. Als Begleitmaßnahme war, abweichend von der CRP, die Möglichkeit vorgesehen, während der Dauer der CTP für kurze Zeit in anderen Unternehmen zu arbeiten.

Ab dem Zeitpunkt des Angebotes eines CTP durch den Arbeitgeber hatte der Arbeitnehmer 21 Tage Zeit, diese anzunehmen. Die Annahme der CTP durch den Arbeitnehmer bewirkte gemäß Art. 3 Abs. 2 der Verordnung Nr. 2006-433 vom 13. April 2006 die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Ablauf des 21 Tage-Frist.

Der CTP war auf betriebsbedingte Kündigungsverfahren anwendbar, die zwischen dem 15. April 2006 und dem 31. März 2011 eingeleitet wurden, und wurde, wie die CRP, ab 1. September 2011 durch den Vertrag zur beruflichen Sicherung (*Contrat de sécurisation professionnel*, CSP) ersetzt.

<sup>220</sup> Ursprünglich zum Beispiel nur für die Beschäftigungsgebiete von Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes und Vitré.

<sup>221</sup> Art. 32 des Gesetzes Nr. 2006-339 vom 23. März 2006, JORF Nr. 71 vom 24. März 2006, S. 4433 und Verordnung Nr. 2006-433 vom 13. April 2006, JORF Nr. 89 vom 14. April 2006, S. 5600. Geändert durch das Haushaltsgesetz Nr. 2008-1425 vom 27. Dezember 2008, JORF Nr. 0302 vom 28. Dezember 2008, S. 20224 und durch das Gesetz Nr. 2009-1437 vom 24. November 2009, JORF Nr. 0273 vom 25. November 2009, S. 20206. Abgeschafft durch das Gesetz Nr. 2011-893 vom 28. Juli 2011 (Art. 44), JORF Nr. 0174 vom 29. Juli 2011, S. 12914.

### **C. Zusammenfassung**

Der Einsatz von Aufhebungsverträgen war somit im französischen Arbeitsrecht schon vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* im Juni 2008 in verschiedenen Formen anerkannt.

Um zu verstehen, warum es trotz der *Rupture amiable* und den *Départs volontaires* Bedarf nach einer neuen Art eines Aufhebungsvertrages wie die *Rupture conventionnelle* gab, bedarf es eines näheren Blicks auf die Wirksamkeitsvoraussetzungen und Auswirkungen der vor 2008 geschlossenen Aufhebungsverträge.

## **KAPITEL 2      Wirksamkeitsvoraussetzungen**

Vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* im Jahr 2008 wurde in der Praxis auf Aufhebungsverträge überwiegend aus betriebsbedingten Gründen zurückgegriffen<sup>222</sup>.

Gleichzeitig wurde die *Rupture amiable* weniger bzw. kaum verwendet, weil sie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhebliche Nachteile hatte<sup>223</sup>. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen konnte die *Rupture amiable* nur unter bestimmten Voraussetzungen, die durch die Rechtsprechung der *Cour de cassation* immer wieder verschärft wurden, angewendet werden<sup>224</sup>. Der Aufhebungsvertrag war vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* für den Arbeitgeber kein sicherer Weg, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Zum anderen war die *Rupture amiable* für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht immer - rechtlich und finanziell gesehen - vorteilhaft, so dass die Arbeitsvertragsparteien in der Praxis auf andere Methoden zurückgriffen<sup>225</sup>.

Im Vergleich zum deutschen Arbeitsrecht, in dem die Aufhebung von Arbeitsverhältnissen weitgehend reglementiert und in der Praxis weit verbreitet ist, werden die französischen Vorschriften und die französische Rechtsprechung zu den Aufhebungsverträgen einen deutschen Arbeitsrechtler vielleicht überraschen. Die folgenden Beispiele zeigen, mit welchen Schwierigkeiten die Aufhebung eines Arbeitsvertrages in der Praxis - vor allem für den Arbeitgeber- verbunden waren:

- **Beispiel Nr. 1:** Ein Arbeitgeber wirft einem Arbeitnehmer eine schwerwiegende Pflichtverletzung vor. Während des gesetzlich

---

<sup>222</sup> P. Bailly, « Conditions de validité de la rupture amiable », SSL 2003, Nr. 1149, Rz. 3; J.Y. Frouin, « Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail », JCP S Nr. 29, 15. Juli 2008, Nr. 1407, Rz. 3.

<sup>223</sup> J.Y. Frouin, « Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail », JCP S Nr. 29, 15. Juli 2008, Nr. 1407, Rz. 3.

<sup>224</sup> Cf. Infra, S. 110 ff.

<sup>225</sup> Cf. Infra, S. 131 ff.

vorgeschriebenen Gespräches vor der Kündigung einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf, das Arbeitsverhältnis zu beenden und unterschreiben einen Aufhebungsvertrag.

Sechs Monate später reicht der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage ein. Er trägt vor, dass er sich nur deshalb auf den Aufhebungsvertrag eingelassen habe, weil sein Arbeitgeber ihn unter Druck gesetzt habe. Er möchte feststellen lassen, dass die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses als unwirksame Kündigung zu sehen ist.

Der Rechtsprechung der *Cour de cassation* folgend ist zu erwarten, dass der Arbeitnehmer mit seinem Antrag Erfolg haben wird. Die *Cour de cassation* entscheidet, dass ein Aufhebungsvertrag nicht wirksam geschlossen werden kann, wenn es zwischen den Vertragsparteien Auseinandersetzungen gibt<sup>226</sup>. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber ein Kündigungsverfahren gegen den Arbeitnehmer eingeleitet hat<sup>227</sup>.

- **Beispiel Nr. 2:** Ein Arbeitgeber und ein geschützter Mitarbeiter (z.B. ein Mitglied des Betriebsrates) möchten sich einvernehmlich trennen und unterschreiben ohne Weiteres einen Aufhebungsvertrag.

Dabei haben die Vertragsparteien eine wichtige Vorschrift übersehen. Die Zustimmung der Arbeitsaufsichtsbehörde (*Inspection du travail*) muss nicht nur im Vorfeld einer Kündigung eingeholt werden<sup>228</sup>, sondern auch vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Diese Vorschrift gehört zu dem *Ordre public* des französi-

<sup>226</sup> Cass. soc., 31. Oktober 2000, Nr. 98-43.086; nicht veröffentlicht.

<sup>227</sup> Cass. soc., 2. Dezember 1997, Nr. 95-42.008, Bull. civ. V 1997 Nr. 415, S. 298; Cass. soc., 11. Oktober 2000, Nr. 98-42.067, nicht veröffentlicht.

<sup>228</sup> Cass. soc., 18. Dezember 2000, Nr. 98-42.320, Bull. civ. V 2000 Nr. 428, S. 329.

schen Arbeitsrechts. Daraus folgt, dass der Aufhebungsvertrag grundsätzlich unwirksam ist.

Anhand dieser praxisnahen Beispiele lässt sich verdeutlichen, dass Aufhebungsverträge im französischen Arbeitsrecht nicht uneingeschränkt eingesetzt werden können und dass sie in bestimmten Konstellationen kein rechtssicheres Mittel für den Arbeitgeber sind, um ein Arbeitsverhältnis zu beenden.

Dieses Kapitel befasst sich zunächst mit den allgemeinen Wirksamkeitsvoraussetzungen für Aufhebungsverträge (sowohl für *Rupture amiable* als auch für *Départs volontaires*) (Unterkapitel 1). Anschließend werden die spezifischen Wirksamkeitsvoraussetzungen der *Rupture amiable* bzw. der *Départs volontaires* (Unterkapitel 2) erläutert.

## UNTERKAPITEL 1      Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen für Aufhebungsverträge

Zur Wirksamkeit bedürfen Aufhebungsverträge grundsätzlich keiner Schriftform (A). Die allgemeinen Vorschriften der Art. 1108 ff. des *Code civil* zur Wirksamkeit eines Vertrages sind einzuhalten (B).

### A.      Formerfordernisse

Grundsätzlich ist bei der Aufhebung von unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnissen kein Schriftformerfordernis zu beachten. Eine 1992 veröffentlichte amtliche Stellungnahme des Arbeitsministeriums vertrat zwar das Gegenteil<sup>229</sup>, diese ist jedoch nicht bindend und spielt in der Praxis keine Rolle. Der Rechtsprechung der *Cour de cassation* folgend reicht es aus, wenn die Willenserklärung des Arbeitnehmers klar und deutlich erkennen lässt, dass er mit der Aufhebung einverstanden war<sup>230</sup>. Selbst wenn dieses zu erheblichen Beweisproblemen im Rahmen eines späteren Gerichtsverfahrens führen kann<sup>231</sup>, darf das Arbeitsverhältnis mündlich oder gar konkludent aufgehoben werden.

Eine Ausnahme gilt jedoch für die Aufhebung eines Ausbildungsvertrags. Gemäß Art. L. 117-17 Abs. 1 des *Code du travail* a.F.<sup>232</sup> unterliegt der Aufhebungsvertrag einem Schriftformerfordernis<sup>233</sup>.

---

<sup>229</sup> Circ. DRT Nr. 92-14, 29. August 1992, Rz. 25, in BO Trav. 1992, Nr. 21.

<sup>230</sup> Cass. soc., 21. März 1996, Nr. 93-40.192, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 18. Juni 2008, Nr. 06-42.557, nicht veröffentlicht.

<sup>231</sup> Cass. soc., 4. Oktober 2000, Nr. 98-43.286, nicht veröffentlicht.

<sup>232</sup> Art. L. 6222-18 *Code du travail* n.F.

<sup>233</sup> Cass. soc., 5. Februar 1992, Nr. 88-44.370, Bull. civ. V 1992 Nr. 63, S. 39.

## **B. Allgemeine zivilrechtliche Vorschriften zur Wirksamkeit des Vertragsabschlusses**

Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags ist ferner die Einhaltung der allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften, wie sie für alle Verträge im französischen Recht gelten.

Vier Voraussetzungen müssen gemäß Art. 1108 ff. des *Code civil* erfüllt sein. Zunächst muss eine wirksame Willenserklärung abgegeben worden sein. Diese Willenserklärung muss *libre, claire et non-équivoque* („frei, klar und eindeutig“) sein (I). Ferner müssen die Vertragsparteien geschäftsfähig sein (*Capacité de contracter*) (II). Der Vertragsgegenstand (sog. *Objet du contrat*) und der Grund für den Vertragsabschluss (sog. *Cause*, d.h. nach französischem Recht: die für den Vertrag entscheidenden Beweggründe der Parteien) müssen eindeutig bestimmt sein (*Certain*) und dürfen nicht gegen das Gesetz oder die gute Sitten verstoßen (*Licite*) (III).

### **I. Wirksamkeit der Willenserklärung**

Zum Abschluss des Aufhebungsvertrags kommt es erst, wenn zwei wirksame und übereinstimmende Willenserklärungen abgegeben wurden. Die abgegebene Willenserklärung muss klar und eindeutig sein (1). Ferner muss die Willenserklärung frei und wirksam abgegeben worden sein (2).

#### **1. Klare und eindeutige Willenserklärung**

Nach dem Klarheitsgebot darf kein Zweifel bestehen, dass der Arbeitnehmer mit der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einverstanden war<sup>234</sup>. Problematisch ist hier z.B. ein zeitnaher Widerspruch durch den Arbeitnehmer. Dieser wird durch die *Cour de cassation* als Indiz für einen mangelnden Willen des Arbeitnehmers

---

<sup>234</sup> Cass. soc., 21. März 1996, Nr. 93-40.192, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 18. Juni 2008, Nr. 06-42.557, nicht veröffentlicht.

gesehen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen<sup>235</sup>. Streitauffällig in der Praxis sind ferner die Fälle, in denen der Aufhebungsvertrag nur mündlich oder gar konkludent vereinbart wurde<sup>236</sup>. Es obliegt der Partei, die sich auf die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages beruft, die übereinstimmende Willenserklärung vor Gericht zu beweisen<sup>237</sup>. Hierzu gibt es zahlreiche Entscheidungen im Zusammenhang mit der Kündigungserklärung durch den Arbeitnehmer, die sich auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrages übertragen lassen. Hinweise, die auf eine konkludente Aufhebung des Arbeitsverhältnisses deuten, sind z.B.:

- Die Bezahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber. Die Vereinbarung einer Abfindung lässt darauf schließen, dass die Parteien das Arbeitsverhältnis beenden wollten<sup>238</sup>.
- Der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages<sup>239</sup>.
- Ein Schreiben des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, das auf eine mündliche Einigung über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Vertragsparteien verweist, soweit der Arbeitnehmer nach dem Empfang dieses Schreibens die mündliche Einigung nicht bestritten hat<sup>240</sup>.

Hingegen soll die Tatsache, dass der Arbeitnehmer Unterlagen, die ihm der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aushändigen muss - z.B. ein *reçu pour solde de tout compte* („Ausgleichsquittung“)<sup>241</sup>, *certificat de travail* („Arbeitszeugnis“)<sup>242</sup> oder die Bescheinigung für das Arbeitsamt – angenommen

---

<sup>235</sup> Cass. soc., 31. Oktober 2007, Nr. 06-43.570, nicht veröffentlicht.

<sup>236</sup> Cass. soc., 21. März 1996, Nr. 93-40.192, nicht veröffentlicht.

<sup>237</sup> Art. 9 des *Code de procédure civile* (französische ZPO).

<sup>238</sup> Cass. soc., 2. Dezember 1997, Nr. 95-42.681, nicht veröffentlicht.

<sup>239</sup> Cass. soc., 18. Juni 2008, Nr. 06-42.557, nicht veröffentlicht. Contra jedoch: Cass. soc., 10. April 2000, Nr. 00-43.546, nicht veröffentlicht.

<sup>240</sup> Cass. soc., 20. März 1980, Nr. 78-40.907, Bull. civ. V 1980 Nr. 278.

<sup>241</sup> Die Ausgleichsquittung ist eine durch den Arbeitgeber erstellte Bescheinigung. Sie beinhaltet eine Auflistung der verschiedenen Beträge (Löhne, Urlaubsabgeltungsgeld, usw.), die der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer bezahlt hat.

<sup>242</sup> Das französische Arbeitszeugnis beinhaltet insbesondere Angaben zu der Dauer der Beschäftigung, Beschreibung der Tätigkeiten und die ausstehenden Ansprüche des Arbeitnehmers auf Fort-

und gegengezeichnet hat<sup>243</sup>, für sich genommen nicht für eine konkludente Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ausreichen. Zweifel an der Eindeutigkeit der Willenserklärung können auch aufkommen, wenn sie unter Einfluss einer starken Emotion abgegeben worden ist. So hat die *Cour de cassation* für die arbeitnehmerseitigen Kündigungen mehrmals entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der während oder nach einem Streit mit dem Arbeitgeber oder einem Kollegen kündigt<sup>244</sup>, keine klare und eindeutige Willenserklärung abgegeben hat. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer einen Unfall verursacht hat und noch unter Schock stehend kündigt<sup>245</sup>.

## 2. Freie Willenserklärung

Die Willenserklärung ist nicht frei abgegeben worden, wenn der Arbeitnehmer sie aufgrund eines Irrtums, einer Täuschung (a) oder unter Zwang abgegeben hat (b).

### a. *Erreur* („Irrtum“) und *Dol* („arglistige Täuschung“)

Ein rechtlich relevanter Irrtum liegt nach französischem Recht vor, wenn der Arbeitnehmer sich über ein wesentliches Merkmal (*qualité substantielle*) des Aufhebungsvertrags geirrt hat und wenn dieser Irrtum entscheidend für die Abgabe der Willenserklärung war. Ein solches wesentliches Merkmal kann z.B. die Sperrzeitfolge des Aufhebungsvertrages beim Bezug von Arbeitslosengeld sein<sup>246</sup>. Arbeitnehmer, die an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitgewirkt haben, müssen mit einer Sperrzeit von mehreren Monaten durch die für das Arbeitslosengeld

---

bildung (sog. *droit individuel à la formation*). Im Gegensatz zum deutschen Zeugnis enthält der französische *Certificat de travail* keine Bewertung der Leistungen des Arbeitnehmers.

<sup>243</sup> Cass. soc., 10. April 2000, Nr. 00-43.546, nicht veröffentlicht.

<sup>244</sup> Cass. soc., 10. Februar 1993, Nr. 90-41.703, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 9. Dezember 1997, Nr. 95-41.386, nicht veröffentlicht.

<sup>245</sup> Cass. soc., 10. Januar 1991, Nr. 87-41.517, nicht veröffentlicht.

<sup>246</sup> CA Nancy, Ch. soc., 27. September 1993, JurisData Nr. 1993-045647, S.5; CA Nancy, Ch. soc., 29. Januar 2001, Nr. 00/01353, JurisData Nr. 2001-135169. Siehe auch: CA Besançon, 8. März 1994, RJS 7/94 Nr. 937.

zuständige Stelle rechnen<sup>247</sup>. Ein diesbezüglicher Irrtum des Arbeitnehmers soll jedoch nach der Rechtsprechung der *Cour de cassation* nur dann zur Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages führen, wenn der Arbeitgeber einen falschen Eindruck erweckt bzw. falschen Angaben gemacht hat<sup>248</sup>. Diese Rechtsprechung entspricht in etwa der deutschen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), das eine Hinweispflicht des Arbeitgebers hinsichtlich etwaiger Sperrzeitfolgen nur im Ausnahmefall aufgrund besonderer Billigkeitserwägungen annimmt.<sup>249</sup>

Ein Irrtum über Sperrzeitfolgen spielt bei *Départs volontaires* in der Praxis keine Rolle, da deren betriebsbedingte Veranlassung stets einen wichtigen Grund für den Arbeitnehmers darstellen, an der einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mitzuwirken und es somit nicht zu einer Sperrzeit kommt<sup>250</sup>.

Ein *Dol* („arglistige Täuschung“) liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch vorsätzliche Täuschung oder Verschweigen wichtiger Informationen (*Réticence dolosive*)<sup>251</sup> zu der Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages veranlasst hat. Dies kann z.B. die wahrheitswidrige Behauptung sein, der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers werde dauerhaft abgebaut<sup>252</sup>. Zur arglistigen Täuschung bei Aufhebungsverträgen findet sich vergleichsweise wenig Rechtsprechung. Dies liegt vermutlich daran, dass Falschinformationen durch den Arbeitgeber in der Regel fahrlässig erfolgen oder eine Täuschungsabsicht jedenfalls schwer zu beweisen ist.

---

<sup>247</sup> Cf. *Infra*, S. 138.

<sup>248</sup> Cass. soc., 17. Juli 2001, Nr. 99-42.223, nicht veröffentlicht, analog anwendbar zu der *Rupture amiable*; CA Orléans, Ch. soc. 14. April 2009, Nr. 08/01369.

<sup>249</sup> BAG, Urteil vom 16. November 2005 (7 AZR 86/05); BAG, Urteil vom 10. März 1988 (8 AZR 421/85).

<sup>250</sup> Cf. *Infra*, S. 138.

<sup>251</sup> CA Toulouse, 4. Ch. vom 20. April 2006, Nr. 05/02483.

<sup>252</sup> CA Nancy, Ch. soc., 28. Juni 1989, JurisData Nr. 1989-051967; CA Dijon, Ch. soc., 29. Mai 1991, JurisData Nr. 1991-044621.

### b. *Violence* („Zwang“)

Gemäß Art. 1112 des *Code civil* ist eine Willenserklärung unwirksam, wenn sie unter Zwang abgegeben worden ist<sup>253</sup>.

Bei dem ausgeübten Zwang kann es sich sowohl um körperliche Gewalt als auch um psychischen Druck in Form einer Drohung, Beleidigung oder unbegründeten Vorwürfen (*Violence morale*) handeln<sup>254</sup>. Dieser muss schwerwiegend genug gewesen sein, um eine durchschnittliche Person gleichen Geschlechts, Alters, Ausbildung und Berufs zu beeindrucken und um sich selbst oder ihr Eigentum fürchten zu lassen. Hier scheint es allerdings eine Entwicklung der Rechtsprechung zu geben, die eine Bewertung der Zwangssituation nicht mehr abstrakt an einer Durchschnittsperson, sondern anhand des Einzelfalles unter Berücksichtigung der konkreten Merkmale und Fähigkeiten des jeweiligen Arbeitnehmers vornimmt<sup>255</sup>.

Ist der Aufhebungsvertrag für den Arbeitnehmer wenig vorteilhaft oder gar nachteilig<sup>256</sup>, wird dies in der Regel als zusätzlicher Beleg für eine unter Zwang abgegebene Willenserklärung gesehen, wenn davon auszugehen ist, dass der Arbeitnehmer unter normalen Umständen einen anderen, günstigeren Weg als den Aufhebungsvertrag gewählt hätte, wie z.B. die *Résolution judiciaire du contrat de travail* („gerichtliche Aufhebung des Arbeitsvertrages“)<sup>257</sup>.

<sup>253</sup> Cass. soc., 20. Mai 1998, Nr. 96-41.314, nicht veröffentlicht.

<sup>254</sup> Cass. soc., 13. November 1970, Nr. 69-40.493, Bull. civ. V 1970 Nr. 603, S. 494; Cass. soc., 14. Mai 2002, Nr. 00-42.884 und Cass. soc., 16. Februar 2005, Nr. 02-45.042, nicht veröffentlicht. Beide letztere Entscheidungen betreffen eine Kündigung des Arbeitnehmers, sind aber auf den Abschluss eines Aufhebungsvertrags analog anwendbar.

<sup>255</sup> Vgl. A. Siri, « *Appréciation de la violence susceptible d'affecter la rupture d'un commun accord d'un contrat d'apprentissage* », JCP S Nr. 21, 20. Mai 2008, Nr. 1284 und « *Rupture d'un commun accord du contrat de travail : La violence vicie le consentement* », JPC S Nr. 49, 1. Dezember 2009, Nr. 1548.

<sup>256</sup> CA Paris, 21. ch., sect. B, 30. April 2009, SARL Francilex c/ Ouachani, JurisData Nr. 2009-377467, S. 6.

<sup>257</sup> Die *Résolution judiciaire* besteht darin, durch ein Arbeitsgericht feststellen zu lassen, dass der Arbeitgeber Pflichtverletzungen begangen hat, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer unzumutbar machen. Das Gericht kann das Arbeitsverhältnis mit der Folge aufheben, dass der Arbeitnehmer als unzulässig gekündigt (*Licenciement sans cause réelle et sérieuse*) zu behandeln ist. Dies hat für den Arbeitnehmer zwei finanzielle Vorteile: 1) Er hat Anspruch auf eine Entschädigung; 2) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses löst keine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld aus.

Eine besondere Form des *Violence* stellt das *harcèlement moral* (Mobbing) dar. Hier sieht Art. L. 122-49 Abs. 3 *Code du travail* a.F. vor<sup>258</sup>, dass alle Handlungen des Arbeitgebers in diesem Zusammenhang unwirksam sind, so auch eine Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag. Als *harcèlement moral* hat die *Cour de cassation* auch die sexuelle Belästigung angesehen<sup>259</sup>.

Es ist darüber hinaus von der Rechtsprechung anerkannt, dass sich selbst bei Beendigung der unmittelbaren Zwangssituation eine Unwirksamkeit aus dem Umstand ergeben kann, dass der Arbeitnehmer bei Abschluss des Aufhebungsvertrages weiter unter den Folgen des Zwanges (z.B. Depression, Panikattacken usw.) litt<sup>260</sup>.

### c. Widerrechtlichen Kündigungsandrohung

Eine besondere Form der Drohung (s.o.) stellt die Drohung des Arbeitgebers dar, eine Kündigung für den Fall auszusprechen, dass es nicht zu einer einvernehmlichen Beendigungsvereinbarung kommt.

Hier unterscheidet sich die französische Rechtsprechung von der deutschen. Die deutschen Arbeitsgerichte prüfen, ob ein verständiger Arbeitgeber in der vorliegenden Situation eine Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen durfte<sup>261</sup>. Eine entsprechende Differenzierung nimmt die französische Rechtsprechung nicht vor. Teilweise vertritt die *Cour de cassation* die Auffassung, dass eine klar und frei abgegebene Willenserklärung des Arbeitnehmers grundsätzlich ausscheide, wenn diese durch eine arbeitgeberseitige Kündigungsandrohung veranlasst worden war<sup>262</sup>. Die Frage nach der potentiellen Wirksamkeit der angedrohten Kündigung hat mithin keine Relevanz.

---

<sup>258</sup> Art. L. 1152-3 *Code du travail* n.F.

<sup>259</sup> Cass. soc., 30. November 2004, Nr. 03-41.757, Bull. civ. V 2004 Nr. 303, S. 274.

<sup>260</sup> Cass. soc., 28. Oktober 1997, Nr. 94-44.916, nicht veröffentlicht; CA Paris, 21. Ch. sect. B, 30. April 2009, SARL Francilex c/ Ouachani, JurisData Nr. 2009-377467.

<sup>261</sup> BAG, Urteil vom 6. Dezember 2001, 2 AZR 396/00.

<sup>262</sup> Cass. soc., 25. April 2001, Nr. 99-42.901, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 13. März 2002, Nr. 99-45.270, nicht veröffentlicht.

Unabhängig davon dürfte eine Kündigungsandrohung stets als Auseinandersetzung (*Différent*) zu bewerten sein mit der Folge, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag generell ausscheidet<sup>263, 264</sup>.

## II. Geschäftsfähigkeit

Der Aufhebungsvertrag ist nur wirksam geschlossen, wenn beide Parteien zum Zeitpunkt des Abschlusses geschäftsfähig sind. Praxisrelevant wird diese Frage häufig bei der Aufhebung eines Ausbildungsverhältnisses, wenn der Auszubildende beim Abschluss des Aufhebungsvertrages noch nicht volljährig war<sup>265</sup>.

## III. *Objet und Cause*

Der Aufhebungsvertrag ist unwirksam, wenn *Objet* („Vertragsgegenstand“) oder *Cause* (die für den Abschluss des Vertrages entscheidenden Beweggründe der Parteien) rechts- oder sittenwidrig sind<sup>266</sup>. In diesem Fall spricht man von *Objet illicite* oder *Cause illicite*.

*Objet* und *Cause* sind zwei Rechtsinstitute, die schwer auseinander zu halten sind und deutschen Juristen fremd erscheinen mögen<sup>267</sup>. Als Hilfe kann man sich folgendes merken:

---

<sup>263</sup> Diese Frage wird in den folgenden Unterkapitel 2 ausführlich behandelt. Cf. S. 114.

<sup>264</sup> Cass. soc., 26. Oktober 1999, Nr. 97-42.846, Bull. civ. V 1999, Nr. 411, S. 302; Cass. soc., 6. Februar 2008, Nr. 06-40.507, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 11. Februar 2009, Nr. 08-40.095, Bull. civ. V 2009, Nr. 43; CA Amiens, Ch. soc. 5, 10. Oktober 2007, Nr. 06/04721, CA Rennes, Ch. soc. 5, 5. Februar 2008, Nr. 79, 07/02796.

<sup>265</sup> Cass. soc., 1. Februar 2005, Nr. 03-40.605, Bull. civ. V 2005 Nr. 40, S. 37; CA Metz, Ch. soc., 27 Juni 2011, Nr. 09/02478.

<sup>266</sup> Art. 6, 1108, 1128, 1131 und 1133 des *Code civil*.

<sup>267</sup> Zweigert/Kötz, Einführung in die Rechtsvergleichung, Mohr-Siebeck Verlag, 1996, 3. Auflage, ISBN-10:3-16-146548-2, S. 375: „Die Sachlage wird dadurch noch unklarer, dass man in Frankreich einen Vertrag auch dann für nichtig hält, wenn er seinem Gegenstande nach unerlaubt ist (« objet illicite », ebenso Art. 1346 Codice civile). Wenn jemand gegen Entgelt verspreche, eine ungesetzliche Handlung zu begehen, dann sei – so lehren Planiol/ Ripert Vi no. 276- die von ihm eingegangene Verpflichtung nichtig, weil die versprochene Handlung ihrem Gegenstande nach verboten sei. Dagegen sei die Verpflichtung des Kontrahenten zur Zahlung des Entgelts an sich « wertneutral ». Auch sie sei jedoch nichtig, weil die ihr zugrunde liegende « cause », die hier als

- Der *Objet du contrat* bezeichnet die Leistungsverpflichtungen der Vertragsparteien aus dem Vertrag.
- Die *Cause du contrat* bezeichnet die Gründe, die eine Partei zum Abschluss des Vertrages bewegt haben. Hierbei werden sowohl die objektiven als auch die subjektiven Gründe einer Partei berücksichtigt. Die *Cause objective* besteht in dem Versprechen eines Gegenstandes oder eines Dienstes durch die andere Vertragspartei.<sup>268</sup> Die *Cause subjective* ist die innere Motivation der Partei, die sie zum Abschluss bewegt hat.

Arbeitsgerichte greifen auf die Rechtsinstitute *Objet* und *Cause* zurück, wenn ein Aufhebungsvertrag mit einem Mitarbeiter geschlossen wurde, der aufgrund seiner Funktion (1) oder aufgrund von Arbeitsunfähigkeit (2) Sonderkündigungsschutz (sog. *Salariés protégés*) genießt.

*Cause illicite* liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Absicht hatte, mit dem Aufhebungsvertrag Sonderkündigungsschutzvorschriften zu umgehen<sup>269</sup>. Dieser Beweis kann für den Arbeitnehmer schwer zu erbringen sein, wenn sich die Umgehungsabsicht nicht aus den Einzelheiten des Sachverhaltes ergibt<sup>270</sup>. Da die Wirksamkeit des Vertrages von der Absicht einer Partei und dem Nachweis dieser Absicht abhängt, gewährt *Cause illicite* häufig einen unzureichenden Schutz des *Ordre Public*.

---

*Zweck der Leistung verstanden wird, verboten sei. Solche Unterscheidungen sind gekünstelt. Im Grunde soll doch nichts anderes gesagt werden, als dass ein Vertrag nichtig ist, sofern sich aufgrund einer Würdigung seines Inhaltes und der Begleitumstände mit Einschluss der Motivierung der Parteien ergibt, dass er nach seinem Gesamtcharakter gegen die erwähnten Wertmaßstäbe verstößt.“*

<sup>268</sup> S. Schilf, Allgemeine Vertragsgrundregeln als Vertragsstatut, Morh-Siebeck Verlag, 2005, 1. Auflage, ISBN-10-3-16-148496-7, S. 56.

<sup>269</sup> T. Grumbach, « *De l'abus dans le recours à la rupture conventionnelle. Le CHP des Sables d'Olonne ouvre la voie* », SSL 2010, Nr. 1451. Siehe z.B. Cass. soc., 15. Juli 1998, Nr. 96-40.878, Bull. civ. V 1998 Nr. 385, S. 291.

<sup>270</sup> So ist z.B. der Umstand, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließt, unmittelbar nachdem der *Inspecteur du travail* sich geweigert hat, der Kündigung zuzustimmen, ein Hinweis auf die Umgehungsabsicht des Arbeitgebers. Cf. Cass. crim. 3. Juni 1980, JurisData Nr. 1980-700547.

Im Gegensatz hierzu kann *Objet illicite* dem Arbeitnehmer einen besseren Schutz bieten. Bei der *Objet illicite* prüft das Gericht, ob der Gegenstand des geschlossenen Vertrags gegen Schutzgesetze oder die guten Sitten (*Ordre public*) verstößt. Ersteres ist der Fall, wenn mit dem Aufhebungsvertrag Sonderkündigungsschutzvorschriften umgangen werden sollten<sup>271</sup>. In diesem Fall führt der Verstoß gegen *Ordre Public*-Vorschriften zur Nichtigkeit des Aufhebungsvertrags, ungeachtet dessen, ob der Arbeitgeber diesen Verstoß unwissentlich oder absichtlich begangen hat<sup>272</sup>.

### 1. Sonderkündigungsschutz aufgrund der Funktion

Für die Kündigung eines *Salarié protégé* (d.h. eines Arbeitnehmers, der Sonderkündigungsschutz aufgrund seiner Funktion hat z.B. als *Délégué Syndical* („Gewerkschaftsbeauftragter“), *Délégué du personnel* („Personalvertreter“), oder *Membre élu du comité d'entreprise* („Betriebsratsmitglied“) usw.<sup>273</sup>) gelten besondere Kündigungsschutzbestimmungen. Vor Ausspruch der Kündigung muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat oder Personalvertreter) - soweit vorhanden - anhören<sup>274</sup> und die Einwilligung des *Inspecteur du travail* einholen<sup>275</sup>. Alle andere Beendigungsmethoden, die zur Umgehung dieser Vorschriften führen, sind ausgeschlossen. Dieses Verbot ist auf eine bekannte Entscheidung der *Cour de cassation* aus dem Jahr 1985 zurückzuführen<sup>276</sup> und ist heute ständige Rechtsprechung. In dieser Entscheidung hat die *Cour de cassation* bestätigt, dass die Kündigung die einzige zugelassene Möglichkeit sei, das Arbeitsverhältnis eines *Salarié protégé* zu beenden. Der Grund dafür sei, dass die

<sup>271</sup> Cass. soc., 29 juin 1999, Nr. 97-40.426, Bull. civ. V 1999 Nr. 315, S. 227; Siehe auch: Cass. soc., 18. Juni 1996, Nr. 92-44.729, Bull. civ. V 1996 Nr. 251, S. 176.

<sup>272</sup> Siehe dazu Seite 137.

<sup>273</sup> Art. L. 2411-1 ff. des *Code du travail* n.F.

<sup>274</sup> Für ein *Délégué du personnel*, siehe z.B. Art. L. 425-1 Abs. 1 des *Code du travail* a.F; Art. L. 2421-3 des *Code du travail* n.F.

<sup>275</sup> Für ein *Délégué du personnel*: Art. L. 425-1 Abs. 2 des *Code du travail* a.F; Art. L. 2411-3 ff. des *Code du travail* n.F.

<sup>276</sup> Cass. crim., 26. November 1985, JCP E, 1986. I. 15511, Anm. B. Teyssié ; Cass. soc., 21. Februar 1996, Nr. 92-44.842, Bull. civ. V 1996 Nr. 63, S. 44.

Kündigungsvorschriften, die für solche Arbeitnehmer gelten, zum *Ordre Public* des Arbeitsrechtes gehören, d.h. zwingende Schutzvorschriften seien. Diese Schutzregeln seien nicht nur dafür bestimmt, Gewerkschaftsbeauftragte, Arbeitnehmervertreter, Betriebsratsmitglieder usw. zu schützen. Sie schützen auch das öffentliche Interesse, d.h. die Gesamtheit der Arbeitnehmer<sup>277</sup>. Daraus folgt, dass der Arbeitnehmer auf diese Schutzregeln nicht verzichten darf, indem er sich z.B. auf einen Aufhebungsvertrag einlässt<sup>278</sup>.

Das gesetzlich vorgeschriebene Kündigungsverfahren ist zwingend einzuhalten. Ein Aufhebungsvertrag mit einem *Salarié protégé* ist nichtig. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb.

Die Nichtbeachtung von zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen kann für den Arbeitgeber zudem strafrechtlich relevant sein<sup>279</sup>. Eine sog. "Behinderung des Vertretungsorganes" (*Délit d'entrave*) durch Verletzung der Anhörungspflicht kann gemäß Art. L.483-1 *Code du travail* a.F. mit einer Strafe von bis zu einem Jahr Haft und/ oder 3.750,00 € Bußgeld bestraft werden<sup>280</sup>. Schon das bloße Angebot, einen Aufhebungsvertrag zu schließen, kann strafbar sein<sup>281</sup>. Ferner stellt die Nichteinholung der Einwilligung des *Inspecteur du travail* einen Straftatbestand dar<sup>282</sup> und kann gemäß Art. L. 482-1 *Code du travail* a.F ebenfalls mit bis zu einem Jahr Haft und/ oder 3.750,00 € Bußgeld bestraft werden<sup>283</sup>.

Noch nicht endgültig geklärt ist die Frage, ob ein Aufhebungsvertrag mit einem *Salarié protégé* möglich ist, wenn der Arbeitgeber zuvor die zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen eingehalten hat. Dies wäre z.B. dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer um eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses bittet, nachdem

---

<sup>277</sup> Siehe dazu z.B : Cass. soc., 21. Juni 1974, Nr. 71-91.225; Bull. civ. ch. mixte Nr. 3, S. 4.

<sup>278</sup> Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz durften bis zur Einführung der *Rupture conventionnelle* keinen Aufhebungsvertrag schließen, hatten jedoch grundsätzlich das Recht zu kündigen.

<sup>279</sup> Cass. ass. plén, 28. Januar 1983, Nr. 80-93.511, Bull. civ. ass. plén, Nr. 1; Cass. crim., 4. April 1995, Nr. 93-80.312, Bull. crim. 1995 Nr. 146, S. 406.

<sup>280</sup> Art. L. 2328-1 *Code du travail* n.F.

<sup>281</sup> Cass. crim., 6. Januar 2004, Nr. 02-88.240, Bull. crim. 2004 Nr. 4, S. 10.

<sup>282</sup> Cass. crim., 14. November 2006, Nr. 05-87.554, Bull. crim. 2006 Nr. 284, S. 1029.

<sup>283</sup> Art. L. 2431-1 ff. *Code du travail* n.F.

der Betriebsrat/ Personalvertretung angehört und die Einwilligung des *Inspection du travail* erteilt, eine Kündigung allerdings noch nicht ausgesprochen wurde. Die *Cour de cassation* hält dies für zulässig, sofern es sich um einen *Départ volontaire* handelt, d.h. einen Aufhebungsvertrag aus betriebsbedingten Gründen<sup>284</sup>. Zu der Frage, ob dies auch für den Fall einer *Rupture amiable*, d.h. eines Aufhebungsvertrags aus nicht-betriebsbedingten Gründen, gilt, gibt es noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung. Teilweise wird hier von der Zulässigkeit einer *Rupture amiable* ausgegangen<sup>285</sup>. Aus meiner Sicht ist der Abschluss einer *Rupture amiable* generell bei *Salarié protégé* ausgeschlossen, selbst wenn der Arbeitgeber die Kündigungsschutzvorschriften beachtet hat. Die Einleitung eines Kündigungsverfahrens aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen ist als Auseinandersetzung zu werten, in deren Folge eine *Rupture amiable* nicht mehr möglich ist<sup>286</sup>.

## 2. Sonderkündigungsschutz aufgrund Arbeitsunfähigkeit

Wenn der Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall (*Accident du travail*) erlitten hat oder unter einer Berufskrankheit (*Maladie professionnelle*) leidet<sup>287</sup>, ruht das Arbeitsverhältnis, solange der Arbeitnehmer aus diesem Grund krankgeschrieben ist. In diesem Zeitraum darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsunfalles oder der Berufskrankheit weder kündigen<sup>288</sup> noch mit ihm einen Aufhebungsvertrag schließen. Ein solcher Aufhebungsvertrag wäre nichtig (*nul*)<sup>289</sup>.

---

<sup>284</sup> Cass. soc., 22. Februar 2006, Nr. 04-42.464, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 27. März 2007, Nr. 05-45.310, Bull. civ. V 2007 Nr. 58. In den vorliegenden Fälle wurde eine Betriebsvereinbarung über das freiwillige Verlassen des Unternehmens (*Plan Départ volontaire*) nach vorheriger Anhörung des Betriebsrates geschlossen und der Arbeitgeber die Einwilligung des *Inspecteur du travail* erhalten.

<sup>285</sup> S. Niel, « *Comment négocier une transaction sur le licenciement d'un salarié protégé ?* », Les Cahiers du DRH 2002, Nr. 66.

<sup>286</sup> Cf. *Infra*, S. 114.

<sup>287</sup> Art. L. 122-32-2 *Code du travail* a.F.; Art. L. 1226-9 und L. 1226-13 *Code du travail* n.F.

<sup>288</sup> Die Kündigung aus wichtigem Grund (*licenciement pour faute*) bleibt möglich. Ferner bleibt eine Kündigung möglich, wenn das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber nicht

Wird der Arbeitnehmer nach Ablauf der Krankschreibung durch den Betriebsarzt als *inapte* eingestuft (d.h., dass er grundsätzlich wieder arbeitsfähig ist, aber seine alten Tätigkeiten nicht mehr ausüben kann), ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm einen leidensgerechten Arbeitsplatz anzubieten oder ihm zu kündigen<sup>290</sup>. Wenn der Arbeitgeber weder das eine noch das andere macht, ist er verpflichtet, mit Ablauf des auf die Entscheidung des Betriebsarztes folgenden Monats das Gehalt weiter zu zahlen. Nach Ansicht der *Cour de cassation* gehört diese Schutzvorschrift zum *Ordre Public* des Arbeitsrechtes und darf nicht mittels eines Aufhebungsvertrags umgangen werden<sup>291</sup>.

\*\*\*

Die Wirksamkeitsvoraussetzungen, die in diesem Unterkapitel erläutert wurden, stammen aus den allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften des *Code civil*. Sie gelten für alle Aufhebungsverträge, ob *Rupture amiable* oder *Départs volontaires*. Zusätzlich haben Rechtsprechung und Gesetzgeber sowohl für die *Rupture amiable* (Unterkapitel 2, I) als auch für die *Départs volontaires* (Unterkapitel 2, II), weitere, spezielle Vorschriften entwickelt.

---

mehr zuzumuten ist, soweit der Grund hierfür nichts mit dem Arbeitsunfall oder der Berufskrankheit zu tun hat.

<sup>289</sup> Cass. soc., 4. Januar 2000, Nr. 97-44.566, Bull. civ. V 2000 Nr. 3. A.a.: E. Savatier, « *La nullité des accords de résiliation amiable du contrat des travailleurs devenus physiquement inaptes à leur emploi* », JCP E Nr. 51, 23. Dezember 1999, S. 2069; N. Hauser-Costa, « *Nullité de la rupture amiable lorsqu'elle intervient au cours d'une période de suspension du contrat de travail* », JCP E Nr. 27, 6. Juli 2000, Nr. 1097.

<sup>290</sup> Art. L. 122-35-5 *Code du travail* a.F.; Art. L. 1226-10 ff. *Code du travail* n.F.

<sup>291</sup> Cass. soc., 29. Juni 1999, Nr. 96-44.160, Bull. civ. V 1999 Nr. 304, S. 219; Cass. soc., 29. Juni 1999, Nr. 97-40.426, Bull. civ. V 1999 Nr. 315, S. 227.

## **UNTERKAPITEL 2      Spezifische Wirksamkeitsvoraussetzungen**

Neben den allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften zum Abschluss eines Vertrages sind beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags auch spezielle Regelungen des *Code du travail* und/oder richterrechtlichen Regeln zu beachten.

In der Literatur werden Aufhebungsverträge als *Mode de rupture autonome* („Autonome Beendigungsmethode“) bezeichnet<sup>292</sup>, weil die Kündigungsvorschriften auf Aufhebungsverträge ganz oder teilweise nicht anwendbar sind. Diese Autonomie ist bei der *Rupture amiable* besonders ausgeprägt: Beim Abschluss der *Rupture amiable* müssen die Kündigungsvorschriften nicht eingehalten werden<sup>293</sup>. Die Vorschriften, die für Arbeitgeber im Rahmen einer Kündigung ein hohes Streitpotential haben (z.B. die Ladung zum Kündigungsvorgespräch und der Pflicht, die Kündigung zu begründen) spielen bei der *Rupture amiable* grundsätzlich keine Rolle. Allerdings hat die Rechtsprechung im Fall der *Rupture amiable* Regeln entwickelt, die ihren Einsatz in der Arbeitspraxis sehr einschränken (A).

Bei *Départs volontaires* ist diese Autonomie gegenüber den Vorschriften zur Kündigung weniger ausgeprägt, denn ein Teil der Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung finden gemäß Art. L. 321-1 des *Code du travail* a.F.<sup>294</sup> Anwendung (B).

---

<sup>292</sup> F. Taquet, « *Que reste-t-il de la rupture amiable en droit du travail* », JSL 2002, Nr. 101; P. Bailly, « *Conditions de validité de la rupture amiable* », SSL 2003, Nr. 1149; F. Petit, « *Rupture amiable du contrat de travail et procédure de licenciement économique* », JCP E Nr. 17, 22. April 2004, Nr. 605; Y. Chauvy, « *L'assimilation des départs volontaires négociés en nombre à un licenciement collectif pour motif économique* » JCP G Nr. 20, 17. Mai 1995, II, 22433.

<sup>293</sup> Cass. soc., 12. Mai 1993, Nr. 89-43.346, nicht veröffentlicht.

<sup>294</sup> Art. L. 1233-3 des *Code du travail* n.F.

## A. Spezifische Vorschriften für die *Rupture amiable*

Der Gesetzgeber hat folgende Möglichkeiten zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses normiert: Kündigung durch den Arbeitgeber (*Licenciement*), Kündigung durch den Arbeitnehmer (*Démission*)<sup>295</sup> und einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses<sup>296</sup>. Die *Transaction* („Vergleich zur Streitbeilegung“) zählt nicht dazu und dient nicht der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses<sup>297</sup>.

*Rupture amiable* und *Transaction* sind mithin strikt auseinander zu halten.

### I. Unterschiede zwischen *Rupture amiable* und *Transaction*

Nach deutschem Recht ist bei einer Beendigungsvereinbarung nicht danach zu unterscheiden, ob diese durch einen separaten Aufhebungsvertrag oder im Rahmen eines Vergleiches zur Streitbeilegung vereinbart wurde. Nach französischem Recht liegt genau hier ein wesentliches Abgrenzungskriterium.

*Rupture amiable* ("Aufhebungsvertrag") und *Transaction* ("Vergleich zur Streitbeilegung") sind zwei Rechtsinstitute, für die unterschiedliche Vorschriften gelten (1) und die unterschiedliche Zwecke verfolgen (2).

#### 1. Unterschiedliche Vorschriften

Die *Rupture amiable* beruht auf Art. 1134 des *Code civil*, d.h. auf dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Die Vertragsparteien sind aufgrund des Vertragsfreiheitsprinzips genauso frei, ein Arbeitsverhältnis einzugehen, wie es aufzuheben.

Gem. Art. 2044 ff. *Code civil* liegt hingegen eine *Transaction* vor, wenn durch eine Vereinbarung unter gegenseitigem Nachgeben ein bestehender oder drohen-

---

<sup>295</sup> Art. L. 122-4 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1231-1 *Code du travail* n.F.

<sup>296</sup> Art. 1134 des *Code civil*.

<sup>297</sup> M. Hautefort, « *La rupture amiable est inconcevable dès lors qu'un licenciement a été engagé* », JSL 1998, Nr. 5.

der Streit beigelegt wird. Dies kann im Laufe eines Arbeitsverhältnisses oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschehen.

## 2. Unterschiedliche Zwecke

In Frankreich war es bis 1996 möglich, ein Arbeitsverhältnis durch eine *Transaction* zu beenden<sup>298</sup>. Die Vertragsparteien konnten darauf zurückgreifen, um das Arbeitsverhältnis zu beenden, sofern die Absprache auch dazu führte, einen Streit beizulegen<sup>299</sup>. Eine solche *Transaction* bewirkte zum einen - wie ein Aufhebungsvertrag - die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Zum anderen - und im Gegensatz zu einem einfachen Aufhebungsvertrag – konnte die *Transaction* eine Verzichtsklausel enthalten, wonach die Parteien gegenseitig darauf verzichteten, Ansprüche, die während der Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, gerichtlich geltend zu machen.

Von dieser einfachen Möglichkeit der einvernehmlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wurde von den Arbeitsvertragsparteien umfangreich Gebrauch gemacht<sup>300</sup>. Dies änderte sich mit einer Entscheidung der *Cour de cassation* vom 29. Mai 1996<sup>301</sup>.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall hatte sich der Arbeitnehmer mit Schreiben vom 4. März 1991 mit einer arbeitgeberseitig angekündigten fristlosen Kündigung einverstanden erklärt. In diesem Schreiben hatte er auch erklärt, er verzichte auf jegliche Ansprüche gegen den Arbeitgeber und darauf, gegen die

---

<sup>298</sup> Cass. soc., 1. März 1979, Nr. 77-40.891, Bull. civ. V, Nr. 201; Cass. soc., 14. Januar 1988, Nr. 85-46.469, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 13. Oktober 1988, Nr. 85-45.309, Bull. civ. V 1988, Nr. 516, S. 334.

<sup>299</sup> Cass. soc., 1. März 1979, Nr. 77-40891, Bull. civ. V Nr. 201; Cass. soc., 14. Januar 1988 Nr. 85-46.469, nicht veröffentlicht.

<sup>300</sup> C. Fourcade, « *La transaction en droit du travail: quelle place pour la liberté contractuelle ?* », Dr. soc. Nr. 2, Februar 2007, S. 170 ; F. Khodri, « *Du particularisme de la transaction destinée à régler les conséquences d'une rupture* », RDT 2001, S.689 ; M. Hautefort, « *La rupture amiable est inconcevable dès lors qu'un licenciement a été engagé* », JSL 1998, Nr. 5.

<sup>301</sup> Cass. soc., 29. Mai 1996, Nr. 92-45.115, Bull. civ. V 1996 Nr. 215, S. 250 ; Vgl. Cass. soc., 16. Mai 2000, Nr. 98-40.238, Bull. civ. V 2000 Nr. 179, S. 138.

Kündigung vorzugehen. Dem Arbeitnehmer wurde am 8. März 1991 gekündigt und er reichte anschließend eine Kündigungsschutzklage ein. Der Arbeitgeber trug bei Gericht vor, dass der Arbeitnehmer vor der Kündigung auf das Recht verzichtet hatte, gegen die Kündigung vorzugehen. Das Schreiben vom 4. März 1991 sei als *Transaction* zu sehen und für den Arbeitnehmer bindend. Für die *Cour de cassation* verstieß die Einverständnis- und Verzichtserklärung vom 4. März 1991 gegen die Bestimmungen des Art. L.122-14-7 Abs. 3 *Code du travail* a.F. Damit sei der Arbeitnehmer nicht daran gehindert, die Wirksamkeit der Kündigung zu rügen.

In dieser Entscheidung stellte die *Cour de cassation* klar, dass *Rupture amiable* und *Transaction* unterschiedliche Zwecke verfolgen:

„Wenn die Arbeitsvertragsparteien gemeinsam entscheiden, das Arbeitsverhältnis zu beenden, beschränken sie sich darauf, die Bedingungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu regeln. Mit einem Vergleich hingegen, der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustande kommt, sollen Streitigkeiten, die aus dieser Beendigung entstanden sind oder entstehen könnten, durch gegenseitige Kompromisse beigelegt werden“.

## II. Zusammenspiel zwischen *Rupture amiable* und *Transaction*

Die zivilrechtliche *Transaction* wurde durch die *Cour de cassation* an die Besonderheiten des Arbeitsrechts angepasst. Daraus folgt, dass eine *Rupture amiable* ausgeschlossen ist, wenn ein Streit zwischen den Arbeitsvertragsparteien vorliegt (1). Ferner darf eine *Transaction* nicht vor dem Abschluss des Aufhebungsvertrages geschlossen werden (2).

## 1. Keine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, wenn ein Streit vorliegt

Im Vorfeld des Abschlusses einer *Rupture amiable* darf keine Auseinandersetzung (*Litige*) zwischen den Vertragsparteien vorliegen<sup>302</sup>. Besteht eine Auseinandersetzung zwischen den Parteien und wird ein Aufhebungsvertrag geschlossen, um diese Auseinandersetzung beizulegen, liegt keine *Rupture amiable*, sondern eine *Transaction* vor.

Was die Rechtsprechung unter „*Litige*“ versteht, lässt sich diversen Urteilen entnehmen. So wurden als Streit im Vorfeld eines Aufhebungsvertrags gesehen: Die Ladung zum Kündigungsvorgespräch<sup>303</sup>; die Einreichung einer Klage gegen den Arbeitgeber<sup>304</sup>, Meinungsunterschiede über die kommerzielle Strategie des Unternehmens<sup>305</sup>. Der feste Entschluss einer Partei zu kündigen kann bereits ausreichend sein, um das Bestehen einer Auseinandersetzung zu belegen<sup>306</sup>. *A fortiori* scheidet ein Aufhebungsvertrag in allen Fällen aus, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bereits gekündigt hat<sup>307</sup>. Mit dieser Rechtsprechung wurde der Schutz des Arbeitnehmers verstärkt. Eine mangelnde Willenserklärung aufgrund Irrtums, Zwang oder Täuschung ist in der Praxis schwer zu beweisen<sup>308</sup>. In der Regel dürfte es für den Arbeitnehmer einfacher sein, den Beweis einer Auseinandersetzung zu erbringen.

---

<sup>302</sup> Cass. soc., 29. Mai 1996, Nr. 92-45.115, Bull. civ. V 1996 Nr. 215, S. 150. Siehe auch dazu: Cass. soc., 31. Oktober 2000, Nr. 98-43.086, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 18. Januar 2001, Nr. 97-45.421, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 6. Februar 2008, Nr. 06-40.507, nicht veröffentlicht.

<sup>303</sup> Cass. soc., 6. Mai 1998, Nr. 96-40.610, Bull. civ. V 1998 Nr. 236, S. 178; Cass. soc., 31. Oktober 2000, Nr. 98-43.086, nicht veröffentlicht.

<sup>304</sup> Cass. soc., 26. Oktober 1999, Nr. 97-42.846, Bull. civ. V 1999 Nr. 411, S. 302.

<sup>305</sup> Cass. soc., 13. Juli 2004, Nr. 02-43.804, nicht veröffentlicht.

<sup>306</sup> Cass. soc., 3. April 1990, Nr. 86-45.189, Bull. civ. V 1990, Nr. 153, S. 91.

<sup>307</sup> Cass. soc., 21. Juni 1995, Nr. 91-45.806, Bull. civ. V 1995 Nr. 206, S. 151.

<sup>308</sup> E. Serverin, « *La part du conflit dans le processus de rupture conventionnelle* », RDT 2012, S. 110 ff.

Einige Meinungen in der Literatur gingen noch weiter und vertraten die Auffassung, dass ein Aufhebungsvertrag nur auf die Initiative des Arbeitnehmers hin geschlossen werden darf<sup>309</sup>:

„ (...) wenn feststeht, dass der Arbeitgeber die Verhandlung, die zum Abschluss der Rupture amiable geführt hat, initiiert hat, (...) sollte der Aufhebungsvertrag als Vergleich angesehen werden und die Wirksamkeitsvoraussetzung des Vergleichs erfüllen, also: gegenseitige Kompromisse und Unterschrift nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses“<sup>310</sup>.

Die Initiative des Arbeitgebers wäre damit ein weiteres Tatbestandsmerkmal einer *Transaction*. Diese Ansicht konnte sich nicht durchsetzen.

Praxisrelevant war diese Rechtsprechung auch beim Abschluss eines Vergleiches zur Beendigung einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung. Zunächst vertrat die *Cour de cassation* die Ansicht, dass jede gerichtliche Auseinandersetzung als Streit zu werten ist, der einen Vergleich, mit dem das Arbeitsverhältnis beendet werden soll, verbietet<sup>311</sup>. Die Parteien mussten daher zunächst einen Vergleich schließen, um den Streit beizulegen, um anschließend das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag zu beenden. Diese Lösung war aus praktischer Sicht nicht zufriedenstellend. Die *Cour de cassation* hat ihre Einstellung zu dieser Frage 2003 den Praxiserfordernissen insoweit angepasst, als es den Parteien gestattet sein sollte, das Arbeitsverhältnis im Rahmen eines gerichtlichen Vergleiches aufzuheben, wenn der Arbeitnehmer dabei anwaltlich vertreten und über seine Ansprüche informiert worden war<sup>312</sup>.

---

<sup>309</sup> H. Blaise, « *Rupture amiable et transaction: une distinction délicate en droit du travail* », Dr. soc. Nr. 1, Januar 1996, S. 35 ; P. Lyon-Caen « *Fragilité des accords amiables de résiliation d'un contrat de travail* » Dr. soc. Nr. 1, Janvier 1998.

<sup>310</sup> P. Lyon-Caen « *Fragilité des accords amiables de résiliation d'un contrat de travail* » Dr. soc. Nr. 1, Janvier 1998, S. 30.

<sup>311</sup> Cass. soc., 26. Oktober 1999, Nr. 97-42.846, Bull. civ. V 1999 Nr. 411, S. 302.

<sup>312</sup> Cass. soc., 21. Januar 2003, Nr. 00-43.568, Bull. civ. V 2003 Nr. 11, S. 10; F. Dumont, « *Condition de validité de la rupture d'un commun accord du contrat de travail* », JCP S Nr. 18-20, 29. April 2008, Nr. 1273.

Diese praxisfreundliche Rechtsprechung hat die *Cour de cassation* im Jahr 2012 wieder aufgegeben<sup>313</sup>. Dies hatte für die Praxis jedoch nur eine untergeordnete Bedeutung, da dieser mit der *Rupture conventionnelle* ein Instrument zur Verfügung steht, mit dem ein Aufhebungsvertrag unabhängig von der Frage vereinbart werden kann, ob ein Streit vorlag oder nicht.

## 2. Zeitpunkt des Abschlusses der *Transaction*

Eine Vereinbarung kann nicht gleichzeitig *Rupture amiable* und *Transaction* sein. Diese Feststellung entstammt der Rechtsprechung der *Cour de cassation*, der den Einsatz von *Transactions* im Arbeitsrecht zusätzlich eingeschränkt hat. Diese Einschränkung bezieht sich auf den Zeitpunkt, ab dem eine *Transaction* mit Bezug auf Ansprüche, die aus der Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses entstehen, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen werden darf.

Vor der Rechtsprechungsumkehrung der *Cour de cassation* vom 29. Mai 1996 war der Zeitpunkt des Abschlusses der *Transaction* für ihre Wirksamkeit nicht relevant. Arbeitgeber und Arbeitnehmer konnten eine *Transaction* schließen, bevor das Arbeitsverhältnis beendet wurde<sup>314</sup>, z.B. während oder nach dem Vorgespräch zur Kündigung<sup>315</sup>. Auch die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und die Konditionen seiner Beendigung konnten Inhalt einer *Transaction* sein<sup>316</sup>. Damit war die *Transaction* ein rechtsicheres Instrument für den Arbeitgeber, sich gegen eine zukünftige Zahlungs- oder Kündigungsschutzklagen des Arbeitnehmers abzusichern.

Seit 1996 gilt, dass die *Transaction*, die zur Beilegung eines aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Streits dienen soll, erst geschlossen

<sup>313</sup> Cass. soc., 5. Dezember 2012, Nr. 11-15.471, Bull. civ. V 2012, Nr. 329.

<sup>314</sup> Cass. soc., 29. November 1979, Nr. 78-41.424, Bull. civ. V 1979 Nr. 934; Cass. soc., 16. Februar 1978, Nr. 76-41.095, Bull. civ. V 1978 Nr. 123, S. 92.

<sup>315</sup> Cass. soc., 28. Oktober 1992, Nr. 89-44.953, Bull. civ. V 1992 Nr. 520, S. 328; Cass. soc., 31. Oktober 1989, Nr. 85-40.355, Bull. civ. V 1989 Nr. 631, S. 380; Cass. soc., 16. Februar 1978, Nr. 76-41.095, Bull. civ. V 1978 Nr. 123, S. 92.

<sup>316</sup> Cass. Soc., 16. Februar 1978, Nr. 76-41.095, Bull. civ. V 1978 Nr. 123, S.92; Cass. soc., 26. Oktober 1979, Nr. 77-40.720, Bull. civ. V 1979 Nr. 812.

werden kann, wenn die Arbeitsvertragsparteien sich getrennt haben<sup>317</sup>. Die *Cour de cassation* begründete dies damit, dass der Arbeitnehmer gemäß Art. L. 122-14-7 Abs. 3 *Code du travail* a.F.<sup>318</sup> auf Ansprüche, die sich aus den Kündigungsschutzvorschriften ergeben, vor Beendigung (*Rupture*) des Arbeitsverhältnisses nicht verzichten darf. Mit dem Art. L. 122-14-7 Abs. 3 *Code du travail* a.F. soll vermieden werden, dass der Arbeitgeber die Sozialabhängigkeit des Arbeitnehmers ausnutzt, um ihn dazu zwingen, auf Rechte und Ansprüche zu verzichten, bevor diese überhaupt entstanden sind<sup>319</sup>.

Mit Beendigung (*Rupture*) meinte die *Cour de cassation* die Beendigungshandlung (z.B. Kündigung oder Aufhebungsvertrag) und nicht etwa die Beendigungswirkung (Ende des Arbeitsverhältnisses)<sup>320</sup>.

Vor diesem Zeitpunkt wird im Allgemeinen von einem Ungleichgewicht zwischen den Parteien und unterschiedlicher Verhandlungsmacht ausgegangen<sup>321</sup>. Erst mit der Beendigungshandlung entstehen die Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Beendigungsvorgang (z.B. Abfindung). Ferner hat der Arbeitnehmer ab diesem Zeitpunkt die Möglichkeit, sich gegen die Beendigungshandlung zu wehren. Dies führe zu einem neuen Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und stelle die Entscheidungsfreiheit und den Verhandlungsspielraum des Arbeitnehmers wieder her<sup>322</sup>.

---

<sup>317</sup> Cass. soc., 29. Mai 1996, Nr. 92-45.115, Bull. civ. V 1996 Nr. 215, S. 150.

<sup>318</sup> Art. L. 1231-4 *Code du travail* n.F.: „Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können nicht im Voraus auf das Recht verzichten, sich auf die Vorschriften des vorliegenden Titels zu berufen“.

<sup>319</sup> J-F. Cesaro « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640 ff., Rz. 23.

<sup>320</sup> Cass. soc., 29. Mai 1996, Nr. 92-45.115, Bull. civ. V 1996 Nr. 215, S. 150.

<sup>321</sup> Lyon-Caen « *Fragilité des accords amiables de résiliation d'un contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 1, Janvier 1998, S. 29, Abs. 1 ; J-F. Cesaro « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640 ff., Rz. 23-25, O. Pujolar, « *Rupture conventionnelle et régime de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée* », Dr. ouv. Juni 2010, Nr. 743, S. 310. F. Khodri, « *Du particularisme de la transaction destinée à régler les conséquences d'une rupture* », RDT 2011, S. 689 ff.

<sup>322</sup> F. Khodri, « *Du particularisme de la transaction destinée à régler les conséquences d'une rupture* », RDT 2011, S. 689 ff.

Ein Verzicht auf Rechte und Ansprüche, die aus der Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses entstehen, setzt nicht nur voraus, dass diese entstanden sind. Vielmehr muss der Arbeitnehmer den Umfang dieser Ansprüche kennen, um darüber frei disponieren zu können<sup>323</sup>. Diese Kenntnis erhält er in der Regel erst nach Zugang des Kündigungsschreibens, in dem die Kündigungsgründe abschließend aufgeführt sind. Folglich verlangte die Rechtsprechung, dass die Arbeitsvertragsparteien eine *Transaction*, mit der die Beendigungsfolgen geregelt werden soll, erst schließen dürfen, nachdem der Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben erhalten hat oder ein Aufhebungsvertrag vereinbart worden ist. Eine entsprechende *Transaction*, die vor diesem Zeitpunkt vereinbart wird, ist unwirksam<sup>324</sup>.

Daraus folgt zudem, dass die Beendigungshandlung und ein Vergleich über deren Folgen nicht gleichzeitig in einem einheitlichen Vertrag vereinbart werden dürfen<sup>325</sup>. Vielmehr müssen Aufhebungsvertrag und eine Vereinbarung über die Folgen der Beendigung in zwei getrennten Verträgen nacheinander erfolgen.

Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch eine *Transaction* ist somit ausgeschlossen, selbst wenn die Aufhebung eine notwendige Maßnahme sein könnte, um einen Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beizulegen<sup>326</sup>.

Haben die Vertragsparteien einen einzigen Vertrag geschlossen, der gleichzeitig als Aufhebungsvertrag und *Transaction* dienen soll, ermittelt das Gericht, ob die Vereinbarung als Aufhebungsvertrag oder *Transaction* zu bewerten ist<sup>327</sup>. Ent-

---

<sup>323</sup>D. Asquinazi-Bailleux, « *Moment où une transaction peut être valablement conclue* », JCP S Nr. 31, 2. August 2006, Nr. 1641 ff. Rz. 2.

<sup>324</sup>Cass. soc., 2. Dezember 1997, Nr. 95-42.981, Bull. civ. V 1997 Nr. 416, S. 299 und Nr. 95-42.008, Bull. civ. V 1997 Nr. 415, S. 298; Cass. soc., 12. November 1997, Nr. 94-44.507, Bull. civ. V 1997 Nr. 376, S. 271; Cass. soc., 15. Januar 1997, Nr. 93-44.010, Bull. civ. V 1997 Nr. 22, S. 14; Cass. soc., 19. November 1996, Nr. 93-41.745, Bull. civ. V 1996 Nr. 394, S. 282.

<sup>325</sup>Cass. ch. mixte, 12. Februar 1999, Nr. 96-17.468, Bull. ch. m. 1999 Nr. 1, S. 1; Cass. soc., 16. Mai 2000, Nr. 98-40.238, Bull. civ. V 2000 Nr. 179, S. 138.

<sup>326</sup>Y-M. Laithier, « *Actualité de la rupture conventionnelle du contrat: qualification et effets* », RDC, 1. April 2011, Nr. 2, S. 425 ff.

<sup>327</sup>Cass. soc., 23. September 2003, Nr. 01-43.185, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 5. Juli 2005, Nr. 03-40.757, nicht veröffentlicht; P-Y. Verkindt, « *Organisation contractuelle de la rupture du contrat de travail: un rappel à l'ordre de la Cour de cassation* », JCP S Nr. 15, 4. Oktober 2005, Nr. 1235.

scheidend dabei ist, ob vor der Vereinbarung eine Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorlag. War dies der Fall, ist die Vereinbarung nicht als Aufhebungsvertrag, sondern als *Transaction* zu sehen. Diese ist aufgrund der Gleichzeitigkeit von Beendigungshandlung und Beendigungsfolgenvereinbarung insgesamt unwirksam<sup>328</sup>. Ging dem Vertrag keine Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus, ist die Verzichtsklausel unwirksam, die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses jedoch wirksam<sup>329</sup>.

\*\*\*

### **KONKLUSION: Kritische Bewertung dieser Rechtsprechung**

Der Umstand, dass eine *Transaction* mit Bezug auf die Beendigungsfolgen erst vereinbart werden darf, nachdem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet wurde, ist zwar ein Komplikationsfaktor<sup>330</sup>, aber nachvollziehbar. Dadurch werden die zivilrechtlichen Vorschriften für den Vergleich (Art. 2044 ff. des *Code civil*) mit den Schutzvorschriften des Arbeitsrechts (Art. L. 122-14-7 Abs. 3 des *Code du travail* a.F) in Einklang gebracht<sup>331</sup>.

Die Tatsache hingegen, dass ein Arbeitsverhältnis nicht aufgehoben werden kann, wenn ein Streit zwischen den Vertragsparteien vorliegt, ist weniger nachvollzieh-

---

<sup>328</sup> Cass. soc., 31. Oktober 2000, Nr. 98- 43.086, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 18. Januar 2000, Nr. 97-45.421; nicht veröffentlicht.

<sup>329</sup> Cass. soc., 16. Mai 2000, Nr. 98-40.238, Bull. civ. V 2000 Nr. 179, S. 138; Cass. soc., 23. September 2003, Nr. 01-43.185, nicht veröffentlicht; CSBP, 1. Januar 2004, Nr. 165, S. 10, Anm. C. Charbonneau.

<sup>330</sup> F. Taquet, « *Transaction: notion de concessions réciproques et moment de la transaction* » JCP Ed. G. Nr. 42, 16. Oktober 1996, II 22711 ; C. Fourcade, « *La transaction en droit du travail: quelle place pour la liberté contractuelle ?* », Dr. soc. Nr. 2, Februar 2007, S. 172.

<sup>331</sup> F. Taquet, « *Transaction: notion de concessions réciproques et moment de la transaction* » JCP Ed. G. Nr. 42, 16. Oktober 1996, II 22711. A.a. : J-F. Cesaro « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640 ff., Rz. 12, 24-25; Art. L. 122-14-7 Abs. 3 des *Code du travail* a.F. dürfte nur im Fall einer arbeitgeberseitigen Kündigung anwendbar sein.

bar<sup>332</sup>. Es ist davon auszugehen, dass die Vertragsparteien in der Regel das Arbeitsverhältnis aufheben wollen, weil sie unzufrieden sind. Das Vorliegen eines Streits im weitesten Sinne der Rechtsprechung wird demnach meist mitursächlich für den Wunsch einer Vertragspartei sein, das Arbeitsverhältnis zu beenden<sup>333</sup>. Wenn in diesen Konstellationen der Arbeitgeber stets befürchten muss, dass der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag anfechtet, verbleiben nur wenige Fälle, die einen Aufhebungsvertrag mit hinreichender Rechtssicherheit zulassen<sup>334</sup>.

Es ist weder aus dem Wortlaut des *Code civil* noch des *Code du travail* ersichtlich, dass eine bestehende Auseinandersetzung der Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages entgegensteht. Die von der *Cour de cassation* entwickelte Differenzierung zwischen Aufhebungsvertrag und Vergleich anhand des Streitmerkmals ist m.E. künstlich und stellt einen erheblichen Eingriff in die Vertragsfreiheit dar, die nicht durch schützenswerte Interessen des Arbeitnehmers gedeckt ist.

Dabei darf nicht unterschätzt werden, dass gerade der Arbeitnehmer ein Interesse daran haben kann, einen Streit durch Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages beizulegen. Die Möglichkeit einer Aufhebungsvereinbarung könnte der Arbeitnehmer nutzen, um sich Verhandlungsvorteile zu verschaffen. Der Arbeitgeber wird in vielen Fällen bereit sein, zugunsten einer rechtssicheren und unkomplizierten Beendigungslösung erhebliche Zugeständnisse zu machen.

Das Bedürfnis der Praxis nach einer einfachen und rechtssicheren Lösung zeigt sich auch daran, dass die Arbeitsvertragsparteien infolge der restriktiven Rechtsprechung auf Umgehungsmethoden zurückgegriffen haben<sup>335</sup>.

Dabei wäre m.E. ein Mittelweg zum Schutz des Arbeitnehmers denkbar: Selbst wenn eine Auseinandersetzung besteht, sollte die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses möglich sein, soweit diese Auseinandersetzung die freie Willenserklärung

---

<sup>332</sup> J-F. Cesaro, « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640 ff., Rz. 24-25.

<sup>333</sup> H. Porta Delsol, « *La transaction dévoyée* », Les Cahiers du DRH, Dossier, 2001, Nr. 38.

<sup>334</sup> J.Y. Frouin, « *Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail* », JCP S Nr. 29, 15. Juli 2008, 1407, Rz. 22.

<sup>335</sup> Cf. *Infra*, S. 143.

des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt. Die Aufgabe des Gerichts würde sich auf die Prüfung beschränken, ob die Willenserklärung des Arbeitnehmers trotz des Streits wirksam abgegeben worden ist. Das wäre z.B. dann nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber ungerechtfertigt unter Druck gesetzt wurde. Dies entspricht im Übrigen im Wesentlichen dem, was die Rechtsprechung prüft, wenn ein Arbeitnehmer nachträglich seine Eigenkündigung mit dem Argument anfecht, er sei in seinem Willen nicht frei gewesen.

## **B. Spezifische Vorschriften für *Départs volontaires***

Welche Vorschriften eingehalten werden müssen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt aufheben möchten, hängt von den Umständen ab. Wenn ein Aufhebungsvertrag aus betriebsbedingten Gründen mit einzelnen Arbeitnehmern geschlossen werden soll, gelten *Rupture amiable*-ähnliche Vorschriften, aber auch Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung (I). Erfolgen die *Départs volontaires* im Rahmen einer Massenentlassung (II), so sind die Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung des 3. Buches, Titel II, Kapitel 1 (Art. L. 321-1 bis L. 321-17 *Code du travail* a.F.) anwendbar, jedoch nicht die Verfahrensvorschriften des 1. Buches, Titel II, Kapitel 2 (Art. L. 122-4 ff.).

### **I. Individueller *Départ volontaire***

Es sind zwei Konstellationen denkbar, unter denen die Arbeitsvertragsparteien einen individuellen *Départ volontaire* vereinbaren. Es kann sich zunächst um einen Aufhebungsvertrag im Rahmen eines *Licenciement économique individuel* handeln. In diesem Fall beabsichtigt der Arbeitgeber nur den Abbau einer einzigen Stelle. Es kann sich ferner um den Abschluss von Aufhebungsverträgen mit einzelnen Arbeitnehmern im Rahmen einer Massenentlassung (*Licenciement collectif*) handeln. Dies wäre z.B. der Fall, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund der Sozialauswahl die Gewissheit hat, dass ihm betriebsbedingt gekündigt wird. Um zu

diesem frühen Zeitpunkt bereits in eine neue Anstellung zu wechseln, kann er ein Interesse daran haben, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, ohne das Ende des Kündigungsverfahrens abwarten zu müssen.

Solche Aufhebungsverträge sind Verträge hybrider Art, weil verschiedene Vorschriften, die für die *Rupture amiable* und für die *Départs volontaires*<sup>336</sup> gelten, Anwendung finden. Nach der Rechtsprechung der *Cour de cassation* ist ein Aufhebungsvertrag aus betriebsbedingten Gründen zulässig, wenn keine Auseinandersetzung zwischen die Parteien vorlag und der Arbeitnehmer mindestens die Kündigungsregelabfindung erhalten hat<sup>337</sup>.

Wie auch bei der *Rupture amiable* steht eine bestehende Auseinandersetzung der Vereinbarung eines individuellen *Départ Volontaire* entgegen. Zu beachten ist hier jedoch, dass die *Cour de cassation* ein bereits eingeleitetes oder angekündigtes betriebsbedingtes Kündigungsverfahren – anders als ein Kündigungsverfahren aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen, nicht als Auseinandersetzung wertet<sup>338</sup>.

Die *Cour de cassation* setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine Abfindung mindestens in der Höhe erhält, die ihm bei einer betriebsbedingten Kündigung zugestanden hätte<sup>339</sup>. Diese Regel existiert bei der *Rupture amiable* nicht<sup>340</sup>. Die *Cour de cassation* hat in ihrer Entscheidung die gesetzliche Grundlage hierfür nicht erläutert. Die Rechtsliteratur führt diese Rechtsprechung im Wesentlichen auf das Erfordernis der freien Willenserklärung zurück<sup>341</sup>. Wenn der Arbeitnehmer, dem sowieso gekündigt werden sollte, sich auf einen Aufhebungsvertrag einlasse, der

---

<sup>336</sup> Cf. *Infra*, S. 125.

<sup>337</sup> Cass soc., 2. Dezember 2003, Nr. 01-46.176, Bull. civ. V 2003 Nr. 308, S. 309 und Cass. soc., 22. Februar 2006, Nr. 04-41.314, nicht veröffentlicht.

<sup>338</sup> E. Letombe, « *Pas de rupture amiable, hors PSE, en cas de différent* », JCP S Nr. 23, 2. Juni 2009, 1239.

<sup>339</sup> Cass soc., 2. Dezember 2003, Nr. 01-46.176, Bull. civ. V 2003 Nr. 308, S. 309.

<sup>340</sup> Für den wirksamen Abschluss einer *Rupture amiable* darf keine Rede von einer Kündigung gewesen sein. Cf. *Supra*, S. 114.

<sup>341</sup> P. Morvan, « *Libérer les départs volontaires pour motif économique* », Dr. soc. Nr. 1, Januar 2005, S. 62, Rz. 26-27.

für ihn finanziell weniger vorteilhaft ist, sei dies ein Hinweis auf eine unwirksam abgegebene Willenserklärung<sup>342</sup>.

Diese Ansicht überzeugt jedoch nur teilweise, weil der finanzielle Teil des Aufhebungsvertrags unter Umständen nicht der einzige Beweggrund des Arbeitnehmers für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ist. Vielmehr kann der Arbeitnehmer z.B. zur Aufnahme eines neuen Beschäftigungsverhältnisses ein Eigeninteresse daran haben, vorzeitig durch einen Aufhebungsvertrag aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis auszuschneiden, ohne das Kündigungsverfahren abzuwarten.

Naheliegender dürfe m.E. eine Heranziehung des Art. L. 122-14-7 Abs. 3 *Code du travail* a.F. sein, wonach ein Arbeitnehmer auf Rechte und Ansprüche, die ihm aufgrund einer Kündigung zustehen, im Voraus nicht verzichten darf. Darauf jedenfalls hat sich im o.g. Fall auch die Revisionsbegründung berufen.

Zusätzlich zu den o.g. von der Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen gelten für individuelle *Départs Volontaires* auch die Vorschriften des 3. Buches, Titel II, Kapitel 1 zu betriebsbedingten Kündigungen (Art. L.321-1 bis L. 321-17 *Code du travail* a.F.). Die Vorschriften zur Sozialauswahl, Benachrichtigung der DDTEFP bzw. der DIRECCTE, Begleitmaßnahmen zur Kündigung (Art. L. 321-4-2 ff. *Code du travail* a.F.) und Vorrecht auf Wiedereinstellung (Art. L. 321-14 ff. *Code du travail* a.F.) sind also zu beachten<sup>343</sup>. Eine Anhörung des Betriebsrats (soweit vorhanden) ist erforderlich<sup>344</sup>.

## II. Kollektive *Départs volontaires*

Unter kollektiven *Départs volontaires* werden Aufhebungsverträge im Rahmen eines *Plan de départs volontaires*<sup>345</sup>, entweder als Folge einer GPEC-

---

<sup>342</sup> F. Petit, « *Rupture amiable du contrat de travail et procédure de licenciement économique* », JCP E Nr. 17, 22. April 2004, S. 605, B.

<sup>343</sup> Cf. *Supra*, S. 43 ff. und *Infra*, S. 125.

<sup>344</sup> Art. L. 432-1 Abs. 1 und 2 *Code du travail* a.F. / Art. L. 2323-6 und L. 2323-15 *Code du travail* n.F.

<sup>345</sup> Cf. *Supra*, S. 85.

Vereinbarung<sup>346</sup>, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Gesamtzusatzvereinbarung<sup>347</sup> oder im Rahmen eines *Plan de sauvegarde de l'emploi*<sup>348</sup> gefasst.

Im Falle von kollektiven *Départs volontaires* ist die Frage nach dem Vorliegen eines Streites nicht relevant. Individuelle Aspekte, wie Person, Leistungen des Arbeitnehmers, Vorgeschichte des Arbeitsverhältnisses usw. spielen keine Rolle. Die Einladung des Arbeitgebers, an einem PDV teilzunehmen, richtet sich an die gesamte oder Teile der Belegschaft. Die angesprochenen Arbeitnehmer sind frei, sich bei dem Arbeitgeber um eine Teilnahme zu bewerben. Eine Teilnahme darf durch den Arbeitgeber nur aus wichtigen, objektiv nachvollziehbaren Gründen abgelehnt werden<sup>349</sup>.

Ursprünglich sollten gemäß Art. L. 321-1 *Code du travail* a.F. die Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung des 3. Buches, Titel II, Kapitel 1 (Art. L. 321-1 bis L. 321-17 *Code du travail* a.F.) anwendbar, hingegen die Kündigungsvorschriften des 1. Buches, Titel II, Kapitel 2 (Art. L. 122-4 ff.; z.B. Ladung zu einem Kündigungsvorgespräch, Kündigungsfrist, Regelabfindung usw.) nicht anwendbar sein<sup>350</sup>. Diese klare Abgrenzung wurde später durch die Rechtsprechung aufgeweicht.

Anwendbar sind grundsätzlich die Vorschriften betreffend die Anhörung (1), die Sozialauswahl (2), die Erstellung eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* (3), die Benachrichtigung an der DDTEFP (4), die Begleitmaßnahmen zur Kündigung (5) und das Vorrecht auf Wiedereinstellung (6).

---

<sup>346</sup> Cass. soc., 4. April 2006, Nr. 04-48.055, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 25. Oktober 2006, Nr. 04-48.668, nicht veröffentlicht.

<sup>347</sup> Cass. crim., 29. November 1994, Nr. 93-81.321, Bull. Crim. 1994 Nr. 385, S. 945; Cass. soc., 22. Februar 1995, Nr. 92-11.566, Bull. civ. V 1995 Nr. 68, S. 49.

<sup>348</sup> Cass. soc., 10. April 1991, Nr. 89-18.485, Bull. civ. V 1991 Nr. 179, S. 111. Cass. soc., 23. Juni 2004, Nr. 02-43.499, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 7. Dezember 2004, Nr. 02-44.248, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 2. Februar 2005, Nr. 02-41.862, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 13. September 2005, Nr. 04-40.135, Bull. civ. V Nr. 252, S. 221.

<sup>349</sup> Cass. soc., 11. Oktober 2005, Nr. 03-44.985, nicht veröffentlicht.

<sup>350</sup> P. Morvan, « Libérer les départs volontaires pour motif économique », Dr. soc. Nr. 1, Januar 2005, S. 62, Rz. 8-11.

Diese Vorschriften sollen am Beispiel einer betriebsbedingten Massenentlassung wie folgt erläutert werden:

### 1. Anhörungsvorschriften

Die Anhörungsvorschriften des 3. Buches, Titel II, Kapitel 1 müssen bei *Départs volontaires* beachtet werden<sup>351</sup>. Für eine Darstellung der Einzelheiten der Anhörung wird auf die Einleitung zum ersten Teil dieser Dissertation verwiesen<sup>352</sup>.

### 2. Sozialauswahl

Die Regelungen zur Sozialauswahl (*Critères d'ordre de licenciement*) gemäß Art. L. 321-1-1 *Code du travail* a.F.<sup>353</sup> wurden für die *Départs volontaires* durch die *Cour de cassation* nur dann für anwendbar erklärt, wenn der Arbeitgeber vorhat, zusätzlich zu den *Départs volontaires* weiteren Arbeitnehmern zu kündigen<sup>354</sup>.

### 3. *Plan de sauvegarde de l'emploi* („Sozialplan“)

Wenn der Arbeitgeber mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt und mehr als 10 Kündigungen oder Aufhebungsvertragsabschlüsse beabsichtigt, ist er gemäß Art. L. 321-4-1 Abs. 1 *Code du travail* a.F., verpflichtet, einen Sozialplan zu erstellen und durchzuführen<sup>355</sup>. Ob dies auch galt, sofern *Départs volontaires* im Rahmen einer GPEC-Vereinbarung erfolgten, war strittig. Zum Teil wurde vertreten, dass eine im Rahmen einer GPEC-Vereinbarung erfolgte Aufhebung<sup>356</sup> mit

---

<sup>351</sup> M. Hautefort, « *Retour en force du départ négocié* », Anm. zu Cass. soc., 12. Dezember 2003, Nr. 01-46.540 und Nr. 01-46.176, JSL 2004, Nr. 138.

<sup>352</sup> Cf. Supra, S. 43 ff.

<sup>353</sup> Cf. Supra, S. 46 ff.

<sup>354</sup> Cass. soc., 10. Mai 1999, Nr. 96-19.828, Bull. civ. V 1999 Nr. 202, S. 147; Cass. soc., 12. Juli 2004, Nr. 02-19.175, nicht veröffentlicht.

<sup>355</sup> Art. L. 321-4-1 *Code du travail* a.F. / Art. L. 1233-61 *Code du travail* n.F.

<sup>356</sup> Cf. Supra, S. 84.

Rücksicht auf zukünftige Personalplanung geschieht und daher keine Beendigung aus betriebsbedingten Gründen i.S.d. Art. L. 321-1 des *Code du travail* darstellt. Mithin sei ein Sozialplan nicht zwingend zu erstellen<sup>357</sup>.

Soweit der beabsichtigte Stellenabbau im Rahmen eines betriebsbedingten Kündigungsverfahrens erfolgen soll<sup>358</sup>, kann der Sozialplan u.a. einen *Plan de Départs volontaires* beinhalten, mit dem den betroffenen Mitarbeitern ein Aufhebungsvertragsangebot gemacht wird. In diesem Fall ist der *Plan de Départs volontaires* als *Mesure de reclassement externe* zu sehen, reicht jedoch allein grundsätzlich nicht aus<sup>359</sup>. Der Sozialplan muss daneben weitere interne und externe *Mesures de reclassement* vorsehen.

Sofern die *Départs volontaires* nicht im Rahmen eines betriebsbedingten Kündigungsverfahrens erfolgten, sondern im Rahmen eines Freiwilligenprogramms (z.B. einer Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage), war in der Literatur strittig, inwieweit der Sozialplan auch hier weitere interne und externe *Mesures de reclassement* beinhalten muss<sup>360</sup>. Schließlich sehen die Freiwilligenprogramme neben den Abfindungsregelungen in der Regel bereits ausführliche Förderungs- und Beratungsangebote vor. Zu der Frage, ob der Sozialplan darüber hinaus auch *Mesures de reclassement internes* beinhalten muss, hatte das Berufungsgericht Lyon im Jahr 2006 entschieden, dass der Arbeitnehmer mit seinem freiwilligen Ausscheiden signalisiert, dass er kein Interesse an einer anderweitigen Beschäftigung im Unternehmen oder im Konzern habe. Mithin seien *Mesures de reclassement internes* zur Wirksamkeit des Sozialplanes nicht notwendig<sup>361</sup>. Die *Cour de*

---

<sup>357</sup> Lamy Social 2013 ISBN 978-2-7212-1609-0 Rz. 2518 und 2519; Contra : J-M. Albiol, « *La démarche GPEC: une alternative aux plans de sauvegarde de l'emploi* », Les Cahiers du DRH, 2007 Nr. 137.

<sup>358</sup> Diese Variante des Sozialplans wird in der Literatur als „*Plan de sauvegarde de l'emploi multifonction*“ bezeichnet. B. Boubli, « *Le plan de départs volontaires dans un PSE multifonction* », JCP S Nr. 39, 28. September 2010, Nr. 1383.

<sup>359</sup> Cass. soc., 28. März 2000, Nr. 98-40.228, Bull. civ. V 2008 Nr. 132, S. 99.

<sup>360</sup> P. Morvan « *Libérer les départs volontaires pour motif économique* », Dr. soc. 2005, S. 65, Rz. 16; D. Jourdain, J-C. Gouret und J. Ferrion, « *Départs volontaires et rupture négociée pour motif économique* », Thématis 2011, Rz. 318-1000.

<sup>361</sup> CA Lyon, 16. April 2006, JSL 2006, Nr. 186, 18 und RJS 2006, Nr. 703, bestätigt durch CA Versailles, 1. April 2009, JCP E 2009, Nr. 1517.

*cassation* hat sich zu diesem Thema erst nach der Einführung der *Rupture conventionnelle* geäußert<sup>362</sup>. Wenn der Arbeitgeber einen *Plan de Départs volontaires* ohne Kündigung (sog. *Plan de départs volontaires autonome*) durchführt, muss der Sozialplan keine Maßnahmen zur internen anderweitige Beschäftigung (*Mesures de reclassement interne*) beinhalten. Wenn Kündigungen vorgesehen sind, muss der Sozialplan auch *Mesures de reclassement internes* vorsehen.

Zu der Frage, ob ein Sozialplan weitere *Mesures de reclassement externes* (z.B. Begleitmaßnahmen für die Existenzgründung, Weiterbildungsmaßnahmen, Finanzielle Hilfe zum Rückkehr im Heimatland) enthalten muss, die im *Plan de départs volontaires* nicht vorgesehen waren, hat die *Cour de cassation* noch nicht Stellung genommen. Eine Bejahung dieser Frage würde zur Folge haben, dass der Umfang der Maßnahmen, die durch den Arbeitgeber im Rahmen des *Plan de départs volontaires* angeboten werden, die Anforderungen der Maßnahmen eines PSE erfüllen müsste. Damit würden *Départs volontaires* Autonomie und Anreiz im Vergleich zu betriebsbedingten Kündigungen teilweise verlieren.

Betriebsbedingte Kündigungen sind nichtig, wenn der Arbeitgeber keinen Sozialplan durchgeführt hat oder die Maßnahmen des Sozialplanes ungenügend waren<sup>363</sup>. Ob ein fehlerhafter oder fehlender Sozialplan auch zu einer Unwirksamkeit der Aufhebungsverträge führt, war in der Literatur umstritten<sup>364</sup>. Die *Cour de cassation* hatte sich zu dieser Frage vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* nicht geäußert<sup>365</sup>.

---

<sup>362</sup> Cass. soc., 26. Oktober 2010, Nr. 09-15.187, Bull. civ. V 2010 Nr. 245 und Cass. soc., 25. Januar 2012, Nr. 10-23.516, Bull. civ. V 2012 Nr. 22.

<sup>363</sup> Cass. soc., 13. Februar 1997, Nr. 96-41.874 und 96-41.875, Bull. civ. V 1997 Nr. 64, S. 45; Cass. soc., 14. Januar 2003, Nr. 01-10.239, Bull. civ. V 2003 Nr. 5, S. 5.

<sup>364</sup> Pro: P. Bailly, « *La rupture négociée du contrat pour motif économique* », SSL 2006, Nr. 1276, Suppl. ; Contra : F. Duquesne, « *La rupture du contrat de travail résultant d'une cause économique: paradoxes et contradictions* », SSL 2002, Nr. 1087/1088.

<sup>365</sup> Siehe dazu: Cass. soc., 15. Mai 2013, Nr. 11-26.414, Bull. civ. V 2013, Nr. 122: die *Départs volontaires* im Rahmen eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* sind nichtig, wenn der *Plan de sauvegarde de l'emploi* nichtig ist.

#### 4. Benachrichtigung der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde

*Départs volontaires* müssen vom Arbeitgeber gemäß Art. L. 321-2 Abs. 1, b) *Code du travail* a.F.<sup>366</sup> der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde angezeigt werden<sup>367, 368</sup>.

#### 5. Pflicht, Begleitmaßnahmen anzubieten

Ob Begleitmaßnahmen, wie die *Convention de conversion*<sup>369</sup>, die *Convention pré-pare*<sup>370</sup>, CTP<sup>371</sup>, CRP<sup>372</sup>, *Congé de reclassement*<sup>373</sup>, die für betriebsbedingte Kündigungen obligatorisch sind, auch Arbeitnehmern angeboten werden müssen, die freiwillig ausscheiden, war zum Zeitpunkt der Einführung der *Rupture conventionnelle* im Juni 2008 noch nicht höchstrichterlich entschieden<sup>374</sup>.

Erst Ende 2008 entschied die *Cour de cassation*, dass die Vorschriften für die *Convention pré-pare* auch für Arbeitnehmer gelten, die freiwillig aus dem Unternehmen ausscheiden<sup>375</sup>. Nach herrschender Auffassung in der Literatur ergibt sich hieraus, dass auch die weiteren Begleitmaßnahmen, die nach der *Convention Pré-pare* (CRP, CTP, CSP) eingeführt wurden, für Aufhebungsverträge obligatorisch

---

<sup>366</sup> Art. L. 1233-19 *Code du travail* n.F.

<sup>367</sup> J. E. Tourreil, « *Un plan de départs volontaires ne doit pas évincer la procédure en cas de licenciement économique* », Anm. zu TGI Lyon, 16. ch. correct., 24. März 2006, Nr. 2463, JSL 2006, Nr. 190.

<sup>368</sup> Cf. Supra, S. 88.

<sup>369</sup> Cf. Supra S. 88.

<sup>370</sup> Cf. Supra, S. 50 und Fn. Nr. 72.

<sup>371</sup> Cf. Supra, S. 92.

<sup>372</sup> Cf. Supra, S. 91.

<sup>373</sup> Cf. Supra, S. 50.

<sup>374</sup> RJS 1995, Nr. 12, Anm. zu TGI Paris 22. November 1994, 21. Juni 1994 und 27. Sept. 1994 *in fine*; RJS 2000, Nr. 652, Anm. zur Cass. soc., 18. April 2000, Nr. 1700.

<sup>375</sup> Cass. soc., 16. Dezember 2008, Nr. 07-15.019, Bull. civ. V 2008, Nr. 254.

sind<sup>376</sup>. Dies dürfte in der Praxis zum damaligen Zeitpunkt bereits Standard gewesen sein<sup>377</sup>.

## 6. Wiedereinstellung

Die Vorschriften des Art. L. 321-14 *Code du travail* a.F. bzgl. des Vorrechts auf Wiedereinstellung (*Priorité de réembauchage*<sup>378</sup>) sind auch bei Aufhebungsverträgen anwendbar<sup>379</sup>. Damit hat der Arbeitnehmer für die Dauer von einem Jahr ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Vorrecht auf Wiedereinstellung bei seinem ehemaligen Arbeitgeber.

Die für Kündigungen in Art. L. 122-14-2 Abs. 3<sup>380</sup> vorgesehene Verpflichtung, den Arbeitnehmer schriftlich über die *Priorité de réembauchage* zu informieren, besteht nicht<sup>381</sup>.

\*\*\*

## KONKLUSION

Bei der *Rupture amiable* lag die Hauptschwierigkeit darin, dass zwischen den Vertragsparteien keine Auseinandersetzung bestehen durfte. Für die *Départs vo-*

---

<sup>376</sup> S. Béal, « *La résiliation amiable pour motif économique* », JCP S Nr. 16-17, 14. April 2009, Nr. 1171, S. 21, B); A. Fabre, « *Application du Pare anticipé à la résiliation amiable pour motif économique* », RDT 2009, S. 165; D. Jourdan, J.-C. Gouret und J. Ferrion, « *Départs volontaires et rupture négociée pour motif économique* », Rz 318-1000, Lamy Verlag, Étude 318 « *Prévention des licenciements économiques* » Lamy Verlag, ISBN 978-2-7212-1594-9. Contra jedoch: Jurisclasseur, Fasc. 31-3 « *Licenciement pour motif économique- Accompagnement social* », Lexis-Nexis Rz. 38.

<sup>377</sup> *Lamy social* 2012, ISBN 978-2-7212-1506-2 Rz. 2471.

<sup>378</sup> Cf. *Supra*, S. 52.

<sup>379</sup> Cass. soc., 10. Mai 1999, Nr. 96-19.828, Bull. civ. V 1999 Nr. 202, S. 147; Cass. soc., 13. September 2005, Nr. 04-40.135, Bull. civ. V 2005 Nr. 252, S. 221. Siehe dazu: P.-Y. Verkindt, « *Le régime juridique du départ volontaire du salarié dans le cadre d'un accord collectif conclu à l'occasion d'une opération de restructuration* », JCP S Nr. 16, 11. Oktober 2005, Nr. 1259.

<sup>380</sup> Art. L. 1233-16 *Code du travail* n.F.

<sup>381</sup> Cass. soc., 2. November 2005, Nr. 02-44.721, nicht veröffentlicht. P. Bailly, « *Actualités des licenciements économiques* », SSL 2006, Nr. 1270, S. 7.

*lontaires* war bzw. ist die Komplexität der Vorschriften und deren Zusammenspiel die Hauptschwierigkeit<sup>382</sup>.

Aus meiner Sicht kommt noch eine weitere Schwierigkeit hinzu: Die Konstellationen, unter denen *Départs volontaires* vereinbart werden, sind vielfältig. In einigen Fällen will der Arbeitgeber Arbeitsplätze ausschließlich durch Aufhebungsverträge abbauen. In anderen Fällen ist der *Plan de Départs volontaires* nur eine Vorstufe zu einem betriebsbedingten Kündigungsverfahren. Je nach Konstellation ist für den Arbeitgeber nicht mit Sicherheit vorherzusehen, welche Vorschriften des 3. Buches, Titel II, Kapitel 1 für Aufhebungsverträge anzuwenden sind.

So vertrat z.B. Prof. Morvan die Auffassung, dass die Anwendung der Vorschriften des 3. Buches, Titel II, Kapitel 1 des *Code du travail* häufig keinen Sinn mache und einen unnötigen Formalismus darstelle<sup>383</sup>. Er schlug vor, dass die Vorschriften des 3. Buches, Titel II, Kapitel 1 des *Code du travail* bei *Départs volontaires* keine Anwendung finden sollten<sup>384</sup>.

---

<sup>382</sup> F. Duquesne, « *La rupture du contrat de travail résultant d'une cause économique: paradoxes et contradictions* », SSL 2002, Nr. 1087/1088.

<sup>383</sup> P. Morvan « *Libérer les départs volontaires pour motif économique* », Dr. soc. 2005, S. 53, Rz. 12 ff.

<sup>384</sup> P. Morvan « *Libérer les départs volontaires pour motif économique* », Dr. soc. 2005, S. 65, Rz. 25. Aus seiner Sicht würden lediglich eine Anhörung des Betriebsrats gemäß Art. L. 432-1 des *Code du travail* und die allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften zum Vertragsabschluss den Arbeitnehmer genug schützen.

### **KAPITEL 3      Folgen der Aufhebungsverträge und Einsatz in der Praxis**

*Rupture amiable* und *Départs volontaires* bieten, wenn sie wirksam geschlossen wurden, den Arbeitgebern eine gewisse Rechtssicherheit bei Klagen des Arbeitnehmers gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (A).

Aufgrund der strengen Wirksamkeitsvoraussetzungen für Aufhebungsverträge (insbesondere bei *Rupture amiable*) war das Risiko für den Arbeitgeber hoch, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einem Gericht als unwirksam oder gar als nichtig angesehen würde (B).

Für den Arbeitnehmer konnte sich der Aufhebungsvertrag in steuer- und sozialrechtlicher Hinsicht, aber auch hinsichtlich des Arbeitslosengeldes als wenig vorteilhaft erweisen (C).

Infolgedessen versuchten die Arbeitsvertragsparteien vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* in der Praxis häufig einen dritten Weg, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich und rechtssicher zu beenden (D).

#### **A.      Arbeitsrechtliche Folgen eines wirksamen Abschlusses**

Je nachdem, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Aufhebungsvertrag (I) oder nach Annahme einer Begleitmaßnahme (II) erfolgt, treten für die Vertragsparteien unterschiedliche Folgen ein.

##### **I.      *Rupture amiable* und *Départs volontaires***

Für die Folgen des Aufhebungsvertrages gilt, genauso wie für seinen Abschluss<sup>385</sup>, der Grundsatz der Autonomie. Da die Kündigungsschutzvorschriften (für die *Rupture amiable* ganz, für die *Départs volontaires* teilweise) nicht anwendbar sind, ist z.B. eine Kündigungsschutzklage wegen Nichteinhaltung des Kündigungsverfahrens oder wegen Fehlens einer Begründung grundsätzlich aus-

---

<sup>385</sup> Cf. Supra, S. 110.

geschlossen. Dies wurde für die *Rupture amiable* bereits 1979 höchstrichterlich bestätigt<sup>386</sup>. Gleiches galt nach h.M. ebenfalls für *Départs volontaires*<sup>387</sup>: Der Arbeitnehmer, dessen Stelle zwar abgebaut werden sollte, der jedoch vor Mitteilung der Kündigung mittels eines Aufhebungsvertrags frühzeitig ausscheidet, sei nicht dazu berechtigt, die *Cause économique* (d.h. den betriebsbedingten Grund) zu rügen. Die *Cour de cassation* hatte zu dieser Frage vor Einführung der *Rupture conventionnelle* noch nicht Stellung genommen<sup>388</sup>.

Aufgrund der autonomen Stellung des Aufhebungsvertrages in Bezug auf die allgemeinen Kündigungsvorschriften verneinte die *Cour de cassation* einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die gesetzliche oder tarifliche Kündigungsregelabfindung<sup>389</sup> und die Anwendung der Kündigungsfristvorschriften<sup>390</sup>. Es stehe den Vertragsparteien frei, zu vereinbaren, ob die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung oder unter Einhaltung einer Frist erfolgen soll.

Hieraus folgt, dass Aufhebungsverträge dem Arbeitgeber ein höheres Maß an Rechtssicherheit als eine Kündigung bieten können. Diese gilt jedoch nicht unbegrenzt. Zunächst bewirkt ein wirksamer Aufhebungsvertrag nach ständiger Rechtsprechung der *Cour de cassation* nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses<sup>391</sup>. Alle finanziellen Ansprüche, die vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offen oder nach dessen Beendigung entstanden sind, bleiben unberührt. Sie

---

<sup>386</sup> Cass. soc., 19. Dezember 1979, Nr. 77-12.061, Bull. civ. V 1979, Nr. 1022.

<sup>387</sup> P. Bailly, « *La rupture négociée du contrat pour motif économique* », SSL 2006, Nr. 1258, S. 8; P. Bailly, « *Actualités des licenciements économiques* », SSL 2006, Nr. 1270, S. 7. F. Géa, « *Point de contestation de la cause économique en cas de rupture amiable* », RDT 2012, S. 220.

<sup>388</sup> Dies wurde durch die *Cour de cassation* erst 2012 bestätigt: Cass. soc., 2. Februar 2012, Nr. 10-27.176 Bull. civ. V 2012 Nr. 64.

<sup>389</sup> Cass. soc., 25. Juni 2002, Bull. civ. V 2002 Nr. 214, S. 206, Cass. soc., 23. Juni 2004, Nr. 02-43.499, nicht veröffentlicht. N. Réolles, « *Perte du droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas de départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif* », SSL 2004, Nr. 155.

<sup>390</sup> Cass. soc., 20. März 1980, Nr. 78-40.907, Bull. civ. V 1980, Nr. 278; Cass. soc., 30. Juni 1993, Nr. 92-40.008, Bull. civ. V 1993, Nr. 189, S. 128.

<sup>391</sup> Cf. Supra, S. 113.

können weiterhin gerichtlich geltend gemacht werden. Die Verjährung beträgt gemäß Art. L. 143-14 des *Code du travail* a.F. 5 Jahre<sup>392</sup>.

Für *Départs volontaires* gelten weitere Einschränkungen des Grundsatzes der Autonomie. Wurde z.B. das Anhörungs- und Meldeverfahren des 3. Buches, Titel II, Kapitel 1 (Art. L. 321-1 bis L. 321-17 *Code du travail* a.F.) nicht ordnungsgemäß durchgeführt, ist der Arbeitnehmer dazu berechtigt, eine Entschädigung gemäß Art. L. 122-14-4 Abs. 3 *Code du travail* a.F.<sup>393</sup> zu verlangen.

Ferner bleibt der Arbeitgeber an das einjährige Vorrecht auf Wiedereinstellung (*priorité de réembauchage*) gemäß Art. L. 321-14 *Code du travail* a.F.<sup>394</sup> gebunden<sup>395</sup>. Die Nichtbeachtung dieser Vorschrift berechtigt den Arbeitnehmer dazu, eine Entschädigung in Höhe von mindestens 2 Monatsgehältern geltend zu machen<sup>396</sup>.

## II. Abgrenzung zur Aufhebung kraft Gesetzes

Wie im Rahmen von Kapitel 1 erläutert, kann die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes aufgrund der Annahme von bestimmten Kündigungsbegleitmaßnahmen durch den Arbeitnehmer eintreten<sup>397</sup>. Nimmt der Arbeitnehmer eine Begleitmaßnahme an, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes bewirkt<sup>398</sup>, treten zunächst die gleichen Folgen ein, wie bei einem Aufhebungsvertrag: das Arbeitsverhältnis wird aufgehoben. Diese Aufhebung erfolgt nach dem Wortlaut des Gesetzes, „à l’amiable“ (im Einvernehmen). Aus diesem Grund wäre zu erwarten, dass für eine einvernehmliche Aufhebung kraft Gesetzes

---

<sup>392</sup> Art. L. 3245-1 des *Code du travail* n.F. Seit dem 17. Juni 2013 verjähren Lohnansprüche nach 3 Jahren.

<sup>393</sup> Art. L. 1235-12 *Code du travail* n.F.

<sup>394</sup> Art. L. 1233-45 *Code du travail* n.F.

<sup>395</sup> Cass. soc., 10. Mai 1999, Nr. 96-19.828, Bull. civ. V 1999, Nr. 202, S. 147 und Cass. soc., 13. September 2005, Nr. 04-40.135 Bull. civ. V 2005 Nr. 252, S. 221.

<sup>396</sup> Art. L. 122-14-4 *in fine* *Code du travail* a.F. / art. L.1235-13 *Code du travail* n.F.

<sup>397</sup> Cf. Supra, S. 87 ff.

<sup>398</sup> Cf. Supra, S. 87 ff.

die gleiche Autonomie und mithin die gleichen Folgen gelten, die für *Départs volontaires* anerkannt sind. Dies ist jedoch nicht der Fall.

Die *Cour de cassation* hielt sich für die kraft Gesetzes eingetretenen Aufhebungen nicht an den Grundsatz der Autonomie. Sie entschied z.B. bezüglich der ehemaligen *Convention de conversion*, dass:

- Arbeitnehmer, die eine *Convention de conversion* angenommen haben, Kündigungsschutzklage einreichen und sich auf mangelnde Kündigungsgründe berufen können<sup>399</sup>. Entsprechend muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe der Kündigung vorab erläutern<sup>400</sup>.
- Arbeitnehmer eine fehlerhafte Sozialauswahl rügen dürfen<sup>401</sup>;
- Arbeitnehmer ein Vorrecht gemäß Art. L. 321-14 *Code du travail* a.F. auf Wiedereinstellung<sup>402</sup> haben und auf dieses Vorrecht schriftlich hingewiesen werden müssen<sup>403</sup>.

Diese Entscheidungen sind weitgehend entsprechend auf *Congé mobilité*, *Convention de reclassement personnalisé*<sup>404</sup> und *Contrat de transition Professionnelle* anwendbar<sup>405</sup>.

---

<sup>399</sup> Cass. soc., 29. Januar 1992, Nr. 90-41.087 und Nr. 90-43.229, Bull. civ. V 1992 Nr. 52, S. 30; Cass. soc., 7. März 1995, Nr. 93-44.110, nicht veröffentlicht. Dies gilt auf für die CRP: Cass. soc., 5. März 2008 Nr. 07-41.964, Bull. civ. V 2008 Nr. 47.

<sup>400</sup> Cass. soc., 30. September 1997, Nr. 95-43.199; Bull. civ. V 1997 Nr. 292 S. 213. Vorherige Rechtsprechung, (Contra): Cass. soc., 3. April 1997, Nr. 94-43.046, nicht veröffentlicht.

<sup>401</sup> Cass. soc., 17. Juni 1997, Nr. 95-43.162, Bull. civ. V 1997 Nr. 222 S. 161; Cass. soc., 14. Oktober 1997, Nr. 94-45.303, nicht veröffentlicht. Vorherige Rechtsprechung, (Contra): Cass. soc., 29. Juni 1994, Nr. 92-44.756; Bull. civ. V 1994, Nr. 217 S. 148; Cass. soc., 5. Januar 1995, Nr. 93-42.400 Bull. civ. V 1995, Nr. 6 S. 5 und 14. Mai 1996, Nr. 93-40.447. Bull. civ. V 1996, Nr. 188 S. 132.

<sup>402</sup> Cass. soc., 2. Oktober 1997, Nr. 95-43.470 nicht veröffentlicht; Vorherige Rechtsprechung, (Contra): Cass. soc., 14. Mai 1996, Nr. 93-40.447, Bull. civ. V 1996 Nr. 188 S. 132.

<sup>403</sup> Cass. soc., 27. Oktober 1999, Nr. 97-43.180, Bull. civ. V 1999 Nr. 417 S. 307.

<sup>404</sup> Cass. avis, 7. April 2008, Nr. 0080002P: Der Arbeitnehmer darf die Sozialauswahl und die Begründung der Kündigung rügen; Cass., soc., 5. März 2008, Nr. 07-41.964 ; Bull. civ. 2008 V, Nr. 47.

<sup>405</sup> Contra jedoch : G. Chastagnol und C. Franco, « *Que reste-t-il de la rupture d'un commun accord dans la convention de reclassement personnalisée* », JSL Lamy, 2008, Chronique, 235.

Aus den vorgenannten Entscheidungen folgt, dass die Auswirkungen der Aufhebung kraft Gesetzes weniger mit den Auswirkungen von Aufhebungsverträgen, sondern eher mit den Auswirkungen einer betriebsbedingten Kündigung vergleichbar sind.

Teilweise wird in der Literatur angenommen, dass die *Cour de cassation* dabei eine Gleichbehandlung mit den durch ein betriebsbedingtes Kündigungsverfahren betroffenen Arbeitnehmern anstrebe<sup>406</sup>. Der Arbeitnehmer, der eine *Convention de conversion* (oder eine vergleichbare Maßnahme) annimmt, entscheidet nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als solche, sondern lediglich über eine Rechtsfolge der Kündigung<sup>407</sup>. Ob er die Maßnahme annimmt oder nicht, hat im Ergebnis keinen Einfluss auf den Ausgang des Kündigungsverfahrens: er wird seinen Arbeitsplatz verlieren. Mit der Annahme einer Begleitmaßnahme zu Minderung der Kündigungsfolgen soll dem Arbeitnehmer nicht das Recht genommen werden, sich gegen die Kündigung zu wehren.

## **B. Unwirksamer/ nichtiger Aufhebungsvertrag**

Ob der Aufhebungsvertrag unwirksam (I) oder nichtig (II) ist, hängt davon ab, welche Vorschrift verletzt wurde.

### **I. Unwirksamkeit**

Die Einreichung einer Kündigungsschutzklage nach Abschluss einer *Rupture amiable*<sup>408</sup> oder eines *Départ volontaire*<sup>409</sup> ist grundsätzlich ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages anzufechten. Dies wäre z.B. der Fall, wenn er seine Willenserklärung unter

---

<sup>406</sup> M-C. Haller, « Adhérer à une convention de conversion n'empêche pas de contester l'ordre des licenciements », JSL 1997, Nr. 4.

<sup>407</sup> M-C. Haller, « Peut-on encore parler de rupture d'un commun accord? », JSL 1999, Nr. 47.

<sup>408</sup> Cass. soc., 19. Dezember 1979, Nr. 77-12.061, Bull. civ. V Nr. 1022.

<sup>409</sup> Cass. soc., 2. Dezember 2003, Nr. 01-46.540, Bull. civ. V 2003 Nr. 309 S. 311.

Zwang oder irrtümlich abgegeben hatte<sup>410</sup> oder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über das Vorliegen oder den Umfang eines betriebsbedingten Grundes getäuscht hat<sup>411</sup>. Der Arbeitnehmer kann sich mithin auf die allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften zum wirksamen Abschluss eines Vertrages stützen. Es gilt eine Verjährungsfrist gemäß Art. 1304 des *Code civil* von 5 Jahren<sup>412</sup>.

Im Fall einer *Rupture amiable* oder eines individuellen *Départ volontaire* kann ein Arbeitnehmer gegebenenfalls vortragen, dass ein Streit vor Abschluss des Aufhebungsvertrages vorlag<sup>413</sup>. In diesem Fall galt die damalige allgemeine Verjährungsfrist von 30 Jahren<sup>414</sup>, und 5 Jahre seit der Novellierung der Verjährungsvorschriften im Juni 2008<sup>415</sup>.

Die Folgen eines unwirksamen Aufhebungsvertrags unterscheiden sich von den Folgen eines unwirksamen allgemeinzivilrechtlichen Vertrages. Nach den allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften wäre ein Vertrag, dessen Wirksamkeitsvoraussetzungen nicht erfüllt sind, nichtig (*nul*)<sup>416</sup>. Der Zustand vor Abschluss des Vertrages muss wiederhergestellt werden<sup>417</sup>. Für einen arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrag hätte dies die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Im Arbeitsrecht hingegen ist der Aufhebungsvertrag nicht als nichtig im zivilrechtlichen Sinn anzusehen, sondern er wird einer *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* (ungerechtfertigte Kündigung) gleichgestellt. Daraus folgt, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Wei-

---

<sup>410</sup> Cf. Supra, S. 100 ff.

<sup>411</sup> CA Nancy, Ch. soc., 28. Juni 1989, JurisData Nr. 1989-051967; CA Dijon, Ch. soc., 29. Mai 1991; JurisData Nr. 1991-044621.

<sup>412</sup> Cass. soc., 23. Februar 2005, Nr. 02-47.010, nicht veröffentlicht.

<sup>413</sup> Cf. Supra, S. 114.

<sup>414</sup> Art. 2262 des *Code civil* a.F.

<sup>415</sup> Art. 2224 des *Code civil* n.F. Gesetz Nr. 2008-561 vom 17. Juni 2008, JORF Nr. 0141 vom 18. Juni 2008, S. 9856.

<sup>416</sup> Cass. civ. 1<sup>e</sup>, 16. Juli 1998, Nr. 96-18.404, Bull. civ. I Nr. 251, S. 175.

<sup>417</sup> P. Malaurie, L. Aynès und P. Stoffel-Munck, « *Les obligations* », Rz. 722 ff. 2. Auflage, 2005, Défrénois, ISBN 2-85623-076-8.

terbeschäftigung hat. Er kann lediglich Entschädigungsansprüche geltend machen<sup>418</sup>.

## II. Nichtigkeit

Ein Aufhebungsvertrag ist nichtig, wenn eine unabdingbare Schutzvorschrift verletzt wurde<sup>419</sup>.

Das ist insbesondere der Fall, wenn:

- der Arbeitgeber die Erstellung eines Sozialplans versäumt hat. *Dépôts volontaires* teilen damit das Schicksal von betriebsbedingten Kündigungen, bei denen die Erstellung eines Sozialplans versäumt wurde<sup>420</sup>. Dies wurde durch die *Cour de cassation* im Jahr 2013 bestätigt<sup>421</sup>;
- der Aufhebungsvertrag mit einem Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz geschlossen wurde;
- der Arbeitnehmer zu dem Aufhebungsvertrag durch Mobbing oder sexuelle Belästigung gedrängt wurde. In diesem Fall ergibt sich die Nichtigkeit aus Art. L. 122-46 und L. 122-49 des *Code du travail* a.F.<sup>422</sup>.

Die in der Einleitung des Teils 1 geschilderten Folgen der Nichtigkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung gelten für Aufhebungsverträge entsprechend<sup>423</sup>.

---

<sup>418</sup> Cf. Supra, S. 54.

<sup>419</sup> Cf. Supra, S. 55.

<sup>420</sup> Cf. Fn. 364 und 365.

<sup>421</sup> Cass. soc., 15. Mai 2013, Nr. 11-26.414, Bull. civ. V 2013, Nr. 122.

<sup>422</sup> Art. L.1153-2 und 3 ; Art. L. 1152- 2 und 3 des *Code du travail* n.F.

<sup>423</sup> Cf. Supra, S. 55.

## C. Sozial- und steuerrechtliche Folgen des Aufhebungsvertrags

Ein wesentlicher Unterschied besteht zwischen *Rupture amiable* und *Départs volontaires* bei den Sperrzeitfolgen beim Bezug von Arbeitslosengeldes (I) und in der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Behandlung einer Abfindung (II).

### I. Sperrzeit

Gemäß Art. L. 351-1 des *Code du travail* a.F.<sup>424</sup> haben arbeitslose Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld (*Aide au retour à l'emploi*, abk. ARE), wenn sie ihren Arbeitsplatz unfreiwillig verloren haben („*involontairement privés d'emploi*“). Ein Arbeitnehmer hat seinen Arbeitsplatz unfreiwillig verloren, wenn<sup>425</sup>:

- ihm gekündigt wurde. Auf die Gründe der Kündigung (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung) kommt es dabei nicht an. Anders als z.B. in Deutschland führt auch eine arbeitgeberseitige Kündigung aus wichtigem Grund (z.B. wegen eines schwerwiegenden Fehlverhaltens) generell nicht zu einer Sperrzeit.
- das befristete Arbeitsverhältnis abgelaufen ist,
- er das Arbeitsverhältnis aus berechtigten Gründen (*démission considérée comme légitime*) gekündigt hat<sup>426</sup>,

<sup>424</sup> Art. L. 5421-1 *Code du travail* n.F.

<sup>425</sup> Art. 2 der Anlage zu der Arbeitslosengeld Verordnung i.d.F. vom 18. Januar 2006 (*Règlement général annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage*).

<sup>426</sup> Nach der Durchführungsanweisung Nr. 15 vom 18. Januar 2006 (*Accord d'application n° 15 du 18 janvier 2006 pris pour l'application des articles 2, 4 et 10 § 2 du règlement*) ist eine Eigenkündigung als gerechtfertigt anzusehen, wenn z.B.:

-der Arbeitnehmer jünger als 18 Jahre alt ist und kündigt, um seinen Eltern oder der Person, die die elterliche Gewalt ausübt, zu folgen.

-der Arbeitnehmer kündigt, um seinem Ehegatten zu folgen, wenn dieser aufgrund einer neuen Stelle umziehen muss.

Arbeitnehmer, die an der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen mitwirken, haben den gleichen Anspruch auf Arbeitslosengeld wie diejenigen, denen betriebsbedingt gekündigt wurde<sup>427</sup>. Der Arbeitnehmer, der sich auf die Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines betriebsbedingten Kündigungsverfahrens, *Plan de départs volontaires* oder GPEC- Vereinbarung einlässt, erleidet mithin hinsichtlich des Arbeitslosengeldes keinen Nachteil.

Anders sieht es aus, wenn die Aufhebung nicht betriebsbedingt veranlasst war. Der Arbeitnehmer, der sich auf eine *Rupture amiable* einlässt, wirkt an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit. In diesem Fall verhängt die zuständige Stelle für Arbeitslosengeld eine Sperrzeit. Das deutsche Recht ist in dieser Hinsicht vergleichbar: Die Agentur für Arbeit (früher: Arbeitsamt) muss gemäß § 159 SGB III (bzw. § 144 SGB III a.F.) eine Sperrzeit verhängen, wenn der Arbeitslose die Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt oder daran mitgewirkt hat.

Die Sperrzeit beträgt in Frankreich zunächst 121 Tage. Anschließend hat der Arbeitslose die Möglichkeit, einen Antrag bei der für das Arbeitslosengeld zuständigen Stelle (ASSEDIC bzw. Pôle Emploi<sup>428</sup>) zu stellen<sup>429</sup>. Ein Ausschuss prüft, ob

---

-der Arbeitnehmer kündigt, weil er aufgrund einer Eheschließung oder einer eingetragenen Partnerschaft (*Pacte Civil de Solidarité*, abk: PACS) umziehen muss, wobei der Zeitraum von 2 Monaten zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und der Hochzeit oder dem PACS nicht überschritten werden darf (...)

-der Arbeitnehmer aufgrund häuslicher Gewalt umziehen muss, soweit er die Gewalttaten angezeigt hat.

-der Arbeitnehmer 3 Jahre in die Arbeitslosengeld - Versicherung eingezahlt hat, ein Arbeitsverhältnis für eine unbefristete Stelle gekündigt hat, wenn er während der Probezeit oder innerhalb der ersten 91 Tage des Bestehens des neuen Arbeitsverhältnisses kündigt.

Ferner gelten Eigenkündigungen als gerechtfertigt, wenn sie dem Arbeitgeber anzulasten sind; wenn z. B.:

- der Arbeitgeber Löhne nicht bezahlt hat. Allerdings muss der Arbeitnehmer in einem solchen Fall dem Arbeitsamt beweisen, dass eine einstweilige Verfügung aus diesem Grund gegen den Arbeitgeber stattgegeben wurde;

-der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber eine Tat begangen hat, die als Straftat angesehen werden könnte (*susceptible d'être délictueux*) und durch den Arbeitnehmer angezeigt wurde.

<sup>427</sup> Circ. UNEDIC Nr. 2006-14, 21. Juli 2006, § 5.1.1.4.

<sup>428</sup> Cf. Supra, Fn. Nr. 203.

er sich aktiv bemüht hat, eine Stelle zu finden und ob er die übrigen Voraussetzungen erfüllt. Wenn dem Antrag stattgegeben wird, erhält der Arbeitslose ab dem 122. Tag Arbeitslosengeld.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Frankreich und Deutschland liegt darin, dass in Deutschland keine Sperrzeit verhängt wird, wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund für den Aufhebungsvertrag hatte. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten war. I.d.R. ergibt sich der wichtige Grund aus den Lebensumständen des Arbeitnehmers oder aus Pflichtverletzungen des Arbeitgebers. Darunter fallen beispielsweise folgende Gründe<sup>430</sup>:

- Der Aufhebungsvertrag dient der Vermeidung einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung<sup>431</sup>
- Das Zusammenziehen mit dem Lebensgefährten zwecks Heirat, wenn die Hochzeit kurze Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stattfindet;
- Die dauerhafte Versetzung des Ehepartners;
- Sexuelle Belästigung, psychischer Druck oder Mobbing am Arbeitsplatz; soweit diese dem Arbeitsamt konkret dargelegt werden können;
- Wenn der Arbeitgeber seinen vertraglichen Pflichten nicht nachkommt, etwa, wenn er den vereinbarten Lohn nicht zahlt oder bestimmte Schutzvorschriften (z.B. Nichtraucherschutz) nicht einhält,
- Personen- bzw. krankheitsbedingte Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht erlauben.

---

<sup>429</sup> Siehe §1. der ASSEDIC Vereinbarung Nr. 13 vom 18. Januar 2006 (*Accord d'application Nr. 13 du 18 janvier 2006 pris pour l'application de l'article 55 du règlement- Cas soumis à un examen des circonstances de l'espèce*).

<sup>430</sup> Weber, Ehrich, Burmester, Fröhlich, Handbuch der arbeitsrechtlichen Aufhebungsverträge, 5. Auflage, S. 531, Rz. 130. ISBN 978-3-504-42014-7.

<sup>431</sup> Für diesen Fall stellt die Agentur für Arbeit in ihren internen Arbeitsanweisungen bestimmte weitere Voraussetzungen auf, u.a. darf die Abfindung eine bestimmte Quote nicht unter- bzw. überschreiten. Siehe dazu: Durchführungsanweisung (DA) vom 09/ 12 zu § 159 SGB, Rz. 9.1.2

In Frankreich war die Vermeidung einer Sperrzeit bei Aufhebung des Anstellungsverhältnisses aus wichtigem Grund nicht vorgesehen. Die Durchführungsanweisung behandelt lediglich den Fall der Eigenkündigung aus wichtigem Grund<sup>432</sup>. In der Praxis scheint es, dass einige ASSEDIC aus Kulanz keine Sperrzeit verhängen, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wurde und der Arbeitnehmer dafür einen wichtigen Grund i.S.d. der Durchführungsanweisung nachweisen konnte.

Für den Arbeitnehmer konnte es also – hinsichtlich seiner Arbeitslosengeldansprüche – günstiger sein, arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen zu begehen, um gekündigt zu werden, statt sich auf die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einzulassen.

## II. Besteuerung und Sozialversicherungsabgaben

Die Abfindung, die dem Arbeitnehmer im Rahmen einer *Rupture amiable* gezahlt wurde, war als Bestandteil der Vergütung anzusehen. Sie war gemäß Art. 80 Duodecies des *Code Général des Impôts* (Steuergesetzbuch) in voller Höhe zu versteuern. Ferner fielen gemäß Art. L. 242-1 Abs. 1 *Code de la sécurité sociale* (Sozialversicherungsgesetzbuch) Sozialversicherungsabgaben, CSG<sup>433</sup> und CRDS<sup>434</sup> an<sup>435</sup>.

Wenn die Abfindung aufgrund eines *Départ volontaire* gezahlt wurde, hing die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung davon ab, ob der Aufhe-

---

<sup>432</sup> Cf supra, Fußnote Nr. 426.

<sup>433</sup> Die *Contribution Sociale Généralisée* („Generalisierte Sozialabgabe“, auch als CSG bezeichnet) ist eine 1990 eingeführte Zusatzsteuer zur Finanzierung des französischen Sozialversicherungssystems. Die CSG ist auf alle Einkommen der in Frankreich ansässigen Privatpersonen zu entrichten. Ihr Steuersatz beträgt 7,5%.

<sup>434</sup> Die *Contribution pour le remboursement de la dette sociale* („Steuer zur Rückzahlung der Sozialversicherungsschulden“, auch als C.R.D.S. bekannt) wurde 1996 als vorübergehende Zusatzsteuer in Höhe von 0,5 % zur Finanzierung der Verwaltungskasse der Sozialschulden (*Caisse d'amortissement de la dette sociale*) eingeführt.

<sup>435</sup> Anlage zu dem Rundschreiben der *Direction générale des impôts* vom 31. Mai 2000, BOI 5F-8-00, Nr. 118. J-R. Le Meur, « Régime social et fiscal des indemnités de ruptures », Les Cahiers du DRH, 2008, Nr. 141.

bungsvertrag im Rahmen eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* (1), eines *Plan de Départs volontaires* (2) oder einer GPEC-Vereinbarung (3) geschlossen wurde.

### **1. *Départs volontaires* im Rahmen eines *Plan de sauvegarde de l'emploi***

Die Abfindung, die aufgrund eines *Départs volontaires* im Rahmen eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* gezahlt wurde, war gemäß Art. 80 Duodecies Abs. 1 Nr. 2 des *Code Général des Impôt* von Einkommenssteuer und gemäß Art. L. 242-1 Abs. 12 *Code de la sécurité sociale* von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

CSG- und CRDS-pflichtig war nur der Abfindungsanteil, der die gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegte Regelabfindung überstieg<sup>436</sup>.

### **2. *Plan de Départs volontaires***

Für Abfindungen, die im Rahmen eines *Plan de Départs volontaires* erfolgten, waren Einkommensteuer, Sozialabgaben, CSG und CRDS in voller Höhe zu entrichten<sup>437</sup>

### **3. *Départs volontaires* im Rahmen einer GPEC- Vereinbarung**

Die Abfindung, die im Rahmen einer GPEC-Vereinbarung gezahlt wurde, war gemäß Art. 80 Duodecies Abs. 1 Nr. 5 des *Code Général des Impôt*<sup>438</sup> und Art. L. 242-1 Abs. 12 *Code de la sécurité sociale* bis zum Vierfachen der Höchstgrenze für die Sozialversicherung von Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträgen<sup>439</sup> befreit. CSG und CRDS-pflichtig war auch hier nur der Abfin-

<sup>436</sup> Lamy Social 2006, Lamy Verlag, ISBN 2-7212-1125-0, Rz. 4242.

<sup>437</sup> I.d.F. vom 21. Dezember 2006.

<sup>438</sup> Art. 80 Duodecies Abs. 1 des *Code Général des Impôt* i.d.F. vom 21. Dezember 2006, L. 242-1 Abs.1 und 12 des *Code de la sécurité sociale* i.d.F. vom 31. Dezember 2006. Lamy Social 2006, Lamy Verlag, ISBN 2-7212-1125-0, Rz. 4242.

<sup>439</sup> L. 242-1 Abs. 12 des *Code de la sécurité sociale* i.d.F. vom 31. Dezember 2006.

dungsanteil, der die gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegte Regelabfindung überstieg.

Zutreffend betonte Prof. Morvan im Jahr 2005, dass eine betriebsbedingte Kündigung sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer in der Regel kostengünstiger sei, als ein *Départ volontaire*.<sup>440</sup> Die Kündigungsregelabfindung sei meist niedriger als die Abfindung, die im Rahmen eines Aufhebungsvertrages bezahlt werde. Auch die Besteuerung und die Sozialversicherungsabgaben seien bei betriebsbedingten Kündigungen niedriger als bei *Dépôts volontaires*.

Dies galt auch für die *Rupture amiable*<sup>441</sup>. Wie geschildert, galt die steuer- und sozialabgabenrechtliche Begünstigung einer Kündigungsabfindung nicht bei einer Abfindung, die infolge einer *Rupture amiable* gezahlt wurde<sup>442</sup>.

#### **D. Aufhebungsverträge in der Praxis: Kündigung und *Transaction* statt *Rupture amiable***

Der Einsatz von *Dépôts Volontaires* war in der Praxis weit verbreitet<sup>443</sup> und, im Vergleich zur *Rupture amiable*, relativ unproblematisch. Dies lag vermutlich daran, dass Arbeitnehmer im Rahmen eines *Départ Volontaire* immer eine Abfindung erhalten, die mindestens so hoch ist wie die Kündigungsregelabfindung, und anschließend Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.

Auf die *Rupture amiable* wurde hingegen in der Praxis wenig zurückgegriffen<sup>444</sup>. Dies lag möglicherweise daran, dass der Versuch der Rechtsprechung, die Arbeitnehmer zu schützen, über das Ziel hinaus schoss und rechtsichere Aufhebungsver-

---

<sup>440</sup> P. Morvan, « Libérer les départs volontaires pour motif économique », Dr. soc. 2005, S. 63, Rz. 15.

<sup>441</sup> H. Porta Delsol, « La transaction dévoyée », Les Cahiers du DRH, 2001, Nr. 38.

<sup>442</sup> Lamy Social 2006, Lamy Verlag, ISBN 2-7212-1125-0, Rz. 4242.

<sup>443</sup> P. Bailly, « Conditions de validité de la rupture amiable » ; SSL 2003, Nr. 1149.

<sup>444</sup> Cf. Supra, S. 94.

träge de facto beinahe unmöglich machte<sup>445</sup>. Für den Arbeitnehmer lohnte sich unter diesen Umständen eine *Rupture amiable* kaum. Die Zahlung einer Abfindung war keine Voraussetzung für den Aufhebungsvertrag. Wenn eine Abfindung gezahlt wurde, war ihre sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung wenig vorteilhaft. Noch größer war der Nachteil einer mehrmonatigen Sperrfrist für das Arbeitslosengeld. In dieser Hinsicht konnte es für ihn interessanter sein, eine Kündigung des Arbeitgebers zu verursachen, als freiwillig aus dem Unternehmen auszuscheiden.

Aus diesen Gründen hat sich in der Praxis eine Beendigungsmethode (sog. *Licenciement déguisé*) verbreitet, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer vorteilhafter als der Aufhebungsvertrag sein sollte. Diese Methode beruhte auf einer Schwachstelle der Rechtsprechung der *Cour de Cassation* über das Zusammenspiel der Kündigung und des Vergleiches. Die *Cour de Cassation* entschied 1997, dass die Vertragsparteien erst dann einen Vergleich schließen dürfen, wenn der Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben erhalten hat<sup>446</sup>. Die Kündigung musste außerdem per Einschreiben mit Rückschein ausgesprochen werden, um den Zugangszeitpunkt zu beweisen<sup>447</sup>. Damit wollte die *Cour de cassation* vermutlich sicherstellen, dass der Arbeitnehmer nicht unter Druck gesetzt wurde und auf Rechte und Ansprüche verzichtet, bevor er Kenntnis von der Kündigung und seiner damit verbundenen Rechte hatte. Werde das Kündigungsschreiben ausgehändigt und quittiert, könne der Arbeitgeber und/oder der Arbeitnehmer die Empfangsbestätigung mit einem früheren Datum versehen. In diesem Fall wäre nicht gewährleistet, dass die Beendigungshandlung seitens des Arbeitgebers tatsächlich stattgefunden hatte, bevor der Vergleich geschlossen wurde.

Die Rechtsprechung der *Cour de Cassation* hatte allerdings eine Schwachstelle: Zwar kann das Empfangsdatum des Einschreibens nicht gefälscht werden, aber das Datum des Vergleiches schon. In der Praxis wurde also auf folgende Methode zurückgegriffen: Wenn die Vertragsparteien sich darüber einig waren, das Ar-

---

<sup>445</sup> Cf. *Supra*, S. 114 ff.

<sup>446</sup> Cass. soc., 20. Mai 1997, Nr. 95-41.202, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 21. März 2000, Nr. 97-44.310 und 97-45.550, nicht veröffentlicht.

<sup>447</sup> Cass. soc., 18. Februar 2003, Nr. 00-42.948, Bull. civ. V 2003, Nr. 61, S. 58.

beitsverhältnis zu beenden, fingierten sie zunächst eine arbeitgeberseitige Kündigung. Hierbei handelte es sich in der Regel um eine fristlose Kündigung, um Ansprüche des Arbeitnehmers auf eine gesetzliche Regelabfindung zu vermeiden. Dann schlossen sie einen Vergleich zur Beilegung eines vermeintlichen Streits über die Wirksamkeit der vermeintlichen Kündigung, in dem sie sich gegenseitig Kompromisse einräumten. Gegen den Verzicht des Arbeitnehmers auf Anfechtung der Kündigung verpflichtete sich der Arbeitgeber in der Regel zur Zahlung einer Abfindung.

Der Vergleich wurde nicht mit einem Datum versehen. Der Arbeitgeber behielt die Exemplare des Vergleichs und erklärte dem Arbeitnehmer anschließend die Kündigung. Damit war dem Arbeitnehmer offiziell vom Arbeitgeber gekündigt worden und er hatte Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der Arbeitgeber konnte für seine Seite sicher sein, dass der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage einreichen würde. Sollte er dies trotzdem tun, konnte er dem Gericht den Vergleich vorlegen und vortragen, dass der Arbeitnehmer nicht klageberechtigt war.

Eine absolute Rechtssicherheit hatte der *Licenciement déguisé* zwar nicht, weil es sich um eine Rechtsumgehung handelte. Das Gericht konnte nach dem Grundsatz „*fraus omnia corrumpit*“ sowohl die Kündigung als auch den Vergleich für nichtig erklären<sup>448</sup>. Diese Rechtsumgehung konnte zudem strafrechtlich relevant sein<sup>449</sup>. Ihr Anreiz bestand allerdings darin, dass sie schwer nachzuweisen war und der Arbeitnehmer i.d.R. kein Interesse an einer strafrechtlichen Verfolgung haben würde.

---

<sup>448</sup> Cass. soc., 15. Juli 1998, Nr. 96-40.878, Bull. civ. V 1998 Nr. 385 S. 291, M. Hautefort, «*Licenciement de complaisance, transaction nulle*», JSL 1998, 22 ; CA Versailles, 9. November 2004, Nr. 04-02518 und CA Versailles, 9. November 2004, Nr. 04-04696; M. Hautefort, «*Faux licenciements personnels, vrais licenciement nuls!* », JSL 2004, 158.

<sup>449</sup> Art. L. 365-1 *Code du travail* a.F: Arbeitgeber und Arbeitnehmer riskieren 4.000 € Strafe. Die Erstattung des Arbeitslosengeldes kann durch das Gericht angeordnet werden. Ferner sehen Art. 313-1 und 313-2 des *Code pénal* bis zu 7 Jahren Freiheitsstrafe und 750.000 € Geldstrafe.

Diese Umgehungs konstruktion scheint in der Praxis weit verbreitet gewesen zu sein<sup>450</sup>. Experten schätzen, dass 5 bis 10 % aller Kündigungen sog. *licenciements déguisés* waren<sup>451</sup>.

\*\*\*

Die *Rupture amiable*, die ohnehin wenig attraktiv für die Vertragsparteien war, spielte aus den vorgenannten Gründen in der Praxis kaum noch eine Rolle<sup>452</sup>. Da eine einvernehmliche Trennung der Vertragsparteien grundsätzlich zulässig und auch ein entsprechender Bedarf bei den Arbeitsvertragsparteien festzustellen ist, bestand für ein Rechtsinstitut wie die *Rupture conventionnelle homologuée*, die 2008 in der französischen Rechtsordnung eingeführt wurde, m.E. ein reeller Bedarf.

Der Wunsch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sich einvernehmlich trennen zu können, brachte Teile der Literatur dazu, Änderungen der Regelungen über die *Rupture amiable* zu fordern<sup>453</sup>. Teilweise wurde vorgeschlagen, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf die gleiche Regelabfindung haben sollte, die er im Rahmen einer personen- oder betriebsbedingten Kündigung erhalten würde<sup>454</sup> oder dass er

---

<sup>450</sup> F. Velot, « *Licenciez-moi* », Les Cahiers du DRH, 2002, Nr. 27; H. Porta Delsol, « *La transaction dévoyée* », Les Cahiers du DRH, 2001, Nr. 38 ; F. Petit, « *Rupture amiable du contrat de travail et procédure de licenciement économique* », JCP E Nr. 17, 22. April 2004, S. 605. Siehe auch den Bericht von M. De Virville, « *Pour un code du travail plus efficace: rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité* », 2004, La Documentation française, S. 32 ff; abrufbar unter: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/044000015/0000.pdf> ; S. Niel, « *Quelques aspects de la rupture conventionnelle* », SSL, 30. Juni 2008, Nr. 1360 ; J-L. Magnier, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: un instrument de plus...ou de trop?* » Gazette du Palais, 18. Juli 2008, Nr. 201, S. 6 ff.

<sup>451</sup> J-D. Combrexelle, AEF 23. November 2009, Meldung Nr. 116951, zitiert in G. Loiseau, « *Rupture du troisième type: la rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 3, März 2010, S. 297.

<sup>452</sup> Cf. S. 94.

<sup>453</sup> G-P. Quétant, Anm. zur Cass. soc. 16. Mai 2002, Répertoire Défrenois, 15. Dezember 2007, Nr. 23, S. 1674.

<sup>454</sup> H. Blaise, « *Rupture amiable et transaction: une distinction délicate en droit du travail* », Dr. soc. 1996, S. 35 ff.

zumindest Anspruch auf Arbeitslosengeld haben sollte<sup>455</sup>. Es wurde auch ange-regt, die Abfindung steuer- und sozialabgaberechtlich zu begünstigen<sup>456</sup>.

Die beiden vorgenannten Aufsätze, die im Jahre 1996 bzw. 2001 veröffentlicht wurden, forderten unabhängig voneinander schon wesentliche Merkmale der *Rupture conventionnelle*: Regelabfindung und Anspruch auf Arbeitslosengeld. Das einheitliche Konzept der *Rupture conventionnelle* als Rechtsinstitution ent-stand jedoch erst viel später.

Wie aus dem Bericht von De Virville im Jahr 2004 hervorgeht, waren die Proble-me der *Rupture amiable* durchaus bekannt, doch die Vorschläge sind von der *Rupture conventionnelle homologuée* noch weit entfernt:

*„Der unbefristete Arbeitsvertrag kann durch den Arbeitnehmer gekündigt werden – in diesem Fall handelt es sich um eine Eigenkündigung - oder, wie es meistens der Fall ist, durch den Arbeitgeber (...). Die Kommission hat es nicht für notwendig gehalten, sich mit diesem Thema zu beschäfti-gen. Sie ist nämlich der Auffassung, dass die Vorschriften, die auf perso-nenbedingte Kündigungen anzuwenden sind, ein gewisses Gleichgewicht erreicht haben und dem Arbeitnehmer ausreichenden Schutz bieten. Was die betriebsbedingte Kündigung betrifft, haben die Arbeitgeber- und Ar-beitnehmervertreter auf Aufforderung der Regierung Verhandlungen be-gonnen. (...)*

*Aber es ist auch möglich, abseits von Kündigungen den Arbeitsvertrag zu beenden, woran die Cour de cassation vor kurzem erinnert hat (...) (Cass. soc. 2 décembre 2003, n°01-46.176).*

*Die Kommission ist der Auffassung, dass die offizielle Anerkennung dieser dritten – nicht konfliktbeladenen - Art, den Arbeitsvertrag zu beenden (...), gekoppelt mit einer günstigeren sozial- und steuerrechtlichen Behandlung, eine willkommene Klärung wäre und ermöglichen würde, gewisse „pseudo Kündigungen“ zu vermeiden.*

---

<sup>455</sup> H. Porta Delsol, « *La transaction dévoyée* », Les Cahiers du DRH, 2001, Nr. 38.

<sup>456</sup> H. Porta Delsol, « *La transaction dévoyée* », Les Cahiers du DRH, 2001, Nr. 38.

*Wenn derzeit der Arbeitnehmer grundsätzlich damit einverstanden ist, aus dem Unternehmen auszuschcheiden, bevorzugen die Vertragsparteien trotzdem die arbeitgeberseitige Kündigung, hauptsächlich aus steuer- und sozialrechtlichen Gründen.*

*Der Arbeitnehmer, der einen Aufhebungsvertrag abschließt, verliert meistens seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, zumindest für mehrere Monate. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses wird nämlich durch die ASSEDICS als freiwilliger Verlust des Arbeitsplatzes (...) eingestuft, es sei denn, das Ausscheiden beruht auf betriebsbedingten Gründen.*

*Die Kommission ist der Ansicht, dass es hinsichtlich der Ansprüche auf Arbeitslosengeld nicht wünschenswert ist, die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auf gleiche Ebene mit der arbeitgeberseitigen Kündigung zu stellen. Eine solche Entwicklung könnte eine erhebliche Belastung für die Arbeitslosenversicherung bewirken. Sie empfiehlt also eher die Schaffung einer Sonderausgleichsregelung (...), die z.B. an der Entrichtung eines durch das Gesetz festgelegten Anteils der Kündigungsregelabfindung durch den Arbeitgeber an die ASSEDICS geknüpft werden könnte<sup>457</sup>“.*

Die Tatsache, dass die *Rupture amiable* in der Praxis kaum noch eingesetzt wurde und die Vorschläge der Literatur zu ihrer Verbesserung reichten allein nicht aus, um die Entstehung der *Rupture conventionnelle* voranzutreiben. Zu einer Novellierung der Vorschriften zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, welche ohne großen Aufwand bereits ab 1996 hätte durchgeführt werden können, kam es daher zunächst nicht.

Für die Entstehung der *Rupture conventionnelle* waren weitere Umstände ausschlaggebend: die *Flexicurity*-Zielsetzung der Europäischen Union und das Scheitern des ersten Versuchs 2005, *Flexicurity*-Ansätze in das französische Arbeitsrecht einzuführen.

---

<sup>457</sup> Bericht von M. De Virville, « *Pour un code du travail plus efficace: rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité* », 2004, La Documentation française, S. 32 ff.

## **TITEL 2 Politische Umstände, die zu der Entstehung der *Rupture conventionnelle* beigetragen haben**

Für die Entstehung der *Rupture conventionnelle* haben, zusätzlich zu den Mängeln der *Rupture amiable*, weiteren Faktoren eine Rolle gespielt. Die Lissabon-Strategie der Europäischen Union und insbesondere das Konzept der *Flexicurity* (*Flexicurité*) (A) löste in Frankreich eine Diskussion darüber aus, wie der Arbeitsmarkt flexibler und für die Arbeitsvertragsparteien rechtssicher gestaltet werden kann. In diesem Zusammenhang entstand im Jahre 2008 die *Rupture conventionnelle*, die bereits den zweiten Versuch einer *Flexicurité à la française* darstellt. Der erste Versuch war im Frühjahr 2008 eklatant gescheitert (B) und hat die Entwicklung der *Rupture conventionnelle* beeinflusst.

### **A. Einfluss der Lissabon- Strategie und des *Flexicurity*-Konzepts**

#### **I. Kurze Darstellung des Konzepts**

Der Neologismus *Flexicurity* steht für das Konzept, dass arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften Flexibilität und Sicherheit miteinander vereinbaren sollen. Dieses Konzept ist Mitte der Neunziger Jahre entstanden und soll auf die Arbeit von Prof. Hans Adriaansens zurückgehen<sup>458</sup>. Auf politischer Ebene ist *Flexicurity* nach der Definition von T. Wilthagen “*a policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, work organisation and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weaker groups in and outside the labour market, on the other hand*”<sup>459</sup>.

---

<sup>458</sup> T. Wilthagen, und F. Tros, « *The concept of “flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets* », *Transfer*, Vol. 10, Nr. 2, 2004, S. 166–186, zitiert in K. Philips und R. Eamets, « *Approaches to the flexicurity, EU Models* », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2007, S. 8 ff.

<sup>459</sup> T. Wilthagen und R. Rogowski, « *Legal Regulation of Transitional Labour Markets* », in G. Schmid und B. Gazier « *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transi-*

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sollen vom *Flexicurity* profitieren. Arbeitgeber haben ein Interesse daran, Arbeitskräfte flexibel zu beschäftigen; für Arbeitnehmer spielt häufig die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder zumindest des Einkommens eine wichtige Rolle. Umgekehrt kann es dem Arbeitgeber auch auf eine Bindung des qualifizierten Arbeitnehmers und dem Arbeitnehmer auf größere Flexibilität (z.B. Teilzeitarbeit, Home-Office usw.) ankommen<sup>460</sup>. Bei Flexibilität unterscheidet man zwischen interner numerischer Flexibilität, externer numerischer Flexibilität, funktionaler Flexibilität und finanzieller Flexibilität<sup>461</sup>. Interne numerische Flexibilität bezeichnet alle Vorschriften, die eine Anpassung des laufenden Arbeitsverhältnisses ermöglichen (Teilzeit; Kurzarbeit oder Überstundenregelungen). Unter Externer numerischer Flexibilität versteht man die Möglichkeit des Arbeitgebers, die Anzahl der Arbeitnehmer anzupassen, sei es durch Kündigung von Arbeitsverhältnissen, Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen, Einsatz von Leiharbeitnehmern oder Outsourcing. Die funktionale Flexibilität beruht auf der Fähigkeit der Arbeitnehmer, mehrere Aufgaben und Tätigkeiten zu übernehmen und wird z.B. durch Fortbildung, Multifunktionalität und Arbeitsplatzrotation gefördert<sup>462</sup>. Finanzielle Flexibilität (Französisch auch *Flexibilité salariale* genannt) bezeichnet die Möglichkeit, einen Teil der Vergütung an die Leistungen der einzelnen Arbeitnehmer oder den Umsatz des Unternehmens zu koppeln. Auch für den Bereich Sicherheit unterscheidet man zwischen Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherheit und Kombinationssicherheit. Arbeitsplatzsicherheit erfasst die Regeln, die den Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung untersagen

---

*tional Labour Markets*», Edward Elgar Publishing Limited, 233-273, zitiert in T. Wilthagen, F. Tros, « *The concept of Flexicurity: a new approach to regulating employment and Labour Markets* », Transfer, 2004, Band 10, Nr. 2, S. 169.

<sup>460</sup> T. Wilthagen, F. Tros, « *The concept of Flexicurity: a new approach to regulating employment and Labour Markets* », Transfer, 2004, Band 10, Nr. 2, S. 169.

<sup>461</sup> S. Laulom, « *Flexicurity: La Commission souhaite des principes communs* », Dr. soc., 16. Juli 2007, Nr. 1316.

<sup>462</sup> Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema « *Flexicurity (die Dimension der internen Flexibilität — Tarifverhandlungen und Sozialer Dialog als Instrumente der Arbeitsmarktregulierung und -reform)* », SOC/272 - CESE 999/2007 (EN) AB-ML/K-ML/S-S/EH/ue, S. 5.

oder erschweren. Beschäftigungssicherheit erfasst den Einfluss der Beschäftigungsfähigkeit (z.B. durch Aus- und Weiterbildung) auf die Einsatzmöglichkeiten. Einkommenssicherheit erfasst die Regelungen, die sich auf Höhe und Stabilität des Nettoeinkommens auswirken. Kombinationssicherheit (sog. *Sécurité de conciliation*) bezeichnet die Möglichkeit für Arbeitnehmer, den Beruf mit weiteren Tätigkeiten, privaten Aufgaben oder Hobbys zu vereinbaren<sup>463</sup>.

Bekannt für die frühe Umsetzung des *Flexicurity*-Konzepts sind vor allem drei europäischen Staaten: Dänemark, Österreich und die Niederlande.

## II. Durchsetzung des *Flexicurity*-Konzepts in der EU

Die Durchsetzung von *Flexicurity* als zentraler Bestandteil der europäischen Beschäftigungspolitik und der „Lissabon-Strategie“ erfolgte in mehreren Schritten.

### 1. Erste Phase: Europäische Beschäftigungsstrategie (1997) und Verabschiedung der Lissabon-Strategie (2000)

Das Konzept, Flexibilität und Sicherheit an den europäischen Arbeitsmärkten zu erhöhen, ist bereits in den frühen 90-er Jahren in verschiedenen Diskussionspapieren der Europäischen Kommission<sup>464</sup> und Arbeiten der OECD<sup>465</sup> dokumentiert. Ab 1997, mit der Schaffung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (sog. Lu-

---

<sup>463</sup> Wilthagen, F. Tros, « *The concept of Flexicurity: a new approach to regulating employment and Labour Markets* », Transfer, 2004, Bd 10, Nr. 2, S. 170; Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema « *Flexicurity (die Dimension der internen Flexibilität — Tarifverhandlungen und Sozialer Dialog als Instrumente der Arbeitsmarktregulierung und -reform)* », SOC/272 - CESE 999/2007 (EN) AB-ML/K-ML/S-S/EH/ue, S. 5.

<sup>464</sup> Weißbuch « *Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung - Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert* », Bulletin der Europäischen Gemeinschaften, Beilage 6/93, ISBN 92-826-7063-5; Grünbuch « *Eine neue Organisation im Geiste der Partnerschaft* », Bulletin der Europäische Union Beilage 4/97, ISBN 92-828-0509-3.

<sup>465</sup> OECD, « *Mehr Arbeitsplätze, höhere Einkommen – Politikektionen aus der Neubeurteilung der OECD-Beschäftigungsstrategie* », 2006, S. 3, 5, und Anhang.

xemburg-Prozess), wurde dieser Ansatz als Leitlinie für die Beschäftigungspolitik (sog. *Ligne directrice pour l'emploi*) übernommen<sup>466</sup>.

Selbst wenn die Bezeichnung *Flexicurity* noch nicht verwendet wurde, stand bereits zu dieser Zeit fest, dass Flexibilität und Sicherheit zusammengehören und dass ein „*ausgewogenes Verhältnis zwischen Anpassungsfähigkeit und Sicherheit*“ erreicht werden soll<sup>467</sup>. Wilthagen bezeichnet es als *Flexibility-security nexus*<sup>468</sup>.

Am 23. und 24. März 2000 wurden im Rahmen der Sondertagung des Europäischen Rats in Lissabon Ziele gesetzt, die als „Lissabon-Strategie“ bezeichnet werden:

*„Die Union hat sich heute ein neues strategisches Ziel für das kommende Jahrzehnt gesetzt: das Ziel, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. (...)*

*Diese Strategie soll die Union in die Lage versetzen, wieder die Voraussetzungen für Vollbeschäftigung zu schaffen (...). Der Europäische Rat muss in einer sich herausbildenden neuen Gesellschaft mit besseren individuellen Wahlmöglichkeiten für Frauen und Männer ein Ziel für Vollbeschäftigung in Europa setzen (...).*<sup>469</sup>“

Hinsichtlich der Beschäftigungsquote wurden folgende Ziele im Rahmen der Lissabon-Strategie gesetzt:

---

<sup>466</sup> Beschluss des Rates vom 15. Dezember 1997 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998 (98/C 30/01).

<sup>467</sup> Cf Supra, Fußnote Nr. 466.

<sup>468</sup> T. Wilthagen, F. Tros, « *The concept of Flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets* », Transfer, 2004, Band 10, Nr. 2, S. 167.

<sup>469</sup> Europäischer Rat vom 23. und 24. März 2000, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Rz. 5 ff. abrufbar unter: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_de.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm).

„(...) das übergeordnete Ziel dieser Maßnahmen sollte darin bestehen, ausgehend von den verfügbaren Statistiken die Beschäftigungsquote von heute durchschnittlich 61 % bis 2010 möglichst nah an 70 % heranzuführen und die Beschäftigungsquote der Frauen von heute durchschnittlich 51 % bis 2010 auf über 60 % anzuheben. (...)“<sup>470</sup>

Die Zielvorgaben waren für die Mitgliedstaaten nicht bindend. Etwaige notwendige Reformen sollten auf freiwilliger Basis erfolgen. Es wurde jedem Staat überlassen Methoden und Wege auszusuchen, um diese Ziele zu erreichen. Eventuelle Vorschläge, die z.B. durch die Europäische Kommission gemacht wurden, galten als Anregungen und Inspiration<sup>471</sup>.

*Flexicurity* wurde zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Lissabon-Strategie noch nicht als Gesamtkonzept für den europäischen Arbeitsmarkt erwähnt. Zu finden sind lediglich einige Züge des *Flexibility-security nexus* (insbesondere eine höhere Priorität für lebenslanges Lernen, flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und den Wechsel zwischen Ausbildung und Beschäftigung, Erleichterung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben) und ein Verweis auf die Leitlinie der Europäischen Beschäftigungspolitik<sup>472</sup>.

## 2. Zweite Phase: Einsatz der Taskforce „Beschäftigung“ (2003) und Neubelebung der „Lissabon-Strategie“ (2005)

Eine Wende findet im Jahr 2003 statt. Der Europäische Rat beauftragt im März 2003 eine Gruppe von Experten (sog. Taskforce „Beschäftigung“), die Arbeitsmarktsituation zu begutachten und konkrete Reformen zur Verwirklichung der Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie zu ermitteln.

---

<sup>470</sup> Europäischer Rat vom 23. und 24. März 2000, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Rz. 30, abrufbar unter: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_de.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm).

<sup>471</sup> Europäischer Rat vom 23. und 24. März 2000, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Rz. 7, abrufbar unter: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_de.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm).

<sup>472</sup> Europäischer Rat vom 23. und 24. März 2000, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Rz. 28 ff. abrufbar unter: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_de.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm).

In ihrem Bericht vom November 2003 kam die Taskforce hinsichtlich der Beschäftigungspolitik zu folgenden Feststellungen und Empfehlungen:

*„Damit die Volkswirtschaften in der EU besser auf den Wandel reagieren können, ist ein hohes Maß an Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt notwendig, insbesondere durch moderne Arbeitsorganisation und eine Vielzahl von tarifvertraglichen Regelungen und Arbeitsmodellen. Erfolgreich kann dies nur sein, wenn für die Arbeitnehmer eine entsprechende Sicherheit hinsichtlich ihres Verbleibens im Arbeitsmarkt und ihrer Aufstiegsmöglichkeiten hinzukommt. Da Flexibilität sowohl den Interessen der Arbeitgeber als auch den Interessen der Sozialpartner dient, ist die Beteiligung der Sozialpartner wünschenswert. Die Taskforce rät den Mitgliedstaaten dringend:*

- *die Flexibilität im Rahmen der Standardarbeitsverträge zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, um sie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiv zu machen;*
- *andere Vertragsformen zu prüfen, damit Arbeitnehmern und Arbeitgebern bedarfsabhängig mehr Alternativen geboten werden können;*
- *sicherzustellen, dass bei allen Arbeitsvertragsformen angemessene Sicherheit für die Arbeitnehmer besteht, und dem Entstehen eines doppelten Arbeitsmarktes entgegenzuwirken; (...)*
- *Hindernisse für Teilzeitarbeit auf Seiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu beseitigen und die Attraktivität von Teilzeitarbeit steigern;*
- *die Systeme der sozialen Sicherheit so anzupassen, dass die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt und der Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungssituationen wie Arbeit, Ausbildung, Unterbrechungen der Berufstätigkeit oder*

*Selbstständigkeit erleichtert werden („Job-to-Job-Versicherung“)(...)<sup>473</sup>“*

Die gute Arbeitsmarktsituation in Dänemark, Niederlande und Österreich (insbesondere niedrige Arbeitslosigkeit und hohe Beschäftigungsquote), die *Flexicurity*-Ansätze bereits verwirklicht hatten, sollte als Vorbild für die anderen Staaten dienen<sup>474</sup>. *Flexicurity* wuchs zu einer gesamtpolitischen Lösung für eine moderne Arbeitsorganisation heran<sup>475</sup>.

Im Rahmen der Halbzeitüberprüfung der Lissabon-Strategie wurde festgestellt, dass die Verwirklichung der Zielvorgabe zu langsam vorankam<sup>476</sup>. Die *Taskforce* empfahl daher, die Lissabon-Strategie weiter zu verfolgen<sup>477</sup>.

Der Europäische Rat beschloss im März 2005 die Wiederbelebung der Lissabon-Strategie<sup>478</sup> und kündigte ein Jahr später die Vorbereitung gemeinsamer Grundsätze für das *Flexicurity*-Konzept durch die Europäische Kommission an<sup>479</sup>. Zu diesem Zeitpunkt stand *Flexicurity* bereits weitgehend - auch für die OECD<sup>480</sup>

---

<sup>473</sup> Bericht der Taskforce „Beschäftigung“ unter dem Vorsitz von Wim Kok, « *Jobs, Jobs, Jobs-Mehr Beschäftigung in Europa schaffen* », November 2003, Rz. 2.3.

<sup>474</sup> Bericht der Taskforce „Beschäftigung“ unter dem Vorsitz von Wim Kok, « *Jobs, Jobs, Jobs-Mehr Beschäftigung in Europa schaffen* », November 2003, ISBN: 92-894-6910-2, S. 28 ff.

<sup>475</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, « *Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit* »; 27. Juni 2007, KOM (2007) 359 (endgültig): „Der Grund dafür, dass ein integrierter Flexicurity-Ansatz gesucht wird, liegt darin, dass die Zielsetzungen der erneuerten Lissabon-Strategie verwirklicht werden müssen – insbesondere das Ziel mehr und bessere Arbeitsplätze – und auch die europäischen Sozialmodelle zu modernisieren ist.“

<sup>476</sup> Bericht der hochrangigen Sachverständigenengruppe unter Vorsitz von Wim Kok, « *Die Herausforderung annehmen. Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung* » November 2004, ISBN 92-894-7053-4, S. 44.

<sup>477</sup> Bericht der hochrangigen Sachverständigenengruppe unter Vorsitz von Wim Kok, « *Die Herausforderung annehmen. Die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung* », November 2004, ISBN 92-894-7053-4, S. 38 und 44.

<sup>478</sup> Tagung des Europäischen Rates, Brüssel, 22. und 23. März 2005, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, 7619/05.

<sup>479</sup> Tagung des Europäischen Rates, Brüssel, 23. und 24. März 2006, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, 7775/01/06, Rz. 41.

<sup>480</sup> OECD « *Mehr Arbeitsplätze, höhere Einkommen – Politiklektionen aus der Neubeurteilung der OECD-Beschäftigungsstrategie* », 2006, Säule B und C, S. 21 ff.

und die IAO<sup>481</sup> - als Lösung für einen modernen und wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt.

### 3. Dritte Phase: Festlegung gemeinsamer Grundsätze für das *Flexicurity*-Konzept

2007 wurde *Flexicurity* zum Kern der Lissabon-Strategie und ist, im Rahmen der „Strategie Europa 2020“ als Nachfolgerin der Lissabon-Strategie, immer noch aktuell.

Auf der Grundlage der Arbeit der Kommission erklärte der Europäische Rat im November 2007, dass das *Flexicurity* „als Querschnittsthema aufgegriffen und von den EU-Institutionen und den Mitgliedstaaten im Rahmen der Lissabon-Strategie umgesetzt werden sollte“<sup>482</sup> und verabschiedete gemeinsame Grundsätze für den *Flexicurity*-Konzept<sup>483</sup>.

Zusammenfassend hat das *Flexicurity*-Konzept der Europäischen Kommission vier Komponenten:

- „- Flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen (*aus der Sicht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der „Insider“ und der „Outsider“*) durch moderne Arbeitsgesetze, Kollektivvereinbarungen und Formen der Arbeitsorganisation.
- Umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, durch die sich die ständige Anpassungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer gewährleisten lassen, insbesondere der am stärksten gefährdeten.

<sup>481</sup> ILO Activities 2001-2004 « *Cooperation in a changing environment, Seventh European Regional Meeting: report of the Director General* », S. 50; IAO, Siebte Europäische Regionaltagung, 14.-18. Februar 2005: Offizielle Schlussfolgerungen Nr. 18.

<sup>482</sup> Beschluss des Europäischen Parlaments vom 29. November 2007 zu gemeinsamen Grundsätzen für den *Flexicurity*-Ansatz (2007/2209(INI)). Abrufbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0574+0+DOC+XML+V0//DE> .

<sup>483</sup> Schlussfolgerungen des Rates zur « *Ausarbeitung gemeinsamer Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz* » vom 5./6. Dezember 2007 (16201/07).

- Wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Menschen tatsächlich dazu verhelfen, raschen Wandel zu bewältigen, die Zeiten der Arbeitslosigkeit zu verkürzen und Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen zu erleichtern.
- Moderne Systeme der sozialen Sicherheit, die eine angemessene Einkommenssicherung bieten, die Beschäftigung fördern und die Arbeitsmarktmobilität erleichtern. Dazu gehört eine umfassende Abdeckung durch Sozialleistungen (Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Renten und Gesundheitsfürsorge), die den Menschen dazu verhelfen, einen Beruf mit privaten und familiären Aufgaben zu verbinden, wie zum Beispiel der Kinderbetreuung.<sup>484</sup>“

Zusätzlich zur Festlegung einer Definition des *Flexicurity* und zur Einigung über Grundsätze, die *Flexicurity* zugrunde liegen müssen, entwickelte die Kommission ferner sog. „*Flexicurity –Optionen*“, die die Länder, je nach Lage und Merkmale ihres eigenen Arbeitsmarktes umsetzen können<sup>485</sup>.

---

<sup>484</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, « *Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit* »; 27. Juni 2007, KOM (2007) 359 (endgültig).

<sup>485</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, « *Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit* »; 27. Juni 2007, KOM (2007) 359 (endgültig).

## **B. *Contrat nouvelles embauches* und *Contrat première embauche*: die misslungene Einführung von *Flexicurity*- Ansätzen in das französische Arbeitsrecht**

Statt existierenden Rechtsinstitute wie die *Rupture amiable* zu novellieren, setzte die französische Regierung 2005 für den ersten Versuch, das Arbeitsrecht flexibler und rechtssicherer zu machen, auf eine umfangreiche Reform der Arbeitsverträge.

Dieser erste Versuch, das französische Arbeitsrecht an externe *Flexicurity*-Ansätze anzupassen, war jedoch ein Misserfolg.

Im Sommer 2005 setzte die Villepin-Regierung<sup>486</sup> im Rahmen ihres Programms „Kampf für Beschäftigung“ (*Bataille pour l'Emploi*<sup>487</sup>) einen neuen flexiblen Arbeitsvertrag durch, der Neueinstellungen in Kleinunternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten erleichtern sollte. Der *Contrat nouvelles embauches* („Vertrag für neue Arbeitsplätze“), in Frankreich auch unter der Abkürzung CNE bekannt, war der erste Schritt der Regierung, die Arbeitsverträge in Frankreich tiefgreifend zu reformieren.

Im August 2005 trat die Verordnung Nr. 2005-893 in Kraft<sup>488</sup>. Der CNE war ein unbefristeter Arbeitsvertrag, der innerhalb der ersten zwei Jahre (sog. *Période de Consolidation*, „Konsolidierungsperiod“) durch den Arbeitgeber ohne Begründung beendet werden konnte.

---

<sup>486</sup> Einunddreißigste Regierung der fünften Republik. Die Villepin-Regierung wurde durch den Präsidenten Jacques Chirac (1995-2007) als vierte Regierung seines zweiten Mandats einberufen und regierte Frankreich vom 31. Mai 2005 bis 15. Mai 2007. Das Ministerium für Beschäftigung, Soziales und Wohnung (*Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement*) wurde von Jean-Louis Borloo geleitet.

<sup>487</sup> Erklärung zur allgemeinen Politik des Premierministers an die französische Nationalversammlung vom 8. Juni 2005, abrufbar unter [http://archives.gouvernement.fr/villepin/acteurs/interventions\\_premier\\_ministre\\_9/allocutions\\_parlement\\_496/declaration\\_politique\\_generale\\_programme\\_53194.html](http://archives.gouvernement.fr/villepin/acteurs/interventions_premier_ministre_9/allocutions_parlement_496/declaration_politique_generale_programme_53194.html)

<sup>488</sup> Verordnung Nr. 2005-893 vom 2. August 2005, JORF Nr. 211 vom 10. September 2005, S. 14727, Nr. 8.

Die zweite Phase des „Kampfes für Beschäftigung“<sup>489</sup> wurde mit der Verabschiedung des *Contrat première embauche* (CPE; „Vertrag für Ersteinstellung“) 2006 umgesetzt. Der CPE war eine Variante des CNE, der ausschließlich mit Arbeitnehmern unter 26 Jahren abgeschlossen werden durfte.

Die dritte Phase des „Kampfes für Beschäftigung“, d.h. die Einführung eines sog. *Contrat de travail unique* („Einheitlicher Arbeitsvertrag“)<sup>490</sup>, blieb aus.

---

<sup>489</sup> Pressekonferenz von Dominique de Villepin, 16. Januar 2006.

<sup>490</sup> Die Idee eines einheitlichen Arbeitsvertrages wurde durch verschiedene Wirtschaftswissenschaftler, insbesondere O. Blanchard und J. Tirole (O. Blanchard und J. Tirole, « *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* », Rapport du Conseil d'analyse économique Nr. 44, 2003, La Documentation française, ISBN 2-11-005455-7, S. 11 und 47), M. Camdessus (M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004, ISBN 2-11-005779-3, S. 91 ff.), P. Cahuc und F. Kramarz (P. Cahuc und F. Kramarz, « *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005, ISBN 2-11-00-5919-2, S. 143 ff.), vertreten. Die Einführung eines *Contrat de travail unique* in Frankreich wurde ebenfalls durch die OECD empfohlen (S. Jamet, « *Améliorer la performance du marché du travail en France* », 2006, OECD Verlag, <http://dx.doi.org/10.1787/878011313720>), S. 8.

Diese Idee wurde nicht nur in Frankreich, sondern auch in weiteren europäischen Ländern wie Italien (T. Boeri and P. Garibaldi, « *Un Nuovo Contratto per Tutti* », 2008, Chiarelettere, Torino; P. Ichino, et al., « *Disegno di Legge per la Transizione a un Regime di Flexicurity* », Gesetzesentwurf Nr. 1481, 25 March 2009, abrufbar unter <http://www.pietroichino.it/wp-content/uploads/2009/09/dcl-1481.pdf>) und Spanien (J. Andrés et al., « *Propuesta para la reactivación laboral en España* », 2009, El País, 26 April 2009, abrufbar auf English unter [www.crisis09.es/PDF/restart-the-labor-market.pdf](http://www.crisis09.es/PDF/restart-the-labor-market.pdf); J. Costain, et al., « *Employment Fluctuations in a Dual Labor Market* », 2010, Banco de España, Working Paper 1013; J.L. García-Pérez, V. Osuna, « *The Effects of Introducing a Single Open-ended Contract in the Spanish Labour Market* », Mimeo, Universidad Pablo de Olavide) diskutiert, die einen stark segmentierten Arbeitsmarkt auswiesen.

Der *Contrat de travail unique* sollte die Segmentierung des Arbeitsmarktes bekämpfen, die zwischen den Arbeitnehmern mit befristeten und solchen mit unbefristeten Arbeitsverträgen bestand, indem er übergreifend die 38 verschiedenen Formen von Arbeitsverträgen (J. Joly, « *Les mille et unes manières d'embaucher* », L'Express, 16. Februar 2006) -sowohl befristete als auch unbefristete- ersetzte. Im Gegensatz zu den *Contrat nouvelles embauches* und *Contrat première embauche*, die nur für bestimmte Unternehmen oder Arbeitnehmer zugelassen waren, sollte sich der *Contrat de travail unique* an alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer richten. Alle Arbeitnehmer des privatrechtlichen Arbeitsmarktes wären hinsichtlich des Kündigungsschutzes gleichgestellt. Somit wären auch weitere alltägliche Diskriminierungen, die auf der Art des Beschäftigungsverhältnisses beruhten, etwa bei der Anmietung einer Wohnung oder einem Kreditantrag, ausgeschlossen (M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004, ISBN 2-11-005779-3, S. 91).

CNE und CPE waren sowohl hinsichtlich ihrer politischen Entstehung als auch ihres juristischen Schicksals bemerkenswert und haben die Schaffung der *Rupture conventionnelle* geprägt.

### I. Entstehungsgeschichte des CNE und des CPE

Dominique de Villepin hatte in seiner Rede vor der Nationalversammlung erklärt<sup>491</sup>, er werde für sein Reformpaket nicht auf das normale Gesetzesvorbereitungsverfahren<sup>492</sup>, sondern auf das Eilverfahren gemäß Art. 38 der französischen Verfassung vom 4. Oktober 1958<sup>493</sup> zurückgreifen.

Das Eilverfahren besteht darin, dass das Parlament die Regierung ermächtigt, während eines begrenzten Zeitraumes ihr Programm durch Verordnungen durchzuführen. Die Villepin-Regierung rechtfertigte diesen Eingriff in die legislativen Befugnisse<sup>494</sup> des Parlaments mit der Notwendigkeit, eine Blitzreform durchzuführen<sup>495</sup>, um die Sozialkrise zu bekämpfen.

---

Aufgrund des Misserfolgs des *Contrat première embauche* verzichtete die Villepin-Regierung jedoch vor Ablauf des politischen Mandats von Jacques Chirac auf die Umsetzung des *Contrat de travail unique*.

<sup>491</sup> Erklärung zur allgemeinen Politik des Premierministers an die Nationalversammlung vom 8. Juni 2005.

<sup>492</sup> Art. 24 i.V.m. Art. 39 ff der französischen Verfassung vom 4. Oktober 1958 .

<sup>493</sup> Art. 38 der französischen Verfassung vom 4. Oktober 1958: „ Die Regierung kann zur Durchführung ihres Programms das Parlament um die Ermächtigung ersuchen, während eines begrenzten Zeitraumes durch gesetzvertretende Verordnungen Maßnahmen zu treffen, die normalerweise dem Bereich der Gesetzgebung unterliegen. Die gesetzvertretenden Verordnungen werden im Ministerrat nach Anhörung des Staatsrates beschlossen. Sie treten mit ihrer Veröffentlichung in Kraft, werden jedoch hinfällig, wenn der Entwurf des Ratifizierungsgesetzes im Parlament nicht vor dem durch das Ermächtigungsgesetz festgelegten Zeitpunkt eingebracht wurde. Sie können nur ausdrücklich ratifiziert werden. Nach Ablauf der in Absatz 1 genannten Frist können gesetzvertretende Verordnungen für Bereiche, die durch die Gesetzgebung geregelt werden, nur noch durch Gesetz geändert werden“.

<sup>495</sup> C. Gaillard, Bericht Nr. 2412 « au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 2403) habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi », Nationalversammlung, 2005, S. 17.

Das sog. „*Gesetz zur Ermächtigung der Regierung, Maßnahmen für die Förderung der Beschäftigung zu treffen*“<sup>496</sup> wurde am 12. Juli 2005 verabschiedet. Die Verordnung zur Schaffung des CNE wurde am 2. August 2005 unterschrieben und trat am 4. August 2005 in Kraft. 2007 wurde der CNE im Rahmen der Neukodifizierung des französischen Arbeitsgesetzbuches unter Artikel L. 1223-4 ff. eingeführt<sup>497</sup>. Im Juni 2008 wurde er durch das *Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktrechtes* wieder abgeschafft<sup>498</sup>.

Für den CPE griff die Regierung nicht auf das Eilverfahren des Art. 38, sondern dem des Art. 49 Abs. 3 der französischen Verfassung zurück, das den Beschluss einer Gesetzesvorlage ohne Abstimmung der Nationalversammlung ermöglicht<sup>499</sup>. Der Gesetzentwurf gilt als angenommen, wenn innerhalb von 24 Stunden, nachdem der Premierminister die Übernahme der politischen Verantwortung der Regierung angekündigt hat, kein Misstrauensantrag durch die Mehrheit der Abgeordneten eingereicht wird. Der CPE wurde am 9. Februar 2006 in den Entwurf des *Loi pour l'égalité des chances* („Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit“) eingefügt<sup>500</sup>. Da kein Misstrauensantrag eingereicht wurde, galt der gesamte Gesetzentwurf am 10. Februar 2006 als angenommen, trat aber erst am 2. April 2006 in Kraft, nachdem die Entscheidung des *Conseil Constitutionnel* (Verfassungsgericht) über die Verfassungskonformität des Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit bekannt gegeben worden war.<sup>501</sup>

---

<sup>496</sup> Gesetz Nr. 2005-846 vom 26. Juli 2005, JORF Nr. 173 vom 27. Juli 2005, S. 12223, Nr. 6.

<sup>497</sup> Erlass Nr. 2007-329 vom 12. März 2007, JORF Nr. 61 vom 13. März 2007, S.4740, Nr. 5.

<sup>498</sup> Art. 9, Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008, JORF Nr. 0148 vom 26. Juni 2008, S.10224, Nr. 2.

<sup>499</sup> Art. 49 Abs. 3 der französischen Verfassung vom 4. Oktober 1958 in der 2006 gültigen Fassung: „*Der Premierminister kann nach Beratung des Ministerrates vor der Nationalversammlung die politische Verantwortung der Regierung für die Abstimmung über eine Textvorlage übernehmen. In diesem Falle gilt die Textvorlage als angenommen, wenn nicht innerhalb der darauf folgenden vierundzwanzig Stunden ein Misstrauensantrag eingebracht und (...) angenommen wird.*“

<sup>500</sup> Art. 8, Gesetz Nr. 2006-396 vom 31. März 2006, JORF Nr. 79 vom 2. April 2006, S. 4950, Nr. 1.

<sup>501</sup> Entscheidung Nr. 2006-535 DC vom 30. März 2006.

Doch die Verabschiedung des CPE löste landesweit Proteste aus. Es gab Demonstrationen mit einer Teilnehmeranzahl in Millionenhöhe<sup>502</sup>, Blockaden von Universitäten<sup>503</sup> und gewaltsame Auseinandersetzungen zwischen Jugendlichen und der Polizei<sup>504</sup>. Bereits am 21. April wurde der CPE abgeschafft<sup>505</sup>, so dass es fraglich ist, ob der CPE in der Praxis überhaupt zur Anwendung kam.

## II. Überblick über den *Contrat nouvelles embauches* und den *Contrat première embauche*.

Die Regierung versuchte mit den CNE und CPE *Flexicurity*-Ansätze in das Arbeitsrecht einzuführen und einfache und zuverlässige Vertragsformen zu schaffen. Insbesondere die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte vereinfacht und rechtsicherer werden. Zunächst schien dieses Ziel, zumindest was den CNE angeht, erreicht. Doch im Laufe der Zeit stellte sich heraus, dass die Versprechungen der Villepin - Regierung mit der Rechtsprechung nicht zu vereinbaren waren.

### 1. Flexibilität und Rechtssicherheit für die Arbeitgeber

Auf den folgenden Seiten werden hauptsächlich die Merkmale des CNE vorgestellt, die im Wesentlichen deckungsgleich mit den Bestimmungen des CPE sind. Soweit Abweichungen bestehen, werden die Besonderheiten des CPE erläutert.

#### a. Anwendungsbereich

---

<sup>502</sup> Demonstrationen vom 7., 28. März und 4. April 2006.

<sup>503</sup> AFP, « *CPE : les étudiants durcissent le ton et occupent plusieurs universités* », Le Monde.fr, 10. März 2006; E. Fansten und C. Rollot « *Atmosphère électrique à Tolbiac, dans une des 38 universités en grève* », Le Monde, 10. März 2006 ; E. Fansten und M. Laronche, « *La Sorbonne évacuée, Villepin tente de sauver le CPE* », Le Monde, 12. März 2006.

<sup>504</sup> AFP/ Reuters, « *Le premier ministre et le président déterminés à défendre le CPE* », Le Monde.fr, 15. März 2006 ; AFP, « *Des heurts ont eu lieu en marge des défilés* », Le Monde.fr, 28. März 2006 ; L. Bronner/ M. Kessous/ E. Fansten, « *Des violences mieux contenues que lors des précédentes manifestations* », Le Monde, 30. März 2006.

<sup>505</sup> Abschaffung des CPE: Gesetz Nr. 2006-457 vom 21. April 2006, JORF Nr. 95 vom 22. April 2006, S.5993, Nr.1.

CNE und CPE richteten sich an Arbeitgeber im Sinne des Artikels L. 131-2 *Code du travail*, a.F.<sup>506</sup>, der sowohl gewerbliche Unternehmen als auch Selbständige und Vereine erfasst, also fast alle Arbeitgeber, die in der Privatwirtschaft tätig waren. Ausgeschlossen waren private Personen und Unternehmen des Öffentlichen Rechts.

Der CNE durfte außerdem nur in kleineren Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern angewandt werden. Der CPE hingegen war ausgerichtet auf Unternehmen, die mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigten<sup>507</sup>. An dieser Stelle muss auf eine Inkohärenz des Gesetzes hingewiesen werden: Nach dem Gesetzeswortlaut durften Unternehmen mit 20 Mitarbeitern weder einen CNE noch einen CPE abschließen<sup>508</sup>.

Im Gegensatz zum CNE, der auf einen bestimmten Kreis von Arbeitgebern ausgerichtet war, fokussierte sich der CPE auf einen besonderen Arbeitnehmerkreis, der zum Zeitpunkt der Einstellung jünger als 26 Jahre alt war<sup>509</sup>. Es wurde in der Literatur teilweise vertreten, dass der CPE möglicherweise gegen die Richtlinie 2000/78/EG, die altersbedingte Diskriminierung verbot, verstieß<sup>510</sup>, denn die Gruppe der Arbeitnehmer, an die sich der CPE richtete, war ausschließlich nach dem Lebensalter definiert, ohne Rücksicht auf Qualifizierungs- oder Ausbildungsniveau oder eine mögliche vorherige Arbeitslosigkeit. Somit hätten sich die Entscheidungsgründe bzw. das Ergebnis der Mangold-Entscheidung<sup>511</sup> auf den CPE übertragen lassen.

---

<sup>506</sup> Art. 1, Verordnung Nr. 2005-893 vom 2. August 2005, JORF Nr. 211 vom 10. September 2005, S. 14727, Nr. 8.

<sup>507</sup> Art. 8, I, Abs. 2, Gesetz Nr. 2006-396 vom 31. März 2006, JORF Nr. 79 vom 2. April 2006, S. 4950, Nr. 1. Unter 20 Mitarbeitern waren nicht 20 Beschäftigte zu verstehen, sondern 20 Arbeitsstellen in Vollzeitäquivalenz. Für die Festsetzung der Mitarbeiteranzahl wurden die Regeln des Artikels L. 620-10 *Code du travail* a.F. angewendet.

<sup>508</sup> P. Morvan, « *Le contrat de travail première embauche* », JCP S Nr. 15, 11. April 2006, Nr. 1289.

<sup>509</sup> Art. 8, I Gesetz Nr. 2006-396 vom 31. März 2006, JORF Nr. 79 vom 2. April 2006, S. 4950, Nr. 1.

<sup>510</sup> P. Rodière, « *Âge et discrimination dans l'accès à l'emploi. L'actualité législative française confrontée au droit communautaire* », SSL 19. Juni 2006, Nr. 1266.

<sup>511</sup> EuGH, Entscheidung „Mangold“, 22. November 2005, C-144/04.

## b. Beendigung des CNE und des CPE

Der CNE wurde durch die Villepin-Regierung als ein Instrument dargestellt, das aufgrund eines vereinfachten Beendigungsverfahrens und einer verkürzten Klagefrist den Arbeitgebern mehr Flexibilität und Rechtssicherheit gewähren sollte. Eine Besonderheit des CNE und CPE war, dass der Arbeitgeber keinen Kündigungsgrund angeben musste.

Doch es stellte sich heraus, dass die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers zahlreichen Einschränkungen unterlag, wodurch die Beendigung eines CNE oder des CPE im Ergebnis für den Arbeitgeber eine große Rechtsunsicherheit mit sich brachte<sup>512</sup>.

### aa. Vereinfachte Beendigungsmöglichkeit

Ursprünglich wurde der CNE von der Regierung als ein Arbeitsvertrag mit einer 2-jährigen Probezeit konzipiert<sup>513</sup>. Die Regierung nahm hiervon jedoch wieder Abstand, weil eine solche Probezeitdauer in der französischen Rechtsordnung nicht zulässig war<sup>514</sup>.

---

<sup>512</sup> T. Grumbach, P. Lanquetin, P. Lyon-Caen, C. Michel et C. Zbinden, « *CNE : un leurre pour les salariés et les employeurs* », SSL 20 Februar, 2006 Nr. 1249.

<sup>513</sup> A. Gournac, Bericht Nr. 457 « *au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'assemblée nationale après déclaration d'urgence, habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi* » Sénat, 2005, S. 21, III.

<sup>514</sup> 2005 gab es in Frankreich in der Tat noch keine einheitliche gesetzliche Probezeitregelung. Die Vertragsfreiheit, die in diesem Bereich grundsätzlich galt, wurde nach und nach durch Leitlinien eingeschränkt, die aus Tarifverträgen und aus der Rechtsprechung stammten. Die Gerichte waren bei der Angemessenheitsprüfung der Probezeitdauer streng. Die Probezeit durfte ausschließlich dazu dienen, die beruflichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu bewerten (z.B.: CA Versailles, 13. Dezember 2005, Cass. soc., 20. November 2007, Nr. 06-41.212, Bull. civ. V 2007 Nr. 194). Es wurde geprüft, ob die Dauer der Probezeit für die zu besetzende Stelle angemessen war. Sollte das nicht der Fall sein, wurde der Arbeitgeber, der ein Arbeitsverhältnis im Rahmen einer unangemessen lange Probezeit beendet hatte, wegen einer Umgehung des Kündigungsschutzrechtes verurteilt (Cass. soc., 9. Juni 1988, Nr. 85-43146, Bull. civ. V 1988 Nr. 348, S. 226; Cass. soc., 5. November 1992, Nr. 91-44.404, Bull. civ. V Nr. 531). Erst 2008 wurde die Dauer der Probezeit einheitlich durch das Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008 geregelt.

Stattdessen sollte mit der sog. *Période de consolidation* („Konsolidierungsperiode“) ein neuer Weg gegangen werden<sup>515</sup>. Zweck der Konsolidierungsperiode sollte nicht nur die Einschätzung der Fähigkeiten des neuen Mitarbeiters sein. Vielmehr stand für den Arbeitgeber die Möglichkeit im Vordergrund, zu beobachten, wie sein Unternehmen sich wirtschaftlich entwickelte, um im Falle einer Konjunkturkrise oder negativer Konjunkturaussichten das Arbeitsverhältnis unkompliziert beenden zu können<sup>516</sup>.

Die Beendigung des CNE während der Konsolidierungsperiode war nach dem Wortlaut der CNE-Verordnung keine Kündigung (*Licenciement*), sondern wurde als *Rupture* (Beendigung) des Arbeitsverhältnisses bezeichnet<sup>517</sup>.

Im Hinblick auf die arbeitgeberseitigen Beendigungsmöglichkeiten bestand der wesentliche Unterschied zwischen den CNE/CPE und einem normalen unbefristeten Arbeitsvertrag darin, dass die Kündigungsschutzvorschriften (Artikel L. 122-4 bis L. 122-11, L. 122-13 bis L. 122-14-14 und L. 321-1 bis L.321-17 *Code du travail* a.F.) auf den CNE keine Anwendung fanden<sup>518</sup>. Die wichtigsten Kündigungsschutzregeln zur personenbedingten oder betriebsbedingten Kündigung waren für zwei Jahre ab Vertragsschluss ausgeschlossen. Insbesondere entfielen:

- Die Anhörung des Mitarbeiters im Rahmen eines Kündigungsvorgesprächs (sog. *Entretien préalable*) des Art. L. 122-14 ff. *Code du travail* a.F.;
- Die allgemeinen gesetzlichen Regelungen zur Kündigungsfrist und Kündigungsabfindung des Art. L. 122-5 bis L.122-9 und L.122-10 *Code du travail* a.F.

---

<sup>515</sup> Debatten des Senats, Sitzung vom 12. Juli 2005 und Antwort Nr. 26 des Regierung Vade Mecums «*Questions-Réponses sur le contrat de travail nouvelles embauches*» vom 25. August 2005, <http://www.travail.gouv.fr/actualites/question-reponse-contrat-nouvelles-embauches.html>.

<sup>516</sup> Antwort Nr. 26 des Regierung Vade Mecums, Cf. Fn. Nr. 515.

<sup>517</sup> Ebenfalls wird die Beendigung aller Arbeitsverhältnisses während der Probezeit als *Rupture* und nicht als *Licenciement* bezeichnet.

<sup>518</sup> Art. 2 Abs. 2 der Verordnung Nr. 2005-893 vom 2. August 2005, JORF Nr. 179 vom 3. August 2005, S. 12689, Nr. 25.

- Die Pflicht, die Kündigung zu begründen (Art. L. 122-14-1 *Code du travail* a.F ff.) sowie die Möglichkeit für das Gericht, diese Gründe zu prüfen und ggf. den Arbeitgeber im Fall einer unwirksamen Kündigung zu einer Entschädigungszahlung zu verurteilen (L. 122-14-3 bis L. 122-14-5 *Code du travail* a.F.).
- Die Bestimmungen zu betriebsbedingten Kündigungen der Art. L. 321-1 ff<sup>519</sup>.

Die Beendigung während der Konsolidierungsperiode musste der anderen Partei lediglich schriftlich, per Einschreiben, mitgeteilt werden<sup>520</sup>.

### **bb. Einschränkungen der Beendigungsfreiheit**

Die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers war jedoch nicht so weitgehend, wie es aus erster Sicht erscheinen mag. Das durch die Regierung versprochene vereinfachte Beendigungsverfahren des CNE und CPE durfte weder für verhaltensbedingte Kündigungen<sup>521</sup> noch bei Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz<sup>522</sup> eingesetzt werden.

---

<sup>519</sup> Wobei bei Massenkündigung, d.h. die Entlassung von mindestens 10 Mitarbeitern innerhalb 30 Tagen mussten die CNE Mitarbeiter gemäß Art. 2 Abs. 5 der Verordnung für die Festlegung der Anzahl der Kündigungen berücksichtigt werden. Außerdem musste die Vorschriften zur Information des Betriebsrates oder Mitarbeitervertreters eingehalten werden.

<sup>520</sup> Art. 2 Abs. 3 Nr.1 der Verordnung Nr. 2005-893 vom 2. August 2005, JORF Nr. 179 vom 3. August 2005, S. 12689, Nr. 25.

<sup>521</sup> Die CNE-Verordnung differenzierte nicht nach Beendigungsmotiven. Sie regelt insoweit, dass die Beendigung durch den Arbeitgeber nicht begründet werden muss. Schnell hat der *Conseil d'État* in seiner Entscheidung vom 19. Oktober 2005 klargestellt (CE, 19. Oktober 2005, Nr. 283471, veröffentlicht in der Lebon-Entscheidungssammlung), dass die vereinfachte Beendigungsmöglichkeit bei einem CNE-Arbeitsverhältnis keine Anwendung finden soll, wenn die Beendigungsmotive des Arbeitgebers aus einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers herrühren. Dies erfordere das sog. Kontradiktionsprinzip (*Principe de contradiction*), nach dem der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten muss, sich gegen (unberechtigte) Vorwürfe zur Wehr zu setzen. Die allgemeinen Kündigungsverfahrenregeln des Art. L. 122-14 a.F. ff. mussten mithin eingehalten werden, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Pflichtverletzung gekündigt wurde. Das vereinfachte Kündigungsverfahren war im Ergebnis lediglich für personenbedingten und betriebsbedingten Kündigungen geeignet.

<sup>522</sup> Art. 2 Abs. 6 Verordnung Nr. 2005-893, JORF Nr. 179 vom 3. August 2005, S. 12689, Nr. 25.

Für die Kündigung eines CNE oder CPE-Arbeitsverhältnisses galt auch das allgemeine Verbot aus Artikel L. 122-45 *Code du travail* a.F., jemandem wegen eines diskriminierenden Grundes zu kündigen<sup>523</sup>. Ferner durfte die Beendigung nicht dadurch motiviert sein<sup>524</sup>, dass der Mitarbeiter Opfer einer sexuellen Belästigung oder Mobbings wurde bzw. einen solchen Vorgang angezeigt und bezeugt hat<sup>525</sup>. Schließlich, auch wenn dies nicht ausdrücklich vorhergesehen war, durfte die Kündigung keine Grundfreiheit des Arbeitnehmers, wie z.B. die Meinungsfreiheit, verletzen<sup>526</sup>. In all diesen Fällen sollten die erleichterten Beendigungsregelungen der CNE-Verordnung keine Anwendung finden.

Als weitere Einschränkung der Beendigungsfreiheit kam das Rechtsinstitut des Rechtsmissbrauches (*Abus de droit*) hinzu, das dem Gericht ermöglicht, einen Missbrauch des Kündigungsrechts zu bestrafen<sup>527</sup>. Der Arbeitnehmer hat hiernach einen Anspruch auf Entschädigung, wenn die Beendigung durch den Arbeitgeber u.a. rechtsmissbräuchlich oder mit "Leichtsinnigkeit" (*Légèreté blamable*) erfolgte<sup>528</sup>. Beispielweise wurde entschieden, dass die Beendigung rechtsmissbräuchlich ist, wenn die betroffene CNE-Mitarbeiterin die Nachzahlung der von ihr geleisteten Überstunden verlangt<sup>529</sup> oder eine Arbeitnehmerin zwei Wochen Elternzeit beantragt hatte<sup>530</sup>.

Die Stellungnahme der Regierung vom August 2005 wies darauf hin, dass die Arbeitsgerichte eine solche Kontrolle im Rahmen einer Überprüfung der Beendi-

---

<sup>523</sup> CE, 19. Oktober 2005, Nr. 283471, veröffentlicht in der Lebon-Entscheidungssammlung.

<sup>524</sup> Antwort Nr. 38 des Regierung Vade Mecums «*Questions-Réponses sur le contrat de travail nouvelles embauches*» vom 25. August 2005.

<sup>525</sup> Art. L. 122-45, Art L. 122-46 und L. 122-49 *Code du travail* a.F.

<sup>526</sup> Cass. soc., 14. Oktober 1970, Nr. 69-40.355, Bull. civ. V 1970 Nr. 517, S. 422.

<sup>527</sup> P. Morvan, « *Le contrat de travail première embauche* », JCP S. Nr. 15, 11. April 2006, S. 15, Rz. 27; F. Guiomard und E. Serverin, « *Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal* », RDT, September 2007, S. 509.

<sup>528</sup> Cass. soc., 18. Juni 1996, Nr. 92-44.891, Bull. civ. V 1996 Nr. 247, S. 173.

<sup>529</sup> CPH Arras, 17. März 2006, RG 06/00038, zitiert in F. Guiomard und E. Serverin, « *Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal* », RDT, September 2007, S. 509.

<sup>530</sup> CPH Lunéville, 20. November 2006, zitiert in F. Guiomard und E. Serverin, « *Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal* », RDT, September 2007, S. 509.

gung eines CNE ausüben durften<sup>531</sup>. Auch der *Conseil d'État* führte in seiner Entscheidung über den CNE vom 19. Oktober 2005 ausdrücklich aus, dass das Gericht das Vorliegen eines *Abus de droit* zu prüfen hat. Somit konnten sich die Arbeitgeber von CNE-Arbeitsverhältnissen einer richterlichen Prüfung des Beendigungsgrundes kaum entziehen.

### cc. Folgen des unwirksamen Abschlusses oder der unwirksamen Beendigung

Weder die CNE-Verordnung noch das CPE-Gesetz regelten die Folgen eines unberechtigten Abschlusses, die Verletzung der Schriftform oder die unzulässige Beendigung.

Einige Autoren vermuteten, dass die Regierung dadurch den Arbeitgebern signalisieren wollte, diese Arbeitsverträge könnten ohne großen Aufwand und Risiken geschlossen und beendet werden<sup>532</sup>.

CNE, die unberechtigterweise oder missbräuchlich abgeschlossen wurden, wurden häufig in der Praxis durch die Arbeitsgerichte in ein normales unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt (*Requalification*)<sup>533</sup>.

Die Regelungslücke hinsichtlich der Folgen einer unwirksamen Beendigung führten letztlich dazu, dass die Gerichte die allgemeinen Kündigungsvorschriften der Artikel L. 122-4 bis L. 122-11, L. 122-13 bis L. 122-14-14 und L. 321-1 bis L.321-17 *Code du travail* a.F. anwendeten. Daraus folgte, im Falle einer unwirksamen Beendigung, dass der Arbeitgeber aufgrund einer *licenciement sans cause réelle et sérieuse* und ggf. wegen Nichteinhaltung des Kündigungsverfahrens auf Entschädigung verurteilt werden konnte. Um diese unerwünschten Folgen zu vermeiden wurde den Arbeitgebern in der Literatur empfohlen, die Gründe der

---

<sup>531</sup> Antwort Nr. 38 des Regierung Vade Mecums « *Questions-Réponses sur le contrat de travail nouvelles embauches* » vom 25. August 2005.

<sup>532</sup> F. Guiomard und E. Serverin, « *Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal* », RDT, Sept. 2007, S. 511.

<sup>533</sup> F. Guiomard und E. Serverin, « *Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal* », RDT, Sept. 2007, S. 510.

Kündigung im Vorfeld zu dokumentieren und Beweise zu sammeln<sup>534</sup>. Damit hätte der Arbeitgeber dem Vorwurf entgegenreten können, er habe das disziplinarische Kündigungsverfahren zu umgehen versucht.

#### **dd. Verkürzte Verjährungsfrist**

Zur Erhöhung der Rechtssicherheit wurde eine verkürzte Verjährungsfrist eingeführt. Der Arbeitnehmer durfte gegen die Beendigung nur innerhalb von 12 Monaten (statt 30 Jahren<sup>535</sup>) ab Versand des Beendigungsschreibens Klage erheben<sup>536</sup>.

Diese verkürzte Frist war dem Arbeitnehmer gegenüber nur dann wirksam, wenn im Beendigungsschreiben darauf hingewiesen wurde<sup>537</sup>.

Der Nutzen dieser Vorschrift wurde teilweise in Frage gestellt. Bereits die im Januar 2005 für betriebsbedingte Kündigungen eingeführte zwölfmonatige Verjährungsfrist<sup>538</sup> habe in der Praxis nur geringe Auswirkungen gehabt. Grund dafür sei, dass die Arbeitgeber lieber auf die verkürzte Verjährungsfrist verzichteten, als ausdrücklich im Kündigungsschreiben auf eine Klagemöglichkeit hinzuweisen<sup>539</sup>.

## **2. Regeln zur verstärkten Sicherheit des Arbeitnehmers**

### **a. Höhere Kündigungsentschädigung**

---

<sup>534</sup> P. Morvan, « *Le contrat de travail première embauche* », JCP S Nr. 15, 11. April 2009, Rz. 22.

<sup>535</sup> Art. 2262 *Code civil* a. F.

<sup>536</sup> Art. 2 Abs. 4 Nr. 1 Verordnung Nr. 2005-893, JORF Nr. 179 vom 3. August 2005, S. 12689, Nr. 25.

<sup>537</sup> Art. 2 Abs. 4 Nr. 1 Verordnung Nr. 2005-893, JORF Nr. 179 vom 3. August 2005, S. 12689 Nr. 25.

<sup>538</sup> Art. L. 321-16 Abs. 2 des *Code du travail* a.F.; Gesetz Nr. 2005-32 vom 18. Januar 2005, JORF Nr. 15 vom 19. Januar 2005, S. 864, Nr. 1.

<sup>539</sup> P. Robillard, « *Contrat nouvelles embauches, une bombe à retardement ?* », JSL Nr. 175, 4. Oktober 2005, S. 6.

Beendete der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten zwei Jahre, hatte der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung i.H.v. 8 % seiner gesamten in der Beschäftigungszeit erhaltenen Bruttobezüge<sup>540</sup>. Im Vergleich dazu hatte ein Arbeitnehmer aus einem regulären unbefristeten Arbeitsverhältnis einen Abfindungsanspruch erst nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit<sup>541</sup>.

Der Grundgedanke der 8%-Entschädigungspauschale war nicht, die Kosten der Kündigung zu minimieren, sondern die Kosten einer Entlassung kalkulierbarer für die Arbeitgeber zu machen.

Mit Bezahlung der 8%-Entschädigungspauschale sollten Arbeitgeber auch gegen die Folgen einer möglichen rechtswidrigen Kündigung (*licenciement sans cause réelle et sérieuse*) geschützt werden. Im Schrifttum<sup>542</sup> wurde diese Pauschale als „Preis der Ruhe“ (*prix de la tranquillité*) bezeichnet.

## b. Erweiterte Arbeitslosengeldansprüche

Voraussetzung für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (sog. *Allocation de Retour à l'Emploi*) war im Jahr 2005 die Einzahlung des Arbeitslosenversicherungsbetrages während eines Zeitraums von 6 Monaten innerhalb eines Bemessungszeitraumes von 22 Monaten vor Antragstellung<sup>543</sup>.

Für CNE und CPE Arbeitnehmer wurde eine Ausnahme eingeführt<sup>544</sup>: Derjenige, der im Rahmen eines CNE oder eines CPE mindestens 4 Monate aber weniger als

---

<sup>540</sup> Art. 2 Abs. 3 Nr. 3 Verordnung Nr. 2005-893, JORF Nr. 179 vom 3. August 2005, S. 12689, Nr. 25. Dies galt allerdings nicht bei verhaltensbedingter Kündigung.

Im Vergleich belief sich die Regelabfindung nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages (sog. *Indemnité de précarité*) auf 10% aller Gehälter, die seit Beginn des Arbeitsverhältnisses bezahlt worden sind.

<sup>541</sup> Cf Supra, S. 41.

<sup>542</sup> P. Morvan, « *La chimère du contrat de travail unique, la fluidité et la créativité* », Dr. soc. Nr. 11, November 2006, S. 959, Rz.2. In diesem Aufsatz geht es zwar um den « Einheitlichen Arbeitsvertrag » (*Contrat de travail unique*), doch diese Idee lässt sich auch auf die CPE und CNE übertragen.

<sup>543</sup> Art. R. 351-1 *Code du travail* a.F.

<sup>544</sup> Art. 1 Erlass Nr. 2005-894 vom 2. August 2005, JORF Nr. 179 vom 3. August 2005, S. 12691, Nr. 26.

6 Monate eingezahlt hatte, bekam für die Dauer von einem Monat (CNE) bzw. zwei Monaten (CPE) eine Arbeitslosengeldpauschale in Höhe von 16,40 € pro Tag.

### III. Juristisches Schicksal des CNE

Im August 2005 beantragten 5 Gewerkschaften<sup>545</sup> beim *Conseil d'État* (Oberverwaltungsgerichtshof) im Rahmen eines *recours pour excès de pouvoir* (Nichtigkeitsklage), zu prüfen, ob die Verordnung aufgrund eines Verstoßes gegen den sog. *bloc de légalité* (Legalitätsblock) nichtig war<sup>546</sup>.

Gleichzeitig reichte die Gewerkschaft *Confédération générale du travail- Force ouvrière* eine Beschwerde gemäß Art. 24 und 25 der IAO Verfassung bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ein<sup>547</sup>.

Das wichtigste Argument der CNE Gegner basierte auf dem Verstoß gegen die Artikel 4 ff. des internationalen Übereinkommens Nr. 158. IAO vom 22. Juni 1982<sup>548</sup> bzw. den inhaltlich gleichen Art. 24 der Europäischen Sozialcharta vom 3. Mai 1996.

---

<sup>545</sup> Die CGT (Req. Nr. 283471), Union Syndicale Solidaire d'Isère (Req. Nr. 284421), CFDT-CFTC (Req. Nr. 284473), CGT-FO (Req. Nr. 284654) und Union Syndicale Solidaire (Req. Nr. 285374).

<sup>546</sup> Unter dem Begriff „*Bloc de légalité*“ versteht man eine Verordnung gemäß Art. 38 der französischen Verfassung vom 4. Oktober 1958: das Habilitationsgesetz (*Loi d'habilitation*), die Grundsätze von Verfassungsrang (*Principes de valeur constitutionnels*), Organgesetze (*Loi organique*), die allgemeinen Rechtsprinzipien (*Principes généraux du droit*), und die Internationalen Verträge, die für die Französische Republik bindend sind.

<sup>547</sup> Art. 24 der IAO Verfassung : „*Richtet ein Berufsverband von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern an das Internationale Arbeitsamt eine Beschwerde, dass irgendein Mitglied die Durchführung eines Übereinkommens, dem es beigetreten ist, nicht in befriedigender Weise sichergestellt habe, so kann der Verwaltungsrat sie der betreffenden Regierung übermitteln und diese Regierung einladen, sich in einer ihr geeignet erscheinenden Weise zur Sache zu äußern.*“

Art. 25 der IAO Verfassung vom 1955: „*Geht von der betreffenden Regierung binnen angemessener Frist keine Erklärung ein oder hält der Verwaltungsrat die erhaltene Erklärung nicht für befriedigend, so hat er das Recht, die Beschwerde und gegebenenfalls die Antwort zu veröffentlichen.*“

<sup>548</sup> Convention sur le licenciement 158, Genève, 68<sup>ème</sup> Session, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C158>. Für eine deutsche Übersetzung: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc158.htm>

Das IAO Übereinkommen Nr. 158 wurde am 16. März 1989 von der französischen Republik unterschrieben und trat am 16. März 1990 in Kraft. Dieses Übereinkommen wurde von 35 Ländern ratifiziert, darunter Australien, Spanien, Finnland, Portugal und Schweden. Dagegen sind Deutschland, Italien, die USA, Kanada, das Vereinigte Königreich und Japan dem Abkommen nicht beigetreten.

Das Übereinkommen regelt die Mindestanforderungen einer wirksamen Kündigung und eines Kündigungsverfahrens. Gemäß Art. 4 ff.<sup>549</sup> darf ein Arbeitsverhältnis nur aus "triftigem Grund" gekündigt werden; außerdem muss dem Arbeitnehmer das Recht gewährt werden, gegen die Kündigung zu klagen, die Kündigungsgründe vor Gericht prüfen zu lassen und ggf. eine Entschädigung zu bekommen.

Die französische Regierung berief sich auf die Ausnahme des Art. 2 Abs. 2 b), die besagte: *„Ein Mitgliedstaat kann die folgenden Arbeitnehmergruppen von allen oder einigen Bestimmungen dieses Übereinkommens ausnehmen:(...)“*

*b) die auf Probe eingestellten oder eine Wartezeit absolvierenden Arbeitnehmer, sofern die Probe- oder Wartezeit im Voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;“*

Die Konsolidierungsperiode wurde sowohl durch den *Conseil d'État* als auch durch den IAO-Verwaltungsrat als Wartezeit (sog. *Période d'ancienneté requise*) i.S.d. Art. 2 Abs. 2 b) eingestuft<sup>550</sup>.

Die Konsolidierungsperiode war ein völlig neues Konzept im französischen Arbeitsrecht und es war unklar, anhand welcher Elemente die Angemessenheitsprüfung durchgeführt werden sollte. Der *Conseil d'État* stellte am 19. Okto-

---

<sup>549</sup> Art. 4: *„Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers (...) nur dann beendet werden, wenn ein triftiger Grund hierfür vorliegt, der mit der Fähigkeit oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängt oder sich auf die Erfordernisse der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes bezieht.“*

<sup>550</sup> CE, 19. Oktober 2005, Nr. 283471, 284421, 284473, 284654, 285374, CGT et a.: Juris-Data Nr. 2005-069074 und IAO Verwaltungsrat, Bericht zur Entscheidung über die 20. Frage der Tagesordnung, GB. 300/20/6, 300. Sitzung, November 2007, S. 14, Nr. 67.

ber 2005<sup>551</sup> die Rechtmäßigkeit der Verordnung und ihre Vereinbarkeit mit dem internationalen Übereinkommens Nr. 158 des IAO fest. Nach Abwägung der Ziele und Natur des CNE als unbefristeter Arbeitsvertrag, hielt der *Conseil d'État* die Dauer der Konsolidierungsperiode von 2 Jahren für angemessen.

Diese Entscheidung wurde in der Literatur kritisiert<sup>552</sup>, u.a. weil der *Conseil d'État* über den Kern des Problems, d.h. die Angemessenheit der zweijährigen Konsolidierungsperiode, ohne nähere Begründung entschieden hatte<sup>553</sup>. Da die Beratungen des *Conseil d'État* nicht öffentlich sind, bleiben die Entscheidungsgründe unbekannt.

Die Entscheidung des *Conseil d'État* war für die Gerichte der ordentlichen Gerichtsbarkeit nicht bindend und es dauerte nicht lang, bis die Arbeitsgerichte sich mit dem CNE auseinandersetzten und der Entscheidung des *Conseil d'État* widersprachen.

Die Richter des *Conseil des Prud'hommes* von Longjumeau<sup>554</sup> prüften ebenfalls, ob die CNE-Verordnung die für Frankreich bindenden übergeordneten Bestimmungen<sup>555</sup> des internationalen Übereinkommens Nr. 158 des IAO verletzte. Das Arbeitsgericht kam zu dem Ergebnis, dass die zweijährige Konsolidierungsperiode unter Abwägung der Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick

---

<sup>551</sup> CE, sect., 19. Oktober 2005, Nr. 283471, 284421, 284473, 284654, 285374, CGT et a. : Juris-Data Nr. 2005-069074; Lebon, S.430; JCP S 8. November 2005, S.1317, obs. R. Vatinet; AJ-DA 2005. 2162, chron. C. Landais et F. Lenica.

<sup>552</sup> G. Borenfreund, « *Le Conseil d'État et le contrat nouvelles embauches* », D. 2006, p. 629 ; P. Rodière, « *Le contrat nouvelles embauches et les principes* », SSL 2. Oktober 2006, Nr. 1276. J. Duplas, « *Le contrat nouvelles embauches et les normes internationales* », RDT 2008, S. 504.

<sup>553</sup> J. Duplas, « *Le contrat nouvelles embauches et les normes internationales* », RDT 2008, S. 504.

<sup>554</sup> CPH Longjumeau, 28. April 2006, RG 06/00316. In dieser Sache würde Frau D. am 1. Juli 2005 befristet für 6 Monate aufgrund einer vorübergehenden Arbeitsmehrbelastung als Sekretärin eines Gerichtsvollziehers eingestellt. Am 1. Dezember wurde den Arbeitsvertrag automatisch für 6 weitere Monate verlängert. Am 6. Dezember unterzeichnete Frau P. einen CNE für die gleiche Tätigkeit mit Wirkungen ab dem 1. Januar 2006. Sie wurde am 27. Januar 2006 gekündigt.

<sup>555</sup> Art. 55 der französischen Verfassung vom 4. Oktober 1958: „*Nach ordnungsgemäßer Ratifizierung oder Zustimmung erlangen Verträge oder Abkommen mit ihrer Veröffentlichung höhere Rechtskraft als Gesetze unter dem Vorbehalt, dass das Abkommen oder der Vertrag von der anderen Vertragspartei gleichfalls angewandt wird.*“

auf die Anforderungen des Art. § 2 des IAO Übereinkommens Nr.158 nicht als angemessen anzusehen sei.

Am 6. Juli 2007 bestätigte das Berufungsgericht Paris die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Longjumeau vom 28. April 2006 und entschied, dass die zweijährige Konsolidierungsperiode unangemessen und nicht mit dem IAO Übereinkommen Nr. 158 zu vereinbaren sei<sup>556</sup>. Die Begründung stützte sich u.a. darauf, dass die wichtigsten Kündigungsschutzvorschriften zwei Jahre lang ausgeschlossen waren. Der CNE war nach Auffassung der Berufungsrichter als Rückschritt zu dem Stand vor dem Gesetz vom 13. Juli 1973 anzusehen, mit dem eine Begründungspflicht für Kündigungen eingeführt wurde<sup>557</sup>.

Ähnlich haben anschließend auch die Kommission der IAO<sup>558</sup> und die *Cour de cassation* entschieden<sup>559</sup>. Die IAO bestätigte, dass jedes Land im einzelnen Fall entscheiden muss, welche Maßnahmen bzw. welcher Zeitraum angemessen ist. Deswegen schloss sie einen Rechtsvergleich mit anderen europäischen Ländern aus und fokussierte sich auf die Rechtsprechung der *Cour de cassation* über die Probezeit und die Kündigungsfrist<sup>560</sup>. Die IAO stellte fest, dass die übliche Dauer der Probezeit zwischen 2 Wochen und 6 Monaten lag. Außerdem bezog sie sich auf die Entscheidung der *Cour de cassation* vom 29. März 2006, die besagte, dass 6 Monate Wartezeit angemessen i.S.d. Art. 2 Abs. 2 b) des Internationalen Arbeitsorganisation Übereinkommens Nr. 158 waren, um die Anforderungen des Art. 11 zur Kündigungsfrist wirksam auszuschließen<sup>561</sup>. Die IAO betonte, dass ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten vertretbar wäre, wenn dieser Zeitraum dazu gedacht sei – wie bei der CNE - die wirtschaftliche Entwicklung des Unterneh-

---

<sup>556</sup> CA Paris, 18. Kammer E, 6. Juli 2007, Nr. 06/06992, Proc. De la Rép. et a. c/ De Wee, Jurisdata Nr. 2007- 336602.

<sup>557</sup> Gesetz Nr. 73-680 vom 13. Juli 1973, JORF Nr. vom 18. Juli 1973, S. 7763.

<sup>558</sup> IAO, Bericht vom 6. November 2007, JCP S 2007, act. 536. Siehe auch dazu: IAO Verwaltungsrat, Bericht zur Entscheidung über die 20. Frage der Tagesordnung, GB.300/20/6, 300. Sitzung, November 2007.

<sup>559</sup> Cass. soc., 1. Juli 2008, Nr. 07-44.124, Bull. civ. V 2008, Nr. 146.

<sup>560</sup> IAO Verwaltungsrat, Bericht zur Entscheidung über die 20. Frage der Tagesordnung, GB. 300/20/6, 300. Sitzung, November 2007, S. 14, Nr. 68.

<sup>561</sup> Cass. soc., 29. März 2006, Nr. 04-46.499, Bull. civ. V 2006 Nr. 131, S. 127.

mens und die Konjunkturperspektive beobachten zu können, doch die Regierung konnte der IAO keine ausreichenden Erkenntnisse vorlegen, die eine zweijährige Konsolidierungsperiode gerechtfertigt hätten<sup>562</sup>.

Die CNE-Arbeitsverträge, die vor dem 26. Juni 2008 abgeschlossen worden waren, wurden am 26. Juni 2008 kraft Gesetzes in normale unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt. Arbeitnehmer, die mit einem CNE eingestellt worden waren, durften nur noch unter Berücksichtigung der allgemeinen Kündigungsvorschriften gekündigt werden.

Für die CNE-Arbeitsverhältnisse, die vor dem 26. Juni 2008 beendet worden waren, lief der Arbeitgeber noch fünf Jahre<sup>563</sup> lang Gefahr, durch den ehemaligen Arbeitnehmer verklagt zu werden.

Diejenigen Arbeitgeber, die aus diesen Gründen gegenüber ehemaligen CNE-Mitarbeitern zu Schadensersatzansprüchen verpflichtet waren, konnten sich schließlich beim französischen Staat schadlos halten<sup>564</sup>. Der französische Staat musste im Ergebnis für denjenigen Schaden eintreten, der dadurch entstand, dass Arbeitgeber sich auf die Wirksamkeit der CNE-Verordnung verlassen hatten.

#### **IV. Erkenntnisse über den Einsatz des CNE zwischen August 2005 und Juli 2008**

Die DARES (*Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*)<sup>565</sup> veröffentlichte in dem Zeitraum 2006 bis 2009 jährlich einen Bericht über den Einsatz des CNE in der Praxis<sup>566</sup>.

---

<sup>562</sup> IAO Verwaltungsrat, Bericht zur Entscheidung über die 20. Frage der Tagesordnung, GB. 300/20/6, 300. Sitzung, November 2007, S. 14, Nr. 72.

<sup>563</sup> Die allgemeine zivilrechtliche Verjährungsfrist von 30 Jahren des Art. 2262 Code Civil a.F. wurde auf 5 Jahre (Art. 2224 Code Civil n.F.) durch das Gesetz Nr. 2008-561 vom 17. Juni 2008 (JORF Nr. 141 vom 18. Juni 2008, S. 9856, Nr. 1) reduziert.

<sup>564</sup> F. Mépillat, « *Contrat nouvelles embauches, et maintenant, que faut-il faire ?* », SSL 26. November 2007, Nr. 1330 ; R. Dalmasso, T. Grumbach und E. Serverin, « *La vie contentieuse du contrat nouvelles embauches après son abrogation* », RDT, Mai 2011, S. 327.

<sup>565</sup> Die *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques* ist eine für die Erstellung und Auswertung von Statistiken zuständige Abteilung des Arbeitsministeriums.

Hiernach entschieden sich Arbeitgeber für den Abschluss eines CNE überwiegend aus folgenden Gründen<sup>567</sup>:

- die Möglichkeit, die Fähigkeiten des Mitarbeiters länger testen zu können;
- einfacher zu kündigen;
- geringere Risiken bei der Einstellung von Mitarbeitern im Hinblick auf Konjunkturschwankungen einzugehen.

Eine Umfrage aus 2006 zeigte<sup>568</sup>, dass der CNE überwiegend für die Einstellung von jungen<sup>569</sup>, wenig qualifizierten Arbeitnehmern<sup>570</sup> eingesetzt wurde. Dagegen wurden unbefristete normale Arbeitsverträge angeboten, um die Arbeitsstelle für bessere, hoch qualifizierte Bewerber attraktiv zu machen<sup>571</sup>.

---

<sup>566</sup> B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 25-4, Juni 2006, ISSN 1253-1545 ; B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches, un an après* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 09-01, März 2007, ISSN 1253-1545 ; C. Lagarenne, C. Minni, V. Rémy, « *Du contrat nouvelles embauches au contrat à durée indéterminée* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 39-01, September 2008, ISSN 1253-1545 ; C. Lagarenne, V. Rémy, « *Le contrat nouvelles embauches vu par les salariés* », Premières Synthèses et Premières Informations DARES, Nr. 26-2, Juni 2009, ISSN 1253-1545.

<sup>567</sup> B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches, un an après* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 09-01, März 2007, ISSN 1253-1545, S. 5.

<sup>568</sup> Sondage IFOP-Fiducial, « *Flash TPE, Special Contrat Nouvelles Embauches* », Januar 2006.

<sup>569</sup> Altersdurchschnitt: 28 Jahre. Sondage IFOP-Fiducial, « *Flash TPE, Special Contrat Nouvelles Embauches* », Januar 2006, S.18.

<sup>570</sup> 30% aller CNE.-Mitarbeiter hatten keinen Schulabschluss, 50% hatten einen Schulabschluss mit beruflicher Ausrichtung. Sondage IFOP-Fiducial, « *Flash TPE, Special Contrat Nouvelles Embauches* », Januar 2006, S.19. Für eine andere Einschätzung, siehe : C. Lagarenne, V. Rémy, « *Le contrat nouvelles embauches vu par les salariés* », Premières Synthèses et Premières Informations DARES, Nr. 26-2, Juni 2009, ISSN 1253-1545, Seite 4 und B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches, un an après* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 09-01, März 2007, ISSN 1253-1545, S. 6.

<sup>571</sup> B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 25-4, Juni 2006, ISSN 1253-1545, S. 7.

Eine DARES Studie brachte einige interessante Erkenntnisse. 18 Monate nach Einstellung sind nur noch 34% der CNE-Arbeitnehmern beschäftigt<sup>572</sup>. In 40% der Fälle wurde das Arbeitsverhältnis noch während der Konsolidierungsphase durch den Arbeitnehmer beendet. In 19% der Fälle wurde das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber beendet. In weiteren 7% der Fälle wurde das Arbeitsverhältnis aufgehoben<sup>573, 574</sup>.

Ob der CNE dauerhaft zu Neueinstellungen und der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen geführt hat, ist nicht bekannt. Zum einen wurde nicht oder nicht zuverlässig erforscht<sup>575</sup>, ob die betreffenden Mitarbeiter vor ihrer Einstellung arbeitslos waren bzw. die Arbeitsplätze auch ohne den CNE besetzt worden wären. Zum anderen setzten sich die im Juni 2006 und März 2007 veröffentlichten Untersuchungen mit der Frage auseinander, wie viele Stellen durch den CNE dauerhaft besetzt worden waren und kamen zu dem Zwischenergebnis, dass etwa nur 10% aller CNE-Einstellungen Neueinstellungen waren<sup>576</sup>. Diese Kernfrage ist jedoch nicht abschließend untersucht worden, weil der CNE Mitte 2008 vorzeitig abge-

---

<sup>572</sup> C. Lagarenne, V. Rémy, « *Le contrat nouvelles embauches vu par les salariés* », Premières Synthèses et Premières Informations DARES, Nr. 26-2, Juni 2009, ISSN 1253-1545, S. 4 und 8.

<sup>573</sup> C. Lagarenne, V. Rémy, « *Le contrat nouvelles embauches vu par les salariés* », Premières Synthèses et Premières Informations DARES, Nr. 26-2, Juni 2009, ISSN 1253-1545, S. 8.

<sup>574</sup> Im Rahmen von unbefristeten Arbeitsverhältnissen wurde vergleichsweise für ein Zeitraum von 24 Monate einem von 10 Mitarbeitern gekündigt. C. Lagarenne, C. Minni, V. Rémy, « *Du contrat nouvelles embauches au contrat à durée indéterminée* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 39-01, September 2008, ISSN 1253-1545, S. 1.

<sup>575</sup> B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 25-4, Juni 2006, ISSN 1253-1545, S. 8 und 9; B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches, un an après* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 09-01, März 2007, ISSN 1253-1545, S. 7.

<sup>576</sup> B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 25-4, Juni 2006, ISSN 1253-1545, S. 8; B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches, un an après* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 09-01, März 2007, ISSN 1253-1545, S. 7.

schaftt wurde<sup>577</sup>, bevor die in der Verordnung vorgesehene paritätische Kommission eine Bewertung des CNE durchführen konnte<sup>578</sup>.

Ob und inwiefern der CNE einen effizienten Beitrag zur Senkung der Arbeitslosenquote geleistet hat, kann ebenfalls nicht zuverlässig festgestellt werden. In den ersten 6 Monaten 2005 lag die Arbeitslosenquote in Frankreich zwischen 9,1 und 9,2%<sup>579</sup>. Im Juli 2005, vor dem Inkrafttreten des CNE, stieg die Arbeitslosenquote auf 9,4 bis 9,5 %. Erst ab Juli 2006 ließ sich eine dauerhaft sinkende Tendenz der Arbeitslosenquote feststellen<sup>580</sup>. Im Mai 2006 meldete die Zentrale Agentur der Sozialversicherung ACOSS, zwischen August 2005 und März 2006 seien 440.000 Arbeitnehmer mit einem CNE eingestellt worden<sup>581</sup>. Doch gerade in dieser Zeitspanne ging die Arbeitslosenquote nachweislich in die Höhe. 2008 stellte sich heraus, dass diese Zahl falsch berechnet worden war<sup>582</sup>, sie war tatsächlich nur etwa halb so hoch. Ab dem zweiten Quartal 2006 wurde – vermutlich aufgrund der verschiedenen Gerichtsverfahren, die gegen den CNE anhängig waren- immer weniger auf den CNE zurückgegriffen<sup>583</sup>.

Ferner wurde sich mit der Frage auseinandergesetzt, ob CNE und CPE tatsächlich die Rechtssicherheit für Arbeitgeber verbessern konnten. Prof. Mazeaud hatte dieses Vorhaben als « *Sécurisation du droit par une déjudiciarisation* » (« Rechts-

---

<sup>577</sup> Gesetz Nr. 2008-596 du 25 Juni 2008 *portant modernisation du marché du travail*, JORF Nr. 0148 vom 26. Juni 2008, S. 10224, Nr. 2.

<sup>578</sup> Art. 5 der CNE-Verordnung: die Bewertung des CNE sollte bis spätestens zum 31. Dezember 2008 durchgeführt werden.

<sup>579</sup> Arbeitslosenquote in Frankreich seit 1996 : Insee, <http://www.insee.fr/fr/themes/>.

<sup>580</sup> 9,2 % für das dritten Quartal 2006 und 8,8% für das vierte. Cf. Fn. Nr. 579.

<sup>581</sup> « *Plus de 400.000 d'intentions d'embauches en CNE* », SSL 2 Mai 2006, Nr. 1259. Siehe dazu auch : B. Junod, C. Lagarenne, C. Minni, L. Berné, « *Le contrat nouvelles embauches* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 25-4, Juni 2006, ISSN 1253-1545, S. 1.

<sup>582</sup> C. Lagarenne, C. Minni, V. Rémy, « *Du contrat nouvelles embauches au contrat à durée indéterminée* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 39-01, September 2008, ISSN 1253-1545, S. 10.

<sup>583</sup> C. Lagarenne, C. Minni, V. Rémy, « *Du contrat nouvelles embauches au contrat à durée indéterminée* », Premières Synthèses et Premières Informations ACOSS- DARES, Nr. 39-01, September 2008, ISSN 1253-1545, S. 7.

sicherheit durch Abbau der Rechtswege »)<sup>584</sup> bezeichnet. Die Einschränkung der Klagemöglichkeit der Arbeitnehmer, die den Arbeitgebern zugute kam, sollte mit einer Pauschalentschädigung abgegolten werden.

Zum Zeitpunkt der Entstehung des CNE hatte ein Teil der Literatur eine Klagewelle prophezeit<sup>585</sup>. Eine im Jahre 2007 veröffentlichte Studie zeigte jedoch<sup>586</sup>, dass die Zahl der Klagen in Bezug auf den CNE besonders niedrig war. Auf der Basis der Angaben, die aufgrund der Weisungen des Arbeitsministeriums<sup>587</sup> durch die Staatsanwaltschaft erfasst worden sind, konnte ermittelt werden, dass zwischen Oktober 2005 und März 2007 bei den Arbeitsgerichten 867 Klagen eingereicht worden waren<sup>588</sup>. Danach führten ca. 0,45% bis 0,60% aller Beendigungen von CNE-Arbeitsverhältnissen zu einem Klageverfahren. Im Vergleich dazu betrug der Klageanteil im Jahre 2004 bei betriebsbedingten Kündigungen 2,5 % und bei personenbedingten Kündigungen 25,8%<sup>589</sup>. Erklärt wurde die niedrige Klagequote bei CNE zum einen damit, dass die gekündigten CNE-Arbeitnehmer im Durchschnitt wenig qualifiziert und sich ihrer Rechtsansprüche nicht bewusst waren. Zum anderen könnte der Umstand, dass die CNE-Abfindung auf die Abfindung anzurechnen wäre, die im Rahmen eines Klageverfahren erzielt würde, ein aufwendiges gerichtliches Verfahren für die Arbeitnehmer unattraktiv erscheinen lassen<sup>590</sup>.

---

<sup>584</sup> A. Mazeaud, « *Libre Propos: Du CNE, de la Flexicurité, etc.* », Dr. soc. Juni 2006 Nr. 6, S. 592, Rz. II.

<sup>585</sup> T. Grumbach, P. Lanquetin, P. Lyon-Caen, C. Michel et C. Zbinden, « *CNE : un leurre pour les salariés et les employeurs* », SSL Nr. 1249, 20 Februar 2006, S. 10, Rz. 3. P. Robillard, « *Contrat Nouvelles Embauches: une bombe à retardement ?* », JSL Nr. 175, 4. Oktober 2005, S. 4.

<sup>586</sup> F. Guiomard und E. Serverin, « *Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal* », RDT, Sept. 2007, S. 503.

<sup>587</sup> Amtliches Rundschreiben *Direction des Affaires Civiles et du Sceau*, Nr. CIV 2006-06, 8. März 2006.

<sup>588</sup> Vier Berufungsgerichte bzw. Staatsanwaltschaften haben sich jedoch geweigert, Auskünfte zu sammeln. F. Guiomard und E. Serverin, « *Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal* », RDT, Sept. 2007, S. 503.

<sup>589</sup> B. Munoz-Perez et E. Serverin, « *Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004* », Ministère de la Justice, IRERP, November 2005, S. 6, Nr. 2.

<sup>590</sup> F. Guiomard und E. Serverin, « *Le contrat nouvelles embauches à l'épreuve du contentieux prud'homal* », RDT, Sept. 2007, S. 512.

## Konklusion

Mit der Abschaffung des CNE durch das Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes „*endet eine etwas beschämende Zeit für das französische Arbeitsrecht*“<sup>591</sup>.

Die übergreifende Frage, ob CNE und CPE überhaupt geeignet waren, die Grundsätze der *Flexicurity* auf dem französischen Arbeitsmarkt einzuführen, bleibt offen. Teilweise wurde die Ansicht vertreten, dass diese beiden neuen Vertragsvarianten eher eine „*Flexi-Prekarität*“ eingeführt hätten<sup>592</sup>. Tatsächlich hätten CPE und CNE meines Erachtens zu einer stärkeren Segmentierung des Arbeitsmarktes führen können, da der eine sich nur an junge Arbeitnehmer richtete und der andere nachweislich mehrheitlich für gering qualifizierte Arbeitnehmer eingesetzt worden war<sup>593</sup>.

Selbst wenn CNE und CPE die Konformitätskontrolle mit dem IAO Übereinkommen bestanden hätte, wäre eine Novellierung der Aufhebungsregeln m.E. weiterhin notwendig gewesen. Da neben CNE und CPE normale unbefristete Arbeitsverhältnisse weiterhin existiert hätten bzw. die Beendigungserleichterungen bei CNE- und CPE-Arbeitsverhältnissen nur während der ersten zwei Jahre galt, hätte für einen Großteil der Arbeitsverhältnisse weiterhin ein Bedarf für eine rechtssichere Aufhebungsmöglichkeit bestanden.

CNE und CPE haben die Entwicklung der *Rupture conventionnelle* beeinflusst. Die Methoden der Regierung bei der Einführung der neuen Rechtsinstitute CNE und CPE waren mit den Grundsätzen des *Flexicurity* nicht zu vereinbaren. Die EU Kommission hatte in ihrer Mitteilung über „Gemeinsame Grundsätze für Flexicu-

---

<sup>591</sup> T. Grumbach et E. Serverin, « *La vie contentieuse du contrat nouvelles embauches après son abrogation* », RDT, Mai 2011, S. 328.

<sup>592</sup> J.C. Mailly, « *Le gouvernement nous fait de la flexi-précarité* », Interview, Le Monde, 6. März 2006.

<sup>593</sup> Cf. Supra, Fn. Nr. 571.

rity“ empfohlen, die Sozialpartner bei der Einführung der *Flexicurity* auf dem Arbeitsmarkt einzubinden:

„Ein aktives Engagement der Sozialpartner ist entscheidend, um zu gewährleisten, dass die *Flexicurity* für alle von Nutzen ist<sup>594</sup>.“

Auf einen Sozialdialog hatte die Regierung hingegen bei der Einführung des CNE weitestgehend verzichtet. Prof. Lyon.-Caen fasste die Einführung des CNE wie folgt zusammen<sup>595</sup>:

„Ohne vorherige wissenschaftliche Studie, ohne jeglichen Dialog mit den Sozialpartnern, zu dem sie sich eigentlich verpflichtet hatte, lässt sich die Regierung ermächtigen, durch Verordnung zu regieren, um eine schwierige gesellschaftliche Debatte zu vermeiden und veröffentlicht mitten im Sommerurlaub einen Text, der den CNE schafft, der dank des Überraschungseffekts keine Reaktion verursacht“.

Der Verzicht auf einen Sozialdialog erklärt teilweise die Unruhe nach der Verabschiedung des CPE-Gesetzes und führte letztlich auch zu seinem Scheitern. Hieraus erklärt sich, dass die Sozialpartner im Rahmen der Vorbereitung des zweiten Gesetzes zur Einführung der *Flexicurity*-Ansätze (sog. *Loi de modernisation sociale*) stark eingebunden wurden<sup>596</sup>.

Außerdem war der Ansatz «*Sécurisation du droit par une déjudiciarisation*» («*Rechtssicherheit durch Abbau der Rechtswege*»)<sup>597</sup> ebenfalls ein Leitfaden in der Entwicklung der *Rupture conventionnelle*.

Im Rechtsinstitut *Rupture conventionnelle* sind Einflüsse des *Flexicurity*-Konzeptes spürbar. Sie bietet Arbeitgebern eine erhöhte Flexibilität an, weil sie eine Alternative zur Kündigung ist und mithin eine zusätzliche Möglichkeit, das Arbeits-

<sup>594</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, «*Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit*»; 27. Juni 2007, KOM (2007) 359 (endgültig), S. 18.

<sup>595</sup> P. Lyon-Caen, «*Comment sauver le CNE*», Dr. soc. Nr. 12, Dezember 2006, S. 1088 ff., Rz. I, A.

<sup>596</sup> Cf. *Infra*, S. 191.

<sup>597</sup> Cf. Fn. Nr. 584.

verhältnis zu beenden. Der Abschluss der *Rupture conventionnelle* ist zwar formell genauso stark reglementiert<sup>598</sup> wie ein Kündigungsverfahren. Diese Reglementierung soll aber zugleich die Wirksamkeit der Willenserklärung sicherstellen, und dient mithin die Rechtssicherheit. Aus Arbeitnehmersicht weist die *Rupture conventionnelle* ebenfalls *Flexicurity* Aspekte aus. Die gesetzlich vorgeschriebene Abfindung und die Möglichkeit, Arbeitslosengeld in Anspruch zu nehmen gewähren Arbeitnehmern im Vergleich zur *Rupture amiable* eine erhöhte Flexibilität und Sicherheit.

---

<sup>598</sup> Cf. *Infra*, S. 228 ff.

## **TEIL II**

**Die genehmigungsbedürftige Aufhebung des Arbeitsvertrages**  
*(Rupture conventionnelle)*

## Einführung

Wie im ersten Teil dieser Dissertation dargelegt, galt die *Rupture amiable* - aus meiner Sicht zu Recht - als rechtsunsicher und wurde in der Praxis kaum eingesetzt. Die Tatsache, dass die Parteien andere, nicht zulässige Wege wie den *Licenciement déguisé* zur Trennung bevorzugten, zeigt, dass ein Bedarf an alternativen Beendigungsmöglichkeiten sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern bestand.

Diesem Bedarf versuchte der Gesetzgeber - ohne Erfolg - im Jahre 2005 mit der Einführung der *Contrat nouvelles embauches* und *Contrat première embauche* nachzukommen. Die Befugnisse des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis zu beenden, wurden erweitert. Im Gegenzug wurden für Arbeitnehmer erhöhte Abfindungssätze vorgesehen. Dennoch wurden *Contrat nouvelles embauches* und *Contrat première embauche* von Arbeitnehmerseite, Gewerkschaften und Studenten abgelehnt.

Als die Regierung die Sozialpartner 2007 zu Verhandlungen über die Modernisierung des Arbeitsrechts einlud, ergriff der Arbeitgeberverband MEDEF die Gelegenheit, ein eigenes Konzept zur Verbesserung der externen Flexibilität und der Rechtssicherheit in die Verhandlungen einzubringen. Unter dem Stichwort „Trennbarkeit“ (*Séparabilité*) plädierte der MEDEF am Beispiel der Ehescheidung für eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages statt einer Reform der Kündigungsvorschriften:

*„Jede Reform des Arbeitsrechtes sollte in erster Linie das Ziel haben, die Einstellung zu vereinfachen und somit zu fördern. Dazu würde es ausreichen, die Kündigungsmodalitäten zu entdramatisieren. Deswegen setzen wir neu an mit: der Trennbarkeit. Damit die Trennung nicht mehr ein Skandal sein muss, weniger kostet und allen weniger schadet, sollten wir deren Bedingungen sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer überdenken. Heute tun wir so, als ob es keine anderen Wege gäbe, als sich schmerzhaft nach einem Fehlverhalten zu trennen. Einem Fehlverhalten, das manchmal vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen eines Ver-*

*gleiches nur erfunden wurde. (...) Diese neue Denkweise würde in vielen Fällen die Beendigung des Arbeitsvertrages vereinfachen und befrieden (...)*<sup>599</sup>“.

So wurde die *Rupture conventionnelle* zum Kern des zweiten Anlaufs, Flexicurity-Ansätze in das französische Arbeitsrecht einzuführen. Wie bei den *Contrat nouvelles embauches* und *Contrat première embauche* ging es für den MEDEF bei der *Rupture conventionnelle* um die Ermöglichung einer rechtsicheren Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Jedoch wurde bei dem erneuten Flexibilisierungsversuch nicht auf die Verstärkung der Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers gesetzt, sondern auf die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Beendigung (Kapitel 1).

Die neue gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickelte Aufhebungsmöglichkeit unterscheidet sich von der *Rupture amiable* in vielerlei Hinsicht. Es handelt sich um einen unter aufschiebenden Bedingungen geschlossenen Aufhebungsvertrag, dessen Wirkung erst mit der Erteilung einer amtlichen Genehmigung eintritt. Im Gegensatz zur *Rupture amiable* ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Abschlussverfahren einzuhalten und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Regelaufkündigung sowie Arbeitslosengeld.

Bei der gesetzlichen Umsetzung der *Rupture conventionnelle* wurden ähnliche Fehler wie bei dem *Contrat nouvelles embauches* begangen. Der Gesetzgeber hat einige Aspekte nicht reglementiert bzw. das Gesetz unklar formuliert, so dass bis 2013 über wesentliche Detailfragen große Ungewissheit herrschte. So stellte sich z.B. - wie bei der *Rupture amiable* - die Frage, ob eine *Rupture conventionnelle* geschlossen werden kann, wenn zwischen den Parteien Streitigkeiten bestehen. Sich von der *Rupture amiable* als eigenständiges Rechtsinstitut abzugrenzen, war eine wesentliche Herausforderung für die *Rupture conventionnelle*. Bis zu der Entscheidung der *Cour de cassation* im Mai 2013 (Kapitel 2) sah zunächst so aus, als ob die Arbeitsgerichte die *Rupture conventionnelle* wie die *Rupture amiable*

---

<sup>599</sup> MEDEF, unter der Leitung von L. Parisot, « *Besoin d'air* », Seuil, 2007, ISBN 978-2020942843, S. 98.

behandeln würden mit der Folge, dass die *Rupture conventionnelle* unter den gleichen Nachteilen der *Rupture amiable* gelitten hätte.

Die *Rupture conventionnelle* hat sich in der Praxis durchgesetzt, wenn auch nicht als einziges Instrument zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Neben der *Rupture conventionnelle* bleiben weiterhin die *Rupture amiable* und die *Départs volontaires* bestehen. Eine im Jahr 2013 veröffentlichte Studie zeigt, dass die *Rupture conventionnelle* immerhin schon ca. 16 bis 25 % aller Beendigungen ausmacht<sup>600</sup>.

Für die Zukunft bleiben noch einige Frage offen, z.B. inwiefern die *Rupture conventionnelle* zum Abbau von Arbeitsplätzen eingesetzt werden kann. Die wirklichen Herausforderungen, die die *Rupture conventionnelle* nun meistern muss, stehen nicht mehr im Zusammenhang mit möglichen Entwicklungen der Rechtsprechung, sondern mit finanziellen Aspekten. Mit der Erhöhung der durch den Arbeitgeber auf die Abfindung zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge (sog. *Forfait social*) wurde der Abschluss einer *Rupture conventionnelle* 2013 für Arbeitgeber verteuert. Es ist auch nicht auszuschließen, dass die Neutralität der *Rupture conventionnelle* in Bezug auf Arbeitslosengeldansprüche mit Rücksicht auf Defizite in der Arbeitslosengeldkasse in Frage gestellt wird (Kapitel 3).

---

<sup>600</sup> C. Minni, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Dares Analyses, Mai 2013, Nr. 31, S. 1.

## **KAPITEL 1      Entstehung der *Rupture conventionnelle*: Von den Verhandlungen bis zum Inkrafttreten**

Die *Rupture conventionnelle* ist im Rahmen einer sog. *Accord national interprofessionnel* („Nationale Branchenübergreifende Vereinbarung“, Abk.: ANI) vom 11. Januar 2008 zur Modernisierung des Arbeitsmarktes entstanden<sup>601</sup>. Der *Accord national interprofessionnel* hatte das Ziel, Ansätze der europäischen Flexicurity-Programme konsensual in das französische Arbeitsrecht einzuführen.

### **A.      Überblick über die Verhandlung, den Abschluss und Inhalt des *Accord national interprofessionnel***

Ein *Accord national interprofessionnel* ist eine zwischen den sog. *Partenaires sociaux* (Interessenvertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die auf nationaler Ebene und branchenübergreifend repräsentativ sind, nachfolgend auch als „Sozialpartner“ bezeichnet) geschlossene Vereinbarung zur Novellierung bestimmter arbeitsrechtlicher Themen. Im Fall des *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2008 traten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften nicht aus eigenem Antrieb in die Verhandlung ein, sondern wurden von der Regierung dazu aufgefordert.

#### **I.      Aufforderung zum Abschluss eines *Accord National Interprofessionnel***

Das Gesetz „zur Modernisierung des sozialen Dialogs“ vom 31. Januar 2007 sieht vor, dass die Sozialpartner bei jeder Reform des französischen Arbeitsrechts mit einbezogen werden müssen<sup>602</sup>, es sei denn, die Reform ist dringend. Im Vorfeld

---

<sup>601</sup> *Accord national interprofessionnel* zur Modernisierung des Arbeitsmarktes vom 11. Januar 2008; BOCC 20080018 vom 31. Mai 2008, NOR: ASET0850467M.

<sup>602</sup> Gesetz Nr. 2007-130 vom 31. Januar 2007 über die Modernisierung des sozialen Dialogs (sog. „*Loi de modernisation du dialogue social*“), JORF Nr. 27 vom 1. Februar 2007, S. 1944, Nr. 4. Unter *Dialogue Social* („sozialer Dialog“) versteht man in Frankreich die verschiedenen

einer geplanten Reform des Arbeitsrechtes ist die Regierung zunächst verpflichtet, die Interessenvertreter zu fragen, ob diese über das Thema der Reform verhandeln wollen<sup>603</sup>. Dafür erhalten die Interessenvertreter ein sog. *Document d'orientation* („Orientierungspapier“), das die Ziele und die Themen der angedachten Reform enthält. Die Regierung darf dem Parlament erst dann einen Gesetzentwurf vorlegen, wenn die Interessenvertreter signalisiert haben, dass sie nicht verhandeln wollen.

Der *Accord national interprofessionnel* zur Modernisierung des Arbeitsmarktes war die erste Vereinbarung auf nationaler Ebene zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften nach Inkrafttreten des Gesetzes „zur Modernisierung des sozialen Dialogs“. Unmittelbar nach der Wahl von Nicolas Sarkozy zum *Président de la République* im Mai 2007 lud die Regierung von François Fillon<sup>604</sup> die Interessenvertreter ein, über die Modernisierung des Arbeitsmarktes zu verhandeln. Die Regierung teilte den Sozialpartnern am 18. Juni 2007 einen Handlungsrahmen mit, bei dem der Einfluss der *Flexicurity*-Ansätze zu spüren ist:

*„Eine tiefgehende Modernisierung unseres Arbeitsmarktes ist von nun an notwendig, um ein neues Gleichgewicht zu gewährleisten, das gleichzeitig die Entwicklung der Unternehmen, die Mobilität der Beschäftigung, die durch den Wandel der Wirtschaft verursacht wird und die Sicherheit der Arbeitnehmer, vereinbart. Sie muss vier Leitlinien berücksichtigen:*

- *Die Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Unternehmen, dank einer erhöhten Flexibilität am Arbeitsmarkt ;*
- *Die dauerhafte Beschäftigung und, im Falle einer Kündigung, einen schnellen zum Wiedereinstieg;*

---

Formen der Zusammenarbeit (Gespräche, Beratung, Verhandlungen und Verabschiedung von gemeinsamen Maßnahmen) zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressenvertretern.

<sup>603</sup> Art. L. 101-1 *Code du Travail* a.F./ Art. L1 bis L3 *Code du Travail* n.F.

<sup>604</sup> Zwei-, Drei- und Vierunddreißigste Regierung der fünften Republik. Die Fillon-Regierung wurde durch Präsident Nicolas Sarkozy (2007-2012) als erste, zweite und dritte Regierung seines Mandats einberufen und regierte Frankreich vom 18. Mai 2007 bis 18. Juni 2007, vom 18. Juni 2007 bis 13. November 2010 und vom 13. November 2010 bis 15. Mai 2012. Das Arbeitsministerium wurde von Xavier Bertrand geleitet.

- *Der Kampf gegen die Segmentierung der Arbeitsmarktes, indem die verschiedenen Arbeitsverträge wieder in Einklang gebracht werden und die Prekarisierung reduziert wird;*
- *Die verschiedenen Arten von Mobilität fördern und dabei die Übertragung der Ansprüche der Arbeitnehmer gewährleisten.*<sup>605</sup> „

Die Sozialpartner wurden aufgefordert, über Punkte wie z.B. eine Modernisierung der Arbeitsverträge, Arbeitslosenversicherung und Förderung der Sicherheit beim Arbeitsstellenwechsel (sog. *Sécurisation des parcours professionnel*) zu verhandeln.

Insbesondere versuchte die Regierung, die Reform der Arbeitsverträge bezüglich Form, Inhalt und Beendigung, die bereits mit den CNE und CPE initiiert wurden, fortzuführen. Der *Contrat de travail unique*<sup>606</sup>, ein unbefristeter Vertrag, der die bestehenden Vertragsformen ganz oder teilweise ersetzen und in der dritten Phase des „*Kampfes um die Beschäftigung*“ von Dominique de Villepin<sup>607</sup> eingeführt werden sollte, wurde als Verhandlungspunkt aufgenommen<sup>608</sup>. Dabei wurde argumentiert, dass die große Anzahl der unterschiedlichen Arten von Arbeitsverträgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen nachteilig sei. Einerseits müssten die Arbeitgeber mit vielfältigen, komplexen arbeitsrechtlichen Vorschriften zurechtkommen; andererseits würde ein Teil der Arbeitnehmer unter der Seg-

---

<sup>605</sup> Auszug aus dem Orientierungspapier vom 18. Juni 2007 (sog. „*Document d'orientation sur la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels*“), Abrufbar unter: <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/docemploi.pdf>.

<sup>606</sup> Der *Contrat de travail unique* wurde 2007 zum festen Bestandteil des Programmes von Nicolas Sarkozy und seiner Partei während des Wahlkampfes um die Präsidentschaft. Programm der UMP-Partei vom November 2006, S. 28:

« *Ein neuer Arbeitsvertrag für einen besser funktionierenden Arbeitsmarkt : in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern wird ein neuer Arbeitsvertrag geschaffen, der für alle Neueinstellungen gelten wird; dank kürzerer und sicherer Kündigungsverfahren wird er flexibler für die Unternehmen sein; für die Arbeitnehmer wird er befriedigender, weil einheitlich und unbefristet. Die Unternehmen werden mehr, schneller und einfacher einstellen können. »*

<sup>607</sup> Cf. Supra, Seite 158 ff. und Fn. Nr. 491.

<sup>608</sup> Orientierungspapier vom 18. Juni 2007 (sog. „*Document d'orientation sur la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels*“), Abrufbar unter: <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/docemploi.pdf>, Rz. 2.1.

mentierung des Arbeitsmarktes leiden, welche eine Folge der Vielfältigkeit der Arbeitsverträge ist<sup>609</sup>.

Vorgeschlagen von der Regierung wurde ebenfalls:

- Eine Novellierung der Vorschriften zur Probezeit und insbesondere ihrer Dauer. Regelungen zur Dauer der Probezeit waren im *Code du travail* nicht vorgesehen, sondern wurden i.d.R. im Rahmen von Tarifverträgen getroffen. Wenn der auf den Betrieb anwendbare Tarifvertrag keine Regelung vorsah, konnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Dauer vereinbaren, wobei diese nach der Rechtsprechung der *Cour de cassation* im Einzelfall angemessen sein muss<sup>610</sup>.
- Eine Novellierung der Vorschriften zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die „*die Ansprüche der Arbeitnehmer mit einer erhöhten Rechtssicherheit für die Arbeitgeber (...) verbinden soll*“;
- Die Übertragung von Ansprüchen bei einem Stellenwechsel vom alten auf das neue Arbeitsverhältnis zu ermöglichen;
- Alternativen zur Zuständigkeit des Arbeitsgerichts zu schaffen und „*die Folgen seines Einsatzes vorhersehbarer zu machen*“;
- Eine Erhöhung der Kündigungsregelabfindung.

Die Regierung setzte den Interessenvertretern eine Frist von 3 Monaten, um eine Vereinbarung zu erreichen. Eine Fristsetzung in Rahmen solcher Verhandlungen ist durch Art. L. 101-1 des *Code du travail* a.F. nicht vorgesehen. Vielmehr sieht Abs. 3 des Art. L. 101-1 des *Code du travail* a.F. vor, dass die Sozialpartner die geschätzte, für die Erreichung einer Vereinbarung notwendige Dauer der Regierung mitteilen sollen. Dennoch stellte der damalige Präsident Sarkozy im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen bzw. Fristversäumnisses der Sozialpartner in

---

<sup>609</sup> Art. 2.1 des Orientierungspapiers vom 18. Juni 2007.

<sup>610</sup> So hatte die *Cour de cassation* z.B. entschieden, dass eine 3-monatige Probezeit für einen Fahrer eines Lieferdienstes ( Cass. soc., 9. Juni 1988, Nr. 85-43.146, Bull. civ. V 1988 Nr. 348, S. 226) und eine 6-monatige Probezeit für eine Stenotypistin (Cass. soc., 21. Dezember 1977, Nr. 76-40.685, Bull. civ. V 1977 Nr. 727, S. 582) unzulässig lang seien.

Aussicht, dass die Regierung dem Parlament einen eigenen Gesetzentwurf unterbreiten würde<sup>611</sup>.

Bereits am 19. Juli 2007 kündigten die Sozialpartner ihre Bereitschaft zu verhandeln an.

Die Verhandlungen begannen am 7. September 2007.

## II. Beteiligte Sozialpartner

Beteiligt an den Verhandlungen waren alle Gewerkschaften, die auf nationaler und branchenübergreifender Ebene repräsentativ sind, d.h.:

- Die *Confédération française démocratique du travail* (Abk. CFDT)<sup>612</sup>;
- Die *Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres* (Abk. CFE-CDC)<sup>613</sup>;
- Die *Confédération française des travailleurs chrétiens* (Abk. CFTC)<sup>614</sup>;

---

<sup>611</sup> R. Barroux, « M. Sarkozy donne trois mois aux partenaires sociaux pour moderniser le marché du travail », Le Monde, 8. September 2007.

<sup>612</sup> *Confédération française démocratique du travail*: Der Französische Demokratische Gewerkschaftsbund wurde im November 1919 ursprünglich unter dem Namen *Confédération française des travailleurs chrétiens* (CFTC; Französischer Bund christlicher Arbeiter) gegründet. Er setzte sich für die Zusammenarbeit von Kapital und Arbeitskraft ein und sollte die christliche Soziallehre der katholischen Kirche in der Arbeitswelt verbreiten und verteidigen. Im Laufe der Zeit änderte sich die Doktrin der CFTC und wurde geprägt von Antikapitalismus und Klassenkampf. Dafür verlor die christliche Soziallehre an Bedeutung. Diese Entwicklung spiegelt sich wieder in der Satzungsänderung von November 1964: Die CFTC wurde in „*Confédération française démocratique du travail*“ umbenannt, was zu einer Abspaltung des Gewerkschaftsbunds führte. Der Teil, der sich von dem CFDT abgespalten hatte, behielt den Namen CFTC (siehe dazu: J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz Droit Privé, 23. Auflage, S. 16 und 21). Mit ca. 860.000 Mitgliedern (Stand: Dezember 2011, eigene Angabe der CFDT), ist die CFDT derzeit die Gewerkschaft mit der größten Mitgliederzahl.

<sup>613</sup> *Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres* (CFE-CDC): Dieser Gewerkschaftsbund wurde ursprünglich unter dem Namen CGC (*Confédération générale des cadres*) im Oktober 1944 gegründet, um die Interessen der leitenden Angestellten (*Cadres*) zu vertreten. Seit dem Jahr 1980 vertritt er auch die Interessen der Angestellten, die zwar keine *Cadres* sind, aber deren Tätigkeiten mit gewisser Verantwortung verbunden ist. Die CFE-CDC zählt nach eigenen Angaben ca. 143.000 Mitglieder (Stand: April 2013, telefonische Anfrage vom 14. Juni 2013).

<sup>614</sup> Cf. Fn. Nr. 613. Der Teil, der sich vom CFDT abgespalten hat, behielt den Namen CFTC und zählt nach eigenen Angaben ca. 140.000 Mitglieder (Stand: Dezember 2011).

- *Force Ouvrière* (Abk. FO)<sup>615</sup>;
- Die *Confédération générale du travail* (Abk. CGT)<sup>616</sup>.

Auf Arbeitgeberseite waren die *Confédération générale des petites et moyennes entreprises* (Abk. CGPME)<sup>617</sup>; der *Mouvement des entreprises de France* (Abk. MEDEF)<sup>618</sup> und die *Union professionnelle artisanale* (Abk. UPA)<sup>619</sup> involviert.

### III. Inhalt des *Accord National Interprofessionnel*

Nach einem Treffen der Interessenvertreter mit Nicolas Sarkozy am 18. Dezember 2007 wurde die Frist für den Abschluss einer Vereinbarung zunächst bis zum 9. Januar 2008 verlängert<sup>620</sup>. Am 9. Januar 2008 wurden die Verhandlungen abgeschlossen und der *Accord national interprofessionnel* wurde von allen beteiligten

---

<sup>615</sup> Cf. Fn. Nr. 617. Der Anzahl der FO-Mitglieder ist unbekannt, wurde jedoch im Jahr 2011 auf 500.000 geschätzt: D. Perrotte, Gespräch mit J.C. Maily, FO-Vorsitzenden, Les Echos, Nr. 20868 vom 11. Februar 2011, S. 5.

<sup>616</sup> *Confédération générale du travail* (CGT): Dieser Gewerkschaftsbund wurde im September 1895 gegründet und setzte sich das Ziel, parteienunabhängig zu sein und gegen die Lohnarbeit zu kämpfen. (siehe dazu: J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz Droit Privé, 23. Auflage, Rz. 13, und 17). Eine erste Spaltung erfolgte nach dem ersten Weltkrieg: Eine Minderheit, bewogen durch kommunistische und anarchistische Ansätze, trennte sich und gründete im Jahr 1922 die *Confédération générale du travail Unitaire* (CGTU). CGT und CGTU verschmolzen wieder im März 1936. Eine zweite Spaltung fand im Jahr 1947 statt. Eine Minderheit, die sich mit den kommunistischen Tendenzen des Gewerkschaftsbundes nicht abfand, verließ die CGT, gründete die CGT-FO (*Force ouvrière*) und erklärte sich für parteienunabhängig.

Die CGT zählt nach eigenen Angaben ca. 680.000 Mitglieder (letzter verfügbaren Stand: 2010).

<sup>617</sup> *Confédération générale des petites et moyennes entreprises* (CGPME): Im Oktober 1944 gegründeter Arbeitgeberverband, der Kleinunternehmen und Unternehmen des Mittelstands verschiedener Branchen (insbesondere Industrie, Handel, Dienstleistung) vertritt.

<sup>618</sup> *Mouvement des entreprises de France* (MEDEF): Arbeitgeberverband, gegründet im Jahr 1998 als Nachfolger des *Conseil national du patronat français*. Der MEDEF ist derzeit der größte Arbeitgeberverband Frankreichs. Der MEDEF ist u.a. ein Dachverband für ca. 70 Berufsbranchen (sog. *Fédérations*), z.B. die Stahlindustrie, Aluminiumindustrie, Ölindustrie, Banken, Aeronautik Baubranche, aber auch die Taxi-Unternehmer, Möbelhersteller, Aufzugshersteller, Kinoindustrie usw.

<sup>619</sup> *Union professionnelle artisanale* (UPA): Arbeitgeberdachverband für das Handwerk und den Einzelhandel (*Commerce de proximité*), gegründet im Jahr 1975.

<sup>620</sup> R. Barroux « *M. Sarkozy convoque les syndicats pour réformer plus vite* », Le Monde, 18. Dezember 2007.

Sozialpartnern -mit Ausnahme der CGT- am 11. Januar 2008 formell unterschrieben.

Die Interessenvertreter hielten sich nicht streng an den Handlungsrahmen der Regierung. Die Idee eines *Contrat de travail unique*, der ein Wahlversprechen von Nicolas Sarkozy war und zu den Verhandlungsleitlinien der Regierung gehörte, wurde z.B. durch die Sozialpartner nicht weiter verfolgt. Stattdessen wurde vereinbart, dass eine Beendigung durch den Arbeitgeber immer begründet werden muss. Der Gesetzgeber wurde damit beauftragt, die notwendigen Reformen in dieser Hinsicht durchzuführen, also mit anderen Worten: die CNE und CPE abzuschaffen<sup>621</sup>.

Hinsichtlich der Förderung und Einführung der *Flexicurity*-Ansätze in das französische Arbeitsrecht einigten sich die Sozialpartner im Rahmen des *Accord national interprofessionnel* -neben der *Rupture conventionnelle*- insbesondere über:

- die Dauer der Probezeit (Art. 4 des *Accord national interprofessionnel*). Es wurde vereinbart, dass die Probezeit je nach Arbeitskategorie, zwischen 2 und 4 Monaten betragen darf<sup>622</sup> und auf 4, 6 oder 8 Monate verlängert werden kann, soweit der Arbeitsvertrag und ein Branchentarifvertrag dies zulässt.
- eine einheitliche Regelabfindung im Falle einer Kündigung (Art. 11 Abs. 11). Die Kündigungsregelabfindung für personen- und verhaltensbedingte Kündigungen wurde von 1/10 auf 1/5 des Bruttomonatsgehalts erhöht, so dass die Regelabfindung für alle Kündigungen (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt) angeglichen wurde. Gleichzeitig wurde die Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit für die Inanspruchnahme der Regelabfindung von 2 Jahren auf ein Jahr reduziert<sup>623</sup>.

---

<sup>621</sup> Art. 11 des *Accord national interprofessionnel*.

<sup>622</sup> Für Arbeiter und Angestellte: 1 bis 2 Monate ; Für Industriemeister (*Agent de maîtrise*) und Techniker (*Technicien*) 2 bis 3 Monate und für leitenden Angestellte: 3 bis 4 Monate.

<sup>623</sup> Erlass Nr. 2008-715 vom 18. Juli 2008 *portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail*, JORF Nr. 167 vom 19. Juli 2008, S. 11589, Nr. 47.

- die Möglichkeit für den Arbeitgeber, weitere, im Kündigungsschreiben nicht erwähnte, Kündigungsgründe vor dem Arbeitsgericht vorzutragen (Art. 11 *in fine*). Damit sollte vermieden werden, dass die Richter die Kündigung automatisch für unwirksam erklären<sup>624</sup>, wenn die im Kündigungsschreiben erwähnte Begründung unzureichend oder nicht präzise genug ist,
- eine Deckelung der Entschädigungshöhe, die durch das Arbeitsgericht bei einer unwirksamen Kündigung zugesprochen werden kann (Art. 11 Abs. 16). Die Höchstgrenze wurde durch die Sozialpartner nicht genannt und sollte in Zusammenarbeit mit dem Gesetzgeber nach Abschluss der *Accord national interprofessionnel* festgelegt werden.
- den sog. *Contrat de projet* („Befristeter Arbeitsvertrag zur Durchführung eines Projektes“, Art. 12, b). Der *Contrat de projet* ist ein befristeter Arbeitsvertrag, dessen Dauer mindestens 18 Monate und höchstens 36 Monate beträgt. Er darf für Arbeitnehmer (Ingenieure und Projektleiter) eingesetzt werden, die an einem Projekt arbeiten, soweit ein Branchentarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung dies zulässt.
- die Möglichkeit des Arbeitnehmers, Weiterbildungsansprüche (sog. *Droit individuel à la formation*) von seinem ehemaligen Arbeitgeber auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen und die Möglichkeit des arbeitslosen Arbeitnehmers, die betriebliche Vorsorge (*Couverture complémentaire santé et prévoyance*) des ehemaligen Arbeitgebers für einen gewissen Zeitraum erhalten zu können (sog. *Portabilité des droits*, Art. 14).

Die *Rupture conventionnelle* gehörte nicht zu den Verhandlungsthemen, die die Regierung den Interessenvertretern als Leitlinie vorgelegt hatte, sondern wurde durch den Arbeitgeberverband MEDEF im Laufe der Verhandlungen eingebracht

---

<sup>624</sup> Cass. soc., 16. November 1995, Nr. 92-43.641, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 16. Januar 2006, Nr. 04-40.740, Bull. civ. V 2006 Nr. 16, S. 16.

und schließlich durchgesetzt<sup>625</sup>. Die *Rupture conventionnelle* ist nach h.M. ein der wichtigste Bestandteil des *Accord national interprofessionnel*<sup>626</sup>.

Mit der *Rupture conventionnelle* verfolgte der MEDEF die gleichen Ziele, die bereits mit den CNE und CPE verfolgt worden waren: nämlich eine rechtssichere Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Die Förderung einer rechtssicheren Trennung beruht im Falle der CNE/CPE und *Rupture conventionnelle* auf unterschiedlichen Ansätzen. Bei der CNE und CPE beruhte die Rechtssicherheit der Beendigung auf einer Stärkung der Befugnisse des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis ohne Begründung zu beenden. Da ein Begründungserfordernis entfiel, entfiel auch ein Teil der (in Verruf geratenen<sup>627</sup>) richterlichen Kontrolle über die Kündigungsgründe. Die Rechtssicherheit der *Rupture conventionnelle* sollte sich daraus ergeben, dass eine einvernehmliche Beendigung weniger konfliktbeladen und damit rechtssicherer sei als eine einseitige Beendigung seitens des Arbeitgebers<sup>628</sup>.

Abschriften der parlamentarischen Debatten zeigen, dass andere Gründe für die Schaffung der *Rupture conventionnelle* eine wichtige Rolle gespielt haben. Häufig wurde vorgetragen, dass die *Rupture conventionnelle* einen Schlusspunkt bei der Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften setzen sollte<sup>629</sup>. Die *Licenciements déguisés* (d.h. abgesprochene Kündigungen mit vorherigem Abschluss eines Ver-

---

<sup>625</sup> F. Favennec-Héry, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail, mesure phare de l'accord* », Dr. soc. Nr. 3, März 2008, S. 311.

<sup>626</sup> F. Favennec-Héry, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail, mesure phare de l'accord* », Dr. soc. Nr. 3, März 2008, S. 311 ff.; P. Lokiec, S. Robin-Olivier, « *La rupture conventionnelle. Rupture et contrôle du consentement du salarié* », RDT 2008, S. 550 ; G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522.

<sup>627</sup> Cf. Supra, S. 62.

<sup>628</sup> N. Berta, C. Signoretto, J. Valentin, « *La rupture conventionnelle: objectifs officiels versus enjeux implicites* », Document de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne, ISSN 1955-611X, S. 8; D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008, S. 29 und 56.

<sup>629</sup> D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008, S. 28; X. Bertrand, parlamentarische Debatte, AN, 3. Sitzung vom 15. April 2008, JORF vom 16. April 2008, S. 1606; J-P. Gille, 2. Sitzung vom 15. April 2008, JOAN 16. April 2008, S. 1583, B. Perrut, 2. Sitzung vom 15. April 2008, JOAN 16. April 2008, S. 1595.

gleiches) seien problematisch, weil Arbeitnehmer unberechtigt Arbeitslosengeld beziehe. Mit der Einführung der *Rupture conventionnelle* sollten nun alle Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Mithin erhöhte sich die Belastung für die Finanzierung der französischen Arbeitslosengeldversicherung. Das Argument, die *Licenciements déguisés* mit der Einführung der *Rupture conventionnelle* bekämpfen zu wollen, überzeugt demnach in finanzieller Hinsicht nicht. Allenfalls könnte man die Ansicht vertreten, dass die *Licenciements déguisés* dazu führen, dass der Arbeitnehmer im Voraus auf Rechte verzichtet, so dass der Arbeitnehmer im Rahmen einer *Rupture conventionnelle* besser geschützt ist.

## **B. Umsetzung des *Accord national interprofessionnel* in der französischen Rechtsordnung**

Der *Accord national interprofessionnel* wurde durch den Erlass vom 23. Juli 2008 für allgemeinverbindlich erklärt<sup>630</sup>, benötigte jedoch teilweise eine gesetzliche Umsetzung<sup>631</sup>. Ein Gesetzentwurf wurde in Zusammenarbeit mit den Interessenvertretern vorbereitet und durch die *Commission Nationale pour la Négociation Collective*<sup>632</sup> („Nationale Kommission für die Tarifverhandlung“) überprüft.

---

<sup>630</sup> Erlass vom 23. Juli 2008 *portant extension de l'Accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail*, NOR: MTST0818144A, JORF Nr. 0172 vom 25. Juli 2008, S. 11996, Nr. 94.

<sup>631</sup> D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008, S. 17-20.

<sup>632</sup> Die *Commission Nationale pour la Négociation Collective* ist insbesondere dafür zuständig, dem Arbeitsminister Vorschläge zu unterbreiten, um die Entwicklung der Tarifverhandlungen zu fördern, Gesetz- und Erlassentwürfe zu prüfen und zu kommentieren, den Arbeitsminister im Vorfeld einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu beraten, Empfehlungen über die Interpretation von problematischen tarifvertraglichen Klauseln auszusprechen und einen jährlichen Bericht über die Tarifverhandlungen aufzusetzen (Art. L. 136-2 *Code du travail* a.F.). Diese Kommission setzt sich aus verschiedenen Ministern, die für die Arbeit, Landwirtschaft und Wirtschaft zuständig sind, zusammen; ebenso aus dem Präsidenten der sozialen Kammer des Bundesverwaltungsgerichts und aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. (Art. L. 136-1 *Code du travail* a.F.)

Der von der Regierung vorbereitete Gesetzentwurf wurde beim Sekretariat der *Assemblée Nationale* („französischen Nationalversammlung“) am 26. März 2008 eingereicht<sup>633</sup>. Gleichzeitig verkündete die Regierung am 26. März 2008, auf das beschleunigte Verfahren des Art. 45 Abs. 2 der Verfassung zurückzugreifen<sup>634</sup>.

Zunächst wurde der Gesetzentwurf von der *Commission des affaires culturelles, familiales et sociales* („Ausschuss für Kultur-, Familien- und Sozialangelegenheiten“) der *Assemblée nationale* geprüft und überarbeitet. Als Berichterstatter wurde der Abgeordnete Dominique Dord<sup>635</sup> bestellt. Der Ausschuss beendete seine Tätigkeit am 8. April 2008 mit der Abgabe des Berichtes Nr. 789<sup>636</sup>.

---

<sup>633</sup> Gesetzentwurf *"portant modernisation du marché du travail"* Nr. 743, abrufbar unter: <http://www.assemblee-nationale.fr/13/projets/pl0743.asp>.

<sup>634</sup> Art. 45 der französischen Verfassung vom 4. Oktober 1958: *"Jeder Gesetzentwurf oder Gesetzesvorschlag wird nacheinander in beiden Kammern des Parlaments mit dem Ziel beraten, zur Annahme einer übereinstimmenden Fassung zu gelangen. Unbeschadet der Anwendung der Artikel 40 und 41 ist jeder Änderungsantrag in erster Lesung zulässig, selbst wenn er nur einen indirekten Bezug zu dem eingebrachten oder übermittelten Text hat.*

*Kann ein Gesetzentwurf oder Gesetzesvorschlag wegen Uneinigkeit zwischen den beiden Kammern nach zwei Lesungen in jeder Kammer nicht angenommen werden oder hat die Regierung nach einer einzigen Lesung in jeder Kammer die Einleitung des beschleunigten Verfahrens beschlossen, ohne dass die Konferenzen der Präsidenten sich dem gemeinsam widersetzt haben, so kann der Premierminister oder können bei einem Gesetzesvorschlag die Präsidenten der beiden Kammern zusammen einen paritätisch besetzten Ausschuss einberufen, der eine Fassung der noch strittigen Bestimmungen vorzuschlagen hat.*

*Die von dem paritätisch besetzten Ausschuss ausgearbeitete Fassung kann den beiden Kammern von der Regierung zur Annahme vorgelegt werden.*

*Änderungsanträge sind nur mit Genehmigung der Regierung zulässig.*

*Gelangt der paritätisch besetzte Ausschuss nicht zur Annahme einer gemeinsamen Fassung oder wird diese Fassung nicht gemäß den im vorangehenden Absatz genannten Bedingungen angenommen, so kann die Regierung nach einer erneuten Lesung in der Nationalversammlung und im Senat die Nationalversammlung um eine endgültige Beschlussfassung ersuchen. In diesem Falle kann die Nationalversammlung entweder die von dem paritätisch besetzten Ausschuss ausgearbeitete Fassung oder die von ihr zuletzt verabschiedete Fassung wieder aufnehmen, welche gegebenenfalls durch einen oder mehrere vom Senat angenommene Änderungsanträge abgeändert ist.“*

<sup>635</sup> Aus dem Département Savoie gewählten Abgeordnete (2007 bis 2012); Mitglieder der UMP-Partei [Union pour un Mouvement Populaire]. Weitere Informationen abrufbar unter: [http://www.assemblee-nationale.fr/13/tribun/fiches\\_id/1152.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/13/tribun/fiches_id/1152.asp).

<sup>636</sup> D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008.

Der überarbeitete Gesetzentwurf und die Änderungsanträge (*Amendements*) wurden zwischen dem 15. und 29. April 2008 in der *Assemblée nationale* diskutiert, verabschiedet<sup>637</sup> und am 29. April 2008 an den Senat weitergeleitet.

Der von der *Assemblée nationale* verabschiedete Gesetzentwurf (sog. *Petite loi*) wurde von der *Commission des affaires sociales* („Ausschuss für soziale Angelegenheiten“) im Sénat aufgenommen. Bestellt als Berichterstatter wurde der *Sénateur* Pierre Bernard-Reymond<sup>638</sup>. Der Ausschuss beendete seine Tätigkeit am gleichen Tag mit der Abgabe des Berichtes Nr. 306<sup>639</sup>.

Der überarbeitete Gesetzentwurf und die Änderungsanträge wurden zwischen dem 6. und 7. Mai 2008 im *Sénat* diskutiert, verabschiedet<sup>640</sup> und am 9. Mai 2008 an die *Commission mixte paritaire* ("Paritätischer Ausschuss“) weitergeleitet.

Der Paritätische Ausschuss setzte sich aus 7 *Députés* und 7 *Sénateurs* zusammen<sup>641</sup> und war dafür zuständig, die endgültige Fassung des Gesetzentwurfs vorzubereiten. Dieser wurde der *Assemblée nationale* am 3. Juni 2008 übermittelt<sup>642</sup>. Er wurde unverändert am 5. Juni vom *Sénat*<sup>643</sup> und am 12. Juni 2008<sup>644</sup> von der *Assemblée nationale* verabschiedet.

---

<sup>637</sup> Sog. *Petite Loi* (durch die *Assemblée nationale* verabschiedeten Gesetzentwurf), Nr. 133 vom 29. April 2008, abrufbar unter: <http://www.assemblee-nationale.fr/13/ta/ta0133.asp>.

<sup>638</sup> Aus dem Wahlkreis Hautes-Alpes gewählter *Sénateur* (seit 2007); Mitglied der UMP-Partei zwischen 2007 und 2011. Weitere Informationen abrufbar unter: [http://www.senat.fr/senateur/bernard\\_reymond\\_pierre07003h.html](http://www.senat.fr/senateur/bernard_reymond_pierre07003h.html).

<sup>639</sup> P. Bernard-Reymond, Bericht Nr. 306 an den *Senat* über den Gesetzentwurf Nr. 133 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 29. April 2008.

<sup>640</sup> Gesetzentwurf Nr. 79 vom 7. Mai 2008, abrufbar unter: <http://www.senat.fr/leg/tas07-078.html>.

<sup>641</sup> Zusammensetzung der *Commission mixte paritaire*: [http://www.assemblee-nationale.fr/qui/xml/organe.asp?id\\_organe=/13/tribun/xml/xml/organes/413346.xml](http://www.assemblee-nationale.fr/qui/xml/organe.asp?id_organe=/13/tribun/xml/xml/organes/413346.xml).

<sup>642</sup> Abrufbar unter: <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rapports/r0920.asp>.

<sup>643</sup> Gesetzentwurf Nr. 105 vom 5. Juni 2008, abrufbar unter: <http://www.senat.fr/leg/tas07-105.html>.

<sup>644</sup> *Petite Loi* Nr. 157 vom 12. Juni 2008: <http://www.assemblee-nationale.fr/13/ta/ta0157.asp>.

Das Gesetz Nr. 2008-596 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes wurde am 25. Juni 2008 unterschrieben, am 26. Juni 2008 veröffentlicht<sup>645</sup> und trat am 27. Juni in Kraft.

Die *Rupture conventionnelle* selbst wurde durch Art. 5 des Gesetzes Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008 - vervollständigt durch Art. 2 des Erlasses vom 18. Juli 2008, Nr. 2008-715<sup>646</sup> - in die französische Rechtsordnung eingeführt. Sie trat in Kraft am 20. Juli 2008, einen Tag nach der Veröffentlichung des *Arrêté ministériel* vom 18. Juli 2008, das die *Rupture conventionnelle*-Formulare bekannt gab<sup>647</sup>.

Der Gesetzgeber war nicht verpflichtet, den Inhalt des *Accord national interprofessionnel* eins zu eins umzusetzen<sup>648</sup>. Trotz des Willens der Beteiligten, mit dem zu verabschiedenden Gesetz dem Inhalt des *Accord national interprofessionnel* so treu wie möglich zu bleiben<sup>649</sup>, weist die *Loi de modernisation du marché du travail* einige Unterschiede mit dem *Accord national interprofessionnel* auf. Hinsichtlich der *Rupture conventionnelle* sind z.B. folgende Unterschiede festzustellen:

- Arbeitnehmer, die Sonderkündigungsschutz genießen, dürfen eine *Rupture conventionnelle* schließen, wenn die *Inspection du Travail* vorher zugestimmt hat. Diese Möglichkeit war durch den Sozialpartner nicht vorgesehen.
- Die Sozialpartner hatten sich im *Accord national interprofessionnel* darauf geeinigt, dass die *Rupture conventionnelle* die betriebsbedingten Kündi-

<sup>645</sup> Gesetz Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008 *portant modernisation du marché du travail*, JORF Nr. 0148 vom 26. Juni 2008, S. 10224, Nr. 2.

<sup>646</sup> Erlass Nr. 2008-715 vom 18. Juli 2008 *portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail*, JORF Nr. 0167 vom 19. Juli 2008, S. 11589, Nr. 47.

<sup>647</sup> Erlass vom 18. Juli 2008 *fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée*, NOR: MTST0816318A, JORF Nr. 0167 vom 19. Juli 2008, S. 11593, Nr. 51.

<sup>648</sup> P-H. Antonmattei, « *Accord national interprofessionnel et loi: un conflit de normes inattendu et inopportun* », Dr. soc. Nr. 5, Mai 2009, S. 528, Rz. 4. A.A. : P. Langlois, « *Une loi négociée* », Dr. soc. Nr. 3, Mars 2008, S. 346, § I.

<sup>649</sup> Meldung « *Le législateur entend rester fidèle aux dispositions de l'Accord national interprofessionnel. À quelques dispositions près...* », act. SSL 2008, 10. März 2008, Nr. 1344.

gungsverfahren unberührt lässt. Die Formulierung, die die Sozialpartner im *Accord national interprofessionnel* verwendeten („*la rupture conventionnelle ne doit pas porter atteinte aux procédures de licenciement collectifs pour cause économique engagés par l'entreprise*“), war insoweit unpräzise. Über den Sinn dieses Satzes wurde in der Literatur viel geschrieben bzw. gerätselt<sup>650</sup>. Der Gesetzgeber hat diese Formulierung nicht übernommen, sondern Abs. 2 des Art. L. 1233-3 geändert. Dieser sieht nun vor, dass die Vorschriften zu betriebsbedingten Kündigungen auf die *Rupture conventionnelle* keine Anwendung finden<sup>651</sup>.

- Vereinbart wurde, dass die Abfindung im Rahmen einer *Rupture conventionnelle* in voller Höhe von der Einkommensteuer und den Sozialabgaben befreit werden sollte. Das Gesetz sah jedoch im Gegensatz dazu vor, dass die im Rahmen einer *Rupture conventionnelle* ausgezahlte Abfindung der Kündigungsregelabfindung gleichgestellt werden soll<sup>652</sup>;
- Arbeitnehmer, die das Eintrittsalter für die gesetzliche Rente erreicht haben, erhalten keine Steuervergünstigung. Damit soll vermieden werden, dass die Regeln beim Renteneintritt umgegangen werden<sup>653</sup>.

### C. Rezensionen zum *Accord national interprofessionnel* und zur *Rupture conventionnelle*

Die Meinungen in der Literatur zum *Accord national interprofessionnel* waren geteilt. Einige Autoren begrüßten die Tatsache, dass die Sozialpartner Kompromisse eingegangen waren und eine Vereinbarung gefunden hatten<sup>654</sup>. Für andere

---

<sup>650</sup> Cf. *Infra*, S. 208 ff.

<sup>651</sup> G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522 ff.

<sup>652</sup> Cf. *Infra*, S. 279.

<sup>653</sup> D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008, S. 60.

<sup>654</sup> F. Gaudu, « *L'accord sur la modernisation du marché du travail: érosion ou refondation ?* » Dr.Soc. Nr. 3, April 2008.

Autoren hingegen war der *Accord national interprofessionnel* „einer der größten Rückschritte im französischen Arbeitsrecht seit 1945“<sup>655</sup>.

Auch zur Einführung der *Rupture conventionnelle* waren die Meinungen geteilt<sup>656</sup>. Einige Autoren gingen davon aus, dass die *Rupture conventionnelle* viel eingesetzt würde<sup>657</sup>, andere vertraten die Auffassung, dass Arbeitgeber nicht sofort auf sie zurückgreifen, sondern die Entwicklung der Rechtsprechung über bestimmte Fragen abwarten würden<sup>658</sup>. Dafür sind drei Erklärungen denkbar. Zunächst wurde die *Rupture conventionnelle* zeitgleich mit der Abschaffung der CNE eingeführt, die ebenfalls eine erhöhte Rechtssicherheit versprach, dies jedoch nicht halten konnte. Ferner wurden die Vorschriften für die *Rupture conventionnelle* als lückenhaft bzw. schlecht formuliert wahrgenommen<sup>659</sup>. Schließlich warnten einige Autoren vor dem Risiko, dass die *Cour de cassation* ihre Rechtsprechung zur *Rupture amiable* fortführen könnte, nach der ein Aufhebungsvertrag unzulässig war, wenn ein Streit vorlag<sup>660</sup>.

Zum Zeitpunkt der Einführung der *Rupture conventionnelle* waren viele Fragen offen. Im Rahmen der parlamentarischen Debatten wurde z.B. häufig erwähnt, dass die *Rupture conventionnelle* zu einer Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften führen können<sup>661</sup>. Einige Abgeordnete und *Sénateurs* gaben zu beden-

<sup>655</sup> E. Dockès, « *Un accord donnant, donnant, donnant, donnant* », Dr. soc. Nr.3, März 2008, S. 280. Siehe auch: J. Péliissier, « *La modernisation de la rupture du contrat de travail* », RJS 2008, Chr. S. 679 ff.

<sup>656</sup> J-F. Cesaro « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640 ff., Rz. 7.

<sup>657</sup> G. Brédon und L. Flament, « *La rupture conventionnelle: une rupture amiable encadrée* », JCP S Nr. 31-35, 29. Juli 2008, S. 21.

<sup>658</sup> G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522 ff.

<sup>659</sup> G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522 ff.

<sup>660</sup> F. Favennec-Héry und A. Mazeaud, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », JCP S Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr. 1314; G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522 ff., II.

<sup>661</sup> R. Muzeau, 2. Sitzung vom 15. April 2008, JOAN 16. April 2008, S. 1578; D. Paul, 1. Sitzung vom 16. April 2008, JOAN 17. April 2008, S. 1660, M. Dolez, 1. Sitzung vom 16. April 2008, JOAN 17. April 2008, S. 1663; A. David, 77. Sitzung, 7. Mai 2008, JORF Sénat Nr. 30 vom 8. Mai 2008, S. 1981.

ken, dass die Arbeitgeber zur Vermeidung einer Kündigung den Arbeitnehmer unter Druck setzen könnten, eine *Rupture conventionnelle* zu vereinbaren. Es wurde teilweise befürchtet, dass der Arbeitnehmer mit Rücksicht auf den sofortigen finanziellen Anreiz nicht um seinen Arbeitsplatz kämpfen bzw. sich nicht auf eine arbeitgeberseitige Kündigung einlassen würde<sup>662</sup>.

Unklar war ferner, inwiefern Arbeitgeber mit Rücksicht auf die Abfindungsverpflichtungen überhaupt bereit sind, auf eine *Rupture conventionnelle* zurückzugreifen. Die *Rupture conventionnelle* sollte insbesondere die Lage der Arbeitnehmer verbessern, die durch den Arbeitgeber unter Druck gesetzt wurden, das Unternehmen zu verlassen. Bis dahin hatten solche Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, selbst zu kündigen, wenn sie den Druck des Arbeitgebers nicht beweisen konnten. Dies hatte den Verlust Arbeitslosengeldansprüchen zur Folge<sup>663</sup>. Bereits im Rahmen der Debatte im Vorfeld der Verabschiedung des Gesetzes wurde bezweifelt, dass ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer aus dem Unternehmen drängen möchte, bereit ist, ihm die Regelabfindung zu zahlen<sup>664</sup>.

Ein Teil der Literatur bemerkte zutreffend, dass die Sozialpartner und der Gesetzgeber die Frage der *Transaction* und der Aufhebungsverträge nicht geregelt hatten. Es wurde teilweise vertreten, dass es wünschenswert gewesen wäre, den Parteien zu ermöglichen, im Rahmen einer einzigen Vereinbarung das Arbeitsverhältnis aufzuheben und einen Streit beizulegen<sup>665</sup>. Ob die *Rupture conventionnelle* unter Umständen wie die *Rupture Amiable* als *Transaction* angesehen werden konnte, wenn ein Streit zwischen den Parteien vorliegt, blieb also zunächst offen<sup>666</sup>.

---

<sup>662</sup> R. Muzeau, 2. Sitzung vom 15. April 2008, JOAN 16. April 2008, S. 1578; M. Dolez, 1. Sitzung vom 16. April 2008, JOAN 17. April 2008, S. 1663; J-L. Mélenchon, 77. Sitzung, 7. Mai 2008, JORF Sénat Nr. 30 vom 8. Mai 2008, S. 1980.

<sup>663</sup> E. Dockès, « *Un accord donnant, donnant, donnant, donnant* », Dr. soc. Nr. 3, März 2008, S. 284.

<sup>664</sup> M. Billard, 1. Sitzung vom 16. April 2008, JOAN 17. April 2008, S. 1664; A. David, 77. Sitzung, 7. Mai 2008, JORF Sénat Nr. 30 vom 8. Mai 2008, S. 1987.

<sup>665</sup> P. Langlois, « *Une loi négociée* », Dr. soc. Nr. 3, Mars 2008, S. 348.

<sup>666</sup> G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522 ff., II.

Auch der Umfang der Kontrolle der Willenserklärung des Arbeitnehmers war unklar. Ein Teil der Literatur vertrat die Auffassung, dass die Kontrolle tiefgehend sein sollte<sup>667</sup>. Andere Autoren vertraten die pragmatische Auffassung, dass die Prüfung der Anträge auf Genehmigung durch die zuständige Behörde zwangsweise oberflächlich bleiben werde, weil der Umfang der Kontrolle nicht festgelegt sei<sup>668</sup>. Auch die Mehrbelastungen, die die *Rupture conventionnelle* für die Aufsichtsbehörde<sup>669</sup> und die Arbeitslosengeldversicherung<sup>670</sup> darstellen würde, blieb eine offene Frage.

---

<sup>667</sup> X. Prétot, « *Quelques réflexions sur l'homologation par l'autorité administrative* », Dr. soc. Nr. 3, März 2008, S. 320-321; G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522 ff., II.

<sup>668</sup> E. Dockès, « *Un accord donnant, donnant, donnant, donnant* », Dr. soc. Nr.3, März 2008, S. 284.

<sup>669</sup> R. Muzeau, 2. Sitzung vom 15. April 2008, JOAN 16. April 2008, S. 1578; F. Vercamer, 2. Sitzung vom 15. April 2008, JOAN 16. April 2008, S. 1589; J. Mallot, 1. Sitzung vom 15. April 2008, JOAN 17. April 2008, S. 1663.

<sup>670</sup> F. Gaudu, « *L'accord sur la modernisation du marché du travail: érosion ou refondation ?* » Dr. soc. Nr. 3, April 2008, S. 270, Rz. 11; D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008, S. 28; P. Méhaignerie, parlamentarische Debatte, AN 2. Sitzung, 15. April 2008, JORF vom 16. April, Nr. 25, S. 1574.

## **KAPITEL 2      *VORSTELLUNG DER RUPTURE CONVENTIONNELLE***

Mit dem Gesetz Nr. 2008-596 zur Modernisierung des Arbeitsmarktes wurde die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses als zulässige Beendigungsmethode in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen. Art. L. 1231-1 Abs. 1 des *Code du travail* sieht nun Folgendes vor:

„*Der unbefristete Arbeitsvertrag kann auf Initiative des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers oder im Einvernehmen (...) beendet werden*“.

Art. L. 1231-1 Abs. 1 umfasst nicht nur die *Rupture conventionnelle*, sondern alle Aufhebungsmöglichkeiten. Für die *Rupture conventionnelle* gelten spezifisch Art. L. 1237-11 ff. des *Code du travail*<sup>671</sup>.

Der Anwendungsbereich der *Rupture conventionnelle* unterscheidet sich vom Anwendungsbereich des herkömmlichen Aufhebungsvertrages (ob *Rupture Amiable* oder *Départ volontaire*) (A). Im Vergleich zu diesem ist die *Rupture conventionnelle* ein Aufhebungsvertrag mit aufschiebender Bedingung. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt erst nach der Erteilung einer amtlichen Genehmigung ein (B). Anders als bei der *Rupture amiable* hat der Arbeitnehmer beim Abschluss einer *Rupture conventionnelle* einen Anspruch auf Bezahlung einer Regelaufkündigung und auf Arbeitslosengeld ohne Sperrzeit (C).

### **A. Anwendungsbereich**

Die Annahme liegt nah, dass Sozialpartner und Gesetzgeber, die zwecks Modernisierung des Arbeitsmarktes nach einer erhöhten Flexibilität und Rechtssicherheit strebten, den Anwendungsbereich der *Rupture conventionnelle* weit gefasst haben. Das ist jedoch nicht der Fall.

---

<sup>671</sup> Art. L. 1237-11 ff. des *Code du travail*: Cf. Anlage I B).

## I. Sachlicher Anwendungsbereich

Die *Rupture conventionnelle* gilt nur für die Aufhebung von privatrechtlichen, unbefristeten Arbeitsverhältnissen (1). Ihre Anwendbarkeit während der Probezeit ist umstritten (2). Sie darf nicht im Rahmen eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* (Sozialplan) oder in Folge einer GPEC-Vereinbarung eingesetzt werden (3).

### 1. Nur für privatrechtliche, unbefristete Arbeitsverhältnisse

Die *Rupture conventionnelle* findet auf öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse keine Anwendung<sup>672</sup>.

Die Vorschriften zur *Rupture conventionnelle* finden sich im Buch II, Titel III des *Code du travail*, das die Beendigung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen regelt. Daraus folgt, dass der Abschluss einer *Rupture conventionnelle* für alle befristeten Arbeitsverhältnisse, darunter auch Ausbildungsverträge, ausgeschlossen ist. Die Aufhebung dieser Verträge ist bereits durch Art. L. 1243-1 und L. 6222-18 des *Code du travail* geregelt. Es kommen die „klassischen“ Aufhebungsformen der *Rupture Amiable* oder *Départs volontaires* zur Anwendung<sup>673</sup>. Dies führt zu einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern mit unbefristeter und befristeter Einstellung. Die einen haben einen Anspruch auf Zahlung einer Regelabfindung und können an der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mitwirken, ohne ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld zu verlieren; die anderen nicht. Gerade in Anbetracht der *Flexicurity*-Ansätze, die dem *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2008 und dem Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes zugrunde liegen, wonach die Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt bekämpft werden muss, ist diese Ungleichbehandlung schwer nachzuvollziehen. Dieser Umstand wurde im Jahre 2011 teilweise beseitigt. In einem Rundschreiben vom 11. Ju-

<sup>672</sup> Frage des Sénateur J.L. Masson Nr. 00261, JO Sénat vom 5. Juli, S. 1477 und Antwort des Ministerium *Réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique*, JO Sénat vom 31. Januar 2013, S. 346.

<sup>673</sup> G. Loiseau, « *Rupture du troisième type: la rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 3, März 2010, S. 299.

li 2011 gab der Dachverband der Arbeitslosenversicherungen UNEDIC die Entscheidung bekannt, Arbeitslosengeld auch im Falle einer Aufhebung eines Ausbildungsvertrags zu gewähren<sup>674</sup>. Auszubildende, die einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, kommen also weiterhin nicht in den Genuss der Regelabfindung, haben aber zumindest einen Anspruch auf Arbeitslosengeld ohne Sperrzeit.

Gemäß dem amtlichen Rundschreiben des Arbeitsministeriums DGT Nr. 2009-04 vom 17. März 2009 darf die *Rupture conventionnelle* in nicht-französischen Unternehmen nur eingesetzt werden, wenn der Arbeitnehmer Franzose ist, in Frankreich beschäftigt ist und sein Arbeitsvertrag dem französischen Arbeitsrecht unterliegt<sup>675</sup>. Diese Stellungnahme ist aus meiner Sicht rechtlich bedenklich. Ein auf der Staatsangehörigkeit basierender Ausschluss der *Rupture conventionnelle* würde gegen mehrere Europäische Regelwerke verstoßen, die Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verbieten. Ein solches Verbot ist z.B. in Art. 18 und 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zu finden<sup>676</sup>. Insbesondere Art. 45 Abs. 2 sieht „die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen“ vor, um innerhalb der Gemeinschaft die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union<sup>677</sup> ferner vor, dass:

*„Ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats ist, darf aufgrund seiner Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, Kündigung und, falls er arbeits-*

---

<sup>674</sup> Rundschreiben UNEDIC Nr. 2011-25 vom 5. Juli 2011, Rz. 5.1.3.

<sup>675</sup> Rundschreiben DGT Nr. 2009-04 vom 17. März 2009, S. 3-4.

<sup>676</sup> Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union; Fassung aufgrund des am 1.12.2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon, Konsolidierte Fassung bekanntgemacht im ABl. EG Nr. C 115 vom 9.5.2008, S. 47.

<sup>677</sup> Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union.

*los geworden ist, im Hinblick auf berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung, nicht anders behandelt werden als die inländischen Arbeitnehmer“.*

Würde ein Arbeitgeber den Abschluss einer *Rupture conventionnelle* mit der Begründung ablehnen, dass der Arbeitnehmer die französische Staatsangehörigkeit nicht besitzt, so würde eine Ungleichbehandlung i.S. des Art. L. 1133-1 des *Code du travail* vorliegen. Für eine solche Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers sind m.E. keine sachlichen Gründe ersichtlich.

## **2. *Rupture conventionnelle* während der Probezeit**

Der Arbeitgeber ist während der Probezeit grundsätzlich frei, das Arbeitsverhältnis einseitig und ohne Kündigungsgrund zu beenden. Art. L. 1231-1 Abs. 2 des *Code du travail* sieht vor, dass die Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Titels III, Buch II, Teil 1 des *Code du travail* in der Probezeit keine Anwendung finden. Dort heißt es:

*„Der unbefristete Arbeitsvertrag kann auf Initiative des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers oder im Einvernehmen unter Berücksichtigung der Vorschriften dieses Titels beendet werden.*

*Diese Vorschriften finden während der Probezeit keine Anwendung“.*

Die Vorschriften zur *Rupture conventionnelle* befinden sich ebenfalls im Titel III, Buch II, Teil 1 (Kapitel VII). Daraus wird teilweise gefolgert, dass der Abschluss einer *Rupture conventionnelle* während der Probezeit nicht zulässig ist<sup>678</sup>. Andere Autoren halten den Abschluss einer *Rupture conventionnelle* während der Probezeit für unbedenklich<sup>679</sup>. Diese Streitfrage dürfte eher akademischer Natur sein, da eine *Rupture conventionnelle* mit Rücksicht auf die Dauer des Abschluss- und Genehmigungsverfahrens im Vergleich zur gesetzlichen Kündigungsfrist des

<sup>678</sup> Documentation sociale pratique Francis Lefebvre, NA- *Rupture du contrat de travail* Rz. 27750; *Conditions et effets d'une rupture conventionnelle*, Fiche 116, Les Cahiers Lamy du CE, 2012.

<sup>679</sup> M.C. Diriart, « *Pratique de la rupture conventionnelle* », Les Cahiers du DRH Nr. 154, Mai 2009, S. 3 ff.

Art. L. 1221-25 des *Code du travail* im Regelfall gegenüber einer Probezeitkündigung wenig Vorteile bringen dürfte. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat beträgt die gesetzliche Mindestkündigungsfrist 48 Stunden. Bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu drei Monaten beträgt die gesetzliche Mindestkündigungsfrist 15 Tage, danach 1 Monat. Im Vergleich dazu liegen zwischen Abschluss der *Rupture conventionnelle* und Beendigung des Arbeitsverhältnisses ca. 30 bis 35 Tage.

Meines Erachtens ist eine *Rupture conventionnelle* während der Probezeit zulässig ist. Art. L. 1231-1 Abs. 2 des *Code du travail* schließt zwar vom Wortlaut her die Anwendung der Vorschriften zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Titels III, Buch II, Teil 1 des *Code du travail* aus. Sinn und Zweck der Nichtanwendungsregelung ist jedoch die Vereinfachung der Beendigungsmöglichkeit während der Probezeit zugunsten des Arbeitgebers. Diese Vorschrift ist damit im Ergebnis eine Schutzvorschrift für den Arbeitgeber. Dieser ist folglich frei, auf diese Schutzvorschrift zu verzichten. Nachteile für den Arbeitnehmer sind nicht ersichtlich, da die freiwillige Anwendung der Vorschriften der *Rupture conventionnelle* für ihn zusätzliche Rechte und Garantien z.B. gegenüber einer Probezeitkündigung zur Folge hat.

### **3. *Rupture conventionnelle* wegen betriebsbedingten Stellenabbaus**

Der Arbeitgeber darf grundsätzlich auch auf die *Rupture conventionnelle* zurückgreifen, um Stellen abzubauen. Dabei muss er jedoch bestimmte Kündigungsschutzvorschriften beachten (a). Gemäß Art. L. 1237-16 des *Code du travail* kann die *Rupture conventionnelle* jedoch weder im Rahmen einer nach Art. L. 2242-15 des *Code du travail* geschlossenen GPEC-Vereinbarung noch im Rahmen eines Sozialplanes eingesetzt werden (b).

**a. Rupture conventionnelle aus betriebsbedingten Gründen**

**aa. Berücksichtigung der Ruptures conventionnelles im Rahmen eines *Projet global de réduction des effectifs* („Globaler Plan zum Stellenabbau“)**

Aufgrund widersprüchlicher Formulierungen im *Accord national interprofessionnel* und im Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes bestanden Zweifel, ob *Ruptures conventionnelles* aus betriebsbedingten Gründen zulässig sind und wie sie ggf. eingesetzt werden können<sup>680</sup>. So hatten die Sozialpartner im Rahmen des *Accord national interprofessionnel* vereinbart, dass die *Rupture conventionnelle* betriebsbedingte Kündigungsverfahren „unberührt lassen sollte“:

*„La rupture conventionnelle ne doit pas porter atteinte aux procédures de licenciement collectifs pour cause économique engagés par l’entreprise“*<sup>681</sup>.

Eindeutig ist diese Formulierung nicht. Der Gesetzgeber hat diesen Teil des *Accord national interprofessionnel* so umgesetzt, dass die *Rupture conventionnelle* im Rahmen eines *Plan de sauvegarde de l’emploi* oder GPEC ausgeschlossen und Art. L. 1233-3 Abs. 2 des *Code du travail* novelliert wurde. Art. L. 1233-3 Abs. 2 des *Code du travail* sieht nun vor, dass:

*„Die Bestimmungen dieses Kapitels [Kollektive Vorschriften für betriebsbedingte Kündigungen] sind auf jeden Beendigungstatbestand eines Arbeitsverhältnisses anzuwenden, der auf einer der im vorstehenden Absatz*

---

<sup>680</sup> J-M. Béraud, « *Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique: un rapport à décrypter* », RDT 2010, 227 ff; A. Fabre, « *Rupture conventionnelle et champ d’application du licenciement pour motif économique: une exclusion troublante* », RDT 2008, S. 653; H. Guyader, « *Rupture conventionnelle et licenciement pour motif économique* », JSL 2013, Nr. 318, S. 12; F. Géa, « *Rupture conventionnelle et droit du licenciement économique* », RDT 2011, S. 244.

<sup>681</sup> Art. 12 des *Accord national interprofessionnel*.

*genannten Ursachen beruht; Ausgenommen davon ist die in Art. L. 1237-11 ff. vorgesehene rupture conventionnelle.“*

Auch zur Bedeutung des Art. L. 1233-3 Abs. 2 wurden verschiedene Meinungen vertreten. So wurde Art. L. 1233-3 Abs. 2 durch das Arbeitsgericht Toulouse so ausgelegt, dass die *Rupture conventionnelle* aus betriebsbedingten Gründen grundsätzlich ausgeschlossen ist<sup>682</sup>. Eine andere Auslegung geht dahin, dass die Kündigungsschutzvorschriften für betriebsbedingte Kündigungen keine Anwendung bei einer *Rupture conventionnelle* finden<sup>683</sup>. Mithin sollten die kollektiven Kündigungsvorschriften (Anhörung der Arbeitnehmervertretung, Sozialauswahl, Erstellung eines *Plan de sauvegarde de l'emploi*, Benachrichtigung der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde usw.) keine Anwendung bei der *Rupture conventionnelle* finden, auch wenn diese aus betriebsbedingten Gründen geschlossen wurde. Im Vergleich zu den *Départs volontaires*, bei denen die Kündigungsschutzvorschriften zum großen Teil Anwendung finden, würde Art. L. 1233-3 Abs. 2 zu einer Stärkung der Autonomie der betriebsbedingten Aufhebungen führen, wenn diese in Form einer *Rupture conventionnelle* durchgeführt werden<sup>684</sup>. Gleichwohl aber ermöglicht eine solche Auslegung die Umgehung der betriebsbedingten Kündigungsschutzvorschriften durch die Vereinbarung von *Ruptures conventionnelles*<sup>685</sup>.

Der DIRECCTE wurde in den Jahren 2009 und 2011 durch zwei amtliche Rundschreiben<sup>686</sup> angewiesen, bei der Antragsbearbeitung zu prüfen, ob der Abschluss der *Rupture conventionnelle* die Umgehung der betriebsbedingten Kündigungs-

---

<sup>682</sup> CPH Toulouse, 22. Januar 2010, RJS 05/10 Nr. 426.

<sup>683</sup> F. Favennec-Héry, « *Rupture conventionnelle du contratde travail: quel domaine ?* », SSL 30. Juni 2008, Nr. 1360, S. 12-13, Nr. 1.

<sup>684</sup> A. Fabre, « *Ruptures conventionnelles et suppressions d'emplois pour motif économique: possibilité offerte par la loi ou fraude à la loi ?* », RDT 2010, S. 369, F. Favennec-Héry, « *Rupture conventionnelle du contratde travail: quel domaine ?* », SSL 30. Juni 2008, Nr. 1360, S. 12-13, Nr. 1.

<sup>685</sup> A. Fabre, « *Ruptures conventionnelles et suppressions d'emplois pour motif économique: possibilité offerte par la loi ou fraude à la loi ?* », RDT 2010, S. 369, III.

<sup>686</sup> Art. 1.4 Circ. DGT Nr. 2009-4 vom 17. März 2009 NOR MTST0980929C, in JORF nicht veröffentlicht und Art. 1 und 2 Instr. DGT Nr. 2010- 2 vom 23. März 2010, NOR MTST1081079J, in JORF nicht veröffentlicht.

schutzvorschriften bezweckt. Bejahendenfalls dürfe die Genehmigung nicht erteilt werden. In den vorgenannten Rundschreiben werden beispielhaft Konstellationen aufgeführt, die auf eine Absicht des Arbeitgebers hindeuten, mit der *Rupture conventionnelle* obligatorische Kündigungsschutzvorschriften zu umgehen<sup>687</sup>:

- Der Abschluss einer Vielzahl von *Ruptures conventionnelles* innerhalb eines kurzen Zeitraumes (z.B. 10 oder mehr Anträge innerhalb von 30 Tagen);
- Die Tatsache, dass der Arbeitgeber gleichzeitig betriebsbedingte Kündigungen ausspricht, mit denen gemeinsam eine Schwelle erreicht würde, die eine Pflicht zu Erstellung eines Sozialplanes (*Plan de sauvegarde de l'emploi*) auslöst<sup>688</sup>;
- Die finanzielle Lage des Unternehmens. Diese kann, so das amtliche Rundschreiben, anhand der durch das Unternehmen veröffentlichten Unterlagen, wie z.B. die Bilanz, festgestellt werden, aber auch anhand von Informationen, die dem DIRECCTE vorliegen oder zugänglich sind, etwa Sitzungsprotokolle des Betriebsrates oder Auszüge aus dem *Registre des délégués du personnel* (Register, in dem die Fragen der *Délégués du personnel* und Antworten des Arbeitgebers festgehalten werden), Meldungen bzgl. des Einsatzes von Kurzarbeit und Anträge auf Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung von geschützten Arbeitnehmern.

Die *Cour de cassation* hat eine eigene Interpretation entwickelt, welche die Zielsetzung des Art. 12 des *Accord national interprofessionnel* mit Art. L. 1233-3 Abs. 2 des *Code du travail* und Art. 1 *in fine* der Richtlinie EG Nr. 98/59 vom 20. Juli 1998<sup>689</sup> vereinbaren soll<sup>690</sup>. Sie hat am 9. März 2011 entschieden, dass

<sup>687</sup> Art. 2 Instr. DGT Nr. 2010- 2 vom 23. März 2010, NOR MTST1081079J, in JORF nicht veröffentlicht.

<sup>688</sup> Art. L. 1233-61 des *Code du travail*.

<sup>689</sup> „Für die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß Absatz 1 Buchstabe a) werden diesen Entlassungen Beendigungen des Arbeitsvertrags gleichgestellt, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt.“

<sup>690</sup> Cass. soc. 9. März 2011, Nr. 10-11.581 Bull. civ. V 2011 Nr. 70; CA Lyon, 2. Dezember 2011 Nr. 11/02709 und 11. Januar 2012 Nr. 10/08641. Siehe dazu: R. Dalmasso, « *L'incidence de*

*Ruptures conventionnelles*, die im Rahmen eines *Projet global de réduction des effectifs* („Globaler Plan zum Stellenabbau“) geschlossen werden, bei der Festlegung des zahlenmäßigen Umfangs der Maßnahme mitgezählt werden müssen. Gleichwohl betonte die *Cour de cassation* in einer Pressemitteilung, dass für diese *Ruptures conventionnelles* weiterhin der Grundsatz der Autonomie gilt<sup>691</sup>:

„Die Einbeziehung der *Ruptures conventionnelles* in das betriebsbedingte Kündigungsverfahren hat jedoch weder Einfluss auf deren Qualifikation noch auf die für sie geltenden spezifischen Vorschriften noch auf ihre Wirksamkeit“.

Aus dieser Entscheidung der *Cour de cassation* folgt, dass *Ruptures conventionnelles*, die zeitnah zu einem betriebsbedingten Kündigungsverfahren bzw. zwecks Stellenabbau geschlossen werden, zur Anzahl der geplanten betriebsbedingten Kündigungen addiert werden müssen, um festlegen zu können, welche Anhörungsvorschriften Anwendung finden oder ob ggf. der Arbeitgeber zur Erstellung eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* verpflichtet ist<sup>692</sup>. Dieser Grundsatz galt bereits für die *Départs volontaires*<sup>693</sup>.

Unklar bleibt, ob die Vorschriften zu betriebsbedingten Kündigungen auch für *Ruptures conventionnelles* im Rahmen eines „*Projet global de réduction des effectifs*“ Anwendung finden<sup>694</sup>. Diese Frage stellt sich insbesondere dann, wenn der Stellenabbau ausschließlich mit dem Abschluss von *Ruptures conventionnelles*

---

*l'intégration des ruptures conventionnelles au plan de sauvegarde de l'emploi: une nouvelle voie d'action pour annuler un licenciement économique* », RDT 2012, S. 379 ff; J-F. Cesaro « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640 ff., Rz. 38; L. Perrin, « *Licenciement économique: comptabilisation des ruptures conventionnelles* », Dz act. 15. März 2011.

<sup>691</sup> Mitteilung der *Cour de cassation* zu der Entscheidung Nr. 10-11.581 vom 9. März 2011 in « *La rupture conventionnelle dans le processus économique* », SSL 14. März 2011, Nr. 1483, S. 13.

<sup>692</sup> F. Géa, « *Rupture conventionnelle et droit du licenciement économique* », RDT 2011, S. 244, C. Willmann, « *La Cour de cassation assimile les ruptures conventionnelles à des licenciements pour motif économique* », Lexbase hebdo édition sociale Nr. 433, 24. März 2011, Anm. zu Cass. soc., 9. März 2011, Nr. 10-11.581; J. Péliissier, « *Ruptures conventionnelles assujetties au droit du licenciement économique* », SSL, 21. März 2011, Nr. 1484, S. 10.

<sup>693</sup> Cf. Supra, S. 125 ff; Art. L.321-1 des *Code du travail* a.F.

<sup>694</sup> F. Favennec- Héry, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail à l'ombre du droit du licenciement collectif* », JCP S Nr. 16-17, 19. April 2011, S. 36.

les erfolgen soll<sup>695</sup>. Praxisrelevant wird diese Frage vor allem bei der Beurteilung, ob eine Sozialauswahl vorzunehmen ist oder die Maßnahme sozialplanpflichtig ist. Die *Cour de cassation* hat in ihrer Entscheidung vom 29. März 2011 keine Definition des neuen Rechtsbegriffes „*Projet global de réduction des effectifs*“ gegeben. Da nach dieser Entscheidung bei der zahlenmäßigen Feststellung des Umfangs einer Maßnahme im Ergebnis nicht nach der Beendigungsvariante zu unterscheiden ist, dürfte ein *Projet global de réduction des effectifs* sowohl durch ein mit betriebsbedingten Kündigungen und *Ruptures conventionnelles* als auch durch ein ausschließlich mit *Ruptures conventionnelles* durchgeführten Stellenabbau vorliegen.

Die Regelungen zur Sozialauswahl wurden 1999 für die *Départs volontaires* durch die *Cour de cassation* nur dann für anwendbar erklärt, wenn der Arbeitgeber vorhat, zusätzlich zu den *Départs volontaires* weiteren Arbeitnehmern zu kündigen<sup>696</sup>. Diese Rechtsauffassung dürfte m.E. ohne weiteres auch auf die *Rupture conventionnelle* zu übertragen sein.

Hinsichtlich der Beurteilung einer Sozialplanpflicht kann die Entscheidung der *Cour de cassation* vom 9. März 2011 und die dazu veröffentlichte Pressemitteilung herangezogen werden, mit der u.a. auf die Autonomie der *Rupture conventionnelle* von den betriebsbedingten Kündigungsschutzvorschriften hingewiesen wurde. Aus dem Grundsatz der Autonomie ergibt sich, dass die Nichtbeachtung der *Plan de sauvegarde de l'emploi*-Vorschriften zur Nichtigkeit der Kündigungen, nicht aber zu der Nichtigkeit der *Ruptures conventionnelles* führe. Daraus ist zu folgern, dass diese Vorschriften also nicht - zumindest nach dem aktuellen Stand der Rechtsprechung - anzuwenden sind, wenn der Stellenabbau mit *Ruptures conventionnelles* erfolgen soll.

In der Praxis dürfte ein umfangreicher Stellenabbau allein mit dem Abschluss von *Ruptures conventionnelles* derzeit allerdings kaum gelingen. Für den DIRECCTE deutet eine Vielzahl von *Ruptures conventionnelles* auf eine Umgehung der be-

---

<sup>695</sup> F. Favennec- Héry, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail à l'ombre du droit du licenciement collectif* », JCP S Nr. 16-17, 19. April 2011, S. 36.

<sup>696</sup> Cass. soc., 10. Mai 1999, Nr. 96-19.828, Bull. civ. V 1999 Nr. 202, S. 147; Cass. soc., 12. Juli 2004, Nr. 02-19.175, nicht veröffentlicht.

etriebsbedingten Kündigungsschutzvorschriften hin<sup>697</sup>. In einem solchem Fall soll die Genehmigung verwehrt bleiben. Die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers - aber auch des Arbeitnehmers- in Sache Stellenabbau ist also stark eingeschränkt. Die amtliche Arbeitsanweisung der DIRECCTE führt dazu, dass Stellen primär im Weg von betriebsbedingten Kündigungen abzubauen sind. Dies ist in mehrerer Hinsicht nicht zufriedenstellend. Zunächst können die betroffenen Arbeitnehmer Interesse an einer *Rupture conventionnelle* haben, weil die verhandelte Abfindung höher als die Kündigungsregelabfindung ist, oder sie bereits eine neue Stelle gefunden haben. Dies wird bei der Entscheidung der DIRECCTE nicht berücksichtigt. Sollte die *Cour de cassation* außerdem<sup>698</sup> - bestätigen, dass die Nichtbeachtung der Vorschriften für die betriebsbedingte Kündigung nicht zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* führt, wäre es m.E. widersprüchlich, die amtliche Genehmigung zu verwehren, mit der Begründung, dass jene Kündigungsschutzvorschriften nicht eingehalten worden sind. Dies führte am Beispiel des Sozialplanes zu dem absurden Ergebnis, dass der DIRECCTE einer Vielzahl von *Ruptures conventionnelles* bzw. einem ausschließlich mit *Ruptures conventionnelles* durchgeführten Stellenabbau zustimmen würde, sofern ein Sozialplan existiert, dieser jedoch für die Arbeitnehmer, die eine *Rupture conventionnelle* geschlossen haben, keine Anwendung findet.

An dieser Entscheidung wurde - aus meiner Sicht zurecht- beanstandet, dass die Zuordnung der *Ruptures conventionnelles* als Bestandteil des *Projet global de réduction des effectifs* Schwierigkeiten bereiten könnte<sup>699</sup>. Grund dafür sei, dass beim Abschluss einer *Rupture conventionnelle* keine Begründung angegeben wer-

---

<sup>697</sup> Art. 1.4 Circ. DGT Nr. 2009-4 vom 17. März 2009 NOR MTST0980929C, in JORF nicht veröffentlicht und Art. 2 Instr. DGT Nr. 2010- 2 vom 23. März 2010, NOR MTST1081079J, in JORF nicht veröffentlicht.

<sup>698</sup> C. Willmann, « *La Cour de cassation assimile les ruptures conventionnelles à des licenciements pour motif économique* », Lexbase hebdo édition sociale Nr. 433, 24. März 2011, Anm. zu Cass. soc., 9. März 2011, Nr. 10-11.581, S. 4.

<sup>699</sup> B. Mounier-Bertail, « *Rupture conventionnelle: quel bilan ?* », RDT 2012, S. 333; C. Willmann, « *La Cour de cassation assimile les ruptures conventionnelles à des licenciements pour motif économique* », Lexbase hebdo édition sociale Nr. 433, 24. März 2011, Anm. zu Cass. soc., 9. März 2011, Nr. 10-11.581; F. Favennec-Héry, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail à l'ombre du droit du licenciement économique* », JCP S Nr. 16-17, 19. April 2011, Nr. 1200, S. 36.

den muss. Mithin würde der Arbeitgeber Gefahr laufen, dass zwischen aus betriebsbedingten Gründen und aus anderen Gründen geschlossenen *Ruptures conventionnelles* nicht unterschieden werden könne. Dies könnte z.B. dazu führen, dass der DIRECCTE die Erteilung der Genehmigung verweigert, wenn der Arbeitgeber mehrere *Rupture conventionnelle* innerhalb eines kurzen Zeitraums schließt. Ebenfalls problematisch für den Arbeitgeber könnte z.B. die Konstellation sein, in der ein betriebsbedingt gekündigter Arbeitnehmer die Wirksamkeit der Kündigung rügt, indem er geltend macht, dass der Arbeitgeber neben seiner Kündigung eine Vielzahl von *Ruptures conventionnelles* geschlossen hat und damit zur Erstellung eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* verpflichtet gewesen wäre<sup>700</sup>. Das Berufungsgericht Lyon hat sich mit der Frage befasst, wie betriebsbedingte *Ruptures conventionnelles* von nicht-betriebsbedingten *Ruptures conventionnelles* unterschieden werden können<sup>701</sup>. Da die Parteien für den Abschluss einer *Rupture conventionnelle* keinen Grund angeben müssen, verwendete das Berufungsgericht eine andere Methode: Wenn die Stelle nach dem Abschluss der *Rupture conventionnelle* nicht neu besetzt wurde, könne davon ausgegangen werden, dass die *Rupture conventionnelle* aus betriebsbedingten Gründen geschlossen wurde und damit bei der Berechnung der Beendigungstatbestände berücksichtigt werden müsse.

Hat der Arbeitgeber die betriebsbedingten *Ruptures conventionnelles* nicht mitberechnet mit der Folge, dass er Arbeitnehmern betriebsbedingt gekündigt hat, ohne bestimmte Anhörungsvorschriften zu beachten, macht er sich - zumindest gegenüber den gekündigten Arbeitnehmern - schadensersatzpflichtig<sup>702</sup>. Wäre er aufgrund der Anzahl der geschlossenen *Ruptures conventionnelles* zur Erstellung eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* verpflichtet gewesen, sind die Kündigungen nichtig<sup>703</sup>. Fraglich ist aber, welche Folgen für den Arbeitnehmer als Partei einer

---

<sup>700</sup> R. Dalmaso, « *L'incidence de l'intégration des ruptures conventionnelles au plan de sauvegarde de l'emploi: une nouvelle voie d'action pour annuler un licenciement économique* », RDT 2012, S. 379.

<sup>701</sup> CA Lyon, 11. Januar 2012, Nr. 10/08641.

<sup>702</sup> Art. L. 1235-2 und L. 1235-5 des *Code du travail* n.F.

<sup>703</sup> Cass. soc., 13. Februar 1997, Nr. 96-41.874 und 96-41.875, Bull. civ. V 1997 Nr. 64, S. 45; Cass. soc., 14. Januar 2003, Nr. 01-10.239, Bull. civ. V 2003 Nr. 5, S. 5.

*Rupture conventionnelle* die Nichtbeachtung der betriebsbedingten Kündigungsschutzvorschriften hat<sup>704</sup>. Die Meinungen zu dieser Frage sind geteilt. In einem vor der Entscheidung der *Cour de cassation* veröffentlichten Aufsatz vertrat z.B. Prof. Loiseau, die Auffassung, dass eine solche *Rupture conventionnelle* als *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* zu behandeln wäre<sup>705</sup>. Unter Bezugnahme auf die Pressemitteilung der *Cour de cassation*<sup>706</sup> war Prof. Taquet der Ansicht, die bloße Verletzung der betriebsbedingten Kündigungsschutzvorschriften dürfe nicht zur Unwirksamkeit der *Ruptures conventionnelles* führen<sup>707</sup>. Vielmehr sei für eine Unwirksamkeit der Kündigung erforderlich, dass die Willenserklärung des Arbeitnehmers infolge der Nichtbeachtung der vorgenannten Vorschriften nicht wirksam abgegeben worden sei. Dies sei zum Beispiel der Fall, wenn der Arbeitnehmer darlegen könnte, er hätte der *Rupture conventionnelle* nicht zugestimmt, wenn er Kenntnis von den Vergünstigungen des Sozialplanes gehabt hätte.

Es wird in der Praxis erwartet, dass die *Cour de cassation* ihre Rechtsprechung möglicherweise noch einmal präzisiert<sup>708</sup>. M.E. hat die *Cour de cassation* sich zwar bereits klar im Sinne der Autonomie der *Rupture conventionnelle* gegenüber der Kündigungsvorschriften geäußert, aber das Umgehungsverbot ist ein übergeordneter Grundsatz. Es ist daher nicht auszuschließen, dass Arbeitsgerichte künftig auf dieser Basis die Anfechtung solcher *Ruptures conventionnelles* entscheiden werden.

Im Februar 2015 kündigten die Sozialpartner an, die *Rupture conventionnelle* als Rechtsinstitut einer Überprüfung zu unterziehen. Problematisch sei nach Ansicht

---

<sup>704</sup> J-M. Béraud, « *Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique: un rapport à décrypter* », RDT April 2011, S. 230.

<sup>705</sup> G. Loiseau, « *Rupture du troisième type: la rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 3, März 2010, S. 305.

<sup>706</sup> Mitteilung der *Cour de cassation* zu der Entscheidung Nr. 10-11.581 vom 9. März 2011 in « *La rupture conventionnelle dans le processus économique* », SSL 14. März 2011, Nr. 1483, S. 13.

<sup>707</sup> F. Taquet, « *Prise en compte de ruptures conventionnelles pour déterminer la procédure d'information / consultation lors d'un licenciement économique collectif* », Anm. zu Cass. soc. 9. März 2011, Nr. 10-11.581 Bull. civ. V 2011 Nr. 70, JCP E Nr. 16, 21. April 2011, 1337.

<sup>708</sup> J. Péliissier, « *Ruptures conventionnelles assujetties au droit du licenciement économique* », SSL, 21. März 2011, Nr. 1484, S. 11.

eines Vertreters der Gewerkschaft CGT, dass die Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung mithilfe von *Ruptures conventionnelles* umgegangen werden können<sup>709</sup>. Es darf daher erwartet werden, dass die gesetzlichen Grundlagen in den kommenden Jahren eine Novellierung erfahren. Es ist nicht auszuschließen, dass die gesetzlichen Regelungen zur betriebsbedingten Kündigung auf die *Rupture conventionnelle* erweitert werden. Dabei würde sie einen wesentlichen Teil ihrer Autonomie verlieren.

**bb. Ausnahme: Keine Berücksichtigung der *Ruptures conventionnelles*, die nicht genehmigt worden sind.**

Zu ihrer Entscheidung, dass *Ruptures conventionnelles*, die im Rahmen eines *Projet global de réduction des effectifs* geschlossen werden, bei der Festlegung des zahlenmäßigen Umfangs der Maßnahme mitgezählt werden müssen, hat die *Cour de cassation* in einer Entscheidung vom 29. Oktober 2013 eine Ausnahme eingeführt<sup>710</sup>.

Für die Festlegung der abgebauten Stellen seien lediglich die *Ruptures conventionnelles* zu berücksichtigen, die durch den DIRECCTE genehmigt worden sind. In dem vorliegenden Fall rügte ein betriebsbedingt gekündigter Arbeitnehmer die Wirksamkeit seiner Kündigung. Der Arbeitgeber hätte 7 Arbeitnehmer gekündigt und 8 *Ruptures conventionnelles* geschlossen. Er sei seiner Verpflichtung, einen Sozialplan zu erstellen, nicht nachgekommen. Mithin sei die Kündigung nichtig<sup>711</sup>. Nach der Entscheidung der *Cour de cassation* war der Arbeitgeber nicht sozialplanpflichtig, weil nur 2 von den 8 *Ruptures conventionnelles* letztlich von

---

<sup>709</sup> Meldung « *Patronat et syndicats en service minimum sur l'agenda social 2015* », Liaisons sociales 2015.

<sup>710</sup> Cass. soc., 29. Oktober 2013, Nr. 12-15.382, Bull. civ. V Nr. 253. Siehe dazu: E. Chuilon, « *Impact des ruptures conventionnelles sur la procédure de licenciement économique* », JSL Nr. 357, 7. Januar 2014, S. 12; W. Fraisse, « *Rupture conventionnelle du contrat de travail et plan de sauvegarde de l'emploi* », Dz 28. November 2013. Act.

<sup>711</sup> Cf. Supra, S. 48.

den DIRECCTE genehmigt worden sind. Damit seien nur 9 Stellen abgebaut worden und die Schwelle zur Erstellung eines Sozialplanes nicht erreicht worden.

An dieser Entscheidung ist zu beanstanden, dass sie eine zeitliche Differenzierung zwischen betriebsbedingten Kündigungen und *Ruptures conventionnelles* einführt, die für den Arbeitgeber faktisch nicht zu schaffen ist, wenn beide gleichzeitig durchgeführt werden sollen. Auf einer Seite müssen, nach wie vor, die durch den Arbeitnehmer geplanten Kündigungen berücksichtigt werden. Auf der anderen Seite sind nicht die geplanten, sondern nur die genehmigten *Ruptures conventionnelles* zu berücksichtigen. Inwieweit die geschlossenen *Ruptures conventionnelles* genehmigt werden, ist für den Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Entschlusses zum Stellenabbau jedoch nicht absehbar. Beabsichtigt der Arbeitgeber die Kündigungen und *Ruptures conventionnelles* zeitgleich vorzunehmen, empfiehlt es sich also die Anzahl der geplanten Kündigungen und *Ruptures conventionnelles* bei der Prüfung des die Sozialplanpflicht auslösenden Schwellenwertes mitzubersichtigen.

Im Ergebnis dürfte diese Entscheidung kaum Auswirkungen auf die Planungen eines Arbeitgebers beim Stellenabbau haben. Der verständige Arbeitgeber ist weiterhin gut beraten, geplante Kündigungen und *Ruptures conventionnelles* bei der Prüfung des Schwellenwertes gem. Art. L. 1233-61 des *Code du travail* gleichermaßen zu berücksichtigen. Diese Entscheidung könnte allenfalls als „Rettungsring“ dienen, sofern *Ruptures conventionnelles* bei der Bewertung einer Sozialplanpflicht der Maßnahmen unberücksichtigt blieben.

Jedoch wirft die Entscheidung weitere, neue Fragen auf:

Könnte der Arbeitgeber im Laufe des Kündigungsverfahrens auf einen bereits erstellten Sozialplan verzichten, wenn er aufgrund einer Nichtgenehmigung plötzlich unter den Schwellenwert des Art. L. 1233-10 fällt? Kann die Sozialplanpflicht wieder entstehen, wenn die Versagung einer Genehmigung durch den DIRECCTE infolge eines Klageverfahrens nachträglich aufgehoben und dadurch der Schwellenwert erreicht wird? Zu diesen Fragen liegt derzeit noch keine Rechtsprechung vor.

### **b. Abschlussverbot im Rahmen eines PSE oder einer GPEC-Vereinbarung**

Gemäß Art. L. 1237-16 des *Code du travail* kann die *Rupture conventionnelle* weder im Rahmen einer nach Art. L. 2242-15 des *Code du travail* geschlossenen GPEC-Vereinbarung noch im Rahmen eines Sozialplanes eingesetzt werden.

Diese Einschränkung des Anwendungsbereichs wurde seinerzeit damit begründet, dass die finanziellen und materiellen Bedingungen solcher *Départs volontaires* verhandelt und im Rahmen einer Betriebsvereinbarung (bzw. einer Gesamtzusage, was den PSE betrifft) festgehalten seien. Damit sei in solchen Fällen nach Auffassung der für die Vorbereitung des Gesetzentwurfes zuständigen Kommission die Anwendung der neuen *Rupture conventionnelle*-Vorschriften nicht notwendig<sup>712</sup>. In diesen beiden Fällen wird also weiterhin auf die klassischen Aufhebungsverträge zurückgegriffen<sup>713</sup>.

Zur Frage, ob die *Rupture conventionnelle* im Rahmen aller GPEC-Vereinbarungen ausgeschlossen ist, sind aufgrund des Wortlautes des Art. L. 1237-16 des *Code du travail* verschiedene Meinungen in der Literatur vertreten. Hinsichtlich der GPEC-Vereinbarungen formuliert Art. L. 1237-16 des *Code du travail* wie folgt:

*„Dieser Abschnitt gilt nicht für die Beendigung von Arbeitsverträgen aufgrund:*

*1°. kollektiver Vereinbarungen zur vorausschauenden Planung von Beschäftigung und beruflichen Kompetenzen gemäß den in Artikel L. 2242-15 definierten Bedingungen; (...)*“

Art. L. 2242-15 des *Code du travail* betrifft ausschließlich Betriebe, die mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen. Diese Betriebe sind gesetzlich verpflichtet, alle drei Jahre Verhandlungen zum Thema GPEC zu führen. In kleineren Betrieben dürfen grundsätzlich auch GPEC-Vereinbarungen geschlossen werden; dies

---

<sup>712</sup> P. Bernard-Reymond, Bericht an den *Sénat* Nr. 306 (2007-2008) vom 30. April 2008, S. 32 ff. Siehe dazu auch G. Loiseau, « *Rupture du troisième type: la rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 3, März 2010, S. 299.

<sup>713</sup> Cf. *Supra*, S. 71.

jedoch auf freiwilliger Basis. Da Art. L. 1237-16 nur auf Art. L. 2242-15 des *Code du travail* verweist, sind einige Autoren der Ansicht, dass die *Rupture conventionnelle* im Rahmen von GPEC-Vereinbarungen in Betrieben mit weniger als 300 Mitarbeitern eingesetzt werden könnte<sup>714</sup>.

Ein nach Betriebsgröße differenziertes Anwendungsverbot der *Rupture conventionnelle* lässt sich aus meiner Sicht schwer rechtfertigen. Es ist weder aus dem Wortlaut des *Accord national interprofessionnel* vom 9. Januar 2008 noch aus der parlamentarischen Debatte ersichtlich, dass unterschiedliche, von der Anzahl der Mitarbeiter abhängige Regelungen gelten sollen. Vielmehr ergibt sich aus dem parlamentarischen Bericht im Vorfeld der Verabschiedung der *Rupture conventionnelle*, dass die Anwendung der *Rupture conventionnelle* – Vorschriften bei *Plan de sauvegarde de l'emploi* oder einer GPEC- Vereinbarung generell nicht gewünscht war. Dies wurde damit begründet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung mit einem *Plan de sauvegarde de l'emploi* oder einer GPEC- ein Regelwerk geschaffen haben, das die Bedingungen einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses abschließend regeln soll<sup>715</sup>. Dies sei mit einer individuell verhandelten *Rupture conventionnelle* nicht zu vereinbaren.

Vor diesem Hintergrund wäre es wünschenswert, dass der Gesetzgeber diese Regelungslücke schließt.

Ähnliches gilt für die Aufhebungen, die im Rahmen eines *Plan de départs volontaires* erfolgen. Der Einsatz der *Rupture conventionnelle* wurde in solchen Fällen durch das Gesetz nicht ausgeschlossen<sup>716</sup>.

---

<sup>714</sup> J-F. Cesaro « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640 ff, Rz. 20; J. Péliissier, « *Modernisation de la rupture du contrat de travail* », RJS 2008, Chr., S. 682; F. Favennec-Héry und A. Mazeaud, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », JCP S Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr. 1314.

<sup>715</sup> P. Bernard-Reymond, Bericht an den *Sénat* Nr. 306 (2007-2008) vom 30. April 2008, S. 32 ff.

<sup>716</sup> E. Jansen und Y. Pagnerre, « *L'effet boomerand des PDV facultatifs* », JCP E Nr. 5, 29. Januar 2015, Nr. 1064; G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522 ff.

A.a: F. Favennec-Héry und A. Mazeaud, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », JCP S Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr.1314: Das Rundschreiben Circ. DGT Nr. 2009-04 vom 17. März 2009 sieht vor, dass die *Rupture conventionnelle* nicht eingesetzt werden darf, wenn bereits bestimmten Garantien zur Gewährleistung der Rechte und Zustimmungsfreiheit des Ar-

## II. Persönlicher Anwendungsbereich

### 1. *Salariés protégés*

Neu ist, im Vergleich zur *Rupture Amiable*, dass eine *Rupture conventionnelle* mit Arbeitnehmern geschlossen werden darf, die Sonderkündigungsschutz aufgrund ihrer Funktion (*salariés protégés*) genießen. In diesem Fall wird die amtliche Genehmigung gemäß Art. L. 1237-15 des *Code du travail* nicht durch den DIRECCTE, sondern durch den *Inspecteur du travail* erteilt<sup>717</sup>.

Art. L. 1237-15 des *Code du travail* sieht Folgendes vor:

« *Arbeitnehmer, die dem besonderen Schutz der Artikel L. 2411-1 und L. 2411-2 unterliegen, können sich auf die Bestimmungen dieses Abschnitts berufen.* »

Problematisch ist dabei, dass die ausdrücklich angeführten Art. L. 2411-1 und L. 2411-2 des *Code du travail* nicht alle Fälle des Sonderkündigungsschutzes auführen. So ergibt sich z.B. der Sonderkündigungsschutz für Arbeitnehmer, die den Arbeitgeber aufgefordert haben, eine Betriebsratswahl durchzuführen, aus Art. L. 2411-9 des *Code du travail*. Der Sonderkündigungsschutz für Wahlkandidaten ergibt sich aus Art. L. 2411-7 (*Délégué du personnel*) und Art. L. 2411-10 (Betriebsrat) des *Code du travail*.

Für das Pariser Berufungsgericht findet Art. L. 1237-15 des *Code du travail* bei Arbeitnehmern, deren Sonderkündigungsschutz sich nicht aus den Art. L. 2411-1 und L. 2411-2 des *Code du travail* ergibt, keine Anwendung<sup>718</sup>. Für diese Arbeit-

---

beitnehmers (sog. „*dispositif visant à garantir et à organiser la liberté et le consentement du salarié et la protection de ses droits*,“) bestehen. Für diese Autoren dürfte das Vorliegen einer kollektivrechtlichen Vereinbarung diese Voraussetzung erfüllen. Damit wäre die *Rupture conventionnelle* nicht nur bei GPEC-Vereinbarungen und PSE ausgeschlossen sein, sondern auch für alle *Plan de départs volontaires*, die auf eine Betriebsvereinbarung beruhen, nicht aber auf eine Gesamtzusage.

<sup>717</sup> Cf *Infra*, Seite 247 ff.

<sup>718</sup> CA Paris, 22. Februar 2012, Nr. 10/04217. Siehe dazu: F. Taquet, « *Rupture conventionnelle des salariés protégés: dura lex sed lex* », JSL 20. April 2012, Nr. 320, S. 8 ff.

nehmer sei der Abschluss einer *Rupture conventionnelle* zwar zulässig. Zuständig für die Erteilung der Genehmigung sei aber der DIRECCTE.

Eine andere Auffassung vertritt das Arbeitsministerium in seinem nach dem vorgenannten Urteil der *Cour d'appel de Paris* ergangenen Rundschreiben vom 30. Juli 2012<sup>719</sup>. Darin wird ausgeführt, dass die Auflistung der Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz der Art. L. 2411-1 und L. 2411-2 im Rahmen der Novellierung des *Code du travail* 2008 entstanden ist. Die Novellierung sollte nach Auffassung der *Cour de cassation* nicht in das bestehende Recht zur Frage des Sonderkündigungsschutzes eingreifen<sup>720</sup>. Damit war gemeint, dass die aufgrund der Novellierung eingetretenen Änderungen der Nummerierung bzw. die Neustrukturierung des *Code du travail* keine Änderung in das bestehende Recht zur Folge haben sollte. Es sei nicht gewollt gewesen, dass der *Inspecteur du travail*, der ansonsten zu der Kündigung aller *Salariés protégés* zustimmen muss, im Rahmen der *Rupture conventionnelle* nur für einen Teil der *Salariés protégés* zuständig sein sollte. Die *Cour de cassation* hat sich zu der Frage, ob die Auflistung der Art. L. 2411-1 und L. 2411-2 des *Code du travail* hinsichtlich der Zuständigkeit des *Inspecteur du travail* für die *Rupture conventionnelle* abschließend ist, noch nicht geäußert.

Ich bin der Auffassung, dass hier ebenfalls von einer ungewollten Regelungslücke ausgegangen werden muss. Zwar kann die Argumentation des Arbeitsministeriums nicht überzeugen, da die *Rupture conventionnelle* am 12. Juni 2008 - also nach Inkrafttreten der novellierten Fassung des *Code du travail* am 1. Mai 2008 - verabschiedet wurde. D.h., dass der *Code du travail* bei der Verabschiedung der Vorschriften zur *Rupture conventionnelle* durch den Gesetzgeber bereits die aktuelle Nummerierung aufwies. Stattdessen ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber seit 1945 sukzessiv die Zuständigkeiten des *Inspecteur du travail* bei der

---

<sup>719</sup> Amtliches Rundschreiben DGT Nr. 07/2012 vom 30. Juli 2012, NOR ETST1231532C, Nr. 14, Rz. 1.1.2.

<sup>720</sup> Cass. soc., 27. Januar 2010, Nr. 08-44.376, Bull. civ. V 2010 Nr. 22; Cass. soc., 13. Februar 2012, Nr. 11-21.946, Bull. civ. V 2012 Nr. 71.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses der *Salariés protégés* erweitert hat<sup>721</sup>. Dafür, dass dies mit der Einführung der *Rupture conventionnelle* geändert werden sollte, gibt es keine Anhaltspunkte. Wäre dies der Wille des Gesetzgebers gewesen, wäre diese Differenzierung Gegenstand von parlamentarischen Debatten im Vorfeld der Verabschiedung des *Loi de modernisation du marché du travail* gewesen. Im Ergebnis liegen für eine Einschränkung der Zuständigkeit des *Inspecteur du travail* m.E. keine nachvollziehbaren Gründe vor. Und es wäre im Übrigen aus praktischen Gründen wünschenswert, dass der *Inspecteur du travail* der einzige Ansprechpartner für alle Angelegenheiten bleibt, die einen *Salarié protégé* betreffen, ob Kündigung oder *Rupture conventionnelle*. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen ohne Rechtsabteilung dürfte eine Differenzierung der zuständigen Behörde innerhalb der Mitarbeiter mit Sonderkündigungsschutz zu Abwicklungsproblemen führen. Gleiches gilt für den Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz, der bei einer *Rupture conventionnelle* ebenfalls antragsberechtigt ist<sup>722</sup>.

## **2. Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz aufgrund Arbeitsunfähigkeit und Schwangerschaft.**

Die *Rupture conventionnelle* darf grundsätzlich mit Arbeitnehmern geschlossen werden, deren Arbeitsverhältnis ruht, die aber keinen Sonderkündigungsschutz haben<sup>723</sup>; z.B. bei Erziehungsurlaub<sup>724</sup>, bei erkrankten Arbeitnehmern, usw.<sup>725</sup>.

Hingegen ergab sich aus diversen erst- und zweitinstanzlichen Entscheidungen zunächst, dass der Abschluss einer *Rupture conventionnelle* ausgeschlossen sein

---

<sup>721</sup> Siehe insbesondere: Erlass Nr. 45-280 vom 22. Februar 1945, JORF vom 23. Februar 1945, S. 954; Gesetz Nr. 46-730 vom 16. April 1946, JORF vom 17. April 1946, S. 3224; Gesetz Nr. 68-1179 vom 27. Dezember 1968, JORF vom 31. Dezember 1968, S. 12403, Gesetz Nr. 82-915 vom 28. Oktober 1982, JORF vom 29. Oktober 1982, S. 3255.

<sup>722</sup> L. 1237-14 des *Code du travail*.

<sup>723</sup> Circ. DGT Nr. 2009-4 vom 17. März 2009 NOR MTST0980929C, in JORF nicht veröffentlicht, Rz. 1. 2.; Abrufbar unter: [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_2765.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2765.pdf).

<sup>724</sup> CA Nîmes, 12. Juni 2012, Nr. 11/00120.

<sup>725</sup> Cass. soc., 30. September 2013, Nr. 12-19.711; CA Rennes, 23. März 2012, Nr. 10/06873; CA Amiens, 11. Januar 2012, Nr. 11/00555.

sollte, wenn das Arbeitsverhältnis ruht und der Arbeitnehmer Sonderkündigungsschutz genießt. Dies betrifft insbesondere Arbeitnehmer, die aufgrund einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalles arbeitsunfähig sind<sup>726</sup> oder sich im Mutterschutz befinden<sup>727 728</sup>.

Dieses Verbot galt bereits für die *Rupture amiable* vor Einführung der *Rupture conventionnelle*<sup>729</sup>. Eine solche Einschränkung zum Abschluss einer *Rupture conventionnelle* wurde jedoch von einem Teil der Literatur kritisiert<sup>730</sup>. Für M. Patin z.B., soll sich die Kontrolle des DIRECCTE und des Arbeitsgerichts auf die Willenserklärung der Parteien beschränken. Beweggründe oder das Vorliegen einer

---

<sup>726</sup> F. Taquet, « *Interdiction de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte à son emploi* », JSL 24. Mai 2012 Nr. 322, S. 11 ff; I.d.S: T. Grumbach, « *De l'abus dans le recours à la rupture conventionnelle; Le CHP des Sables d'Olonne ouvre la voie* », SSL 2010, Nr. 1451 zu der Entscheidung CPH Sables d'Olonne, 25. Mai 2010, Nr. 09/00068. CA Aix-en-Provence 3. April 2012, Nr. 11/05043, CA Bordeaux, 11. Dezember 2012, Nr. 11/01258; CA Poitiers 28. März 2012, Nr. 10/02441.

<sup>727</sup> Art. L. 1225-4 *Code du travail* n.F. Siehe dazu: Encyclopédie Elnet Social i.d.F. vom 1. April 2010 « *Rupture conventionnelle* », Éditions Législatives, Nr. 4811, Rz. 5; G. Loiseau, « *Rupture du troisième type: la rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 3, März 2010, S. 301; E. Barriot, « *Attention à la rupture avec un salarié en arrêt maladie* », Anm. zu CA Amiens 11. Januar 2012, Nr. 11/00555, Veille Editions Législative, S. Chassagnard-Pinet und P-Y. Verkindt, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », JCP S Nr. 26. 24. Juni 2008, 1365, Rz. 27; P. Lagesse und N. Bouffier, « *Les frontières de la rupture conventionnelle* », Dr. soc. 2012, S. 4 ff.

A.A.: M. Patin, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail suspendu* », JCP S, Nr. 4, 25. Januar 2011, 1022, S. 18-19; M. Patin, « *L'évolution du contrôle de la rupture conventionnelle* », JCP S Nr. 1, 10. Januar 2012, 1002; J-F. Cesaro « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640, Rz. 31.

<sup>728</sup> Pro: CA Lyon, 14. Dezember 2012, Nr. 12/01916 ; CA Rennes, 8. Februar 2013, Nr. 11/05356, Contra: CA Lyon, 6. November 2013, Nr. 11-08266.

<sup>729</sup> Cf. Supra, S. 106 ff.

<sup>730</sup> Favennec-Héry und A. Mazeaud, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », JCP S Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr. 1314; M. Patin, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail suspendu* », JCP S, Nr. 4, 25. Januar 2011, 1022, S. 18-19; M. Patin, « *L'évolution du contrôle de la rupture conventionnelle* », JCP S Nr. 1, 10. Januar 2012, 1002; G. Brédon und L. Flament, « *La rupture conventionnelle: une rupture amiable encadrée* », JCP S Nr. 31-35, 29. Juli 2008, S. 20; J-F. Cesaro « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 640, Rz. 30; F. Aknin, « *La rupture conventionnelle : quelques enseignements tirés de la pratique* » ; Gaz. pal., 4/5. März 2011, S. 18. Contra: F. Taquet, « *Interdiction de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte à son emploi* », JSL 24. Mai 2012 Nr. 322, S. 11.

Krankheit, Arbeitsunfähigkeit oder Schwangerschaft sollen außer Acht bleiben<sup>731</sup>. Ferner schlössen die Vorschriften zur *Rupture conventionnelle* deren Anwendung für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht, nicht aus. Die Art. L. 1226-13 und L. 1225-4 des *Code du travail* sollen vor einseitigen Kündigungen schützen und nicht die Vertragsparteien daran hindern, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzuheben<sup>732</sup>. Es sei auch schwer nachvollziehbar, dass solche Arbeitnehmer kündigen, aber keine *Rupture conventionnelle* schließen dürfen<sup>733</sup>.

Diese Auffassung überzeugt. Das Abschlussverbot einer *Rupture conventionnelle* widerspricht dem Wortlaut der Art. L. 1226-13 und L. 1225-4 des *Code du travail*. Art. L. 1226-13 sieht eine Nichtigkeit der „Beendigung, [die durch den Arbeitgeber] erklärt wurde“ vor, wenn der Arbeitnehmer berufsbedingt arbeitsunfähig ist. Art. L. 1225-4 sieht vor, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht mehr beenden („rompre“) kann, ab dem Zeitpunkt zu dem die Schwangerschaft medizinisch festgestellt wurde. Der Wortlaut beider Vorschriften bezieht sich mithin nur auf das Verbot einer arbeitgeberseitigen Kündigung. Da eine einseitige Kündigungshandlung ihrem Wesen nach von einer einvernehmlichen Beendigungsvereinbarung zu unterscheiden ist, spricht vom Wortlaut her nichts gegen eine Anwendung der Vorschriften der *Rupture conventionnelle* in diesen Bereichen.

Gleichwohl ist die ständige Rechtsprechung der *Cour de cassation* zu der Frage der Zulässigkeit der *Rupture amiable* zu berücksichtigen. Die *Cour de cassation* entscheidet seit 1999, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrags nicht zulässig ist, wenn der Arbeitgeber berufsbedingt arbeitsunfähig ist<sup>734</sup>. Gegen die Übertragung dieser Rechtsprechung auf die *Rupture conventionnelle* spricht m.E., dass die Rechte und Ansprüche des Arbeitnehmers im Rahmen der *Rupture conven-*

---

<sup>731</sup> M. Patin, « L'évolution du contrôle de la rupture conventionnelle », JCP S Nr. 1, 10. Januar 2012, 1002.

<sup>732</sup> Gleicher Meinung: J-F. Cesaro « La résiliation conventionnelle du contrat de travail », Dr. soc. 2011, S. 640, Rz. 30-31.

<sup>733</sup> M. Patin, « La rupture conventionnelle du contrat de travail suspendu », JCP S, Nr. 4, 25. Januar 2011, 1022, S. 18-19.

<sup>734</sup> Cf. Supra, S. 108.

*tionnelle* im Vergleich zur *Rupture amiable* umfangreicher (Widerrufsrecht, Überprüfung durch einer Behörde, Anspruch auf Abfindung und Arbeitslosengeld) sind. Durch diesen besseren Schutz der Willenserklärung und der finanziellen Interessen des Arbeitnehmers ist eine Einschränkung der Möglichkeit einer einvernehmlichen Beendigung für den Arbeitnehmer nicht zu rechtfertigen.

2014 hat die *Cour de cassation* zu dieser Frage entschieden<sup>735</sup>, dass die *Rupture conventionnelle* mit einem aufgrund einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalls arbeitsunfähigen Arbeitnehmer wirksam ist, sofern der Arbeitgeber dabei keine Rechtsumgehungsabsicht hatte. Auch eine während dem Mutterschutz geschlossene *Rupture conventionnelle* ist zulässig<sup>736</sup>. Damit widerspricht sie der Tendenz der erst- und zweitinstanzlichen Gerichte, die Rechtsprechung zur *Rupture amiable* auf die *Rupture conventionnelle* zu übertragen.

## **B. Vorschriften zum Abschluss der *Rupture conventionnelle***

Für die *Rupture conventionnelle* gelten die allgemeinen zivilrechtlichen Voraussetzungen des Art. 1109 ff. *Code civil* (I) und die besonderen Form- und Verfahrensvorschriften der Art L. 1237-12 ff. des *Code du travail* (II).

---

<sup>735</sup> Cass. soc., 28. Mai 2014, Nr. 12-28.082, Bull. civ. V 2014, Nr. 129; Anm. G. Loiseau in JCP S Nr. 28, 15. Juli 2014, « *La désunion libre* »; B. Lardy-Pélissier, « *Rupture conventionnelle: un raisonnement classique mais imparfait* », RDT 2014, S. 622. Cass. soc., 9. Juli 2014, Nr. 13-18.696, ECLI:FR:CCASS:2014:SO01428, Anm. E. Combes und S. Orbec-Barthe, JCP S Nr. 45, 4. November 2014, « *Accident du travail, aptitude avec réserves, rupture conventionnelle et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité* »; Cass. soc., 30. September 2014, Nr. 13-16.297, ECLI:FR:CCASS:2014:SO01668, Anm. F. Taquet in JCP E Nr. 43, 23. Oktober 2014, 1544, « *Validité de la rupture conventionnelle conclue pendant une période de suspension du contrat de travail* »; B. Lardy-Pélissier, « *Rupture conventionnelle: la chambre sociale frappe un nouveau coup* », RDT 2014, S. 684; F. Champeaux, « *La rupture conventionnelle élude des dispositions d'ordre public sur les AT/MP* », SSL 2014, Nr. 1647.

<sup>736</sup> Cass. soc., 25. März 2015, Nr. 14-10.149, Bull. civ. V noch nicht bekannt, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00512.

## I. Allgemeine zivilrechtliche Vorschriften

Die Ausführungen zu Art. 1109 ff. des *Code civil* bezüglich der allgemeinen Wirksamkeitsvoraussetzungen eines Vertrags gelten auch für die *Rupture conventionnelle*<sup>737</sup>.

Die Entscheidungen<sup>738</sup>, die bisher zu einer aufgrund von Irrtum, Täuschung oder Zwang unwirksamen *Rupture conventionnelle* ergangen sind, stehen im Einklang mit der Rechtsprechung zur *Rupture amiable*.

Auch der Arbeitgeber kann eine *Rupture conventionnelle* anfechten, die aufgrund einer Täuschung oder eines Irrtums zustande gekommen ist. So hat z.B. das Berufungsgericht Metz entschieden<sup>739</sup>, dass eine *Rupture conventionnelle* unwirksam war, weil der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bestohlen hatte. In dem vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber von dem Diebstahl erst nach Abschluss der *Rupture conventionnelle* erfahren. Aufgrund des Diebstahles verweigerte der DIRECCTE die Erteilung der Genehmigung. Der Arbeitnehmer beantragte daraufhin die Erteilung der Genehmigung beim Arbeitsgericht. Dem Antrag wurde nicht stattgegeben, weil der Arbeitnehmer eine wichtige Information - nämlich den Diebstahl - dem Arbeitgeber verschwiegen hatte. Damit sei die Willenserklärung des Arbeitgebers nicht wirksam abgegeben worden.

---

<sup>737</sup> Cf Supra, S. 97 ff.

<sup>738</sup> CA Aix-en-Provence, 4. September 2012, Nr. 11/05759, CA Bordeaux, 8. November 2012, Nr. 12/00626; CA Lyon, 7. Mai 2012, Nr. 11/03134, CA Amiens, 5. September 2012, Nr. 11/04536; CA Bourges, 9. November 2012, Nr. 11/01667, Anm. F. Taquet in JCP E Nr. 13, 28. März 2013, 1188 « *Rupture conventionnelle pour un motif économique: nullité fondée sur le consentement non éclairé du salarié* », CA Grenoble, 16. April 2013, Nr. 11/05343; CA Limoges, 9. September 2013, Nr. 12/01357; CA Douai, 28. März 2014, Nr. 13/02386; CA Versailles, 6. Mai 2014, Nr. 13/00414.

<sup>739</sup> CA Metz, 6. Mai 2013, Nr. 11/01105.

## II. Spezifische Verfahrensvorschriften

Die spezifischen Vorschriften für *Ruptures amiables* und *Départs volontaires*<sup>740</sup> gelten für *Ruptures conventionnelles* nicht.

Für die *Rupture conventionnelle* haben Sozialpartner und Gesetzgeber ein spezifisches formelles Verfahren vorgesehen. Die Einhaltung dieses Verfahrens soll sicherstellen, dass der Arbeitnehmer freiwillig seine Willenserklärung zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses abgibt<sup>741</sup>. Wenn das Verfahren eingehalten wurde, wird widerlegbar vermutet, dass die Willenserklärung der Parteien frei abgegeben wurde<sup>742</sup>.

Das Verfahren kann in vier Phasen aufgeteilt werden. Es beginnt zunächst - ähnlich dem Kündigungsverfahren<sup>743</sup> - mit einem oder mehreren Vorgesprächen. Erst nach diesem Gespräch darf der Aufhebungsvertrag unterschrieben werden. Dabei sind Form- und Inhaltserfordernisse zu berücksichtigen. Der Aufhebungsvertrag darf durch beide Parteien innerhalb von 15 Tagen nach Abschluss widerrufen werden. Nach Ablauf der Widerrufsfrist dürfen die Parteien den Antrag auf amtliche Genehmigung bei der DDTEFP bzw. DIRECCTE einreichen. Das Arbeitsverhältnis endet einen Tag nach der Erteilung der Genehmigung.

### 1. Verhandlungspflicht

Gemäß Art. L. 1237-12 des *Code du travail* müssen vor Abschluss der *Rupture conventionnelle* „ein oder mehrere“ Vorgespräche (*Entretien*) stattfinden<sup>744</sup>. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle wesentlichen Aspekte zwischen den

---

<sup>740</sup> Cf. Supra, S. 110 ff.

<sup>741</sup> P. Lokiec, « *Garantir la liberté contractuelle* », Dr. soc. Nr. 2, Februar 2009, S. 127.

<sup>742</sup> M. Patin, « *L'évolution du contrôle de la rupture conventionnelle* », JCP S Nr. 1, 10. Januar 2012, 1002.

<sup>743</sup> F. Favennec-Héry, « *Un nouveau droit de la rupture du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 6, Juni 2008, S. 663.

<sup>744</sup> Es wird teilweise vertreten, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht gezwungen sind, sich zu treffen, als Gespräche könnten auch telefonischen Gespräche ausreichend sein. Siehe dazu: T. Grumbach und E. Serverin, « *L'entretien préalable à la rupture conventionnelle en question devant les juges du fond* », RDT 2011, S. 454.

Parteien besprochen wurden und der Arbeitnehmer sich über die Konsequenzen des Aufhebungsvertrages bewusst ist. Bei besonders komplexen Sachverhalten können mehrere Termine erforderlich sein. So hat ein Berufungsgericht entschieden<sup>745</sup>, dass die Willenserklärung des Arbeitnehmers unwirksam war, weil nur ein Gesprächstermin stattgefunden hatte und die Gestaltung der Vergütung des Arbeitnehmers „besonders komplex“ war. Es könne nicht ernsthaft erwartet werden, dass die Parteien in diesem Fall alle Aspekte der *Rupture conventionnelle* besprochen hätten. Dazu kam allerdings, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anscheinend fehlerhafte Auskünfte über die Höhe seines Arbeitslosengeldanspruches gegeben hatte. Aus diesen beiden Gründen habe der Arbeitnehmer zu der *Rupture conventionnelle* nicht wirksam zugestimmt.

Ein im Oktober 2012 veröffentlichter Bericht des *Centre d'Étude de l'emploi*, der anhand einer Befragung von 100 Arbeitnehmern erstellt wurde, die im November 2010 eine *Rupture conventionnelle* unterschrieben hatten, ergab, dass<sup>746</sup>:

- in 25% der Fälle kein Vorgespräch stattgefunden hat. Im Genehmigungsantrag wurde ein fiktives Datum eingetragen;
- in 50% der Fälle ein einziger Termin stattgefunden hat;
- in 25% der Fälle zwei bis drei Gespräche stattgefunden haben.

#### a. Initiative

Bei *Ruptures amiables* bzw. *Départs volontaires* wurde teilweise die Auffassung vertreten, dass ein Aufhebungsvertrag nur auf Initiative des Arbeitnehmers geschlossen werden dürfte<sup>747</sup>. Ergriffe der Arbeitgeber die Initiative für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung, läge nicht ein Aufhebungsvertrag, sondern

<sup>745</sup> CA Rennes, 20. Februar 2013, Nr. 11/06073.

<sup>746</sup> R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda, E. Serverin, « *Des ruptures conventionnelles vues par des salariés* », Bericht des Centre d'Étude de l'emploi, Nr 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 78.

<sup>747</sup> H. Blaise, « *Rupture amiable et transaction: une distinction délicate en droit du travail* », Dr. soc. Nr. 1, Januar 1996, S. 33; P. Lyon-Caen « *Fragilité des accords amiables de résiliation d'un contrat de travail* » Dr. soc. Nr. 1, Janvier 1998.

eine *Transaction* vor, die ein Arbeitsverhältnis nicht wirksam beenden kann<sup>748</sup>. Auch wenn diese Ansicht sich in der Rechtsprechung nicht durchsetzen konnte, wurde in einige Entscheidungen - insbesondere bei individuellen *Départ volontaire*- danach unterschieden, welche Partei die Initiative zu deren Abschluss ergriffen hatte<sup>749</sup>.

Für die *Rupture conventionnelle* sieht Art. L. 1237-11 Abs. 1 vor, dass „*der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Bedingungen für die Aufhebung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrages gemeinsam vereinbaren [können]*“. Das Gesetz unterscheidet nicht danach, von wem die Initiative kam. Die Initiative dürfte mithin für die Bewertung der Wirksamkeit der *Rupture conventionnelle* unerheblich sein. An einer Rechtsprechung zu dieser Frage fehlt es bisher. Wie auch bei der *Rupture amiable* üblich, wird in der Praxis daher dem Arbeitgeber sicherheitshalber empfohlen, die Bitte um den Abschluss einer *Rupture conventionnelle* vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigen zu lassen<sup>750</sup>.

Die Partei, die die Initiative ergreift, hat grundsätzlich keinen Anspruch auf den Abschluss einer *Rupture conventionnelle*. In Art. L. 1237-11 Abs. 2 heißt es: „*Keine Partei kann der anderen die (...) einvernehmliche Aufhebung aufzwingen.*“

Dieser Grundsatz dient sowohl dem Schutz des Arbeitnehmers als auch dem Schutz des Arbeitgebers, wie die zwei folgenden berufsgerichtlichen Entscheidungen zeigen. Im ersten Fall, der durch das Berufungsgericht Amiens im Juni 2013 entschieden wurde, war der Arbeitnehmer der französischen Sprache kaum mächtig. Der Arbeitgeber ließ den Arbeitnehmer handschriftlich einen vorformulierten Brief abschreiben, in dem er den Arbeitgeber um den Abschluss einer *Rupture conventionnelle* bat. Das Gericht entschied, dass die *Rupture conventionnelle* dem Arbeitnehmer aufgezwungen worden und mithin unwirksam sei<sup>751</sup>. Im zweiten Fall schützte dieser Grundsatz den Arbeitgeber. Eine Arbeitnehmerin

---

<sup>748</sup> Cf. Supra, S. 112 ff.

<sup>749</sup> Cass. soc., 2. Dezember 2003, Nr. 01-46.176, Bull. civ. V 2003 Nr. 308, S. 309 und Cass. soc., 22. Februar 2006, Nr. 04-41.314, nicht veröffentlicht.

<sup>750</sup> G. Brédon und L. Flament, « *La rupture conventionnelle: une rupture encadrée* », JCP S Nr. 31-35, 29. Juli 2008, Nr. 1431, S. 19.

<sup>751</sup> CA Amiens, 13. Juni 2012, Nr. 11/03684; JurisData Nr. 2012-013657.

hatte aufgrund der Versetzung ihres Ehegatten ihrem Arbeitgeber eine *Rupture conventionnelle* vorgeschlagen, die durch den Arbeitgeber abgelehnt wurde. Die Klage des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber hatte keinen Erfolg<sup>752</sup>.

### b. Ladung

Das Gesetz sieht - anders als bei dem Vorgespräch zur arbeitgeberseitigen Kündigung<sup>753</sup> - keine Form für die Ladung vor. Damit gilt hier auch nicht das Schriftformerfordernis, das für Ladungen zu Kündigungsvorgesprächen besteht<sup>754</sup>.

Im Gegensatz zu Art. L. 1232-2 des *Code du travail*, der vorsieht, dass das Kündigungsvorgespräch frühestens fünf Werktage nach Zugang des Ladungsschreibens erfolgt, regelt Art. L. 1237-12 des *Code du travail* für die *Rupture conventionnelle* keine Ladungsfristen. Mit Rücksicht auf das in L. 1237-12 geregelte Recht des Arbeitnehmers, bei den Vorgesprächen einen Beistand hinzuzuziehen, sollte der Arbeitgeber sicherstellen, dass dieses Recht durch eine zu kurz bemessene Ladungsfrist nicht faktisch ausgehebelt wird. Ferner muss dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben werden, sich auf das Gespräch vorzubereiten. Ein zu kurzer Zeitraum zwischen Ladung und Vorgespräch (z.B. Ladung am Vormittag für ein Gespräch um 18 Uhr) könnte Zweifel an der Wirksamkeit der Willenserklärung des Arbeitnehmers begründen. Wie lange der Zeitraum zu bemessen ist, den ein Arbeitnehmer zur freien Willensbildung bzw. Hinzuziehung eines Beistandes benötigt, wird jeweils vom Einzelfall abhängig sein. So hat das Arbeitsgericht Bobigny z.B. entschieden, dass der Zeitraum zu kurz ist, wenn der Arbeitnehmer am Samstag die Ladung für ein Gespräch an dem folgenden Montag erhalten hat<sup>755</sup>. Der Arbeitgeber dürfte jedoch auf der sicheren Seite sein, wenn er

<sup>752</sup> CA Lyon, 28. März 2012, Nr. 11/01807.

<sup>753</sup> Cf. Supra, S. 39.

<sup>754</sup> CA Rouen, Ch. soc., 12. April 2011, Nr. 10/04389, Anm. F. Taquet in JCP E Nr. 26, 30. Juni 2011, 1515, « *Les limites de l'obligation de l'employeur en matière de rupture conventionnelle* », Für eine mündliche Ladung: CA Riom, 16. Oktober 2012, Nr. 11/01589.

<sup>755</sup> CPH Bobigny, 6. April 2010, Nr. 08/04910; Anm. F. Taquet in JCP E Nr. 34, 26. August 2010, Nr. 1731; G. Perrier, « *La rupture conventionnelle viciée* », SSL Nr. 1451, 21. Juni 2010.

sich an den Ladungsfristen für Kündigungsvorgespräche (5 Werktage zwischen Ladung und Vorgespräch) orientiert.

Das Gesetz schreibt ebenfalls nicht vor, wo und wann das Gespräch stattzufinden hat. Bei Kündigungen darf das Vorgespräch, so die Rechtsprechung der *Cour de cassation*, nur am Dienort oder am Hauptsitz des Unternehmens stattfinden<sup>756</sup>. Abweichungen sind nur in Ausnahmefällen zugelassen, wenn sich aus besonderen Umständen (z.B. Liquidation des Unternehmens<sup>757</sup>) ergibt, dass dies nicht möglich ist. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass dem Arbeitnehmer für die Wahrnehmung des Termines keine unzumutbaren Hürden gestellt werden. Bei einer einvernehmlichen *Rupture conventionnelle* dürfte diese Problematik nicht entstehen, da beide Parteien ein Interesse an dem Zustandekommen der Vereinbarung haben und sich mithin auf einen Ort, an dem die Anhörung durchzuführen ist, verständigen werden. Auch die Rechtsprechung zeigt sich diesbezüglich liberal. So entschied z.B. das Berufungsgericht Bourges, dass das Gespräch in einer Gaststätte stattfinden kann<sup>758</sup>.

### c. Beistand

Der Arbeitnehmer muss zum Vorgespräch persönlich erscheinen. Die Bestellung eines Vertreters ist nicht ausreichend und führt zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle*<sup>759</sup>.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen gemäß Art. L. 1237-12 des *Code du travail* zum Vorgespräch einen Beistand hinzuziehen. Die Beistandsregelung der *Rupture conventionnelle* erinnert an die Vorschriften des Art L. 1232-4 des *Code du travail*, die für das Kündigungsvorgespräch gelten<sup>760</sup>, mit drei Abweichungen:

---

<sup>756</sup> Cass. soc., 20. Oktober 2009, Nr. 08-42.155, nicht veröffentlicht.

<sup>757</sup> Cass. soc. 28. Januar 2005, Nr. 02-45.971, Bull. civ. V 2005 Nr. 38, S. 33.

<sup>758</sup> CA Bourges, 9. November 2012, Nr. 11/01636.

<sup>759</sup> CPH Colmar, 15. März 2012, Nr. 11/00248.

<sup>760</sup> Cf. Supra, S. 39.

- Bei einer Kündigungsmaßnahme darf der Arbeitnehmer (Art. L. 1232-4 Abs. 2), wenn im Betrieb keine Arbeitnehmervertretung besteht, entweder einen anderen Arbeitnehmer seines Betriebes oder einen *Conseiller du salarié* als Beistand herbeiziehen<sup>761</sup>. Bei der *Rupture conventionnelle* sieht Art. L. 1237-12 2° des *Code du travail* lediglich vor, dass der Arbeitnehmer sich an einem *Conseiller du salarié* wenden kann, wenn keine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist<sup>762</sup>. Diese Abweichung zwischen Art. L. 1234-4 und L. 1237-12 des *Code du travail* wurde im Rahmen der parlamentarischen Debatte zur Umsetzung der *Rupture conventionnelle* nicht thematisiert. Die Einschränkung der Beistandswahl lässt sich m.E. materiell nicht begründen, so dass hier von einem Redaktionsversehen bei der Gesetzesformulierung auszugehen ist.
- Bei einer Kündigungsmaßnahme muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Beistandsregelung informieren<sup>763</sup>. Eine solche Pflicht ergibt sich bei der *Rupture conventionnelle* aus dem Wortlaut des Art. L. 1237-12 des *Code du travail* nicht ausdrücklich.
- Bei einem Kündigungsvorgespräch darf der Arbeitgeber einen Beistand auch dann hinzuziehen, wenn der Arbeitnehmer keinen hat. Dieser Beistand muss zwangsweise zum Betrieb gehören<sup>764</sup>. Diese Regelung ergibt sich nicht aus dem *Code du travail*, sondern aus der Rechtsprechung. Im Rahmen einer *Rupture conventionnelle* hingegen darf der Arbeitgeber gemäß Art. L. 1237-12 des *Code du travail* nur dann einen Beistand hinzuziehen, wenn auch der Arbeitnehmer einen hat. Beabsichtigt der Arbeitnehmer, an dem Vorgespräch mit einem Beistand teilzunehmen, muss er den Arbeitgeber darüber informieren. In diesem Fall kann der Arbeitgeber eine Person seiner Wahl hinzuziehen, die der Belegschaft angehört oder, bei Unternehmen unter 50 Mitarbeitern, einen Vertreter seines Arbeitgeberverbandes oder einen Arbeitgeber derselben Branche.

---

<sup>761</sup> Cf. Supra, S. 39.

<sup>762</sup> Dictionnaire Permanent Social 2012 « *Rupture conventionnelle* », Rz. 14, Éditions Législatives.

<sup>763</sup> Cf. Supra, S. 39.

<sup>764</sup> Cass. soc., 27. Mai 1998, Nr. 96-40.741, Bull. civ. V 1998 Nr. 284, S. 215.

Im Vorfeld der Verabschiedung der *Rupture conventionnelle* wurde diskutiert, ob Anwälte als Beistand ausdrücklich im Art. L. 1237-12 aufgenommen werden müssen<sup>765</sup>. Letztendlich wurde entschieden, die Teilnahme eines Anwaltes nicht zuzulassen. Ein Argument dafür war, dass die Anwesenheit eines Anwalts während des Gesprächs eher ein Störfaktor der Verhandlungen sein könnte. Der Arbeitsminister hatte auch im Rahmen einer Anhörung seine Ansicht damit begründet, dass die Rechtsprechung, die bereits für das Kündigungsvorgespräch galt, ebenfalls für das Vorgespräch zu einer *Rupture conventionnelle* gelten sollte<sup>766</sup>. Damit war vermutlich gemeint, dass die Wahl des Beistandes durch den Arbeitnehmer wie bisher eingeschränkt bleiben sollte<sup>767</sup>. Letztlich wurde der Kreis der zugelassenen Beistände für das Anhörungsverfahren bei einer *Rupture Conventionnelle* in Art. L. 1237-12 gegenüber der für Kündigungsanhörungen geltenden Regelung in Art. L. 1232-4 des *Code du travail* nicht erweitert.

Uneinig war sich die Rechtsprechung in der Frage, ob der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber im Vorfeld des Beendigungsgesprächs über das Recht, einen Beistand hinzuzuziehen, informiert werden muss. Teilweise haben Gerichte entschieden, dass die *Rupture conventionnelle* unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht über die Beistandsvorschriften informiert hat<sup>768</sup>. Andere Instanzgerichte waren hingegen der Auffassung, dass der Arbeitgeber in dieser Hinsicht gegenüber dem Arbeitnehmer keine Informationspflicht hat<sup>769</sup>.

---

<sup>765</sup> Siehe z.B. P. Bernard-Reymond, Bericht Nr. 306 an den Senat über den Gesetzentwurf Nr. 133 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 29. April 2008, S. 56; Parlamentarischen Debatte: J-F. Poisson, 1. Sitzung vom 16. April 2008, JOAN 17. April 2008, S. 1661; L. Tardy, 2. Sitzung vom 16. April 2008, JOAN 17. April 2008, S. 1674.

<sup>766</sup> P. Bernard-Reymond, Bericht Nr. 306 an den Senat über den Gesetzentwurf Nr. 133 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 29. April 2008, S. 56.

<sup>767</sup> Siehe z.B. Cass. soc. 22. Februar 2006, Nr. 04-43.636, nicht veröffentlicht.

<sup>768</sup> CA Reims, 9. Mai 2012, Nr. 10/01501, CA Lyon, 23. September 2011, Nr. 10/09122; CA Poitiers, 28. März 2012 Nr. 10/02441, CA Versailles 19. Juni 2012, Nr. 11/02044, JurisData Nr. 2012-015105.

<sup>769</sup> CA Nîmes, 12. Juni 2012, Nr. 11/00120; CPH Orléans 10. Januar 2012, Nr. 10/00954.

Die *Cour de cassation* hat am 29. Januar 2014<sup>770</sup> entschieden, dass die fehlende Information über die Beistandsvorschriften nicht zur Unwirksamkeit einer *Rupture conventionnelle* führt, solange die allgemeinen Voraussetzungen zur wirksamen Willenserklärung<sup>771</sup> erfüllt sind. Im Einzelfall ist daher zu prüfen, ob der Arbeitnehmer sich in Kenntnis der Beistandsrechte gegen die *Rupture conventionnelle* entschieden hätte. Damit bestätigt die *Cour de cassation* zwar *de facto*, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Beistandsvorschriften informieren muss, auch wenn dies durch Art. L. 1237-12 nicht ausdrücklich vorgesehen ist. Gleichwohl ist diese Entscheidung arbeitgeberfreundlich. Die Folgen einer solchen Pflichtverletzung dürften in der Praxis für den Arbeitgeber keine bzw. kaum Konsequenzen haben, weil die Kausalität zwischen unterbliebener Information und Unwirksamkeit der Willenserklärung für den Arbeitnehmer in der Regel kaum nachzuweisen ist.

Die Entscheidung ist m.E. zu begrüßen, da anderenfalls eine zusätzliche, von den Sozialpartnern und dem Gesetzgeber nicht vorgesehene Wirksamkeitsvoraussetzung geschaffen worden wäre. Hierdurch wäre das ohnehin schon stark formalisierte Abschlussverfahren einer *Rupture conventionnelle* noch zusätzlich erschwert worden. Diese Entscheidung reiht sich ein in eine Serie von Entscheidungen der *Cour de cassation*, die seit Mai 2013 die Voraussetzungen für eine Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* eng auslegen und sich aus Arbeitgebersicht positiv auf die Praktikabilität dieses Rechtsinstituts auswirken<sup>772</sup>.

Verschiedene Berichte über den Einsatz der *Rupture conventionnelle* zeigen, dass – je nach Betriebsgröße – im Durchschnitt 7,4 bis 9,2% der Arbeitnehmer<sup>773</sup> und

---

<sup>770</sup> Cass. soc., 29. Januar 2014, Nr. 12-27.594, Bull. Civ. V 2014, Nr. 39, Anm. G. Auzero, « *Rupture conventionnelle: point de nullité de la convention de rupture en dehors du droit commun* », RDT 2014, S. 255. Bestätigt durch Cass. soc., 19. November 2014, Nr. 13-21.207, nicht veröffentlicht.

<sup>771</sup> Cf. S. 98 ff.

<sup>772</sup> Cf. z.B. Cass. soc., 23. Mai 2013, Nr. 12-13.865, Bull. Civ. V 2013, Nr. 128. Bestätigt durch Cass. soc., 26. Juni 2013, Nr. 12-15.208, Bull. Civ. V 2013, Nr. 167 und Cass. soc., 3. Juli 2013, Nr. 12-19.268, Bull. Civ. V 2013, Nr. 178.

<sup>773</sup> DARES Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 31, S. 3; Siehe auch R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda, E. Serverin, « *Des ruptures conventionnelles vues par des salariés* », Bericht des Centre d'Étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-

2,6 bis 3,3% der Arbeitgeber<sup>774</sup> von der Möglichkeit, einen Beistand hinzuzuziehen, in der Praxis Gebrauch machen.

#### d. Inhalt des Vorgesprächs

Das Gesetz sieht keine konkreten Informationspflichten für den Arbeitgeber vor. Im *Accord national interprofessionnel* war lediglich vorgesehen -ohne den Arbeitgeber zu erwähnen-, dass der Arbeitnehmer darüber informiert wird, dass er Kontakt mit dem Arbeitsamt vor Abschluss der *Rupture conventionnelle* aufnehmen kann, um eine Beratung bzgl. seiner künftigen Karriere in Anspruch zu nehmen<sup>775</sup>. Diese Pflicht wurde nicht ausdrücklich in das Umsetzungsgesetz aufgenommen. Es ist lediglich im *Rupture conventionnelle*-Formular diesbezüglich folgender Hinweis an den Arbeitgeber zu finden<sup>776</sup>:

„ Den Mitarbeiter daran erinnern, dass er die Möglichkeit hat, Kontakt mit (...) dem Arbeitsamt aufzunehmen, um sich über seine Rechte zu informieren (...).“

In der Literatur wird dennoch die Ansicht vertreten, dass der Arbeitgeber eine allgemeine Informationspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer hat<sup>777</sup>. Diese Ansicht wird mit dem allgemeinen zivilrechtlichen Grundsatz begründet, dass die Parteien in Treu und Glauben zu verhandeln haben. Mithin sei der Arbeitgeber verpflichtet, alle relevanten Aspekte der Aufhebung (z.B. das voraussichtliche Datum der Beendigung, die Höhe der Abfindung und/oder der Entschädigung, wenn der Arbeitsvertrag ein Wettbewerbsverbot enthält und der Arbeitgeber nicht darauf verzichten will, usw.) während des oder der Gespräche zu behandeln. Der Inhalt des oder der Gespräche richte sich nach dem jeweiligen Sachverhalt.

---

129829-3, S. 83; P. Bourieau, « *Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle* », DARES Analyse Nr. 64, Oktober 2013, S. 6: 16%.

<sup>774</sup> DARES Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 31, S. 3.

<sup>775</sup> *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2008, Art. 12, a).

<sup>776</sup> Z.B. Formular Cerfa 14 598\*01, §. 2, S. 1.

<sup>777</sup> S. Chassagnard-Pinet und P-Y. Verkindt, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », JCP S Nr. 26, 24. Juni 2008, Nr. 1365, Rz. 35.

Die Rechtsprechung hat zu der Frage des Umfangs der Informationspflichten des Arbeitgebers in verschiedenen Entscheidungen Stellung genommen.

Aus einer Entscheidung des Berufungsgerichts Bourges ergibt sich, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer alle Umstände mitzuteilen, die für seine Entscheidung relevant sein können<sup>778</sup>. In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Fall hatte der Arbeitgeber eine *Rupture conventionnelle* mit einem Arbeitnehmer geschlossen. Gleichzeitig beabsichtigte der Arbeitgeber die betriebsbedingte Beendigung einer Mehrzahl von Arbeitsverhältnissen mit der Folge, dass er zur Erstellung eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* verpflichtet war. Dieser Umstand wurde dem Arbeitnehmer bewusst verschwiegen. Der Arbeitnehmer machte geltend, er hätte zu einer *Rupture conventionnelle* nie zugestimmt, wenn er vom *Plan de sauvegarde de l'emploi* Kenntnis gehabt hätte. Das Gericht entschied, dass die Zustimmung des Arbeitnehmers infolge der unterbliebenen Information unwirksam war.

Das Berufungsgericht Rouen hat entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Abschluss der *Rupture conventionnelle* über die Anzahl der verbleibenden Fortbildungsstunden (sog. *Droit individuel à la formation*, Abk. DIF) zu informieren hat<sup>779</sup>. Tut er dies nicht, muss er den Arbeitnehmer entschädigen, wenn dessen Fortbildungsstunden aufgrund seines Ausscheidens verfallen. Ob die Verletzung dieser Informationspflicht Auswirkungen auf die Wirksamkeit einer *Rupture conventionnelle* haben kann, war nicht Gegenstand des Verfahrens. Der *Droit individuel à la formation* wurde ab dem 1. Januar 2015 durch den *Compte personnel formation* („persönliches Fortbildungskonto“) ersetzt<sup>780</sup>. Es handelt sich um ein individuelles Konto, das die Arbeitnehmer unabhängig von Arbeitgeberwechseln über das gesamte Berufsleben hinweg führen. Da Fortbildungsansprü-

---

<sup>778</sup> CA Bourges, 9. November 2012, Nr. 11/01667. F. Taquet, « *Rupture conventionnelle pour motif économique: nullité fondée sur le consentement non éclairé du salarié* », Anm. zu CA Bourges, 9. November 2012, Nr. 11/01667, JCP E Nr. 13, 28. März 2013, 1188.

<sup>779</sup> CA Rouen, 27. April 2010, Nr. 09/04140.

<sup>780</sup> Gesetz Nr. 2014-288 vom 5. März 2014 *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, JORF Nr. 0055 vom 6. März 2014, S. 4848, Nr. 1.

che durch Arbeitgeberwechsel nicht mehr verfallen, dürfte m.E. die Problematik der Information des Arbeitnehmers in der Praxis keine Rolle mehr spielen.

Dagegen ist z.B. eine Information über die Ausschlussfrist von 12 Monaten, um gegen eine *Rupture conventionnelle* vorzugehen oder eine Information über die Ansprüche, die dem Arbeitnehmer zustehen würden, wenn der Arbeitgeber statt der *Rupture conventionnelle* dem Arbeitnehmer aus personenbedingten Gründen kündigen würde, nach aktuellem Stand der Rechtsprechung nicht notwendig<sup>781</sup>.

Einer Entscheidung der *Cour de cassation* vom 29. Januar 2014<sup>782</sup> lässt sich entnehmen, dass der Arbeitgeber zwar grundsätzlich verpflichtet ist, den Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass er Kontakt mit dem Arbeitsamt aufnehmen kann, um eine Beratung bzgl. seiner künftigen Karriere in Anspruch zu nehmen. Jedoch soll ein Verstoß gegen diese Informationspflicht - wie bei einer unterbliebenen Information über die Beistandsregelung<sup>783</sup> nur dann zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* führen, wenn er nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen eine wirksame Willenserklärung verhindert hat. Nicht behandelt wurde dabei der Umstand, dass sich auf dem auch vom Arbeitnehmer unterschriebenen Antragsformular für eine *Rupture conventionnelle* bereits der Hinweis findet, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, Kontakt mit dem Arbeitsamt aufzunehmen, um sich über seine Rechte zu informieren. Nicht zuletzt aufgrund dieses Hinweises dürfte kaum denkbar sein, dass die unterlassene Information die Entscheidungsfindung des Arbeitnehmers entscheidend beeinflusst haben kann. Hingegen kann eine fehlerhafte Information über die Höhe des Arbeitslosengeldes unter Umständen zu einer Unwirksamkeit der Willenserklärung führen<sup>784</sup>.

---

<sup>781</sup> CA Rouen, 12. April 2011, Nr. 10/04389; Anm. F. Taquet, JCP E Nr. 26, 30. Juni 2011, 1515, « *Limites de l'obligation d'information de l'employeur en matière de rupture conventionnelle* ».

<sup>782</sup> Cass. soc., 29. Januar 2014, Nr. 12-25.951, Bull. Civ. V 2014, Nr. 38 ; Anm. G. Auzero, « *Rupture conventionnelle: point de nullité de la convention de rupture en dehors du droit commun* », RDT 2014, S. 255.

<sup>783</sup> Cass. soc., 29. Januar 2014, Nr. 12-27.594, Bull. Civ. V 2014, Nr. 39 ; Anm. G. Auzero, « *Rupture conventionnelle: point de nullité de la convention de rupture en dehors du droit commun* », RDT 2014, S. 255.

<sup>784</sup> Cass. soc., 5. November 2014, Nr. 13-16.372, nicht veröffentlicht, ECLI:FR:CCASS:2014:SO01929; D. Chenu, « *Annulation d'une rupture conventionnelle pour erreur sur le calcul des allocations chômage* », JCP S Nr. 6, 10. Februar 2015, S. 1 ff.

## 2. Anhörungsvorschriften

### a. Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz

Vor Abschluss einer *Rupture conventionnelle* mit einem Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz aufgrund seiner Funktion, ist der Arbeitgeber gemäß Art. L. 1237-15 i.V.m. Art. L. 2421-3 ff. des *Code du travail* verpflichtet, den Betriebsrat – soweit vorhanden - anzuhören<sup>785</sup>. Form und Umfang dieser Pflicht richtet sich nach den für Kündigungen geltenden Anhörungsvorschriften<sup>786</sup>.

Die Anhörung des Betriebsrats findet i.d.R. nach dem oder den Vorgespräch/en statt, wenn der Inhalt der *Rupture conventionnelle* feststeht<sup>787</sup>. Die Stellungnahme des Betriebsrats zum Abschluss der *Rupture conventionnelle* ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht bindend.

Der Abschluss der *Rupture conventionnelle* darf formell erst nach der Anhörung stattfinden<sup>788</sup>.

Da Art. L. 2421-1 des *Code du travail* keine Anhörungspflichten bei Kündigung eines *Délégué syndical* („Gewerkschaftsvertreter“), *salarié mandaté* (Arbeitnehmer, der durch eine Gewerkschaft beauftragt wurde, wenn im Unternehmen kein Gewerkschaftsvertreter vorhanden ist) und *conseiller du salarié* (Arbeitnehmer,

<sup>785</sup> Amtliches Rundschreiben DGT Nr. 07/2012 vom 30. Juli 2012, NOR ETST1231532C, Nr. 14, Rz. 1.2. Jurisclasseur Travail- Traité, Nr. 30-5 (April 2014) « *Rupture conventionnelle* », Lexis-Nexis, Rz. 31; D. Jullien, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés* », Les Cahiers Lamy du CE, 2010, Nr. 99.

<sup>786</sup> Contra : A. Louvet, « *La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée d'un salarié protégé* », JCP S Nr. 50, 9. Dezember 2008, S. 21-22, Fn. Nr. 7.

<sup>787</sup> Siehe z.B. Lamy Conseils Opérationnels, Rz. 910-27 « *Organiser la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé – Comment procéder en pratique ?* », Mai 2013.

<sup>788</sup> Dictionnaire Permanent « *Rupture conventionnelle* », Rz. 64, Éditions Législatives 2012; Amtliches Rundschreiben DGT Nr. 07/2012 vom 30. Juli 2012, NOR ETST1231532C, Nr. 14, Rz. 1.2; D. Jullien, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés* », Les Cahiers Lamy du CE, 2010, Nr. 99.

der als Beistand tätig ist) vorsieht, entfällt eine Anhörungspflicht bei diesen Mitarbeitern auch bei einer *Rupture conventionnelle*<sup>789</sup>.

### **b. *Rupture conventionnelle* im Rahmen einer Massenentlassung**

Die im Rahmen eines *Projet global de réduction des effectifs* („Globaler Plan zum Stellenabbau“) geplanten *Ruptures conventionnelles* sind bei der Festlegung der Vorschriften zur Anhörung und ggf. Erstellung eines Sozialplanes mitzuzählen<sup>790</sup>. Die Anhörung des Betriebsrates erfolgt vor Abschluss der *Rupture conventionnelle*. Die Verletzung der Anhörungspflicht dürfte, wie bei betriebsbedingten Kündigungen, nicht zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* führen. Der Arbeitgeber dürfte lediglich dazu verurteilt werden, eine Entschädigung zu leisten<sup>791</sup>.

## **3. Abschluss des Aufhebungsvertrages**

Die *Rupture conventionnelle* kann erst vereinbart werden, nachdem sich die Vertragsparteien im Rahmen eines oder mehrerer Vorgespräche ausgetauscht haben. Dies kann bereits am Ende des letzten Gespräches<sup>792</sup> geschehen. Dabei sind Formerfordernisse (a) und Pflichtangaben (b) zu beachten.

Nach Abschluss der *Rupture conventionnelle* ist ein Widerruf innerhalb von 15 Tagen möglich (c).

### **a. Formerfordernisse**

Gemäß Art. L. 1237-11 Abs. 3 des *Code du travail* muss die *Rupture conventionnelle* schriftlich vereinbart werden.

<sup>789</sup> Dictionnaire Permanent « *Rupture conventionnelle* », Rz. 64, Éditions Législatives 2012.

<sup>790</sup> Cf. Supra, S. 209 ff. Cass. soc., 9. März 2011, Nr. 10-11.581, Bull. civ. V 2011, Nr. 70.

<sup>791</sup> Cf. Supra, S. 53-54.

<sup>792</sup> Cass. soc., 3. Juli 2013, Nr. 12-19.268, Bull. civ. V 2013, Nr. 178; Cass. soc., 19. November 2014, Nr. 13-21.979, Bull. civ. V 2014, Nr. noch nicht bekannt, ECLI:FR:CCASS:2014:SO02061.

Die Parteien müssen dabei ein konkret durch Erlass (*Arrêté*) vorgegebenes Formular verwenden<sup>793</sup>. Für Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz gilt ein spezielles Formular<sup>794</sup>. Beide Formulare wurden im Jahre 2012 überarbeitet<sup>795</sup>.

Das Formular dient zugleich als Aufhebungsvereinbarung und Antrag auf amtliche Genehmigung<sup>796</sup>. Die Parteien dürfen zusätzlich eine gesonderte Aufhebungsvereinbarung schließen<sup>797</sup>. Die Vereinbarung einer *Rupture conventionnelle* ohne Verwendung des Formulars stellt einen Formfehler dar und führt zur Ablehnung des Antrages. Zur Heilung des Formfehlers hat das Berufungsgericht Paris entschieden, dass der Antrag lediglich neu zu stellen und nicht das gesamte Abschlussverfahren zu wiederholen sei<sup>798</sup>.

Art. 1325 des *Code civil* sieht generell für Verträge vor, dass für jede Partei ein Exemplar des Vertrages zu unterzeichnen ist. Die Nichtbeachtung dieser Vorschrift führt nicht *per se* zur Unwirksamkeit des Vertrages. In Bezug auf die *Rupture conventionnelle* hat jedoch die *Cour de cassation* entschieden, dass der Arbeitnehmer erst über die Ausübung seines Widerrufsrecht entscheiden könne, wenn er eine Kopie des Aufhebungsvertrages erhalten hat. Infolgedessen führt die unterlassene Aushändigung eines Vertragsexemplars zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle*<sup>799</sup>. Die *Cour de cassation* begründete ihre Entscheidung

<sup>793</sup> Die erste Fassung des Formulars wurde per Erlass vom 18. Juli 2008 *fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée*, NOR MTST0816318A, JORF Nr. 0167 vom 19. Juli 2008, S. 11593, Nr. 51 erstellt. Eine Kopie dieses Formulars befindet sich in der Anlage 2 zu dieser Dissertation.

<sup>794</sup> Erlass vom 18. Juli 2008 *fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée*, NOR MTST0816318A, JORF Nr. 0167 vom 19. Juli 2008, S. 11593, Nr. 51. Eine Kopie dieses Formulars befindet sich in der Anlage 3 zu dieser Dissertation.

<sup>795</sup> Erlass vom 8. Februar 2012 *fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée*, NOR ETST1204155A, JORF Nr. 0041 vom 17. Februar 2012, S. 2787, Nr. 13. Cf. Anlage 4 und 5 zu dieser Dissertation.

<sup>796</sup> Rundschreiben DGT 2009-04 vom 17. März 2009, NOR: MTST0980929C, S. 1; CA Aix-en-Provence, 28. Juni 2011, Nr. 10/10365.

<sup>797</sup> Rundschreiben DGT 2009-04 vom 17. März 2009, NOR: MTST0980929C, S. 1; V. Delage und R. Olivier, « *La Rupture conventionnelle homologuée en pratique* », *Omnidroit*, 3. November 2010.

<sup>798</sup> CA Paris, 13. Dezember 2012, Nr. 09/11478.

<sup>799</sup> Cass. soc., 6. Februar 2013, Nr. 11-27.000, Bull. civ. V 2013, Nr. 29.

auch damit, dass so sichergestellt werden soll, dass der Antrag bei der Genehmigungsbehörde eingereicht wird. Wenn der Arbeitnehmer eine Ausfertigung erhalten hat, kann er den Antrag auf Genehmigung selber stellen, sollte dies der Arbeitgeber versäumt haben.

### **b. Pflichtangaben**

Das Formular beinhaltet Informationen über:

- Die Identität der Parteien, Angaben zur Person und Kontaktdaten;
- Die Betriebszugehörigkeitsdauer des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt effektiven Beendigung des Arbeitsverhältnisses<sup>800</sup>;
- Anzahl und Datum der Vorgespräche. Das Formular enthält ein Feld, in dem die Parteien Anmerkungen und Informationen zum Sachverhalt und Ablauf des Gespräches geben können. Diese Angaben können auch auf einem freien Blatt Papier erfolgen, das dem Formular beigelegt wird<sup>801</sup>;
- Ggf. den Einsatz eines Beistands des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers;
- Die Höhe der Abfindung und eine Erläuterung ihrer Berechnung;
- Die Widerrufsfrist<sup>802</sup>;
- Das Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses. Wenn die Parteien kein konkretes Beendigungsdatum vereinbart haben, z.B. weil es von der Genehmigungserteilung abhängig gemacht werden soll, muss im Antragsformular wenigstens ein voraussichtliches Beendigungsdatum genannt werden. Dieses Datum ist für die Parteien nicht bindend, darf jedoch nicht vor der Erteilung der Genehmigung liegen<sup>803</sup>.

---

<sup>800</sup> Rundschreiben DGT 2009-04 vom 17. März 2009, NOR: MTST0980929C, § 5.2.

<sup>801</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 3, Ziffer B.

<sup>802</sup> Cf. *Infra*, S. 244.

<sup>803</sup> CA Rouen, 2. Oktober 2012, Nr. 11/03752: Haben die Parteien in der Aufhebungsvereinbarung vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis einen Tag nach der Erteilung der Genehmigung enden soll,

- Datum und Unterschrift beider Parteien. Die Parteien müssen ebenfalls « *Lu et approuvé* » („Gelesen und genehmigt“) vor der Unterschrift schreiben.

Welche Folgen fehlerhafte bzw. unvollständige Angaben in dem Formular haben, ist unklar. Laut Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008 ist z.B. die handschriftliche Angabe von « *Lu et approuvé* » vor Unterschrift der Parteien unabdingbar<sup>804</sup>. Fehlen die o.g. Angaben, sei die Genehmigungsbehörde berechtigt, die Prüfung des Antrages zu verweigern und die Parteien aufzufordern, den Antrag zu vervollständigen und erneut zu stellen. Stelle sich heraus, dass Angaben im Formular fehlerhaft sind, könne die Erteilung der Genehmigung verweigert werden<sup>805</sup>.

Hiervon unabhängig stellt sich die Frage, ob die Vollständigkeit der Angaben im Formular eine Wirksamkeitsvoraussetzung für die *Rupture conventionnelle* ist, ob also z.B. eine *Rupture conventionnelle*, deren Genehmigung trotz fehlerhafter oder unvollständiger Angaben auf dem Pflichtformular erteilt wurde, von den Parteien anschließend angefochten werden kann. Rechtsprechung zu dieser Frage existiert kaum. Lediglich zum Fehlen der handschriftlichen Angabe « *Lu et approuvé* » gibt es bisher zwei gegensätzliche berufsgerichtliche Entscheidungen<sup>806</sup>.

Mit Rücksicht auf zwei Entscheidungen der *Cour de cassation* vom 29. Januar 2014 bezüglich eines fehlenden Arbeitgeberhinweises auf die Beistandsregelung und den Beratungsanspruch beim Arbeitsamt, dürften formelle Mängel bzw. materielle Fehler im Aufhebungsformular m.E. nur dann zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* führen, wenn dies nach den allgemeinen Regeln eine wirksame Willenserklärung verhindert hat. Da die *Rupture conventionnelle* u.a. mit dem Ziel eingeführt wurde, eine rechtssichere Trennung der Arbeitsvertrags-

---

so sei die Tatsache, dass die Parteien ein späteres Datum im Antragsformular angegeben haben, nicht relevant.

<sup>804</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 3.

<sup>805</sup> Cf. *Infra*, S. 251 ff.

<sup>806</sup> Pro: CA Lyon, 23. Dezember 2011, Nr. 10/09122; Contra: CA Reims, 9. Mai 2012, Nr. 10/01501.

parteien zu ermöglichen, dürften formelle Fehler im Antragsformular nicht automatisch die Unwirksamkeit der Vereinbarung zur Folge haben.

Seit dem 1. Februar 2013 können die Vertragsparteien das Formular online auf der Webseite [www.teleRC.travail.gouv.fr](http://www.teleRC.travail.gouv.fr) ausfüllen. Die Webseite bietet einen Abfindungs- und Fristenrechner an, der Fehler vermeiden soll, die zu einer Verweigerung der Genehmigung führen könnten<sup>807</sup>. Das Online-Ausfüllen für eine *Rupture conventionnelle* ist bei Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz noch nicht möglich<sup>808</sup>. Für diese Arbeitnehmer muss das Formular weiterhin handschriftlich ausgefüllt werden.

#### 4. Widerrufsrecht und Widerrufsfrist

Gemäß Art. L. 1237-13 Abs. 3 des *Code du travail* haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Recht, eine *Rupture conventionnelle* innerhalb von 15 Kalendertagen zu widerrufen. Eine Begründungspflicht besteht nicht.

Die Frist beginnt einen Tag nach dem Abschluss der Vereinbarung. Die allgemeinen Vorschriften der französischen Zivilprozessordnung (*Code de procédure civile*)<sup>809</sup> und Art. R. 1231-1 *Code du travail* zur Berechnung der Frist finden Anwendung. Fällt das rechnerische Fristende auf einem Samstag, Sonntag oder Feiertag, endet die Frist am darauffolgenden Werktag, 24:00<sup>810</sup>.

Beispiel: Wenn die *Rupture conventionnelle* am 2. Mai 2013 geschlossen wurde, beginnt die Frist am 3. Mai 2013, 00:00 und endet am 17. Mai 2013, 24:00.

---

<sup>807</sup> Der *Centre d'Analyse Stratégique* hatte in seinem Bericht empfohlen, dass die Anträge auch an dem zuständigen DIRECCTE per Internet übermittelt sein könnten (Bericht Centre d'Analyse Stratégique « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 10, Vorschlag Nr. 1-2.). In einer Stellungnahme vom Mai 2013 hatte sich der Arbeitsminister damit einverstanden erklärt (Rép. Min. Nr. 96788, JOAN 31. Mai 2011, S. 5896). Diese Möglichkeit einer online-Übermittlung ist immer noch nicht vorhanden.

<sup>808</sup> C. Dechristé, « *Rupture conventionnelle: publication de l'arrêté mettant en place la téléRC* », Dz. Act. 15. März 2013.

<sup>809</sup> Art. 641 und 642 des *Code de procédure civile*.

<sup>810</sup> Rundschreiben DGT 2009-04 vom 17. März 2009 NOR: MTST0980929C, Rz. 4.1.

Innerhalb der Frist muss der Widerruf der Gegenseite zugegangen sein (Art. L. 1237-13 Abs. 3 *Code du travail*)<sup>811</sup>.

Gemäß Art. L. 1237-13 *in fine* hat die Widerrufserklärung in Textform zu erfolgen. Somit ist z.B. der Widerruf per E-Mail oder SMS zulässig, wenn auch für den Erklärenden riskant, weil dieser im Streitfall die Beweislast für einen rechtzeitigen Zugang trägt<sup>812</sup>.

Der wirksame Widerruf hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis unverändert fortgesetzt wird. Lief vor Abschluss der *Rupture conventionnelle* ein Kündigungsverfahren, darf der Arbeitgeber dieses grundsätzlich wieder aufnehmen<sup>813</sup>. Bei einer fristlosen Kündigung sind die Fristvorschriften des Art. L. 1332-4 des *Code du travail* zu beachten. Hiernach muss der Arbeitgeber das Kündigungsverfahren spätestens zwei Monate nach Kenntnisnahme der Pflichtverletzung einleiten. Der Abschluss einer *Rupture conventionnelle* wirkt – im Gegenteil zur Ladung zum Kündigungsgespräch<sup>814</sup> – nicht fristhemmend<sup>815</sup>. Eine fristlose Kündigung nach einer gescheiterten *Rupture conventionnelle* ist mithin nur möglich, wenn die vorgenannte Frist zum Zeitpunkt der Ladung nicht abgelaufen ist. Der Antrag auf Genehmigung der *Rupture conventionnelle* darf nach Ablauf der Widerrufsfrist gestellt werden<sup>816</sup>. Entscheidend dabei ist das Absende- bzw. Abgabedatum. I.d.R. wird die Genehmigung durch die DDTEFP bzw. DIRECCTE für einen vorzeitigen Antrag nicht erteilt<sup>817</sup>. Eine dennoch erteilte Genehmigung hätte die Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* zur Folge. Sie wäre somit nach

---

<sup>811</sup> D. Boulmier, « *Rupture conventionnelle: regard critique sur les procédures de rétractation et d'homologation* », JCP S Nr. 29, 20. Juli 2010, Nr. 1306. Dieser Autor kritisiert, dass die Widerrufserklärung vor Ablauf der Frist eingegangen sein muss. Dies führe dazu, dass die eigentliche Bedenkzeit nicht 15, sondern eher 6 bis 8 Tage beträgt.

<sup>812</sup> CA Bourges, 16. September 2011, Nr. 10/01435.

<sup>813</sup> Cass. soc., 3. März 2015, Nr. 13-15.551, Bull. civ. V Nr. noch nicht bekannt, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00390.

<sup>814</sup> Cass. soc., 9. Oktober 2001, Nr. 99-41.217, Bull. civ. 2001 V Nr. 304, S. 244.

<sup>815</sup> Cass. soc., 3. März 2015, Nr. 13-15.551, Bull. civ. V Nr. noch nicht bekannt, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00390; Cass. soc., 3. März 2015, Nr. 13-23.348, Bull. civ. V noch nicht bekannt, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00391.

<sup>816</sup> Art. 1237-14 Abs. 1 des *Code du travail*; Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 4.

<sup>817</sup> Rundschreiben DGT 07/2012 vom 30. Juli 2012, NOR ETST1231532C, Nr. 14, Rz. 1.3.1.

Ansicht des Berufungsgerichts Lyon als *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* zu behandeln<sup>818</sup>.

Ein Fehler in der Berechnung der Widerrufsfrist führt hingegen nach Auffassung der Berufungsgerichte Paris, Montpellier<sup>819</sup> und der *Cour de Cassation*<sup>820</sup> nicht zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle*. In dem Fall, der vom Berufungsgericht Paris entschieden wurde, waren auf den beiden *Rupture conventionnelle*-Formularen unterschiedliche Widerrufsfristen eingetragen worden. Die Ausfertigung, die dem Arbeitnehmer ausgehändigt wurde, enthielt eine Widerrufsfrist von effektiv 14 statt 15 Tagen. Wichtig sei, so das Pariser Berufungsgericht, dass der Arbeitgeber den Antrag auf Genehmigung nach Ablauf der Frist verschickt hatte. Das Berufungsgericht Montpellier hatte über einen ähnlichen Sachverhalt zu entscheiden. Die Widerrufsfrist wurde falsch berechnet und betrug 12 statt 15 Tage. Der Antrag wurde jedoch nach Ablauf der Frist eingereicht. Die *Cour de cassation* hat die Entscheidung des Berufungsgerichtes Montpellier bestätigt. Zu einer Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* kommt es nach dieser Rechtsprechung nur, wenn die falsch berechnete Frist nach den allgemeinen Regeln einer wirksamen Willenserklärung entgegensteht oder einen Widerruf effektiv verhindert hat. Beides sei nicht der Fall gewesen.

An dieser Entscheidungspraxis ist m.E. zu Recht beanstandet worden, dass sich der zum Widerruf entschlossene Arbeitnehmer mangels besserer Kenntnis an das falsch berechnete Fristende gebunden fühlen dürfte und auf eine Widerrufserklärung verzichten wird. Bereits die Angabe einer falschen Frist ist daher eine Behinderung des Widerrufsrechts<sup>821</sup>.

Die Rechtsprechung der *Cour de cassation* berücksichtigt nach meinem Dafürhalten nicht, dass das Widerrufsrecht eine zentrale Schutzvorschrift darstellt und die

---

<sup>818</sup> CA Lyon, 26. August 2011, Nr. 11/00551.

<sup>819</sup> CA Paris, 22. Februar 2012, Nr. 10/04217, JurisData: 2012-012528, CA Montpellier, 20. Juni 2012, Nr. unbekannt.

<sup>820</sup> Cass. soc., 29. Januar 2014, Nr. 12-24.539, Bull. Civ. V 2014, Nr. 40.

<sup>821</sup> Y. Leroy, « *Rupture conventionnelle: Hors vice du consentement, point de salut!* », SSL, 10 Februar 2014, Nr. 1617, S. 8, Rz. 2.

Verkürzung der vom Gesetzgeber vorgesehenen Frist stets zumindest zu einer konkreten Gefährdung des Widerrufsrechts führen dürfte.

Daher sollten Verletzungen der Widerrufsfristregelungen in der Regel zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* führen.

Dies hätte zugleich den Vorteil, dass Arbeitnehmer nicht den Beweis dafür erbringen müssen, dass sie aufgrund der Angabe einer falsch berechneten Frist gehindert wurden, den Widerruf zu erklären. Damit würde ein Anreiz für Arbeitgeber abgeschafft, im Formular vorsätzlich eine zu kurze Frist einzutragen. Dieses Problem ließe sich im Übrigen auch vermeiden, wenn die Widerrufsfrist mit Zugang des Antrages bei der DIRECCTE beginnen würde. In diesem Fall hätte auch eine Rückdatierung des Antrages für Arbeitgeber ihren Reiz verloren.

## 5. Die amtliche Genehmigung

Im Rahmen der Verhandlungen, die zum Abschluss des *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2008 führten, hatten die Sozialpartner verschiedene Möglichkeiten in Betracht gezogen, um die Einhaltung des Verfahrens und die Wirksamkeit der Willenserklärung des Arbeitnehmers zu gewährleisten. Es wurde z.B. überlegt, die Aufhebung durch einen Notar beurkunden oder durch das Arbeitsgericht protokollieren zu lassen<sup>822</sup>. Letztendlich einigten sich die Sozialpartner auf die Einführung eines amtlichen Genehmigungsverfahrens bei der Arbeitsaufsichtsbehörde DDTEFP (*Directeur départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle*)<sup>823</sup>. Seit einer Reform im Jahr 2009<sup>824</sup> sind die DIRECCTE, Nachfolger des DDTEFP, für das Genehmigungsverfahren zuständig.

---

<sup>822</sup> Parlamentarische Debatte, 2. Sitzung vom 15. April 2008, JORF AN vom 16. April 2008, Nr. 25 [2], S. 1578; F. Favennec-Héry, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail, mesure phase phare de l'accord* », Dr. soc. Nr. 3, März 2008, S. 314.

<sup>823</sup> Art. 12 des ANI vom 9. Januar 2008 und Erlass Nr. 2008-715 vom 18. Juli 2008, JORF Nr. 167 vom 19. Juli 2008, S. 11589, Nr. 47, NOR: MTST0811806D.

<sup>824</sup> Verordnung Nr. 2009-1377 vom 10. November 2009, JORF Nr. 0263 vom 13. November 2009, Nr. 11, NOR: ECEP0918221D.

Für Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz ist der *Inspecteur du travail* für die Erteilung der Genehmigung zuständig. Die *Inspecteurs du travail* wurden im Rahmen der vorgenannten Reform in den DIRECCTE eingegliedert und sind auf lokaler Ebene (sog. *Unité territoriale* des DIRECCTE) tätig.

Nachstehend wird primär das amtliche Verfahren zur Genehmigung durch den DIRECCTE beschrieben. Hinweise über das Verfahren zur Genehmigung durch den *Inspecteur du travail* gibt es nur, wenn Abweichungen von dem DIRECCTE-Verfahren vorliegen.

Das Genehmigungsverfahren erinnert teilweise an die amtliche Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung zwischen 1975 und 1986<sup>825</sup>. Damals war die amtliche Zustimmung des *Inspecteur du travail* Wirksamkeitsvoraussetzung einer betriebsbedingten Kündigung<sup>826</sup>. Dieses Verfahren erinnert auch in mancher Hinsicht an die amtliche Einwilligung zur Kündigung von Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz gemäß Art. L. 2411-3 ff. des *Code du travail*<sup>827</sup>. In beiden Fällen darf bzw. durfte die Kündigung nicht vor Erteilung der Zustimmung ausgesprochen werden.

#### a. Antragstellung

Gemäß Art. L. 1237-14 des *Code du travail* darf der Antrag auf Genehmigung sowohl durch den Arbeitnehmer als auch durch den Arbeitgeber eingereicht werden.

Das Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008 sieht vor, dass der DIRECCTE den Empfang und das Datum des Fristablaufes bestätigt<sup>828</sup>. Ein Musterbestätigungsschreiben ist dem Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008 beigelegt<sup>829</sup>.

---

<sup>825</sup> Cf Supra, S. 76.

<sup>826</sup> Art. L. 321-7 *Code du travail* in der Fassung vom 4. Januar 1975.

<sup>827</sup> Cf. Supra, S. 40.

<sup>828</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 4, Nr. 3.

<sup>829</sup> Cf. Anlage 6 zu dieser Dissertation.

Eine Untersuchung des *Centre d'Analyse Stratégique* hat ergeben, dass diese Empfangsbestätigungen in der Praxis häufig versäumt werden. Grund hierfür sei eine Arbeitsüberlastung der Behörden<sup>830</sup>. Durch Versand per Einschreiben mit Rückschein oder Abgabe des Antrages bei dem DIRECCTE gegen Quittung ist es möglich, den Beginn der Bearbeitungsfrist des DIRECCTE mit Sicherheit festzulegen. In der Praxis werden die Anträge überwiegend per Einschreiben übermittelt<sup>831</sup>.

Örtlich zuständig für die Erteilung der Genehmigung ist der DIRECCTE, in dessen Zuständigkeitsgebiet der Sitz des Arbeitgebers fällt<sup>832</sup>. Für die Ermittlung der Zuständigkeit des *Inspecteur du travail* ist der Arbeitsort des Arbeitnehmers maßgebend.

Sollte der DIRECCTE für die Erteilung der Genehmigung nicht zuständig sein, ist der Antrag von Amts wegen an den zuständigen DIRECCTE weiterzuleiten<sup>833</sup>.

### **b. Prüfung des Antrages**

Nach Empfang prüft der DIRECCTE den Antrag auf Vollständigkeit. Unvollständige Anträge werden zurückgewiesen<sup>834</sup>. Die Parteien können den Antrag nachbessern und erneut einreichen<sup>835</sup>.

Nach einer Studie der DARES waren im Jahr 2012 2,4 % aller Anträge unvollständig. Im Jahr 2009 waren es noch ca. 4%<sup>836</sup>.

---

<sup>830</sup> Bericht *Centre d'Analyse Stratégique*, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 7.

<sup>831</sup> Bericht *Centre d'Analyse Stratégique*, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 7.

<sup>832</sup> Art. R. 1237-3 des *Code du travail*.

<sup>833</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 4.

<sup>834</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 4-5.

<sup>835</sup> Bericht *Centre d'Analyse Stratégique* « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 7-8.

<sup>836</sup> DARES Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 31, S. 2.

Ist der Antrag vollständig, wird er auf Richtigkeit und Rechtmäßigkeit geprüft. Schwerpunkte der Prüfungen sind nach Angaben des amtlichen Rundschreibens DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008:

- die freie Willenserklärung durch den Arbeitnehmer;
- die Einhaltung des Verfahrens;
- die Höhe der Abfindung.

Grundsätzlich führt der DIRECCTE die Prüfung des Antrages anhand der Angaben des Formulars durch<sup>837</sup>. Dies ist allerdings für die Prüfung der freien Willenserklärung problematisch, weil diese den Angaben des Antragsformulars nicht zu entnehmen ist. Es wird vermutet, dass eine wirksame Willenserklärung vorliegt, wenn die Angaben vollständig und konform sind<sup>838</sup>.

Wenn er es für notwendig hält, kann der DIRECCTE auf eigene Initiative ermitteln. I.d.R setzt er sich mit dem Arbeitnehmer, seinem Beistand oder mit dem Arbeitnehmervertreter in Verbindung<sup>839</sup>. Offizielle Statistiken über die Häufigkeit solcher Nachermittlungen gibt es nicht.

---

<sup>837</sup> Bericht *Centre d'Analyse Stratégique*, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 8; G. Brédon und L. Flament, « *La rupture conventionnelle: une rupture encadrée* », JCP S Nr. 31-35, 29. Juli 2008, S. 18.

<sup>838</sup> M. Patin, « *L'évolution du contrôle de la rupture conventionnelle* », JCP S Nr. 1, 10. Januar 2012, 1002.

<sup>839</sup> Bericht *Centre d'Analyse Stratégique*, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 8; G. Brédon und L. Flament, « *La rupture conventionnelle : une rupture encadrée* », JCP S Nr. 31-35, 29. Juli 2008, S. 18.

### c. Entscheidung des DIRECCTE oder des *Inspecteur du travail*

Der Anteil der genehmigten Anträge ist seit Einführung der *Rupture conventionnelle* von 79% im August 2008, 90% im Jahre 2009 auf 94% im Jahre 2012 gestiegen<sup>840</sup>. Seit November 2013 liegt er konstant zwischen 94 und 95%<sup>841</sup>.

#### aa. Bearbeitungsfrist

Die Bearbeitungsfrist der Anträge unterscheidet sich, je nachdem, ob der DIRECCTE oder der *Inspecteur du travail* zuständig ist.

Wenn der DIRECCTE zuständig ist, hat die Erteilung der Genehmigung gemäß Art. L. 1237-14 Abs. 2 innerhalb von 15 Werktagen zu erfolgen. Sonn- und Feiertage werden nicht berücksichtigt<sup>842</sup>. Die Bearbeitungsfrist beginnt einen Tag nach Empfang des Antrages durch den DIRECCTE und kann nicht verlängert werden. Der Fristbeginn wird verzögert, wenn der Antrag nicht vollständig ist<sup>843</sup>. Sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber unabhängig voneinander einen Genehmigungsantrag eingereicht haben, beginnt die Frist einen Tag nach Empfang des ersten Antrags<sup>844</sup>. Wenn der Antrag an einen DIRECCTE gestellt wurde, der für die Genehmigung nicht zuständig ist, beginnt die Frist erst, wenn der Antrag weitergeleitet bzw. vom zuständigen DIRECCTE empfangen wurde<sup>845</sup>. Wenn das Fristende auf einen Sonn- oder Feiertag fällt, wird es auf den nächsten Werktag, 24:00 Uhr, verlegt<sup>846</sup>.

<sup>840</sup> DARES Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 31, S. 2.

<sup>841</sup> DARES, *Données mensuelles sur les ruptures conventionnelles*, Stand: Januar 2015.

<sup>842</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 5.

<sup>843</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 4.

<sup>844</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 4.

<sup>845</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 4.

<sup>846</sup> Rundschreiben DGT 2009-04 vom 17. März 2009, NOR: MTST0980929C S. 5, Nr. 4, welcher auf Art. 641 und 642 des *Code de procédure civile* und Art. R. 1231-1 *Code du travail* verweist.

Es wird teilweise vertreten, dass die 15 Tage Frist zu kurz ist, um die Prüfung der Willenserklärung des Arbeitnehmers zu ermöglichen<sup>847</sup>. In seinem Bericht aus dem Jahre 2010 schlug der *Centre d'Analyse Stratégique* vor, dem DIRECCTE die Verlängerung der Bearbeitungsfrist zu ermöglichen, wenn ein Verdacht auf Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften besteht<sup>848</sup>. Dies ist jedoch bis jetzt noch nicht geschehen und es sind derzeit keine Anzeichen dafür zu erkennen, dass dies geschehen wird.

Wenn der *Inspecteur du travail* zuständig ist, wird in der Literatur überwiegend unter Verweis auf Art. R. 2421-4 des *Code du travail* von einer 15-Werkstage-Frist ausgegangen<sup>849</sup>. Der *Inspecteur du travail* könne diese verlängern, wenn er es für notwendig erachtet. M.E. ist die Heranziehung der vorgenannten Vorschrift überflüssig. Da das Schweigen des *Inspecteur du travail* über den Antrag erst nach 2 Monaten als Ablehnung gilt<sup>850</sup>, beträgt die Bearbeitungsfrist *de facto* nicht 15 Tage, sondern zwei Monate.

#### **bb. Ausdrückliche oder stillschweigende Erklärung**

In welcher Form die Erteilung (oder Nichterteilung) der Genehmigung geschieht, hängt davon ab, ob der DIRECCTE oder der *Inspecteur du travail* zuständig ist.

Wenn der DIRECCTE zuständig ist, sind drei Ausgänge des Prüfverfahrens möglich. Zunächst kann bis zum Ende der Bearbeitungsfrist eine ausdrückliche Genehmigung erfolgen. Die Genehmigung soll sowohl Arbeitgeber als auch Arbeit-

---

<sup>847</sup> G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522 ff.

<sup>848</sup> Bericht Centre d'Analyse Stratégique « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 10.

<sup>849</sup> D. Jullien, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés* », Les Cahiers Lamy du CE, 2010, Nr. 99; A. Louvet, « *La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée d'un salarié protégé* », JCP S Nr. 50, 9. Dezember 2008, S. 23, § B, 2); Jurisclasseur Travail traité Nr. 30-5 « *Rupture conventionnelle* » Stand: 15. Januar 2015, Lexis-nexis, Rz. 99.

<sup>850</sup> Art. 21 des Gesetzes Nr. 2000-321 vom 12. April 2000 *relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations*; JORF Nr. 88 vom 13. April 2000, S. 5646.

nehmer erhalten<sup>851</sup>. Wenn der DIRECCTE die Bearbeitungsfrist nicht einhält bzw. die Genehmigung nicht erteilt hat, gilt die Genehmigung gemäß Art. L. 1237-14 Abs. 2 als stillschweigend (*homologation implicite*) erteilt. Der DIRECCTE kann letztlich die Erteilung der Genehmigung verweigern. In diesem Fall erhalten die Parteien ein Schreiben mit der Begründung der Entscheidung<sup>852</sup>.

Eine stillschweigende Genehmigung durch den *Inspecteur du travail* ist ausgeschlossen. Nach allgemeinen Verwaltungsvorschriften gilt die Genehmigung einer Behörde vielmehr als stillschweigend abgelehnt (*rejet implicite*), wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Zugang des Antrages erteilt worden ist<sup>853</sup>. Im Juli 2013 kündigte Premierminister Jean-Marc Ayrault<sup>854</sup> eine Novellierung dieser Vorschrift an: Das Fristende sollte künftig als stillschweigende Genehmigung gelten<sup>855</sup>. Diese Reform trat im November 2013 in Kraft<sup>856</sup>, findet aber für die *Rupture conventionnelle* keine Anwendung<sup>857</sup>.

### cc. Folgen der Entscheidung

Die *Rupture conventionnelle* wird unter der aufschiebenden Bedingung der Erteilung der Genehmigung durch den DIRECCTE oder den *Inspecteur du travail* ge-

<sup>851</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 6.

<sup>852</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 6. Musterschreiben: Cf. Anlage 6, Nr. 2.

<sup>853</sup> Art. 21 des Gesetzes Nr. 2000-321 vom 12. April 2000 *relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations*; JORF Nr. 88 vom 13. April 2000, S. 5646.

<sup>854</sup> Fünfunddreißigste und sechsunddreißigste Regierung der fünften Republik. Jean-Marc Ayrault war vom 15. Mai 2012 bis 31. März 2014 *Premier ministre* von François Hollande.

<sup>855</sup> Mitteilung der Regierung zum Ministeratsitzung vom 10. Juli 2013, abrufbar unter: <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/le-silence-de-l-administration-vaut-accord>. G. Gendron, « *Administration: un silence qui voudra dire oui* », Libération.fr, 12. Juli 2013.

<sup>856</sup> Art. 21, I Abs. 1 Gesetz Nr. 2013-1005 vom 12. November 2013 *habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens*, JORF Nr. 0263 vom 13. November 2013, Seite 18407, Nr. 1.

<sup>857</sup> N. Dauxerre, « *Le silence vaut acceptation* », JCP S, Nr. 6, 10. Februar 2015, S. 6; Erlass Nr. 2014-1291 vom 23. Oktober 2014 *relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » sur le fondement du 4° du I de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)*, JORF Nr. 0254 vom 1. November 2014, S. 18400, Nr. 59.

geschlossen, so dass das Arbeitsverhältnis erst nach Erteilung der amtlichen Genehmigung endet. Die *Rupture conventionnelle* ist für die Parteien bereits mit Ablauf der Widerrufsfrist bindend. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist also nicht auf die Entscheidung des DIRECCTE bzw. des *Inspecteur du travail*, sondern auf den Willen der Arbeitsvertragsparteien zu führen<sup>858</sup>.

Grundsätzlich dürfen die Parteien vereinbaren, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis enden soll. Die Kündigungsfristvorschriften finden hier keine Anwendung. Wenn die Parteien nichts anderes vereinbart haben, endet das Arbeitsverhältnis einen Tag nach der Erteilung der Genehmigung oder, wenn die Genehmigung stillschweigend erfolgt, einen Tag nach Ablauf der 15-Tage Frist<sup>859</sup>.

Haben die Parteien einen späteren Zeitpunkt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart, muss dies bei der Berechnung des Durchschnittsbruttomonatsgehalts und bei der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers berücksichtigt werden<sup>860</sup>. Sofern keine Freistellung erfolgt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, bis zum vereinbarten Beendigungstermin seine Arbeitsleistung zu erbringen. Die Annahme einer neuen Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber in diesem Zeitraum wird von der Rechtsprechung als konkludenter Verzicht auf die geschlossene *Rupture conventionnelle* gesehen, der als arbeitnehmerseitige Kündigung zu behandeln sei<sup>861</sup>.

Verweigert die zuständige Behörde die Erteilung der Genehmigung, bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Macht der Arbeitgeber das nicht, entscheiden die Arbeitsgerichte, dass die Beendigung zu Lasten des Arbeitgebers als *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* anzusehen ist<sup>862</sup>. Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verweigert bzw. nicht zur Arbeit erscheint, ist der Arbeitgeber zunächst

---

<sup>858</sup> CA Nîmes, 8. November 2001, Nr. 11/00044.

<sup>859</sup> Art. L. 1237-13 Abs. 2 des *Code du travail*. Cass. soc., 18. Februar 2015, Nr. 13-23.880, nicht veröffentlicht, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00283.

<sup>860</sup> Rundschreiben DGT 2009-04 vom 17. März 2009, NOR: MTST0980929C, Nr. 5.2.

<sup>861</sup> CA Reims, 9. Januar 2013, Nr. 11/02913, Jurisdata Nr. 2013-000298.

<sup>862</sup> CA Toulouse, 13. Dezember 2012, Nr. 10/06663.

verpflichtet, ihn zu mahnen und aufzufordern, seine Tätigkeit wiederaufzunehmen. Macht der Arbeitnehmer dies nicht, kann dies eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen<sup>863</sup>.

Eine Studie der DARES von Mai 2013 zeigt<sup>864</sup>, dass die Genehmigung in 40% der Ablehnungsfälle verweigert wurde, weil die Regelabfindung falsch berechnet wurde. In 25 % der Fälle beruhte die Nichterteilung auf dem Umstand, dass der Antrag vor Ablauf der Widerrufsfrist eingereicht worden war. Die Verletzung der Beistandsvorschriften und das Fehlen einer wirksamen Willenserklärung begründeten jeweils 2% und 1% der Ablehnungen. Über die verbleibenden 30% sind die Gründe nicht bekannt.

#### **dd. Rechtsmittel gegen die Entscheidung**

Sind Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer mit der amtlichen Entscheidung nicht einverstanden (z.B. wenn die zuständige Behörde die Genehmigung verweigert hat, weil sie der Auffassung ist, dass die Willenserklärung des Arbeitnehmers nicht frei abgegeben wurde oder der Verdacht einer Rechtsumgehung besteht), können beide gegen der Entscheidung vorgehen.

#### **i. Zuständigkeit**

Die Gerichtszuständigkeit hängt grundsätzlich davon ab, ob die Entscheidung durch den *Inspecteur du travail* oder durch den DIRECCTE getroffen wurde:

Bei Entscheidungen des *Inspecteur du travail*, kann einem Klageverfahren zunächst ein Beschwerdeverfahren (*Recours hiérarchique*) vorgeschaltet werden<sup>865</sup>. Die Beschwerde ist vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer beim Vorgesetzten des *Inspecteur du travail* (d.h. den Arbeitsminister) innerhalb von zwei Monaten ein-

<sup>863</sup> CA Montpellier, 2. Februar 2011, Nr. 10/02780.

<sup>864</sup> DARES Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 31, S. 2 und 3.

<sup>865</sup> D. Jullien, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés* », Les Cahiers Lamy du CE, 2010, Nr. 99; Amtliches Rundschreiben DGT Nr. 07/2012 vom 30. Juli 2012, NOR ETST1231532C, Nr. 14, Rz. 3.

zulegen<sup>866</sup>. Die Entscheidung hat innerhalb von vier Monaten zu erfolgen. Wenn diese Frist abgelaufen ist, ohne dass die Parteien eine Mitteilung erhalten haben, gilt der *Recours hiérarchique* als abgelehnt. Anschließend oder alternativ zum Beschwerdeverfahren besteht die Möglichkeit, gegen die amtliche Entscheidung gerichtlich vorzugehen.

Zuständig für die Überprüfung der Entscheidung bzw. Wirksamkeit der *Rupture conventionnelle* ist das Verwaltungsgericht (*Tribunal administratif*)<sup>867</sup>. Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Entscheidung fest, ist es nicht befugt, die Genehmigung zu erteilen. Vielmehr hat der *Inspecteur du travail*, der die Entscheidung getroffen hat, erneut zu entscheiden, wobei er an das Urteil des Verwaltungsgerichts gebunden ist<sup>868</sup>.

Wurde die Entscheidung durch den DIRECCTE getroffen, hat der Gesetzgeber eine Ausnahme zu den allgemeinen Zuständigkeitsregelungen der privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Gerichtsbarkeit vorgesehen<sup>869</sup>. Demnach sind die Arbeitsgerichte zuständig, um die amtliche Entscheidung zu überprüfen<sup>870</sup>. Diese Ausnahme wurde mit dem Ziel begründet, die Verfahrens- und Zuständigkeitsregelungen zu vereinheitlichen<sup>871</sup>. Ein Beschwerdeverfahren ist in diesem Fall ausgeschlossen<sup>872</sup>.

Wurde die *Rupture conventionnelle* mit einem angestellten Anwalt (*avocats salariés*) geschlossen, ist der Vorsitzende der Rechtsanwaltskammer (*Bâtonnier de*

---

<sup>866</sup> Art. R. 2422-1 *Code du travail*.

<sup>867</sup> Cass. soc., 26. März 2014, Nr. 12-21.136, Bull. civ. V 2014, Nr. 91; CA Rouen 11. Dezember 2012, Nr. 12/02039; CA Amiens, 18. Dezember 2012, Nr. 11/05036; CA Toulouse, 7. Juni 2013, Nr. 11/03988. Contra: CA Chambéry, 24. Mai 2011 Nr. 10/02198, CA Riom, 13. September 2011, Nr. 10/00964.

<sup>868</sup> Art. 6 Circ. DGT Nr. 2009-4 vom 17. März 2009 NOR MTST0980929C.

<sup>869</sup> Gesetz Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008 *portant modernisation du marché du travail*, JORF Nr. 0148 vom 26. Juni 2008, S. 10224, Nr. 2.

<sup>870</sup> Art. L. 1237-14 *in fine* des *Code du travail*.

<sup>871</sup> D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008 ; Seite 58-59.

<sup>872</sup> G-P. Quéant, « *L'homologation de la rupture conventionnelle devant le Conseil des prud'hommes* », JSL 14. Januar 2009, Nr. 247, S. 4.

*l'Ordre des avocats*) für die erstinstanzrechtliche Kontrolle der amtlichen Entscheidung zuständig<sup>873</sup>.

Die allgemeinen Vorschriften für Berufung und Revision finden Anwendung. Der *Sénat* hatte zur Sicherung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die *Rupture conventionnelle* eine Änderung des Gesetzentwurfes des künftigen Umsetzungsgesetzes Nr. 2008-596 vorgeschlagen, wonach Arbeitsgerichte in erster und letzter Instanz entscheiden sollen<sup>874</sup>. Auf diese Änderung wurde jedoch schließlich verzichtet mit der Begründung, dass dies das Ansehen der *Rupture conventionnelle* bei den Arbeitnehmern möglicherweise schädigen würde<sup>875</sup>.

## ii. Ausschlussfrist

Der Arbeitnehmer hat 12 Monate Zeit, gegen die *Rupture conventionnelle* klageweise vorzugehen<sup>876</sup>. Diese Frist beginnt gemäß Art. L. 1237-14 Abs. 4 des *Code du travail* mit der Erteilung der Genehmigung<sup>877</sup>. Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer arglistig getäuscht, gilt eine Klagefrist von 5 Jahren ab Entdeckung der Täuschung<sup>878</sup>.

Diese Ausschlussfrist betrifft nur Klagen, die sich auf die Wirksamkeit der *Rupture conventionnelle* beziehen<sup>879</sup>. Weitere Ansprüche (z.B. verbleibende Zahlungsansprüche) sind nicht davon betroffen.

---

<sup>873</sup> Art. 7 in fine des Gesetzes Nr. 71-1130 vom 31. Dezember 1971 *portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques*, geändert durch Art. 71 des Gesetzes Nr. 2009-526 vom 12. Mai 2009 *de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures*, NOR: BCFX0824886L, JORF Nr. 0110 vom 13. Mai 2009, S. 7920, Nr. 1. Damit ist Art. 2.3 des Rundschreibens DGT 2009-04 vom 17. März 2009 überholt.

<sup>874</sup> P. Bernard- Reymond, Bericht Nr. 306 an den *Sénat*, 30. April 2008, S. 14 und 35; Änderungsantrag Nr. 11 des Gesetzentwurfes, P. Bernard- Reymond, 77. Sitzung, 7. Mai 2008, JORF *Sénat* Nr. 30 vom 8. Mai 2008, S. 1994.

<sup>875</sup> S. Chassard-Pinet und P-Y. Verkindt, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », JCP S Nr. 26, 24. Juni 2008, Nr. 1365, Rz. 50.

<sup>876</sup> Siehe z.B. Cass. soc. 10. April 2013, Nr. 11-15.651, Bull. civ. V 2013.

<sup>877</sup> CA Riom, 8. Januar 2013, Nr. 11/01137.

<sup>878</sup> CA Basse-Terre, 11. März 2013, Nr. 12/ 00665.

<sup>879</sup> L. 1237-14 Abs. 4 des *Code du travail*.

### iii. Antragsstellung

Wurde die Genehmigung nicht erteilt, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer allein oder gemeinsam gegen die amtliche Entscheidung vorgehen<sup>880</sup>. Sie haben die Möglichkeit -je nach Sachverhalt- entweder die *Rupture conventionnelle* selbst (z.B. wegen fehlender wirksame Willenserklärung) oder die Entscheidung der DIRECCTE gerichtlich anzufechten.

Eine eigene Klagebefugnis der Gewerkschaften und Betriebsräte gegen *Ruptures conventionnelles* wurde von der *Cour de cassation* abgelehnt<sup>881</sup>. In dem vorliegenden Fall hatte der Betriebsrat aufgrund der Verletzung der Pflicht, einen Sozialplan zu erstellen, die Anfechtung aller *Ruptures conventionnelles* und betriebsbedingten Kündigungen gerichtlich geltend gemacht<sup>882</sup>. Gewerkschaften sind im Übrigen im Fall eines unzulässigen *Rupture conventionnelle*-Abschlusses nicht berechtigt, gemäß Art. L. 2132-3 des *Code du travail* eine Entschädigung wegen Verstoß gegen die kollektiven Interessen des Berufsstandes geltend zu machen<sup>883</sup>.

In dringenden Fällen ist es denkbar, dass die Parteien gegen die amtliche Entscheidung im Rahmen eines einstweiligen Rechtsschutzverfahrens vorgehen<sup>884</sup>. Allerdings wird in der Literatur generell davon abgeraten, weil das Risiko hoch ist, dass das Gericht sich für nicht zuständig erklärt<sup>885</sup>. Allein die Tatsache, dass die Genehmigung nicht erteilt wurde, deutet auf eine *Contestation sérieuse*

---

<sup>880</sup> G-P. Quétant, « *L'homologation de la rupture conventionnelle devant le Conseil des prud'hommes* », JSL 14. Januar 2009, Nr. 247, S. 6 ff.

<sup>881</sup> Cass. soc., 9. März 2011, Nr. 10-11.581 Bull. civ. V 2011 Nr. 70. Siehe auch: Cass. soc., 15. Januar 2014, Nr. 12-23.942, Bull. civ. V 2014 Nr. 19: „(...) *der Streit über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers hat an sich keine Auswirkungen auf die kollektiven Interessen des Berufsstandes*“.

<sup>882</sup> Für eine Kritik dieser Entscheidung siehe: J. Péliissier, « *Ruptures conventionnelles assujetties au droit du licenciement économique* », SSL, 21. März 2011, Nr. 1484, S. 10-11, Nr. 2.

<sup>883</sup> Cass. soc., 15. Januar 2014, Nr. 12-23.942, Bull. civ. V 2014 Nr. 19 .

<sup>884</sup> Z.B: CPH Nanterre, 5. Januar 2010, Nr. 09/00648; CA Versailles, 6e ch., 14. Juni 2011, Nr. 10/01005; CPH Foix, 15. Januar 2014, Nr. 14/00002.

<sup>885</sup> G-P. Quétant, « *L'homologation de la rupture conventionnelle devant le Conseil des prud'hommes* », JSL 14. Januar 2009, Nr. 247, S. 6. Siehe z.B.: CPH Toulouse, 22. Januar 2010, Nr. 10/00004.

(„ernsthafte Bestreiten“), welche ein einstweiliges Rechtsschutzverfahren ausschließt.

#### iv. Befugnisse des Gerichts

Arbeitsgerichte und Verwaltungsgerichte können die *Rupture conventionnelle* für unwirksam erklären, wenn die Wirksamkeitsvoraussetzungen (z.B. fehlende wirksame Willenserklärung) nicht erfüllt sind. Sie können in Ausnahmefällen zudem die Genehmigung für unwirksam erklären, wenn diese aus formellen Gründen fehlerhaft erteilt worden ist<sup>886</sup>.

Fraglich bleibt, ob die nicht erteilte Genehmigung des DIRECCTE durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt werden kann<sup>887</sup>. Das amtliche Rundschreiben vom 17. März 2009 sieht ausdrücklich vor, dass die öffentlich-rechtlichen Prozessregeln auch für Arbeitsgerichte gelten sollen. Wie auch für Verwaltungsgerichte, dürfen Arbeitsgerichte keine Genehmigung erteilen. Sie dürfen die Sache lediglich zur erneuten Entscheidung an den DIRECCTE zurückverweisen mit dem Hinweis, dass die Genehmigung zu erteilen ist<sup>888</sup>. Entgegen dieser nicht verbindlichen Anweisung, haben einige Arbeitsgerichte bereits Genehmigungen erteilt und mithin eine Entscheidung des DIRECCTE ersetzt<sup>889</sup>, dies sogar im Rahmen einer einstweiligen Verfügung<sup>890</sup>. Das Berufungsgericht Versailles hat 2011 bestätigt, dass Arbeitsgerichte die Genehmigung erteilen dürfen. Dies wurde u.a. damit be-

<sup>886</sup> CA Aix-en-Provence, 13. September 2012, Nr. 10/23292, Nr. Lexbase A7246IS8.

<sup>887</sup> Pro: E. Serverin, « *Les pouvoirs du juge judiciaire à l'égard des décisions de l'administration du travail: libres propos sur la séparation des pouvoirs à partir des trois arrêts de la Chambre sociale du 3 mars 2010* », RDT 2010, S. 246 ff, Rz. III, 5.

Contra: F. Favennec-Héry und A. Mazeaud, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », JCP S Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr. 1314; G-P. Quétant, « *L'homologation de la rupture conventionnelle devant le conseil des prud'hommes* », JSL Nr. 247, 14. Juli 2009; G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522 ff.

<sup>888</sup> Rundschreiben DGT 2009-04 vom 17. März 2009, NOR: MTST0980929C, Nr. 6.

<sup>889</sup> CPH Valence, 14. Oktober 2008 Nr. 08/00501, Anm. S. Canadas-Blanc LPA 4. Juni 2009, Nr. 11, S. 20; CHP Valence, 6. November 2008, Nr. 08/00642; CA Versailles, 14. Juni 2011, Nr. 10/01005; Nr. Lexbase A8277HTQ.

<sup>890</sup> CPH Nanterre, 5. Januar 2010, Nr. 69/00648.

gründet, dass der Gesetzgeber die Befugnisse der Arbeitsgerichte nicht ausdrücklich eingeschränkt hat<sup>891</sup>. Zu dieser Frage liegt derzeit noch keine Entscheidung der *Cour de cassation* vor. Aus meiner Sicht ist die pragmatische Lösung des Berufungsgerichts Versailles richtig. Die Anforderung einer neuen Entscheidung des DIRECCTE wäre ein Formalismus, der zu einer weiteren unnötigen Verzögerung des Verfahrens führt. Da der DIRRECTE an die Entscheidung des Arbeitsgerichts gebunden wäre, werden den Parteien nach der hier vertretenen Auffassung keine Rechte vorenthalten.

## v. Folgen

Die Folgen einer Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* sind noch nicht endgültig durch die *Cour de cassation* geklärt worden<sup>892</sup>. Die Rechtsprechung scheint die unwirksame *Rupture conventionnelle* einer unwirksamen Kündigung (*Licenciement sans cause réelle et sérieuse*) gleichzustellen (i). In Ausnahmefällen wäre es vorstellbar, dass die unwirksame *Rupture conventionnelle* einer nichtigen Kündigung (*Licenciement nul*) gleichgestellt wird (ii). Die Nichtzahlung der Abfindung dürfte nicht zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* führen (iii).

### a. Gleichstellung zur ungerechtfertigten Kündigung (*Licenciement sans cause réelle et sérieuse*)

Aus den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen ergibt sich, dass ein Vertrag, der nicht wirksam geschlossen wurde, nicht besteht. Mithin lebt der *status quo*

<sup>891</sup> CA Versailles, 14. Juni 2011, Nr. 10/01 005; Nr. Lexbase A8277HTQ.

<sup>892</sup> Bericht Centre d'Analyse Stratégique « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 8; G. Couturier und E. Serverin, « *Quel contentieux pour la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée ?* », RDT 2009, S. 205; A. Chirez, « *La rupture conventionnelle pour cause économique* », Dr. ouv., August 2011, Nr. 757, S. 477; H. Gosselin, « *Un litige n'exclut pas la rupture conventionnelle* », SSL Nr. 1599, 2013, Suppl.; G. Francois, « *La limitation des causes de nullité de la rupture conventionnelle du contrat de travail* », JCP E Nr. 36, 5. September 2013, 1490.

ante wieder auf<sup>893</sup>. Im Fall einer *Rupture conventionnelle* würde daraus folgen, dass das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beendet wurde und fortzusetzen ist<sup>894</sup>. Von diesen allgemeinzivilrechtlichen Prinzipien weicht jedoch die bisherige arbeitsgerichtliche Rechtsprechung ab, wobei eine Entscheidung der *Cour de cassation* zu dieser Frage noch aussteht.

Aus den hierzu bisher veröffentlichten Entscheidungen ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis trotz Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* mit den Rechtsfolgen eines *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* beendet wird<sup>895</sup>. Eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Alternativ steht dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu. Zu den finanziellen Folgen der *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* wird auf die Übersicht über die Kündigungsschutzvorschriften in der Einleitung des ersten Teils dieser Dissertation verwiesen.

Die aktuelle Rechtsprechung, die unwirksame *Rupture conventionnelle* einer unwirksamen Kündigung gleichzustellen, ist nicht überraschend, weil sie bereits für die Aufhebungsverträge vor Einführung der *Rupture conventionnelle* galt.

Sie wird in der Literatur jedoch teilweise kritisiert. G-P. Quétant vertritt z.B. die Ansicht, dass das Risiko der Unwirksamkeit einer *Rupture conventionnelle* nicht

---

<sup>893</sup> Lamy Droit du contrat 2013, Étude 475 « *Les restitutions* », ISBN 2-7212-0872-1.

<sup>894</sup> F. Canut, « *Quand la rupture conventionnelle travailliste chasse la rupture amiable de droit commun* », RDA 2012, Nr. 75; G. Loiseau, « *Rupture du troisième type: la rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 3, März 2010, S. 305; G. Brédon und L. Flament, « *La rupture conventionnelle: une rupture encadrée* », JCP S Nr. 31-35, 29. Juli 2008, S. 19; T. Grumbach und E. Serverin, « *L'entretien préalable à la rupture conventionnelle en question devant les juges du fond* », RDT 2011, S. 452; M. Peyronnet, « *Demande de résiliation judiciaire antérieure à la rupture conventionnelle* », Dz. 24. April 2013, act.

<sup>895</sup> C. Taillandier, « *La rupture conventionnelle sous l'œil du juge* », SSL 2013, Nr. 1571, Suppl.; F. Favennec-Héry und A. Mazeaud, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », JCP S Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr.1314; G-P. Quétant, « *L'homologation de la rupture conventionnelle devant le conseil des prud'hommes* », JSL Nr. 247, 14. Juli 2009; CA Amiens, 18. April 2012, Nr. 11/02584; CA Grenoble, 30. Mai 2012, Nr. 11/02461 ; CA Amiens, 13. Juni 2012, Nr. 11/03684; CA Reims, 16. Mai 2012, Nr. 11/00624; CA Versailles, 13. Juni 2012, Nr. 10/05524; CA Lyon, 2. Dezember 2011, Nr. 11/02097; CA Agen, 12. März 2013, Nr. 12/01002; CA Limoges, 9. Oktober 2012, Nr. 12/00323, CA Amiens, 11. Januar 2012, Nr. 11/00555; CA Chambéry, 6. September 2011 Nr. 09/00377; CPH Bobigny, 6. April 2010, Nr. 08/04910; Anm. F. Taquet in JCP E Nr. 34, 26. August 2010, Nr. 1731; G. Perrier, « *La rupture conventionnelle viciée* », SSL Nr. 1451, 21. Juni 2010.

generell auf den Arbeitgeber abgewälzt werden könne. Im Gegensatz zur Kündigung sei der Abschluss der *Rupture conventionnelle* keine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers<sup>896</sup>. Diese Ansicht überzeugt nur teilweise. Sinnvoll erscheint mir hier eine Differenzierung danach, wer die Unwirksamkeit zu vertreten hat. Wenn die Willenserklärung des Arbeitnehmers nicht wirksam abgegeben wurde, weil er z.B. unter Druck gesetzt oder bedroht wurde, kann dies zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Wenn die Unwirksamkeit auf formelle Fehler der Behörde im Genehmigungsverfahren zurückzuführen ist<sup>897</sup>, sollte eine Entschädigungsverpflichtung des Arbeitgebers zugunsten einer Entschädigungsverpflichtung der Behörde entfallen. Jedenfalls aber sollte einem entschädigungspflichtigen Arbeitgeber ein Regressanspruch gegen die Behörde zugestanden werden.

#### **β. Gleichstellung zur nichtigen Kündigung (*licenciement nul*)**

In bestimmten Fällen kann die Unwirksamkeit einer *Rupture conventionnelle* auch abweichend zu einer *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* behandelt und einer *Licenciement nul* gleichgestellt werden<sup>898</sup>. Dies ist insbesondere der Fall:

- Bei Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz aufgrund deren Funktion, wenn die *Rupture conventionnelle* (wie auch bei einer Kündigung) ohne wirksame Einwilligung des *Inspecteur du travail* geschlossen wurde<sup>899</sup>.

---

<sup>896</sup> G-P. Quétant, « *L'homologation de la rupture conventionnelle devant le conseil des prud'hommes* », JSL 14. Januar 2009, Nr. 247, S. 6; F. Canut, « *Quand la rupture conventionnelle travailliste chasse la rupture amiable de droit commun* », RDA 2012, Nr. 75.

<sup>897</sup> CA Aix-en-Provence, 13. September 2012, Nr. 10/23292, Nr. Lexbase A7246IS8.

<sup>898</sup> D. Corrignan-Carsin, « *Annulation d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral* », JCP E Nr. 16, 18. April 2013, 1236; A. Louvet, « *La rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée d'un salarié protégé* », JCP S Nr. 50, 9. Dezember 2008, S. 21-22; D. Jullien, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés* », Lamy les cahiers du CE, 2010 Nr. 99.

<sup>899</sup> CA Aix-en-Provence, 13. September 2012, Nr. 10/23292, Nr. Lexbase A7246IS8; CA Chambéry, 6. März 2012, Nr. 10/02394.

- Der Abschluss der *Rupture conventionnelle* gegen eine unabdingbare Schutzvorschrift verstößt oder in Umgehungsabsicht geschlossen wurde<sup>900</sup>. Das Arbeitsgericht Sables d'Olonnes hat z.B. entschieden, dass eine mit einem unter einer Berufskrankheit leidenden Arbeitnehmer vereinbarte *Rupture conventionnelle* als *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* anzusehen sei. Nach Auffassung des erstinstanzlichen Gerichts müsse sich eine Behandlung als *Licenciement nul* ausdrücklich aus dem Gesetz ergeben, was hier nicht der Fall war. Diese Entscheidung wurde durch das Berufungsgericht aufgehoben. Das Berufungsgericht Poitiers berief sich auf den Grundsatz *Fraus omnia corrumpit* und auf Art. L. 1132-1 des *Code du travail*, wonach Diskriminierungen verboten sind. Im vorliegenden Fall sei der Abschluss der *Rupture conventionnelle* nach Auffassung des Gerichts eine Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands. Die nachgewiesene Absicht des Arbeitgebers, Kündigungsschutzvorschriften zu umgehen, um das Arbeitsverhältnis kostengünstig zu beenden, führte nach dem allgemeinen Grundsatz *Fraus omnia corrumpit* zur Behandlung der Vereinbarung als *Licenciement nul*<sup>901</sup>.
- Wenn der Arbeitnehmer infolge Mobbings oder sexuelle Belästigung zu einer *Rupture conventionnelle* veranlasst wurde<sup>902</sup>. In solchen Fällen sieht der *Code du travail* vor, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber als nichtig anzusehen ist<sup>903</sup>. Die *Cour de cassation* hatte bereits entschieden, dass eine *Rupture amiable*, die unter solchen Umständen geschlossen wurde, nichtig ist<sup>904</sup>. Ob diese Rechtsprechung auf die *Rupture conventionnelle* übertragen wird, ist derzeit unklar. So hat z.B.

---

<sup>900</sup> CA Poitiers, 28. März 2012, Nr. 10/02441. Siehe dazu: F. Taquet, « *Interdiction de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte à son emploi* », JSL 2012 Nr. 322 und Anm. T. Grumbach, « *De l'abus dans le recours à la rupture conventionnelle; Le CHP des Sables d'Olonne ouvre la voie* », SSL 2010, Nr.1451 zu der Entscheidung CPH Sables d'Olonne, 25. Mai 2010, Nr. 09/00068.

<sup>901</sup> Cf. Supra, S. 55 ff.

<sup>902</sup> F. Taquet, « *Les limites de la rupture conventionnelle* », RDT 2013, S. 258.

<sup>903</sup> Art. L. 1152-3 und L. 1153-4 des *Code du travail*.

<sup>904</sup> Cass. soc., 30. November 2004, Nr. 03-41.757, Bull. civ. V 2004 Nr. 303, S. 274.

das Berufungsgericht Toulouse am 3. Juni 2011 entschieden, dass die *Rupture conventionnelle* einem *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* gleichgestellt werden muss, wenn der Arbeitnehmer durch Mobbing zu deren Abschluss veranlasst worden war<sup>905</sup>. Gegen diese Entscheidung hatte der Arbeitgeber Revision eingelegt, wobei die Revisionsgründe nicht die Folgen der Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* betrafen. Die *Cour de cassation* bestätigte die Entscheidung des Berufungsgerichts<sup>906</sup>, ohne dazu Stellung zu nehmen, ob die *Rupture conventionnelle* als *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* oder *Licenciement nul* zu behandeln ist. Dies mag auch an dem Umstand gelegen haben, dass der Arbeitnehmer selbst beantragt hatte, die *Rupture conventionnelle* als *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* und nicht als *Licenciement nul* zu behandeln<sup>907</sup>.

Aus meiner Sicht ist zu erwarten, dass die *Cour de cassation* künftig bestätigen wird, dass die Unwirksamkeit von *Ruptures conventionnelles* in den o.g. Sonderfällen die Wirkungen eines *Licenciement nul* haben. So jedenfalls hat die *Cour de cassation* im Zusammenhang mit einer *Résiliation judiciaire* (gerichtliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses) entschieden, die infolge Mobbings durch den Arbeitnehmer beantragt worden war<sup>908</sup>.

In diesen Fällen dürften die finanziellen Folgen einer *Licenciement nul* analog gelten<sup>909</sup>.

---

<sup>905</sup> CA Toulouse, 3. Juni 2011, Nr. 10/00338.

<sup>906</sup> Cass. soc., 30. Januar 2013, Nr. 11-22.332, Bull. civ. V 2013, Nr. 24; M. Peyronnet, « *Rupture conventionnelle: le harcèlement moral est une violence cause de nullité* », Dz. Act, 18. Februar 2013, Anm. zu Cass. soc. 30. Januar 2013, Nr. 11-22.332; M. Hautefort, « *Une rupture conventionnelle conclue sur fond de violence morale est nulle* », JSL 2013, Nr. 339.

<sup>907</sup> M. Peyronnet, « *Rupture conventionnelle: le harcèlement moral est une violence cause de nullité* », Dz. Act. 18. Februar 2013, Anm. zu Cass. soc. 30. Januar 2013, Nr. 11-22.332.

<sup>908</sup> Cass. soc., 20. Februar 2013, Nr. 11-26.560; Bull. civ. V 2013, Nr. 47.

<sup>909</sup> Cf. Supra, S. 55 ff.

## δ. Folgen der Nichtzahlung der Abfindung

Die instanzgerichtliche Rechtsprechung zu den Folgen der Nichtzahlung der Abfindung ist uneinheitlich. Einige Berufungsgerichte haben die *Rupture conventionnelle* für unwirksam erklärt und als *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* gewertet<sup>910</sup>. Andere Gerichte vertreten die Auffassung, dass die Nichtzahlung der Abfindung nicht zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* führt<sup>911</sup>. Vielmehr habe der Arbeitnehmer gemäß Art. 1184 *Code civil* die Wahl, auf Zahlung oder gerichtliche Auflösung zu klagen. Diese Ansicht überzeugt. Nach dem Wortlaut des Art. L. 1237-13 ist lediglich die Vereinbarung einer Abfindung, „die nicht geringer sein darf als die in Artikel L. 1234-9 vorgesehene Entschädigung“, Wirksamkeitsvoraussetzung einer *Rupture conventionnelle*. Deren Nichtzahlung kann sich mithin nicht mehr auf die Wirksamkeit der Aufhebung auswirken. Hier dürften die allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften des Art. 1184 des *Code civil* Anwendung finden, nach denen der Arbeitnehmer seinen Zahlungsanspruch auf den üblichen Wegen gerichtlich durchsetzen kann.

Wurde eine Abfindung vereinbart, die jedoch unter der gesetzlichen Grenze des Art. L. 1234-9 liegt, hat der Arbeitnehmer nach Ansicht der *Cour de cassation* die Möglichkeit den Differenzbetrag einzuklagen<sup>912</sup>, ohne die Anfechtung der gesamten Vereinbarung zu beantragen. Aufgrund der nicht eindeutigen Formulierung der Entscheidung bleibt offen, ob der Arbeitnehmer in einem solchen Fall ein Wahlrecht hat, d.h. ob er -statt einer Zahlungsklage gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber auch die Aufhebung der *Rupture conventionnelle* beantragen kann<sup>913</sup>. M. E. sollte dem Arbeitnehmer in dieser Konstellation ein Wahlrecht gewährt

<sup>910</sup> CA Toulouse, 29. Juni 2012, Nr. 10/06156; CA Montpellier, 28. November 2012, Nr. 11/06816.

<sup>911</sup> CA Colmar 14. Juni 2012 Nr. 11/00239; CA Reims 16. Mai 2012 Nr. 11/00624.

<sup>912</sup> Cass. soc., 10. Dezember 2014, Nr. 13-22.134, noch nicht veröffentlicht, ECLI:FR:CCASS:2014:SO02298; Anm. D. Corrigan-Carsin, « *Un salarié peut solliciter un complément d'indemnité sans demander la nullité de la rupture conventionnelle* », JCP G, Nr. 1-2, 12. Januar 2015, 20; M. Hautefort, « *Le salarié peut exiger l'indemnité minimale de rupture sans faire annuler la convention* », JSL 2015, Nr. 381.

<sup>913</sup> D. Corrigan-Carsin, « *Un salarié peut solliciter un complément d'indemnité sans demander la nullité de la rupture conventionnelle* », JCP G, Nr. 1-2, 12. Januar 2015, 20.

werden. Wie bereits erläutert, soll sich die Abfindung gemäß Art. L. 1237-13 nach den Maßstäben des Art. L. 1234-9 richten. Wurde keine Abfindung oder eine fehlerhaft berechnete Abfindung vereinbart, dürfte dies zwar die Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* zur Folge haben. Gleichwohl sollte dem Arbeitnehmer die Entscheidung überlassen werden, seine Forderung *a minima* auf die Zahlung der rechtmäßigen Abfindung einzuschränken.

## 6. *Rupture conventionnelle* trotz Auseinandersetzung

Im ersten Teil dieser Dissertation wurde das Verhältnis von *Rupture amiable* und *Transaction* erläutert. Nach der ständigen Rechtsprechung der *Cour de Cassation* war der Abschluss einer *Rupture amiable* beim Vorliegen eines Streits zwischen den Vertragsparteien ausgeschlossen<sup>914</sup>. Diese Rechtsprechung hatte dazu geführt, dass in der Praxis auf die *Rupture amiable* kaum noch zurückgegriffen wurde.

Die Frage, ob eine *Rupture conventionnelle* geschlossen werden darf, wenn die Parteien zerstritten sind, wurde weder durch die Sozialpartner im Rahmen des *Accord national interprofessionnel* noch durch den Gesetzgeber im Rahmen der Vorbereitung des Umsetzungsgesetzes thematisiert, so dass nicht klar war, ob diese Rechtsprechung weiterhin für die *Rupture conventionnelle* gelten sollte<sup>915</sup>.

Entscheidungen von verschiedenen Arbeits- und Berufungsgerichten zeigen, dass kein Konsens über diese Frage herrschte. Es wurde überwiegend entschieden, dass eine *Rupture conventionnelle* nicht möglich sei<sup>916</sup>. Die gegenteilige Ansicht wurde durch eine Minderheit von Gerichten vertreten<sup>917</sup>.

---

<sup>914</sup> Cf. Supra, S. 114 ff.

<sup>915</sup> Favennec-Héry und A. Mazeaud, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », JCP S Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr. 1314; C. Radé, « *Retour sur une espèce en voie de disparition: la rupture amiable du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 5, Mai 2009, S. 560.

Pro: I. Raoul-Duval, « *De l'intérêt de la transaction à l'ère de la rupture conventionnelle* », Les Cahiers du DRH 2010, Nr. 163.

<sup>916</sup> CPH Bobigny, 6. April 2010, RJS 2010, Nr. 669; CA Versailles, 15. Dezember 2011, Nr. 10/06409, JCP E 2012, 1188, Anm. F. Taquet; CA Rouen, 27. April 2010, JCP E 2010, Nr. 1637; CA Riom 8. Februar 2011, Nr. 10/00131; CA Colmar 15. Dezember 2011, Nr. 10/04503; CAA Marseille, 2. Oktober 2012, Nr. 12MA00042 Société générale de Protection, JCP S Nr. 50, 11. Dezember 2012, Nr. 1535; CA Agen, 12. März 2013, Nr. 12/01002;

Aus dem Bericht des *Rapporteur* (Berichterstatter), der im Vorfeld einer Entscheidung der *Cour administrative d'appel* (Oberverwaltungsgericht) von Marseille vorgetragen wurde<sup>918</sup>, lässt sich entnehmen, dass die Rechtsprechung, die für die *Rupture amiable* galt, immer noch einen großen Einfluss auf die juristische Analyse der Richter hatte<sup>919</sup>. Der Berichterstatter sah das Vorliegen einer Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als absolutes Hindernis für die Abgabe einer freien Willenserklärung. Aus seiner Sicht sollte die Rechtsprechung, die für die *Rupture amiable* galt, weiterhin für die *Rupture conventionnelle* gelten. Grund dafür sei, dass diese Rechtsprechung das Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährleisten müsse:

„Es geht nämlich darum, diesen Grundsatz einzuhalten (...): die Gleichheit zwischen den Vertragsparteien“.

Zahlreiche Gerichtsentscheidungen basieren auf der Rechtsprechung, die für die *Rupture amiable* galt. Einige Gerichtsentscheidungen wurden mit Art. L. 1237-11 Abs. 2 des *Code du travail* begründet<sup>920</sup>, wonach „keine Partei (...) der anderen die eine Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer ausschließende einvernehmliche Aufhebung aufzwingen [kann]“.

---

CA Grenoble, 16. April 2013, Nr.11/05343; CA Montpellier, 28. November 2012, Nr. 11/06816; CA Bourges, 28. Oktober 2011, Nr. 11/00092; F. Taquet, « *Des interrogations portant sur la rupture conventionnelle* », JCP E Nr. 11, 5. März 2012, Nr. 1188; F. Taquet, « *Interdiction de conclure une rupture conventionnelle en cas de litige entre l'employeur et le salarié* », RDT 2011, S. 243; V. Delage und R. Olivier, « *La rupture conventionnelle homologuée en pratique* », *Omnidroit*, 3. November 2010; F. Aknin, « *La rupture conventionnelle: quelques enseignements tirés de la pratique* », *Gaz. pal.* 4/5. März 2011, S. 18.

<sup>917</sup> CA Lyon, Ch. Soc, 7. Mai 2012, Nr. 11/03134, JSL 2012, Nr. 2324, Anm. M. Favier; CA Paris, 22. Februar 2012, Nr. 10/04217; J.Y. Frouin, « *Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail* », JCP S Nr. 29, 15. Juli 2008, S. 19, Rz. 23; E. Serverin, « *La part du conflit dans le processus de rupture conventionnelle* », RDT 2012, S. 110, § III; B. Mounier-Bertail, « *Rupture conventionnelle: quel bilan ?* », RDT 2012, S.333.

<sup>918</sup> CAA Marseille, 2. Oktober 2012, Nr. 12MA00042 Société générale de Protection, JCP S Nr. 50, 11. Dezember 2012, Nr. 1535.

<sup>919</sup> Siehe auch: CA Grenoble, 16. April 2013, Nr. 11/05343: „Es ist ständige Rechtsprechung, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages nur erfolgen darf, wenn keine Auseinandersetzung vorliegt“.

<sup>920</sup> Z.B. CA Bourges, 28. Oktober 2011, Nr. 11/00092.

Die Gerichte vertraten unterschiedliche, beinahe widersprüchliche Interpretationen des Gesetzes vom 25. Juni 2008 zur Modernisierung des Arbeitsmarktes bzw. der gesetzgeberischen Intention. Für das Berufungsgericht Lyon z.B. sei es weder in der *Accord National Interprofessionnel*, noch im Gesetz oder in der parlamentarischen Debatte ersichtlich, dass das Vorliegen einer Auseinandersetzung den Abschluss einer *Rupture conventionnelle* verbietet<sup>921</sup>. Im Gegenteil:

*„Die nationale branchenübergreifende Vereinbarung vom 11. Januar 2008 über die Modernisierung des Arbeitsmarktes hat die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrages als ein Instrument zur Verringerung der Anlässe für Rechtsstreitigkeiten konzipiert. Es ging nämlich darum, rechtssichere Voraussetzungen zu schaffen, unter denen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen die Bedingungen für die Aufhebung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrages festlegen können (...). Während der parlamentarischen Vorarbeiten, die zur Verabschiedung des Gesetzes Nr. 2008-596 vom 25. Juni 2008 führten, hat der Berichterstatter (...) den Nutzen frei ausgehandelter und nicht von vornherein festgelegter Optionen betont, die einen Ausweg aus dem Dilemma bieten, dass entweder der Arbeitnehmer oder aber der Arbeitgeber kündigen muss. (...) Im Laufe der parlamentarischen Beratungen stand nie zur Debatte, die einvernehmliche Aufhebung von der Voraussetzung abhängig zu machen, dass zwischen den Parteien kein Rechtsstreit anhängig ist oder war, denn eine solche Voraussetzung wäre mit dem Zweck, den der Gesetzgeber mit dieser Art der Aufhebung verfolgte, nicht zu vereinbaren gewesen. Zu vermeiden, dass Streitigkeiten aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich ausgetragen und die gegensätzlichen Standpunkte auf diese Weise zugespitzt werden, ist nämlich etwas anderes, als die einvernehmliche Aufhebung davon abhängig zu machen, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Meinungsverschiedenheiten bestehen (...).“*

---

<sup>921</sup> CA Lyon, Ch. Soc, 7. Mai 2012, Nr. 11/03134.

Der Berichterstatter der *Cour administrative d'appel* von Marseille vertrat hingegen folgende Ansicht<sup>922</sup>:

*„Der Gesetzgeber hat Wert auf die Klarstellung gelegt, dass keine Partei der anderen eine einvernehmliche Aufhebung aufzwingen kann (Art. L. 1237-11 Abs. 2 des Code du travail). Das gehört ohnehin zum Wesen einer jeden Vereinbarung, da sie dem Grundsatz der Privatautonomie unterliegt (vgl. Art. 1134 Code civil, Art. 1221-1 des Code du travail). Diese Bestimmung erscheint daher als eine Selbstverständlichkeit, weil es sich dabei um eine der Voraussetzungen eines jeden Vertragsschlusses handelt.*

*Die Aufhebung setzt eine von den Vertragsparteien unterzeichnete Vereinbarung voraus, die den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches unterliegt, welche dazu bestimmt sind, die freie Willensbildung der Parteien zu gewährleisten (Art. 1237-11 Abs. 3 Code du travail).*

*(...) Andere Berufungsgerichte (...) und Arbeitsgerichte haben ebenfalls entschieden, dass eine einvernehmliche Aufhebung nicht wirksam erfolgen könne, wenn zwischen den Parteien eine Streitigkeit bestehe. (...) An dieser Stelle ist es wichtig zu präzisieren, dass es entscheidend darauf ankommt, ob zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein Streit besteht. (...) Sobald zwischen den Parteien der Vereinbarung eine mehr oder weniger ausgeprägte Streitigkeit besteht, die ihren Ursprung im Arbeitsverhältnis hat, dürfte dies den genannten Kriterien entsprechen. (...) »*

Eine Stellungnahme der *Cour de cassation* zu der Frage, ob eine *Rupture conventionnelle* beim Vorliegen einer Auseinandersetzung geschlossen werden darf, war also notwendig und allseits erwartet. Diese Frage war aus meiner Sicht die wichtigste Herausforderung für die Durchsetzung der *Rupture conventionnelle* als praktikables Rechtsinstitut. Die Übertragung der Rechtsprechung, die für die *Rupture amiable* galt, auf die *Rupture conventionnelle*, hätte m.E. dazu geführt,

---

<sup>922</sup> CAA Marseille, 2. Oktober 2012, Nr. 12MA00042 Société générale de Protection, JCP S Nr. 50, 11. Dezember 2012, Nr. 1535.

dass die *Rupture conventionnelle* in der Praxis, genauso wie die *Rupture amiable*, kaum einzusetzen gewesen wäre.

Die *Cour de cassation* hat am 23. Mai 2013 zum ersten Mal zu dieser Frage entschieden<sup>923</sup>, dass die Vertragsparteien eine *Rupture conventionnelle* auch dann wirksam schließen können, wenn eine Auseinandersetzung voranging. Die *Cour de cassation* begründet ihre Entscheidung damit, dass – im Gegensatz zu der *Rupture amiable* - im Vorfeld der *Rupture conventionnelle* ein aufwändiges Verfahren eingeführt worden sei, um die freie Abgabe der Willenserklärung des Arbeitnehmers sicherzustellen. Auch die Rechte des Arbeitnehmers seien mit der *Rupture conventionnelle* besser gewahrt als mit der *Rupture amiable*. Aus dieser Entscheidung folgt, dass das Vorliegen einer Auseinandersetzung – auch die Tatsache, dass die *Rupture conventionnelle* im Rahmen eines Kündigungsverfahrens<sup>924</sup> oder gar nach Erklärung der Kündigung durch den Arbeitgeber<sup>925</sup> geschlossen wurde- nicht automatisch zur Unwirksamkeit der Aufhebungsvereinbarung führt. Vielmehr hat das Gericht im Einzelfall zu prüfen, ob hierdurch die Willenserklärung unzulässig eingeschränkt wurde. Wurde der Arbeitnehmer z.B. ungerechtfertigt abgemahnt und schloss die *Rupture conventionnelle* unter Androhung einer Kündigung, so liegt keine freie Willenserklärung vor<sup>926</sup>.

---

<sup>923</sup> Cass. soc., 23. Mai 2013, Nr. 12-13.865, Bull. civ. V 2013, Nr. 128. Bestätigt durch Cass. soc., 26. Juni 2013, Nr. 12-15.208, Bull. civ. V 2013, Nr. 167; Cass. soc., 3. Juli 2013, Nr. 12-19.268 Bull. civ. V 2013, Nr. 178; Cass. soc., 30. September 2013, Nr. 12-19.711, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 15. Januar 2014, Nr. 12-23.942, Bull. civ. V 2014 Nr. 19; Siehe dazu: H. Gosselin, « *Un litige n'exclut pas la rupture conventionnelle* », SSL Nr. 1599, 2013, Suppl.; F. Champeaux, « *La Cour de cassation encourage la rupture conventionnelle* » SSL Nr. 1599, 2013, Suppl.

<sup>924</sup> Cass. soc., 3. März 2015, Nr. 13-15.551, Bull. civ. V Nr. noch nicht bekannt, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00390.

<sup>925</sup> Cass. soc., 3. März 2015, Nr. 13-20.549, Bull. civ. V Nr. noch nicht bekannt, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00389.

<sup>926</sup> Cass. soc., 12. Februar 2014, Nr. 12-29.208, nicht veröffentlicht.

## C. Weitere Aspekte der *Rupture Conventionnelle*

Die Folgen einer *Rupture conventionnelle* machen einen großen Teil der Besonderheit dieser Beendigungsvariante aus. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen der *Rupture conventionnelle* Anspruch auf eine Regelabfindung und Arbeitslosengeld. Trotz Ausscheidens aus dem Unternehmen verliert er die angesammelten Weiterbildungsansprüche nicht. Er darf die betriebliche Gesundheitsvorsorge (sog. *Couverture santé-prévoyance*) für einen bestimmten Zeitraum weiterhin in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber genießt aufgrund einer verkürzten Verjährungsfrist eine erhöhte Sicherheit bei gegen die *Rupture conventionnelle* gerichteten Klagen.

### I. Anspruch auf eine gesetzliche oder tarifvertragliche Abfindung

Der Arbeitnehmer, der sich auf eine *Rupture conventionnelle* einlässt, hat Anspruch auf eine Abfindung. Sie ist zwischen den Parteien frei verhandelbar, muss jedoch gemäß Art. L. 1237-13 des *Code du travail* mindestens so hoch sein wie die gesetzliche (1) oder eine tarifvertragliche Kündigungsregelabfindung (2).

#### 1. Berechnung der gesetzlichen Regelabfindung

Die gesetzliche Regelabfindung des Art. L. 1234-9 des *Code du travail* ist die Mindestabfindung, die dem Arbeitnehmer zusteht (a), wenn keine abweichende tarifvertragliche Abfindung vorgesehen ist. Es bestehen jedoch zwei Ausnahmen: Wenn der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt war (b) und wenn der *Code du travail* eine spezifische, berufsbezogene Regelabfindung vorsieht (c).

### a. Grundsatz

Die gesetzliche Kündigungsregelabfindung wurde im Rahmen des *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2008 vereinheitlicht<sup>927</sup>. Davor betrug die Regelabfindung:

- für personenbedingte Kündigungen und soweit der Arbeitnehmer mehr als 2 Jahre Betriebszugehörigkeit auswies: ein Zehntel des durchschnittlichen Bruttogehalts pro Beschäftigungsjahr zuzüglich ein Fünfzehntel ab Vollendung des 10. Beschäftigungsjahres;
- für betriebsbedingte Kündigungen: ein Fünftel des durchschnittlichen Bruttogehalts pro Beschäftigungsjahr zuzüglich zwei Fünftel ab Vollendung des 10. Beschäftigungsjahres.

Sie beträgt seit dem 26. Juni 2008 sowohl bei personenbedingten als auch bei betriebsbedingten Kündigungen ein Fünftel des durchschnittlichen Bruttogehalts pro Beschäftigungsjahr zuzüglich zwei Fünftel ab Vollendung des 10. Beschäftigungsjahres<sup>928</sup>. Die Mindestbetriebszugehörigkeitsdauer wurde von zwei auf ein Jahr herabgesetzt.

Zeitpunkt für die Festlegung der Betriebszugehörigkeit im Rahmen der *Rupture conventionnelle* ist das voraussichtliche Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses<sup>929</sup>. Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden die angefangenen Jahre *pro rata temporis* berücksichtigt<sup>930</sup>.

Für die Berechnung des durchschnittlichen Bruttogehaltes wird gemäß Art. R. 1234-4 des *Code du travail* auf die für den Arbeitnehmer im Ergebnis vorteilhaftere der zwei folgenden Methoden zurückgegriffen:

---

<sup>927</sup> Art. 11 *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2008; Erlass Nr. 2008-715 vom 18. Juli 2008, JORF Nr. 167 vom 19. Juli 2008, S. 11589, Nr. 47 NOR: MTST0811806D.

<sup>928</sup> Art. R. 1234-1 und -2 des *Code du travail*, Art. 4 des Gesetzes 2008-596 vom 25. Juni 2008 *portant modernisation du marché du travail*, JORF Nr. 0148 vom 26. Juni 2008, S. 10224, Nr. 2, Erlass Nr. 2008-715 vom 18. Juli 2008, JORF Nr. 167 vom 19. Juli 2008, S. 11589, Nr. 47, NOR: MTST0811806D.

<sup>929</sup> Rundschreiben DGT 2008-11 vom 22. Juli 2008, S. 5, Ziffer B.

<sup>930</sup> Art. R. 1234-1 des *Code du travail*.

- Ein Zwölftel der letzten 12 Monatsgehälter vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, oder
- Ein Drittel der letzten 3 Monatsgehälter. Sondervergütungen (z.B. Prämien), die der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum erhalten hat, werden *pro rata temporis* berücksichtigt.

**Beispiel:** Die *Rupture conventionnelle*-Abfindung für einen Arbeitnehmer mit 4-jähriger Betriebszugehörigkeit und einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt i.H.v. 3.000,00 € beträgt 2.400,00 €. Für einen Arbeitnehmer mit 10 Jahren Betriebszugehörigkeit beträgt sie 6.000,00 €. Nach 15 Jahre Betriebszugehörigkeit beläuft sie sich auf 15.000,00 €.

Im Antragsformular können die Parteien für die Berechnung des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts nur die 3 bzw. 12 letzten Monatsgehälter vor der Antragsstellung angeben. Dies kann zu fehlerhaften Berechnungen führen, wenn die Parteien vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer nicht unmittelbar nach der Erteilung der Genehmigung ausscheiden soll. In diesem Fall ist das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt anhand der letzten Monatsgehälter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Voraus zu berechnen<sup>931</sup>.

#### **b. Besonderheit bei Arbeitnehmern mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit**

Art. L. 1237-13 des *Code du travail* verweist auf Art. L. 1234-9 des *Code du travail*, wonach der Arbeitnehmer erst einen Anspruch auf eine Regelabfindung hat, wenn er mindestens ein Jahr im Unternehmen ununterbrochen beschäftigt war. Nach diesem Wortlaut hat der Arbeitnehmer im Rahmen einer *Rupture conventionnelle* keinen Anspruch auf eine Regelabfindung, wenn er weniger als ein Jahr für den Arbeitgeber tätig war.

Im amtlichen Rundschreiben 2009-04 wird für diesen Fall jedoch eine für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Lösung vorgeschlagen<sup>932</sup>. Die Abfindung soll *pro*

<sup>931</sup> Rundschreiben DGT 2009-04 vom 17. März 2009, NOR: MTST0980929C, Nr. 5. 2.

<sup>932</sup> Art. 5. 3 Rundschreiben DGT Nr. 2009-04 vom 17. März 2009.

*rata temporis* festgelegt werden. Wenn der Arbeitnehmer also z.B. 8 Monate gearbeitet hat, soll er 8/12 von einem Fünftel seines durchschnittlichen Bruttogehalts erhalten. Diese amtliche Stellungnahme ist nicht bindend. So hat z.B. das Berufungsgericht Montpellier entschieden, dass ein Arbeitnehmer mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit keinen Anspruch auf die *Rupture Conventionnelle*-Abfindung hat<sup>933</sup>. Diese Entscheidung ist aus meiner Sicht zu befürworten, weil sie den Art. L. 1234-9 des *Code du travail* genau anwendet.

Gemäß einer im Mai 2013 veröffentlichten Untersuchung der Dares<sup>934</sup> haben 95% der Arbeitnehmer, die eine *Rupture conventionnelle* während des ersten Beschäftigungsjahres geschlossen haben, eine Abfindung in Höhe von mindestens 20 % eines Monatsgehalts erhalten.

### c. Sonderfall: spezifische, berufsbezogene Regelabfindung

Für manche Berufe, wie z.B. Journalisten<sup>935</sup> oder *Voyageur, Représentant ou Placier* (Handelsvertreter, Abk. VRP)<sup>936</sup> sieht der *Code du travail* eine spezifische Kündigungsregelabfindung vor, die im Allgemeinen über der gesetzlichen Regelabfindung liegt. Für Journalisten z.B. beläuft sich die Abfindung gemäß Art. L. 7112-3 des *Code du travail* auf ein Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Ab einer 15jährigen Betriebszugehörigkeit wird die Abfindung durch eine Kommission (Art. L. 7112-4) festgelegt.

Ob diese berufsbezogenen Regelabfindungen auch auf die *Rupture conventionnelle* Anwendung finden, ist streitig. Da Art. L. 1237-13 des *Code du travail* ausschließlich auf Art. L. 1234-9 verweist, wird teilweise davon ausgegangen, dass diese Sonderberufe im Rahmen einer *Rupture conventionnelle* nur Anspruch auf

<sup>933</sup> CA Montpellier 1. Juni 2011, Nr. 10/06114.

<sup>934</sup> Dares Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 031, S. 4.

<sup>935</sup> Art. L. 7112-3 des *Code du travail*.

<sup>936</sup> Art L. 7313-13 des *Code du travail*.

die allgemeine gesetzliche Regelabfindung haben<sup>937</sup>. Zu dieser Frage liegen widersprüchliche Entscheidungen vor. So schlossen die Berufungsgerichte Paris<sup>938</sup> und Versailles<sup>939</sup> für einen Journalisten den Anspruch auf die Regelabfindung des Art. L. 7112-3 des *Code du travail* mit der Begründung aus, dass Art. L. 1237-13 nur auf Art. L. 1234-9 i.V.m. Art. R. 1234-2 verweist. Ferner sei die Regelung des Art. L. 7112-4 des *Code du travail* mit der *Rupture conventionnelle* nicht kompatibel, weil für Journalisten ab 15 Jahre Betriebszugehörigkeit die Abfindung durch eine Kommission festzulegen sei. Daraus ließe sich schließen, dass für Journalisten die Abfindung des Art. L. 1234-9 i.V.m. Art. R. 1234-2 gelte.

Eine andere Kammer des Berufungsgerichts Paris entschied dagegen, dass Journalisten im Rahmen der *Rupture conventionnelle* Anspruch auf die Abfindung des Art. L. 7112-3 des *Code du travail* haben<sup>940</sup>. Maßgebend sei, dass Art. L. 1234-9 die gesetzliche Regelabfindung für Arbeitnehmer vorsieht. Für Journalisten ergebe sich die gesetzliche Regelabfindung aus Art. L. 7112-3 des *Code du travail*, der Vorrang vor der in einem Erlass (*Décret*) in Art. R 1234-2 geregelten Abfindung einzuräumen sei. Diese Entscheidung überzeugt. Der Anspruch auf Regelabfindung soll sicherstellen, indem er *Rupture conventionnelle* und Kündigung für den Arbeitgeber gleich teuer macht, dass der Arbeitnehmer nicht unter Druck gesetzt werden kann. Die Ansichten der Berufungsgerichte Paris und Versailles schafften für Arbeitgeber einen finanziellen Anreiz, den Arbeitnehmer, statt ihn zu kündigen, zu einer *Rupture conventionnelle* zu drängen. Auch das Problem der Festlegung der Abfindung durch eine Kommission steht aus meiner Sicht dem nicht im Wege. So könnte die Kommission auch im Rahmen einer *Rupture conventionnelle* die Höhe der Abfindung vorgeben. Hier wäre jedoch eine Anpassung durch den Gesetzgeber wünschenswert.

---

<sup>937</sup> Thématis 2012, « *Rupture du contrat et indemnisation du salarié* », Bd. 1, Lamy Verlag, ISBN 978-2-7212-1593-2, Rz. 334-14.

<sup>938</sup> CA Paris, 5. Kammer, Abteilung 6, 24. Oktober 2013, Nr. 11/12343.

<sup>939</sup> CA Versailles, 20. November 2013, Nr. 13/01297.

<sup>940</sup> CA Paris, 6. Kammer, 6. Abteilung, 23. Oktober 2013, Nr. 11/12386.

## 2. Anspruch auf die tarifliche Kündigungsabfindung

Die Sozialpartner hatten im Rahmen des *Accord national interprofessionnel* vereinbart, dass die *Rupture conventionnelle*-Abfindung anhand der gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsabfindung festgelegt werden soll<sup>941</sup>. Das Umsetzungsgesetz des *Accord national interprofessionnel* hat diese Vereinbarung nicht berücksichtigt, denn Art. L. 1237-13 des *Code du travail* verweist ausschließlich auf Art. L. 1234-9 -also auf die gesetzliche Regelabfindung.

Arbeitgeberverbände und zwei Gewerkschaften (CFDT und CFE-CGC) haben am 18. Mai 2009 einen Nachtrag zu dem *Accord national interprofessionnel* geschlossen um klarzustellen, dass der Arbeitnehmer auch eine für ihn anwendbare tarifvertragliche Abfindung beanspruchen kann<sup>942</sup>.

Zwischen dem 18. Mai und dem 28. November 2009 war diese Ergänzungsvereinbarung nur für Arbeitgeber verbindlich, die Mitglied eines beteiligten Arbeitgeberverbandes MEDEF, CGPME und UPA waren. Durch Erlass vom 27. November 2009 wurde diese Vereinbarung für allgemeinverbindlich erklärt<sup>943</sup> mit der Folge deren Anwendbarkeit für Arbeitgeber, die - ohne Mitglied zu sein - zu den Branchen gehören, die, durch die vorgenannten Verbände vertreten sind. In bestimmten, durch diese Verbände nicht vertretenen Branchen, wie z.B. der Landwirtschaft, den freien Berufe (*Professions libérales*), Gesundheits- und Sozialwesen (*Secteur sanitaire et social*), haben Arbeitnehmer nur Anspruch auf die gesetzliche Abfindung<sup>944</sup>.

<sup>941</sup> Art. 12 i.V.m. Art. 11 des *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2008.

<sup>942</sup> Art. 2 des Auslegungsprotokoll Nr. 1 (« *Procès-verbal d'interprétation de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail* ») und Art. 2 des Nachtrages Nr. 4 vom 18. Mai 2009; S. Béal, « *Difficultés d'interprétation de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008* », SSL 9. Februar 2009, Nr. 1386; H. Péliissier und D. Blanc, « *Rupture conventionnelle: la question du montant de l'indemnité spécifique* », JCP S 2009, Nr. 1236.

<sup>943</sup> Erlass vom 26. November 2009, NOR: MTST0928313A, JORF Nr. 0275 vom 27. November 2009, S. 20529, Nr. 83.

<sup>944</sup> Instruction DGT 2009-25 vom 8. Dezember 2009 *relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée*, nicht veröffentlicht, Rz. 2. Siehe auch Dictionnaire Permanent social, Étude « *Rupture conventionnelle* », Éditions Législatives 2012, Rz. 55.

Manche Tarifverträge wurden in Folge der Einführung der *Rupture conventionnelle* angepasst<sup>945</sup>. Der Branchen-Tarifvertrag „*Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*“ (Einzel- und Großhandel von Lebensmitteln) sieht z.B. vor, dass die Regelabfindung für leitende Angestellte, die länger als 5 Jahre beschäftigt waren, wie folgt berechnet wird<sup>946</sup>:

- 3/10 des Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr für die ersten 10 Jahre Betriebszugehörigkeit;
- 4/10 des Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr für das 10. bis 20. Beschäftigungsjahr;
- 5/10 des Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr ab dem 20. Beschäftigungsjahr, begrenzt auf 12 Monatsgehälter;
- Arbeitnehmer, die über 40 Jahre beschäftigt waren, erhalten 12 Monatsgehälter zzgl. 1/3 des Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr ab dem 40. Beschäftigungsjahr.

Der Tarifvertrag der Metallindustrie des *Département* Eure et Loir sieht z.B. folgendes vor<sup>947</sup>:

- 0,4 Bruttomonatsgehälter für Arbeitnehmer ab 1 Jahr Betriebszugehörigkeit;
- 0,6 Bruttomonatsgehälter für Arbeitnehmer ab 2 Jahren Betriebszugehörigkeit; (...)
- 1,2 Bruttomonatsgehälter für Arbeitnehmer ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit; (...)
- 2,4 Bruttomonatsgehälter für Arbeitnehmer ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit; (...)

---

<sup>945</sup> Siehe z.B. Art. 18 des Nachtrages Nr. 33 vom 10. August 2010, zum Branchen-Tarifvertrag „*Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*“ (Einzel- und Großhandel von Lebensmitteln), IDCC Nr. 2216.

<sup>946</sup> Art. 3. 15 i.V.m. 3.13 des Branchen-Tarifvertrages „*Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*“ und Art. 8 der Anlage III, IDCC Nr. 2216.

<sup>947</sup> Art. 33 bis, *Convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de l'Eure-et-Loir*, IDCC 984, Nachtrag vom 11. März 2011.

- 6 Bruttomonatsgehälter für Arbeitnehmer ab 21 Jahren Betriebszugehörigkeit; (...)
- 9 Bruttomonatsgehälter für Arbeitnehmer ab 30 Jahren Betriebszugehörigkeit; (...)
- 12,4 Bruttomonatsgehälter für Arbeitnehmer ab 40 Jahren; usw.

Manche Tarifverträge sehen verschiedene Abfindungsvarianten vor, je nachdem, ob dem Arbeitnehmer personen- oder betriebsbedingt gekündigt wurde. In solchen Fällen ist nach Angaben des Rundschreibens DGT Nr. 2009-25 sicherzustellen<sup>948</sup>, dass der Arbeitnehmer mindestens die gesetzliche Abfindung erhält, wenn die eine oder die andere der tarifvertraglichen Abfindungen niedriger liegt. Liegen beide höher als die gesetzliche Abfindung, ist die niedrigere der beiden tariflichen Abfindungen maßgebend. Diese Anweisung wurde aus meiner Sicht zu Recht in der Literatur kritisiert<sup>949</sup>, weil sie gegen das Günstigkeitsprinzip (*Principe de faveur*) verstößt.

### **3. Statistische Erkenntnisse über die Höhe der Abfindung**

Die durchschnittliche *Rupture conventionnelle*-Abfindung lag 2009 bei 7.780,00 € und 2011 bei 6.660,00€<sup>950</sup>.

Nach Angaben des Berichtes Dares Analyses von Mai 2013<sup>951</sup>, erhalten gutbezahlte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit einer längeren Betriebszugehörigkeit (mindestens 5 Jahre) i.d.R. eine im Verhältnis Durchschnittsgehalt/Beschäftigungszeit höhere Abfindung.

---

<sup>948</sup> Art. 3 Instruction DGT 2009-25 vom 8. Dezember 2009 *relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée*, nicht veröffentlicht.

<sup>949</sup> G. Auzero, « *Précisions sur l'indemnité de rupture conventionnelle* », RDT 2010, S. 97.

<sup>950</sup> C. Minni, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Dares Analyses, Mai 2013, Nr. 31, S. 4.

<sup>951</sup> C. Minni, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Dares Analyses, Mai 2013, Nr. 31, S. 4.

Arbeitnehmer mit einem monatlichen Gehalt i.H.v. max. 1.600,00 € bekamen 2011 eine Abfindung, die im Durchschnitt 6% höher lag als die gesetzliche Mindestabfindung. Im Vergleich lag die Abfindung für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Gehalt i.H.v. mehr als 2.500,00 € im Durchschnitt 50% bis 70% (je nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses) höher als die gesetzliche Mindestabfindung. Auch Arbeitnehmer in Großunternehmen (mehr als 250 Mitarbeiter) scheiden i.d.R. mit einer höheren Abfindung aus.

Laut einer Studie des *Centre d'étude de l'emploi* von Oktober 2012 setzten Arbeitnehmer, die durch einen Rechtsanwalt beraten wurden, deutlich höhere Abfindungen durch<sup>952</sup>. Arbeitnehmer, die angaben, durch einen Rechtsanwalt beraten gewesen zu sein, stammten übrigens ausschließlich aus dem Großraum Paris. In der Provinz gaben Arbeitnehmer an, dass sie sich an Gewerkschaften oder an den DIRECCTE gewandt hatten<sup>953</sup>.

## II. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Die Sozialpartner hatten vereinbart, dass die Abfindung bei einer *Rupture conventionnelle* steuer- und sozialabgabenfrei sein sollte<sup>954</sup>. Diesem Vorschlag ist der Gesetzgeber nicht gefolgt. Die Abfindung, die im Rahmen einer *Rupture conventionnelle* gezahlt wird, ist zu versteuern (1). Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen Sozialversicherungsbeiträge und Sozialabgaben zahlen (2), deren Höhe seit der Einführung der *Rupture conventionnelle* stetig gestiegen ist.

---

<sup>952</sup> R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 85.

<sup>953</sup> R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 84.

<sup>954</sup> Art. 12 des *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2008.

## 1. Besteuerung

Die *Rupture conventionnelle*-Abfindung ist grundsätzlich steuerpflichtig im Rahmen der Einkommensteuer<sup>955</sup>.

Hat der Arbeitnehmer das Rentenalter noch nicht erreicht, ist die Abfindung zum Teil steuerfrei. Einkommenssteuerfrei ist der Anteil, der unter der höchsten der folgenden Schwellen liegt<sup>956</sup>:

- Der Betrag der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelabfindung;
- Das Doppelte des Bruttojahresgehaltes, das der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres vor der Vertragsbeendigung erhalten hat; oder 50% der gezahlten Abfindung, wobei diese das Sechsfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung nicht überschreiten darf<sup>957</sup>.

---

<sup>955</sup> Für eine umfassende Erläuterung: E. Labrousse, « *La Rupture conventionnelle en pratique: les points de vigilance, la procédure et le régime fiscal et social de l'indemnité...* », D.O. Actualité Nr. 11, 20. März 2014, 16, Rz. 69 ff.

<sup>956</sup> Art. 80 duodécies, 1, Nr. 6 des *Code général des impôts* (Steuergesetzbuch).

<sup>957</sup> Das Sechsfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung entspricht:

- Für das Jahr 2008: 199.656,00 € (Erlass vom 30. Oktober 2007 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze (*plafond de la sécurité sociale*) für das Jahr 2008, JORF Nr. 261 vom 10. November 2007, S. 18514);
- Für das Jahr 2009: 205.848,00 € (Verordnung Nr. 2008-1394 vom 19. Dezember 2008 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze (*plafond de la sécurité sociale*) für das Jahr 2009, JORF Nr. 0299 vom 24. Dezember 2008, S. 19951);
- Für das Jahr 2010: 207.720,00 € (Erlass vom 18. November 2009 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze (*plafond de la sécurité sociale*) für das Jahr 2010, JORF Nr. 0274 vom 26. November 2009, S. 20344);
- Für das Jahr 2011: 212.112,00 € (Erlass vom 26. November 2010 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze (*plafond de la sécurité sociale*) für das Jahr 2011; JORF Nr. 0276 vom 28. November 2010, S. 21165);
- Für das Jahr 2012: 218.232,00 € (Erlass vom 30. Dezember 2011 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze (*plafond de la sécurité sociale*) für das Jahr 2012, JORF Nr. 0303 vom 31. Dezember 2011, S. 23066);
- Für das Jahr 2013: 222.192,00 € (Erlass vom 12. Dezember 2012 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze (*plafond de la sécurité sociale*) für das Jahr 2013, JORF Nr. 0297 vom 21. Dezember 2012, S. 20186);
- Für das Jahr 2014: 225.288, 00 € (Erlass vom 7. November 2013 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze (*plafond de la sécurité sociale*) für das Jahr 2014, JORF Nr. 0268 vom 19. November 2013, S. 18729, Nr. 5);

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer verdient 85.000,00 € im Jahr (Bruttogehalt). Im Rahmen der *Rupture conventionnelle* erhält er eine Abfindung i.H.v. 150.000,00 €. Die gesetzliche oder tarifvertragliche Abfindung hätte sich auf 71.000,00 € belaufen. Die *Rupture conventionnelle* -Abfindung ist einkommensteuerfrei, weil sie das Doppelte des Bruttogehaltes nicht übersteigt<sup>958</sup>.

Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das für die Grundrente (*Régime de retraite de base*) erforderliche Eintrittsalter erreicht oder lange genug eingezahlt, um einen Anspruch auf ungekürzte Renten zu haben (sog. *Longues carrières*), ist die Abfindung in voller Höhe zu versteuern<sup>959</sup>.

## 2. Sozialversicherungsbeiträge, CSG, CRDS, *Forfait social*

Die ursprünglichen Vergünstigungen in Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge, CGS und CRDS, die für die *Rupture conventionnelle*-Abfindung galten, sind jährlich geschrumpft. Hinzu kommt ein neuer Arbeitgeber-Zusatzbeitrag (sog. *Forfait Social*), der im Jahr 2009 geschaffen wurde und seit dem 1. Januar 2013 ebenfalls durch den Arbeitgeber auf einen Teil der *Rupture conventionnelle*-Abfindung zu entrichten ist.

Hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Rentenalter erreicht, ist die Abfindung in voller Höhe sozialversicherungsbeitrags-, CSG- und CRDS-pflichtig. Für alle anderen Arbeitnehmer galt oder gilt folgendes:

---

- Für das Jahr 2015: 228.240, 00 € (Erlass vom 26. November 2014 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze (*plafond de la sécurité sociale*) für das Jahr 2014, JORF Nr. 0284 vom 9. Dezember 2014, S. 20502, Nr. 34.

<sup>958</sup> Beispiel zitiert in *Lamy Social* 2013, Nr. 7487, Lamy Verlag, ISBN 978-2-7212-1609-0; für weitere Beispiele, siehe E. Labrousse, « *La Rupture conventionnelle en pratique: les points de vigilance, la procédure et le régime fiscal et social de l'indemnité...* », D.O. Actualité Nr. 11, 20. März 2014, 16, Rz. 69 ff. und E. Labrousse, « *Calcul et régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle* », JCP S Nr. 24, 17. Juni 2014, Nr.1250.

<sup>959</sup> Nach Inkrafttreten der Gesetze L. 2010-1330 vom 9. November 2010 (Gesetz Nr. 2010-1330 vom 9. November 2010 *portant réforme des retraites*, JORF Nr. 0261 vom 10. November 2010, S. 20030, Nr. 1) und L. 2011-1906 vom 21. Dezember 2011 wurde das gesetzliche Rentenalter progressiv von 60 auf 62 Jahre (Gesetz Nr. 2011-1906 vom 21. Dezember 2011 *de financement de la sécurité sociale*, JORF Nr. 0296 vom 22. Dezember 2011, S. 21682, Nr. 1) erhöht.

**a. Abfindungen, die bis zu dem 31. Dezember 2008  
gezahlt worden sind**

Die *Rupture conventionnelle*-Abfindung war teilweise von Sozialversicherungsbeiträgen befreit und zwar bis zu dem höchsten der folgenden Beträge<sup>960</sup>:

- Der Betrag der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelabfindung;
- Das Doppelte des Bruttojahresgehaltes, das der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres vor der Vertragsbeendigung erhalten hat oder 50% der gezahlten Abfindung, wobei diese das Sechsfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung nicht überschreiten darf<sup>961</sup>.

Die CSG und CRDS mussten nur auf den Anteil der *Rupture conventionnelle*-Abfindung entrichtet werden, der die gesetzliche oder tarifvertragliche Abfindung überschritt<sup>962</sup>.

**b. Abfindungen, die ab dem 1. Januar 2009 gezahlt  
wurden**

Wenn die Abfindung das Dreißigfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung nicht überschritt<sup>963</sup>, war sie von Sozialversicherungsbeiträgen teilweise befreit und zwar bis zu dem höchsten der folgenden Beträge<sup>964</sup>:

- der Betrag der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelabfindung;

<sup>960</sup> Art. L. 242- 1 des *Code de la sécurité sociale* in der ab dem 17. Juni 2008 geltenden Fassung i.V.m. Art. 80 duodecies, 1, Nr .6 des *Code général des impôts* (Steuergesetzbuch). Rundschreiben DSS/DGPD/SD 5B Nr. 2009-210 vom 10. Juli 2009, BO SPSS Nr. 8 vom 15. September 2009.

<sup>961</sup> Cf. Fn. Nr. 957.

<sup>962</sup> Art. L. 136-2, II 5° des *Code de la sécurité sociale* in der ab dem 1. Mai 2008 gültigen Fassung.

<sup>963</sup> Das Dreißigfache der Höchstgrenze für die Sozialversicherung entsprach 1.029.240,00 € für das Jahr 2009.

<sup>964</sup> Art. L. 242-1 Abs. 12 des *Code de la sécurité sociale* i.V.m. Art. 80 duodecies, 1, Nr. 6 des *Code général des impôts* (Steuergesetzbuch) in der ab dem 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Fassung (Cf. Rundschreiben DSS/DGPD/SD 5B Nr. 2009-210 vom 10. Juli 2009, BO SPSS Nr. 8 vom 15. September 2009, III und Rundschreiben ACOSS Nr. 2009-021; J-R. Le Meur, « Régime social et fiscal des indemnités de rupture », Les Cahiers du DRH 2009, Nr. 150.

3); Gesetz Nr. 2008-1330 vom 17. Dezember 2008 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2009, JORF Nr. 0294 vom 18. Dezember 2008, S. 19291.

- das Doppelte des Bruttojahresgehaltes, das der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres vor der Vertragsbeendigung erhalten hat oder 50% der gezahlten Abfindung, wobei diese das Sechsfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung nicht überschreiten darf<sup>965</sup>.

Die CSG und CRDS mussten nur auf den Anteil der *Rupture conventionnelle*-Abfindung entrichtet werden, der die gesetzliche oder tarifvertragliche Abfindung überschritt<sup>966</sup>.

Auf Abfindungen, die das Dreißigfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung überschritten, waren Sozialversicherungsbeiträge, CSG und CRDS ab dem ersten Euro zu entrichten.

### c. **Abfindungen, die ab dem 1. Januar 2011 gezahlt wurden**

Das Gesetz Nr. 2010-1594 vom 20. Dezember 2010 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2011<sup>967</sup> sah vor, dass, wenn die Abfindung das Dreißigfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung nicht überschritt<sup>968</sup>, sie von Sozialversicherungsbeiträgen teilweise befreit war und zwar bis zu der höchsten folgenden Beträge:

- der Betrag der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelabfindung;
- das Doppelte des Bruttojahresgehaltes, das der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres vor der Vertragsbeendigung erhalten hat oder 50% der gezahlten Abfindung, wobei diese das Dreifache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung nicht überschreiten darf<sup>969</sup>.

---

<sup>965</sup> Cf. Fn. Nr. 957.

<sup>966</sup> Cf. Fn. Nr. 962.

<sup>967</sup> Art. 18 des Gesetzes Nr. 2010-1594 vom 20. Dezember 2010 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2011, JORF Nr. 0295 vom 21. Dezember 2010, S. 22409.

<sup>968</sup> 1.060.560,00 € für das Jahr 2011.

<sup>969</sup> Das Dreifache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung entspricht für das Jahr 2011 106.056,00 €.

Die CSG und CRDS mussten nur auf den Anteil der *Rupture conventionnelle*-Abfindung entrichtet werden, der die gesetzliche oder tarifvertragliche Abfindung überschritt. Der Anteil, der CSG- und CRDS-frei war, durfte jedoch nicht höher sein, als der Anteil, der frei von Sozialversicherungsbeiträgen war.

Auf Abfindungen, die das Dreißigfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung überschritten, waren Sozialversicherungsbeiträge, CSG und CRDS ab dem ersten Euro zu entrichten<sup>970</sup>.

Das vorgenannte Gesetz sah eine Übergangsregelung vor. Wenn die *Rupture conventionnelle*-Abfindung 2011 ausgezahlt wurde, aber der Antrag auf Genehmigung vor dem 1. Januar 2010 eingereicht worden war, galt noch das Sechsfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung<sup>971</sup>.

#### **d. Abfindungen, die ab dem 1. Januar 2012 gezahlt wurden**

Das Gesetz Nr. 2011-1906 vom 21. Dezember 2011 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2012<sup>972</sup> sah vor, dass Abfindungen, die ab dem 1. Januar 2012 ausgezahlt wurden, von Sozialversicherungsbeiträgen teilweise befreit waren und zwar bis zum höchsten der folgenden Beträge:

- der Betrag der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelabfindung;
- das Doppelte des Bruttojahresgehaltes, das der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres vor der Vertragsbeendigung erhalten hat oder 50%

<sup>970</sup> Art. L. 136-2, II, Nr. 5 und L. 242-1 des *Code de la sécurité sociale* in der ab dem 1. Januar 2011 gültigen Fassung; Rundschreiben ACOSS Nr. 2011-0000039 vom 29. März 2011, *relative à la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011*, Rz. 9.

<sup>971</sup> Art. 18 III des Gesetzes Nr. 2010-1594 vom 20. Dezember 2010 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2011, JORF Nr. 0295 vom 21. Dezember 2010, S. 22409; Interministerielle Rundschreiben Nr. DSS/SD5B/2011/145 vom 14. April 2011, S. 6.

<sup>972</sup> Art. 14 des Gesetzes Nr. 2011-1906 vom 21. Dezember 2011 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2012, JORF Nr. 0296 vom 22. Dezember 2011, S. 21682. Art. L. 136-2, II, Nr. 5 und L. 242-1 des *Code de la sécurité sociale* in der ab dem 1. Januar 2012 gültigen Fassung; Rundschreiben ACOSS Nr. 2012- 0000017.

der gezahlten Abfindung, wobei diese das Zweifache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung<sup>973</sup> nicht überschreiten darf.

Das Gesetz sah mehrere Übergangsregelungen vor<sup>974</sup>. U.a. waren ab dem 1. Januar 2012 auf den Anteil der Abfindung, der das Dreifache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung überschritt<sup>975</sup>, Sozialversicherungsbeiträge, CSG und CRDS zu entrichten, soweit der Antrag auf Genehmigung noch im Jahr 2011 eingereicht worden war.

Auf Abfindungen, die das Dreißigfache der jährlichen Höchstgrenze für die Sozialversicherung überschritten, waren Sozialversicherungsbeiträge, CSG und CRDS ab dem ersten Euro zu entrichten.

**e. Abfindungen, die ab dem 1. September 2012 gezahlt wurden**

Die vorgenannten Vorschriften der Art. L. 136-2, II, Nr. 5 und L. 242-1 des *Code de la sécurité sociale* über die Berechnung des Sozialversicherungs-, CSG- und CRDS-freien Anteils für die Sozialversicherung<sup>976</sup> bleiben unverändert.

Auf Abfindungen, die das Zehnfache<sup>977</sup> der Höchstgrenze (370.320,00 € für das Jahr 2013) für die Sozialversicherung überschreiten, sind seit dem 1. September 2012 Sozialversicherungsbeiträge, CSG und CRDS ab dem ersten Euro zu entrichten<sup>978</sup>.

Ferner ist der sog. *Forfait social* seit dem 1. Januar 2013 auf die *Rupture conventionnelle*-Abfindungen anwendbar, die nach diesem Stichtag gezahlt worden

---

<sup>973</sup> 72.744,00 € für 2012.

<sup>974</sup> Art. 14 des Gesetzes Nr. 2011-1906 vom 21. Dezember 2011 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2012, JORF Nr. 0296 vom 22. Dezember 2011, S. 21682.

<sup>975</sup> 109.116,00 € für 2012.

<sup>976</sup> 74.064,00 € für 2013.

<sup>977</sup> Seit dem 1. September 2012.

<sup>978</sup> Art. 30 des Nachtragsgesetzes (*loi rectificative*) Nr. 2012-958 vom 16. August 2012 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2012, JORF Nr. 0190 vom 17. August 2012, S. 13479. Art. L. 136-2, II, Nr. 5 und L. 242-1 des *Code de la sécurité sociale*.

sind<sup>979</sup>. Es handelt sich hierbei um eine neue, ausschließlich zu Lasten der Arbeitgeber im Jahr 2008 geschaffene Abgabe<sup>980</sup>, die zur Finanzierung der *Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés* („nationale Krankenkasse der Arbeitnehmern“) beitragen soll. Ihr Satz betrug ursprünglich 2% und ist kontinuierlich gestiegen. Seit dem 30. Juli 2012 beträgt er 20%<sup>981</sup>. Der *Forfait social* ist auf Beträge zu entrichten, die CSG- und CRDS-pflichtig, aber von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, im Jahr 2013 mithin der Anteil der Abfindung, der zwischen 1 € und 74.064,00 € liegt<sup>982, 983</sup>.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer verdient 85.000,00 € im Jahr (Bruttogehalt). Im Rahmen der *Rupture conventionnelle* erhält er eine Abfindung i.H.v. 150.000,00 €. Die gesetzliche oder tarifvertragliche Abfindung hätte sich auf 71.000,00 € belaufen.

Sozialversicherungsbeiträge werden auf den Anteil der Abfindung berechnet, der das Zweifache der Höchstgrenze für die Sozialversicherung überschreitet, also auf 75.936,00 € ( $150.000,00 - 74.064,00 = 75.936,00$  €).

Die CSG und die CRDS werden auf den Anteil der Abfindung berechnet, der die gesetzliche oder tarifvertragliche Abfindung übersteigt, also auf 79.000,00 € ( $150.000,00 - 71.000,00 = 79.000,00$  €).

---

<sup>979</sup> Art 21 des Gesetzes Nr. 2012-1404 vom 17. Dezember 2012 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2013, JORF Nr. 0294 vom 18. Dezember 2012, S. 19821. Ausgenommen davon sind die Abfindungen, die zwar nach dem 1. Januar 2013 ausgezahlt worden sind, aber die *Rupture conventionnelle* vor dem 1. Januar 2013 geschlossen worden ist.

<sup>980</sup> Art. 13 des Gesetzes Nr. 2008-1330 vom 17. Dezember 2008, JORF Nr. 0294 vom 18. Dezember 2008, S. 19291; Art. L.137-15 ff. des *Code de la sécurité sociale*.

<sup>981</sup> Art. 33 des Nachtragsgesetzes (*loi rectificative*) Nr. 2012-958 vom 16. August 2012 zur Finanzierung der *Sécurité sociale* für das Jahr 2012, JORF Nr. 0190 vom 17. August 2012, S. 13479.

<sup>982</sup> Erlass vom 12. Dezember 2012 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze das Jahr 2013, JORF Nr. 0297 vom 21. Dezember 2012, S. 20186; Für das Jahr 2014: 75.096, 00 € (Erlass vom 7. November 2013 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze für das Jahr 2014, JORF Nr. 0268 vom 19. November 2013, S. 18729, Nr. 5); Für das Jahr 2015: 76.080, 00 € (Erlass vom 26. November 2014 zur Festlegung der Sozialversicherungshöchstgrenze für das Jahr 2014, JORF Nr. 0284 vom 9. Dezember 2014, S. 20502, Nr. 34).

<sup>983</sup> Siehe dazu: Rundschreiben ACOSS Nr. 2013- 0000019 vom 28. März 2013.

Der *Forfait social* wird auf den Anteil der Abfindung berechnet, der unter dem Zweifachen der Höchstgrenze für die Sozialversicherung liegt, also auf 74.064,00 €. Der *Forfait social* beträgt 14.812, 80 € (74.064,00 x 20%) und wird ausschließlich vom Arbeitgeber getragen<sup>984</sup>.

Ausgenommen vom *Forfait social* sind Kündigungsabfindungen, so dass Kündigungen für den Arbeitgeber sozialabgaberechtlich günstiger sind als *Ruptures conventionnelles*.

### III. Anspruch auf Arbeitslosengeld

Ein wesentlicher Vorteil im Vergleich zur *Rupture amiable* liegt für den Arbeitnehmer darin, dass Ansprüche auf Arbeitslosengeld gemäß Art. L. 5421-1 ff. des *Code du travail* durch den Abschluss einer *Rupture conventionnelle* nicht beeinträchtigt werden.

Dies gilt, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Art. L. 5422-1 ff. des *Code du travail* erfüllt, d.h. eine Mindestdauer lang eingezahlt, das Rentenalter noch nicht erreicht hat, arbeitsfähig ist und die Suche nach einer neuer Stelle aktiv betreibt. Arbeitnehmer, die im Ausland beschäftigt waren und die Voraussetzungen des Art. 71 §1, b, ii der Verordnung EG 1408/71 erfüllen<sup>985</sup>, haben nach Abschluss eines auslandrechtlichen Aufhebungsvertrages ebenfalls Anspruch auf

---

<sup>984</sup> Beispiel aus: *Lamy Social 2013*, Nr. 7487, Lamy Verlag, ISBN 978-2-7212-1609-0.

<sup>985</sup> „Artikel 71

(1) Für die Gewährung der Leistungen an einen Arbeitslosen, der während seiner letzten Beschäftigung im Gebiet eines anderen als des zuständigen Mitgliedstaats wohnte, gilt folgendes:

(...)

b) ii) Arbeitnehmer, die nicht Grenzgänger sind und die sich der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats zur Verfügung stellen, in dessen Gebiet sie wohnen, oder in das Gebiet dieses Staates zurückkehren, erhalten bei Vollarbeitslosigkeit Leistungen nach den Rechtsvorschriften dieses Staates, als ob sie dort zuletzt beschäftigt gewesen wären; diese Leistungen gewährt der Träger des Wohnorts zu seinen Lasten. Der Arbeitslose erhält jedoch Leistungen nach Maßgabe des Artikels 69, wenn ihm bereits Leistungen zu Lasten des zuständigen Trägers des Mitgliedstaats zuerkannt worden waren, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für ihn gegolten haben. Die Gewährung von Leistungen nach den Rechtsvorschriften des Staates, in dem er wohnt, wird für den Zeitraum ausgesetzt, für den Arbeitslose gemäß Artikels 69 Leistungen nach den während der letzten Beschäftigung für ihn geltenden Rechtsvorschriften beanspruchen kann.“

Arbeitslosengeld in Frankreich. Solche Aufhebungsverträge nach lokalem Recht werden der *Rupture conventionnelle* gleichgestellt ohne dass ein Genehmigungsverfahren durchzuführen ist<sup>986</sup>.

Nach Angabe des im Oktober 2013 veröffentlichten Berichts der DARES haben sich 69% der 4.500 Befragten aufgrund des Anspruches auf Arbeitslosengeld für eine *Rupture conventionnelle* entschieden<sup>987</sup>.

### 1. Mindestbeschäftigungsdauer

Für *Ruptures conventionnelles*, die vor dem 1. April 2009 geschlossen wurden, betrug die Mindestbeschäftigungsdauer (sog. *Durée d'affiliation*) 182 Tage (oder alternativ: 910 Stunden) über einen Referenzzeitraum von 22 Monaten<sup>988</sup>.

Bei *Ruptures conventionnelles*, die ab dem 1. April 2009 geschlossen wurden, gilt folgendes<sup>989</sup>:

- Für Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr beträgt die Mindestbeschäftigungsdauer 122 Tage (oder alternativ: 610 Stunden) über einen Referenzzeitraum von 36 Monaten;

<sup>986</sup> Cass. soc., 29. Oktober 2013, Nr. 12-22.303, Bull. civ. V 2013, Nr. 255.

<sup>987</sup> P. Bourieau, « *Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle* », DARES Analyse Nr. 64, Oktober 2013, S. 5.

<sup>988</sup> Art. 3 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* (Vereinbarung zur Arbeitslosenversicherung) vom 18. Januar 2006 und Erlass vom 23. Februar 2006 *portant agrément de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et de son règlement annexé*, NOR: SOCF0610470A, JORF Nr. 52 vom 2. März 2006, S. 3138, Nr. 5.

<sup>989</sup> Art. 3 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* (Vereinbarung zur Arbeitslosenversicherung) vom 18. Februar 2009 und Erlass vom 30. März 2009 *portant agrément de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et de son règlement général annexé*, NOR: ECED0907050A JORF Nr. 0077 vom 1. April 2009, S. 5701, Nr. 21; Art. 3 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 6. Mai 2011 und Erlass vom 15. Juni 2011 *portant agrément de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage et de son règlement général annexé*, NOR: ETSD1115731A, JORF Nr. 0138 vom 16. Juni 2011, S. 10194, Nr. 31; Art. 3 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 14. Mai 2014 und Erlass vom 25. Juni 2014 *portant agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et de son règlement général annexé*, NOR: ETSD1415197A, JORF Nr. 0146 vom 26. Juni 2014, Nr. 28.

- Für andere Arbeitnehmer beträgt die Mindestbeschäftigungsdauer ebenfalls 122 Tage oder 610 Stunden, aber über einen Referenzzeitraum von 28 Monaten.

## 2. Bezugsdauer

Bei *Ruptures conventionnelles*, die vor dem 1. April 2009 geschlossen wurden, hing die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes von der Beschäftigungsdauer, dem Referenzzeitraum und dem Alter des Arbeitnehmers ab<sup>990</sup>:

| Alter des Arbeitnehmers | nicht relevant  | nicht relevant   | nicht relevant   | Ab 50  |
|-------------------------|---|--|--|--|
| Beschäftigungsdauer     | 182 Tage oder 910 Stunden innerhalb der letzten 22 Monate | 365 Tage oder 1820 Stunden innerhalb der letzten 20 Monate | 487 Tage oder 2426 Stunden innerhalb der letzten 26 Monate | 821 Tage oder 4095 Stunden innerhalb der letzten 36 Monate |
| Bezugsdauer             | 213 Tage (7 Monate)                                       | 365 Tage (12 Monate)                                       | 700 Tage (23 Monate)                                       | 1095 Tage (36 Monate)                                      |

Für *Ruptures conventionnelles*, die ab dem 1. April 2009 vereinbart wurden, entspricht die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes der Beschäftigungsdauer (also mindestens 122 Tage), ist jedoch auf 730 Tage (24 Monate) für Arbeitnehmer unter 50 und auf 1095 Tage (36 Monate) für Arbeitnehmer ab 50 beschränkt<sup>991</sup>.

<sup>990</sup> Art. 12 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 18. Januar 2006.

<sup>991</sup> Art. 11 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* (Vereinbarung zur Arbeitslosenversicherung) vom 18. Februar 2009; Art. 11 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 6. Mai 2011; Art. 11 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 14. Mai 2014.

### 3. Höhe des Arbeitslosengeldes

Die Höhe des Arbeitslosengeldes (sog. *Aide au retour à l'emploi*, ARE) wurde bzw. wird wie folgt festgelegt:

Auf der Grundlage des in den letzten 12 Monaten erzielten durchschnittlichen Bruttogehaltes wird ein Referenz-Tageslohn (sog. *Salaire journalier de référence*, SJR) berechnet<sup>992</sup>. Das Arbeitslosengeld beträgt - je nachdem welche Berechnung für den Arbeitnehmer vorteilhafter ist - entweder:

- 40,4 % des Referenz-Tageslohnes zzgl. eines Fixbetrages<sup>993</sup> (z.B. 11,72 € seit dem 1. Juli 2014) welcher i.d.R. jedes Jahr am 1. Juli aktualisiert wird, oder
- 57,4 % des Referenz-Tageslohnes<sup>994, 995</sup>.

Das Bruttoarbeitslosentagegeld (sog. *Montant journalier de l'ARE*) beträgt seit dem 1. Juli 2014<sup>996</sup> mindestens 28,58 € (sog. *allocation minimale*) und max. 75 % des Referenz-Tageslohnes<sup>997</sup>.

---

<sup>992</sup> Art. 21 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* (Vereinbarung zur Arbeitslosenversicherung) vom 18. Januar 2006; Art. 13 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 18. Februar 2009 und des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 6. Mai 2011; Art. 11 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 14. Mai 2014.

<sup>993</sup> 10,93 € per 01.07.2008; 11;17 € per 01.07.2010; 11,34 € per 01.07.2011; 11, 64 € per 01.07.2013.

<sup>994</sup> Art. 15 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 6. Mai 2011

<sup>995</sup> 57% Art. 14 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 14. Mai 2014.

<sup>996</sup> 26,66 € per 01.07.2008; 27,25 € per 01.07.2010 und 27,66 € per 01.07.2011; 28,38 € per 01.07.2013.

<sup>997</sup> Art. 25 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* (Vereinbarung zur Arbeitslosenversicherung) vom 18. Januar 2006; Art. 17 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 18. Februar 2009 und des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 6. Mai 2011; Art. 16 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 14. Mai 2014.

#### 4. *Délai d'attente* („Wartezeit“) und *Période de carence* („Karenzzeit“)

Zu Beginn der Arbeitslosigkeit gibt es einen sog. *Délai d'attente* („Wartezeit“) von 7 Tagen, während der der Arbeitslose kein Arbeitslosengeld erhält<sup>998</sup>.

Hat der Arbeitnehmer eine Urlaubsabgeltung (*Indemnité de congé payés*) und/oder eine Abfindung erhalten, welche die gesetzliche oder tarifliche Regelabfindung übersteigt, wird der Beginn der Zahlung des Arbeitslosengeldes um max. 75 Tage bzw. 180 Tage seit dem 1. Juli 2014 (sog. *Période de carence*; „Karenzzeit“), verschoben<sup>999</sup>. Vor dem 1. Juli 2014 ergab sich die Karenzzeit aus dem Verhältnis von dem Teil der Abfindung, die die gesetzliche oder tarifliche Regelabfindung übersteigt zu dem damaligen durchschnittlichen Tageslohn des Arbeitnehmers.

**Beispiel 1:** Das Arbeitsverhältnis endet am 31. März 2014. Der Arbeitnehmer hat 646,00 € als Urlaubsabgeltung erhalten und außerdem eine *Rupture conventionnelle*-Abfindung, die die gesetzliche Abfindung um 1.372,00 € übersteigt. Der Arbeitnehmer verdiente monatlich 1.143,00 €. Sein Tagelohn beträgt also 38,00 €.

Die Karenzzeit aufgrund der Urlaubsabgeltung beträgt 17 Tage ( $646/38=17$ ).

Die Karenzzeit aufgrund der *Rupture conventionnelle*-Abfindung beträgt 36 Tage ( $1.372/38=36$ ).

Die gesamte Karenzzeit beträgt mithin 53 Tage zzgl. 7 Tage Wartezeit. Die Auszahlung des Arbeitslosengeldes beginnt am 31. Mai 2014<sup>1000</sup>.

<sup>998</sup> Art. 30 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* (Vereinbarung zur Arbeitslosenversicherung) vom 18. Januar 2006; Art. 22 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 18. Februar 2009 und des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 6. Mai 2011; Art. 22 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 14. Mai 2014.

<sup>999</sup> Art. 29 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* (Vereinbarung zur Arbeitslosenversicherung) vom 18. Januar 2006; Art. 21 des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 18. Februar 2009 und des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 6. Mai 2011; Art. 21 § 2 a) des *Règlement général annexé* zu der *Convention d'assurance chômage* vom 14. Mai 2014.

<sup>1000</sup> Beispiel aus dem durch den UNEDIC veröffentlichten Handbuch « *Précis de l'indemnisation du chômage* », DAJ 740, Oktober 2012, S. 119.

Seit dem 1. Juli 2014 spielt der durchschnittliche Tageslohn des Arbeitnehmers für die Berechnung der Karenzzeit keine Rolle mehr. Die Länge der neuen Karenzzeit beträgt gemäß Art. 21 § 2 a) der *Convention d'assurance chômage* ein Neunzigstel der Abfindung.

**Beispiel 2:** Das Arbeitsverhältnis endet am 1. März 2015. Es wird angenommen, dass die *Rupture conventionnelle*-Abfindung 25.000,00 € höher als die gesetzliche bzw. tarifliche Abfindung ist. Die Karenzzeit aufgrund der *Rupture conventionnelle*-Abfindung beträgt 277 Tage ( $25.000 / 90 = 277$ ), wird aber auf 180 beschränkt. Die gesamte Karenzzeit beträgt mithin 180 Tage zzgl. 7 Tage Wartezeit. Die Auszahlung des Arbeitslosengeldes beginnt am 4. September 2015<sup>1001</sup>.

#### IV. Wettbewerbsverbot

Ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Arbeitsvertrag vereinbart, darf der Arbeitgeber nur darauf verzichten, wenn dies vertraglich vorgesehen ist. In einem im Januar 2014 durch die *Cour de cassation* entschiedenen Fall war im Arbeitsvertrag vereinbart, dass der Arbeitgeber binnen 15 Tagen nach dem ersten Zustellungsversuch der Beendigungserklärung auf das Wettbewerbsverbot verzichten kann<sup>1002</sup>.

Diese Klausel, die eher für den Fall einer zustellungsbedürftigen Kündigung gedacht war, war hinsichtlich der Berechnung des Fristbeginns bei einer *Rupture conventionnelle* nicht eindeutig. Unterschrieben wurde die *Rupture conventionnelle* am 17. Dezember 2009. Die Genehmigung wurde am 23. Januar erteilt und das Arbeitsverhältnis endete am 31. Januar 2010. Am 8. Januar hatte der Arbeitgeber seinen Verzicht auf das Wettbewerbsverbot erklärt. Der Arbeitnehmer machte gerichtlich geltend, dass die Frist am Tag des Abschlusses des Aufhebungsvertra-

<sup>1001</sup> Beispiel aus der UNEDIC-Meldung « *Nouveau différé d'indemnisation* » vom 26. Juni 2014, abrufbar unter <http://www.unedic.org/nouvelle-convention/nouveau-differe-d-indemnisation>.

<sup>1002</sup> Cass. soc., 29. Januar 2014 Nr. 12-22.116, Bull. civ. V Nr. 35; Anm. J. Mouly, « *Résiliation conventionnelle et point de départ du délai de renonciation à une clause de non-concurrence* », Dr. soc. Nr. 4, April 2014, S. 383 ff.

ges begonnen hätte. Damit sei der Verzicht nach Fristablauf erklärt worden und der Arbeitgeber verpflichtet, eine Karenzentschädigung zu zahlen.

Die Klage des Arbeitnehmers hatte keinen Erfolg. Das Berufungsgericht entschied, dass der vertraglich vereinbarte „erste Zustellungsversuch“ gleichzusetzen sei mit dem Ablauf der 15-tägigen Widerrufsfrist der *Rupture conventionnelle*. Auch nach Ansicht der *Cour de cassation* hatte der Arbeitgeber also den Verzicht rechtzeitig erklärt. Für die Ermittlung des Fristbeginns sei jedoch allein das vereinbarte Beendigungsdatum<sup>1003</sup>, also der 31. Januar, heranzuziehen.

#### V. *Droit individuel à la formation* („Individuelle Fortbildungsansprüche“ abk. DIF)

Ein Überschuss an Fortbildungsstunden, die bei dem ehemaligen Arbeitgeber nicht im Anspruch genommen wurden, war seit 2009 auf den neuen Arbeitgeber übertragbar<sup>1004</sup>. Fortbildungsansprüche mussten innerhalb von 2 Jahren nach einem Arbeitgeberwechsel wahrgenommen werden<sup>1005</sup>. Der Arbeitnehmer konnte sie auch in der Zeit seiner Arbeitslosigkeit in Anspruch nehmen<sup>1006</sup>. Dies galt auch für Arbeitnehmer, die infolge einer *Rupture conventionnelle* ausgeschieden waren.

Der *Droit individuel à la formation* wurde ab dem 1. Januar 2015 durch den *Compte personnel formation* („persönliches Fortbildungskonto“) ersetzt<sup>1007</sup>.

<sup>1003</sup> Siehe auch Cass. soc., 3. März 2015, Nr. 13-20.549, Bull. civ. V Nr. noch nicht bekannt, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00389: Wurde die *Rupture conventionnelle* nach einer Kündigung geschlossen, ist ebenfalls das vereinbarte Beendigungsdatum und nicht das Zustellungsdatum der Kündigung maßgebend.

<sup>1004</sup> Gesetz Nr. 2009-1437 vom 24. November 2009, JORF Nr. 0273 vom 25. November 2009, S. 20206; Art. L. 6323-18 des *Code du travail*.

<sup>1005</sup> Art. L. 6323-18 des *Code du travail*.

<sup>1006</sup> Art. L. 6323-18 des *Code du travail*.

<sup>1007</sup> Gesetz Nr. 2014-288 vom 5. März 2014 *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, JORF Nr. 0055 vom 6. März 2014, S. 4848, Nr. 1.

## VI. *Couverture santé et prévoyance* („Betriebliche Zusatzkrankenversicherung und Vorsorgeschutz“)

Seit dem 16. Oktober 2009 kann der Arbeitnehmer auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin die betriebliche Krankenzusatzversicherung und den Vorsorgeschutz seines ehemaligen Arbeitgebers in Anspruch nehmen, wenn er noch keine neue Anstellung gefunden hat (sog. *Portabilité de la couverture santé et prévoyance*)<sup>1008</sup>. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die eine *Rupture conventionnelle* geschlossen haben.

Die Dauer der *Portabilité* richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses, ist jedoch auf höchstens 9 Monate beschränkt.

Ein Berufungsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu entschädigen hat, wenn er diesen über diese Möglichkeit vor Abschluss der *Rupture conventionnelle* nicht informiert hatte<sup>1009</sup>.

## VII. Meldepflicht des Arbeitgebers

Gemäß Art. L. 1221-18 des *Code du travail* muss jeder Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2009 jährlich der URSSAF (*Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocation familiale*; „Verband für die Einziehung der Sozialversicherungsbeiträge und Familienleistungen“) mitteilen, wie viel *Ruptures conventionnelles* mit Arbeitnehmern in einem Alter von mindestens 55 Jahren im letzten Jahr geschlossen wurden.

Das vorgefertigte Meldeformular muss spätestens am 31. Januar ausgefüllt eingereicht werden<sup>1010</sup>.

---

<sup>1008</sup> Art. 14 des *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2008, geändert durch Nachtrag Nr. 3 vom 18. Mai 2009; Erlass 7. Oktober 2009 *portant extension d'un avenant à l'Accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail*, NOR: MTST0923297A, JORF Nr. 0239, 15. Oktober 2009, S. 16900, Nr. 51.

<sup>1009</sup> CA Bordeaux, 22. Mai 2012, Nr. 11/05856.

<sup>1010</sup> Erlass vom 31. Dezember 2008 NOR MTSS0900147A, JORF Nr.0010 vom 13. Januar 2009, S. 691, Nr. 18. Ein Muster dieses Formular CERFA Nr. 13799-01 befindet sich unter Anhang VII zu dieser Dissertation.

Art. L. 1221-18 des *Code du travail* sieht für den Arbeitgeber, der dieser Meldepflicht nicht nachkommt, ein Strafgeld in Höhe von bis zum sechshundertfachen jeweiligen Mindeststundenlohn vor<sup>1011</sup>.

### VIII. *Rupture conventionnelle* und Versicherung

Beim Abschluss eines Darlehens zur Finanzierung eines Immobilienkaufs kann der Darlehensnehmer eine Versicherung abschließen für den Fall, dass er seinen Arbeitsplatz verliert. Die Versicherung übernimmt die Abzahlung des Darlehens für die Zeit, in der der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsplatzverlustes nicht in der Lage ist, selbst zu zahlen.

Inwieweit Deckungsschutz auch bei Abschluss einer *Rupture conventionnelle* zu gewähren ist, hängt von der Auslegung des jeweiligen Versicherungsvertrages ab.

Für Versicherungsverträge, die vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* geschlossen wurden, hat z.B. der *Médiateur de la fédération française des assurances* („Schlichter der französischen Versicherungsvereinigung“) in einem Schlichtungsverfahren entschieden<sup>1012</sup>, dass die Versicherung im Fall einer *Rupture conventionnelle* zur Zahlung jedenfalls dann verpflichtet sei, wenn sie Deckungsschutz bei einer Arbeitnehmerkündigung vorsieht. In diesen Fällen könne bei einer *Rupture conventionnelle* Versicherungsschutz nicht mit dem Argument verwehrt werden, der Versicherungsnehmer habe bei dem Verlust des Arbeitsplatzes selbst mitgewirkt.

Mit ähnlicher Argumentation hat das Berufungsgericht Nîmes im Jahre 2011<sup>1013</sup> Deckungsschutz für einen Versicherungsvertrag verwehrt, bei dem nur die Kündigung des Arbeitgebers den Versicherungsfall auslösen sollte.

---

<sup>1011</sup> Ab dem 1. Januar 2013: 9,43 €/ Ab dem 1. Januar 2015: 9,61 €.

<sup>1012</sup> Jahresbericht *des Médiateur de la fédération française des assurances* für das Jahr 2009 S. 19 ff; unter <http://www.ffsa.fr/sites/upload/docs/application/pdf/2010-09/mediateur2009.pdf> abrufbar.

<sup>1013</sup> CA Nîmes, 8. November 2011, Nr. 11/00044.

### **KAPITEL 3      *Rupture conventionnelle*: Einsatz und Perspektiven**

Seit seiner Einführung werden von der DARES regelmäßig Statistiken über die Inanspruchnahme der *Rupture conventionnelle* veröffentlicht und ausgewertet. So ergibt sich ein recht präzises Bild über den Einsatz der *Ruptures conventionnelles* seit August 2008. Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass sich diese Beendigungsvariante in der Praxis offenbar durchsetzen konnte. Ob die Ziele (Flexibilität und Rechtssicherheit), die zum Zeitpunkt ihrer Schaffung im Vordergrund standen, erreicht wurden, ist strittig. Gesetzliche Novellierungen sind kurz- bis mittelfristig zu erwarten.

#### **A.      Erkenntnisse über den Einsatz der *Rupture conventionnelle* in der Praxis**

Statistisch gesehen hat sich die *Rupture conventionnelle* in der arbeitsrechtlichen Praxis rasch durchsetzen können (I). Sie ist die einzige zulässige Beendigungsmethode in ihrem Anwendungsbereich<sup>1014</sup> geworden. Die *Rupture conventionnelle* scheint bewirkt zu haben, dass von Arbeitgeberseite weniger gekündigt wird (II). In der Praxis wurde die *Rupture conventionnelle* häufig zusammen mit einer *Transaction* eingesetzt, bis die *Cour de cassation* 2014 diese Möglichkeit stark einschränkte (III).

---

<sup>1014</sup> Cf. Supra, S. 204 ff.

## I. Anzahl der geschlossenen *Ruptures conventionnelles*

Die *Rupture conventionnelle* scheint sich von Anfang an in der Praxis durchgesetzt zu haben<sup>1015</sup>:

| Jahr                 | Anzahl der erteilen Genehmigungen (nur DIRECCTE) | Steigerung in % in Vergleich zum Vorjahr |
|----------------------|--|--|
| 2008 (ab August)     | 31.700   |  |
| 2009                 | 191.800  |  |
| 2010                 | 246.100  | 29%                                      |
| 2011                 | 287.300  | 17%                                      |
| 2012                 | 319.900  | 11%                                      |
| 2013 <sup>1016</sup> | 314.380  | -1,72%                                   |
| 2014 <sup>1017</sup> | 334.137  | 6,28 %                                   |
| 2015                 | Noch nicht bekannt                               |  |

Dares Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 31; S. 3.

Bereits bis Oktober 2008, also nur wenige Monate nach Inkrafttreten der *Rupture conventionnelle*, wurden ca. 10.000 Genehmigungsanträge eingereicht. Ab Juni 2009 wurden monatlich ca. 20.000 Anträge eingereicht; im Herbst 2009 sogar 27.000<sup>1018</sup>. Seit Januar 2010 liegt diese Zahl zwischen 22.000 und 35.000 Anträgen. Die meisten Anträge erhält der DIRECCTE in den Monaten Juli, August, Oktober und Dezember<sup>1019</sup>.

<sup>1015</sup> J-L. Dayan und J-Y. Kerbouc'h, *Centre d'Analyse Stratégique* « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 4.

<sup>1016</sup> Monatliche Anzahl der durch den DIRECCTE genehmigten *Ruptures conventionnelles*: « Les données mensuelles sur les ruptures conventionnelles », abrufbar unter <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/emploi,82/les-ruptures-conventionnelles,1420/les-ruptures-conventionnelles,9633.html>

<sup>1017</sup> Cf. Supra, Fn. Nr. 1016.

<sup>1018</sup> C. Minni, « *Les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2010* », DARES Analyses Nr. 46, Juni 2011, S. 2

<sup>1019</sup> Cf. Supra, Fn. Nr.1016.

Zum Zeitpunkt der Einführung der *Rupture conventionnelle* war teilweise vertreten worden, dass die *Rupture conventionnelle* besonders auf größere Unternehmen zugeschnitten sei. Die *Rupture conventionnelle* sei zu komplex für Kleinunternehmen ohne Rechtsabteilung bzw. ohne Juristen. Tatsächlich ergibt sich aus der Studie der DARES vom Mai 2013 ein anderes Ergebnis: Je kleiner das Unternehmen, desto häufiger wird auf die *Rupture conventionnelle* zurückgegriffen<sup>1020</sup>:

| Anzahl der Mitarbeiter | Beendigung von unbefristeten Arbeitsverhältnisse |  |                                       |  |           |
|------------------------|--|--|---------------------------------------|--|-----------|
|                        | Anteil der <i>Rupture conventionnelle</i>        | Anteil der Arbeitnehmerseitige Kündigung | Anteil der Betriebsbedingte Kündigung | Anteil der Kündigung aus nicht-betriebsbedingten Gründen | Insgesamt |
| weniger als 10         | 20 %   | 52,7 %                                   | 12,3 %                                | 15 %   | 100       |
| 10 bis 49              | 14,1 %   | 59,2 %                                   | 6,7 %                                 | 20 %   | 100       |
| 50 bis 99              | 10,3 %   | 58,4 %                                   | 5,6 %                                 | 25,7 %   | 100       |
| 100 bis 249            | 9,4 %  | 54,4 %                                   | 7,3 %                                 | 28,9 %   | 100       |
| 250 oder mehr          | 7 %  | 54,4 %                                   | 7,2 %                                 | 31,4 %   | 100       |

Dares Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 31, S. 7.

<sup>1020</sup> C. Minni, « *Les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2012* », DARES Analyses Nr. 31, Mai 2013 S. 7 und C. Minni, « *Les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2010* » DARES Analyses Nr. 46, Juni 2011 S. 7.

Die *Rupture conventionnelle* scheint außerdem mehr in der Industrie und der Baubranche eingesetzt zu werden als in der Dienstleistungsbranche:

| Branche          | Beendigung von unbefristeten Arbeitsverhältnisse |                               |                            |   | Insgesamt |
|------------------|--|-------------------------------|----------------------------|---|-----------|
|                  | <i>Rupture conventionnelle</i>                   | Arbeitnehmerseitige Kündigung | Betriebsbedingte Kündigung | Kündigung aus nicht-betriebsbedingten Gründen |           |
| Industrie        | 15,6   | 41,1                          | 20,6                       | 22,7  | 100       |
| Bau              | 15,8   | 48,7                          | 10,6                       | 24,9  | 100       |
| Dienstleistungen | 13,3   | 59,5                          | 6                          | 21,2  | 100       |
| Durchschnitt     | 13,9   | 56,1                          | 8,3                        | 21,7  | 100       |

Dares Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 31, S. 7.

Die im Oktober 2010 veröffentlichte Studie des *Centre d'analyse stratégique* für den Zeitraum 2008 bis 2009 zeigte eine mögliche Korrelation zwischen dem Anteil der *Rupture conventionnelle* und der Qualifikation des Arbeitnehmers. Der Anteil der *Rupture conventionnelle* in allen CDI-Beendigungen war höher, wenn der Arbeitnehmer einen Hochschulabschluss hatte bzw. leitender Angestellter war:

| Anteil der Beendigungen 2008-2009 (Ausgenommen: Vertretungen und Beendigungen während der Probezeit) | Arbeitnehmer ohne Studiumabschluss | Arbeitnehmer mit Bac bis Bac + 2 (d.h. mit Abitur und bis zu 2 Jahre Studium nach dem Abitur) | Arbeitnehmer mit Bac +3 oder mehr und leitenden Angestellten |
|--|------------------------------------|---|--|
| <i>Rupture conventionnelle</i>   | 21,20%                             | 26,70%  | 39,90%   |
| Arbeitnehmerseitige Kündigung  | 22,40%                             | 39,10%  | 43,90%   |
| Betriebsbedingte Kündigung   | 36,90%                             | 20,10%  | 33,80%   |
| Arbeitgeberseitige, nicht betriebsbedingte Kündigung   | 28,10%                             | 23,50%  | 33,90%   |

J-L. Dayan und J-Y. Kerbouc'h, *Centre d'Analyse Stratégique* « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 5<sup>1021</sup>.

<sup>1021</sup> Auf seine Anfrage bei der *Centre d'analyse stratégique* nach den Ursachen für den Umstand, dass die Summe aller Beendigungen pro Arbeitnehmerkategorie über 100% liegt, hat der Verfasser keine Antwort erhalten.

## II. Stellung der *Rupture conventionnelle* im Arbeitsrecht

### 1. Exklusivität der *Rupture conventionnelle*

Eine in der Literatur häufig gestellte Frage zum Zeitpunkt der Einführung der *Rupture conventionnelle* war, ob die *Rupture amiable* für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses weiterhin eingesetzt werden kann<sup>1022</sup>. Die herrschende Meinung ging dahin, dass der Abschluss eines klassischen Aufhebungsvertrags, der dem Arbeitnehmer weniger Schutz als die *Rupture conventionnelle* gewährte, im Anwendungsbereich der *Rupture conventionnelle* ausgeschlossen sein sollte<sup>1023</sup>. Es wurde gemäß dem Grundsatz *Specialia generalibus derogant* ferner vertreten, dass die *Rupture conventionnelle* als *lex specialis* ein allgemeines Rechtsinstitut wie die *Rupture amiable* verdränge<sup>1024</sup>.

Diese Ansicht wurde durch mehrere Berufungsgerichte bestätigt<sup>1025</sup> mit der Begründung, dass *Ruptures amiables* im Anwendungsbereich der *Rupture conventionnelle*<sup>1026</sup> unwirksam und als *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* zu be-

---

<sup>1022</sup> Y-M. Laithier, « *Actualité de la rupture conventionnelle du contrat: qualification et effets* », RDC 1. April 2011, Nr. 2, S. 425; J. Couturier, « *Des interrogations plus encore sur le domaine que sur le régime* », SSL 2. Juni 2008, Nr. 1356, S. 6; F. Canut, « *Quand la rupture conventionnelle travailliste chasse la rupture amiable de droit commun* », RDA 2012, Nr. 75; G. Couturier, « *Les ruptures d'un commun accord* », Dr. soc. 2008, S. 925; G. Loiseau, « *Ruptures du troisième type: la rupture conventionnelle du contrat de travail* » Dr. soc. 2010, S. 298; J-F. Cesaro « *La résiliation conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. 2011, S. 643, Rz. 15-16; P. Lagesse und N. Bouffier, « *Les frontières de la rupture conventionnelle* », Dr. soc. 2012, S. 14 ff.; O. Pujolar, « *Rupture conventionnelle et régime de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée* », Dr. ouv. Juni 2010, Nr. 743, S. 314; C. Radé, « *Retour sur une espèce en voie de disparition: la rupture amiable du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 5, Mai 2009, S. 557 ff.

<sup>1023</sup> J. Couturier, « *Des interrogations plus encore sur le domaine que sur le régime* », SSL 2. Juni 2008, Nr. 1356, S. 6. A.a. G. Auzero, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: l'illusion de la sécurisation* », RDT 2008, S. 522.

<sup>1024</sup> F. Canut, « *Quand la rupture conventionnelle travailliste chasse la rupture amiable de droit commun* », RDA 2012, Nr. 75.

<sup>1025</sup> CA Dijon, 5. Mai 2011, Nr. 10/00160, FRS NA-I-24100 fv; CA Riom, 12. Juni Nr. 11/992 FRS NA-I-24110 und MS Nr. 17900, CA Toulouse, 24. Januar 2013, Nr. 11/03522.

<sup>1026</sup> Cf. Supra, S. 204 ff.

handeln seien<sup>1027</sup>. Dies wurde im Oktober 2014 durch die *Cour de cassation* bestätigt<sup>1028</sup>. Diese Entscheidung ist zu begrüßen, da sie klarstellt, dass für die Aufhebung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen zwei verschiedene Arten von Aufhebungsverträgen nicht zum Einsatz kommen können. Alles anderes hätte zu einer Komplikation der arbeitsrechtlichen Praxis und möglicherweise zu einer Schwächung der *Rupture conventionnelle* geführt. Hinzu kommt, dass die *Rupture amiable* aufgrund strenger Wirksamkeitsvoraussetzungen nicht praxistauglich war bzw. ist. Eine Einschränkung ihres Einsatzbereiches zugunsten der *Rupture conventionnelle* ist mithin zu befürworten.

Die *Rupture conventionnelle* hat die *Rupture amiable* als Beendigungsform für unbefristete Arbeitsverhältnisse ersetzt, soweit es nicht um betriebsbedingte Beendigungen geht. Sie lässt die *Départs volontaires* (kollektive Aufhebungen aus betriebsbedingten Gründen) bestehen. Sie lässt ebenfalls die *Rupture amiable* für befristete Arbeitsverhältnisse weiterbestehen. Die Einführung der *Rupture conventionnelle* hat somit keine einheitliche Aufhebungsmöglichkeit im Arbeitsrecht geschaffen. Vielmehr hat sich die *Rupture conventionnelle* als zusätzliches Rechtsinstitut neben weiteren bestehenden Aufhebungsmöglichkeiten in das französische Arbeitsrecht eingefügt.

---

<sup>1027</sup> CA Riom, 12. Juni Nr. 11/00992 FRS NA-I-24110 und MS Nr. 17900; CA Toulouse, 24. Januar 2013, Nr. 11/03522.

<sup>1028</sup> Cass. soc., 15. Oktober 2014, Nr. 11-22.251, Bull. civ. V Nr. noch nicht beaknt, ECLI:FR:CCASS:2014:SO01795; Anm. D. Corrignan-Carsin, « *La rupture conventionnelle, cadre exclusif de la rupture d'un commun accord d'un contrat à durée indéterminée* », JCP G Nr. 45, 3. November 2014, Nr. 1147; M-N. Rouspide-Katchadourian, « *La substitution de la rupture conventionnelle à la rupture amiable: une illustration de l'articulation des règles générales et spéciales* », JCP E Nr. 45, 6. November 2014, Nr. 1570; G. Loiseau, « *La rupture conventionnelle, indépendante et exclusive* », JCP S Nr. 46, 11. November 2014, Nr. 1436; F. Champeaux, « *Le sacre de la rupture conventionnelle* », SSL 2014, Nr. 1648; F. Champeaux, Interview mit P. Florès, « *La ruptureconventionnelle est exclusive de la rupture amiable* », SSL 2014, Nr. 1648; L. Bento de Carvalho, « *La rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée s'efface devant la rupture conventionnelle* », RDT 2014, S. 752.

## 2. *Effet de Substitution* (Ersatz anderer Beendigungs- methoden durch die *Rupture conventionnelle*)

Fraglich ist, ob ein möglicher *Effet de substitution* zwischen *Rupture conventionnelle* und anderen Beendigungsgründen besteht bzw. inwieweit die *Rupture conventionnelle* anstelle von anderen Beendigungsformen (Kündigung, *Prise d'acte* usw.) eingesetzt wird.

Es liegt derzeit keine abschließende Untersuchung hierzu vor.

Erwähnenswert ist zumindest ein im Oktober 2012 veröffentlichter Bericht des *Centre d'Étude de l'emploi*<sup>1029</sup>, der anhand einer Befragung von 100 Arbeitnehmern erstellt wurde, die im November 2010 eine *Rupture conventionnelle* vereinbart hatten. Ziel des Berichts war u.a. zu ermitteln, was die Parteien dazu bewegte, eine *Rupture conventionnelle* zu vereinbaren und wie Arbeitnehmer das Verfahren wahrgenommen haben.

Die *Ruptures conventionnelles* wurden nach Initiative (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) und Konstellation (z.B. Existenzgründung, familiäre Umstände, Unzufriedenheit des Arbeitnehmers, Vorliegen von Mobbing-Tatbeständen, Pflichtverletzung des Arbeitnehmers usw.) eingestuft. Die wesentlichen Kategorien lauten<sup>1030</sup>:

- **Die „*Rupture conventionnelle – Démission*“:**

Unter *Rupture conventionnelle – Démission* versteht man die *Ruptures conventionnelles*, die eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers ersetzen. In dieser Konstellation möchte der Arbeitnehmer - ohne Verschulden des Arbeitgebers - freiwillig aus dem Unternehmen ausscheiden, z.B. weil er eine neue Stelle gefunden hat, sich selbstständig machen oder eine Auszeit aus dem Berufsleben nehmen möchte.

---

<sup>1029</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 29. Siehe auch: R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », *Connaissance de l'emploi*, Oktober 2012, Nr. 97.

<sup>1030</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », *Connaissance de l'emploi*, Oktober 2012, Nr. 97, S. 2 ff.

Es wurde untersucht, warum der Arbeitgeber sich auf den Abschluss einer *Rupture conventionnelle* mit der Folge einer Abfindungszahlung statt einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers einlässt. Die Untersuchung ergab, dass der Arbeitgeber teilweise aufgrund seiner guten Beziehung zum Arbeitnehmer einer *Rupture conventionnelle* zustimmt. Der Abschluss der *Rupture conventionnelle* erfolge jedoch nicht immer aus Gefälligkeit, sondern auch aus Eigennutz. Dies sei zum Beispiel der Fall, wenn der Arbeitgeber den Abschluss einer *Rupture conventionnelle* als Chance sehe, sich von einer gutbezahlten, unbefristeten Arbeitskraft zu trennen, um sie durch eine günstigere und gegebenenfalls befristete Einstellung ersetzen zu können<sup>1031</sup>.

- **Die „*Rupture conventionnelle* - *Prise d’acte*“:**

Unter *Prise d’acte* versteht man eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers aufgrund einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitgebers. Auf Antrag kann das Arbeitsgericht feststellen, dass die Eigenkündigung arbeits- und sozialversicherungsrechtlich als unwirksame Arbeitgeberkündigung zu behandeln ist.

Nach Angabe des Berichtes ersetzt die *Rupture conventionnelle* eine *Prise d’acte*, wenn der Arbeitgeber die *Rupture conventionnelle* annimmt, weil er sich bewusst ist, dass er gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt hatte<sup>1032</sup>. In diesem Fall nimmt der Arbeitgeber in Kauf, eine Abfindung bezahlen zu müssen, vermeidet aber eine Klage und die damit verbundenen Kosten.

- **Die „*Rupture conventionnelle* – *licenciement pour motif personnel*“:**

Im Gegensatz zu den „*Rupture conventionnelle* – *Démission*“ und „*Rupture conventionnelle* – *Prise d’acte*“, möchte sich im Falle einer

---

<sup>1031</sup> R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d’étude de l’emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 68.

<sup>1032</sup> R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d’étude de l’emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 30.

„*Rupture conventionnelle – licenciement pour motif personnel*“ der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer trennen, z.B. weil er ihm Fehlverhalten vorwerfen kann oder ihn für die Stelle als nicht geeignet hält<sup>1033</sup>.

Je weniger der Beweggrund des Arbeitgebers eine Kündigung zu rechtfertigen vermag (z.B. Schwangerschaft, Elternzeit, Alter des Arbeitnehmers, usw.), desto höher dürfte seine Bereitschaft sein, eine *Rupture conventionnelle* zu vereinbaren<sup>1034</sup>.

Die Beweggründe des Arbeitnehmers, sich in diesen Fällen auf vom Arbeitgeber angebotene *Rupture conventionnelle* einzulassen, seien vielfältig. Teilweise wird das Verfahren als weniger traumatisierend als ein Kündigungsverfahren empfunden. Mit einer *Rupture conventionnelle* scheidet der Arbeitnehmer z.B. aus dem Unternehmen aus, ohne dass seine Fähigkeiten oder Leistungen stigmatisiert werden. Dies sei besonders wichtig für Arbeitnehmer, die in einer „kleinen“ Branche tätig sind. Ein Kündigungsschutzverfahren kann auch hinsichtlich seiner Dauer und Kosten abschrecken. Im Vergleich wird die *Rupture conventionnelle* als schnelle, unkomplizierte Lösung empfunden<sup>1035</sup>.

- **Die „*Rupture conventionnelle – licenciement pour motif économique*“:**

Die *Rupture conventionnelle* kann für den Arbeitgeber verschiedene Vorteile gegenüber betriebsbedingten Kündigungen haben. Zum einen muss kein betriebsbedingter Grund vorliegen. Der Arbeitgeber ist ferner nicht an das Vorrecht auf Wiedereinstellung (*Priorité de réembauchage*) gebunden.

---

<sup>1033</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 31.

<sup>1034</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 31.

<sup>1035</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », Connaissance de l'emploi, Oktober 2012, Nr. 97, S.4.

Die Vorschriften für die Weiterbeschäftigung (sog. *Obligation de reclassement*<sup>1036</sup>) finden zudem keine Anwendung.

Arbeitnehmer ließen sich – so der Bericht - i.d.R. auf eine *Rupture conventionnelle* ein, wenn der finanzielle Anreiz hoch genug ist d.h. die Kündigungsregelabfindung übersteigt<sup>1037</sup>.

Diese Studie verfolgte zwar nicht das Ziel, einen Ersatzeffekt der *Rupture conventionnelle* zu untersuchen<sup>1038</sup>. Die Ergebnisse aber deuten m.E. darauf hin, dass ein Ersatzeffekt zu arbeitnehmerseitigen Kündigungen besteht. So wurden insbesondere die in den Kategorien „*Rupture conventionnelle – Démission*“ und „*Rupture conventionnelle – Prise d’acte*“ eingestuften Teilnehmer (57% der Befragten<sup>1039</sup>) gefragt, ob sie ohne *Rupture conventionnelle* das Unternehmen aus Eigeninitiative verlassen hätten. Ca. 67 % dieser Arbeitnehmer gaben an, dass sie auf jeden Fall gekündigt hätten, auch wenn die *Rupture conventionnelle* nicht existiert hätte oder vom Arbeitgeber abgelehnt worden wäre<sup>1040</sup>. Auch wenn diese Angaben keine präzise Berechnung erlauben, kann man zumindest eine Tendenz daraus entnehmen, dass die *Rupture conventionnelle* arbeitnehmerseitigen Kündigungen ersetzen kann.

Auch die DARES untersuchte 2011 einen möglichen *Effet de Substitution* zwischen *Rupture conventionnelle* und anderen Beendigungsmethoden<sup>1041</sup>. Sie kam allerdings zu anderen Ergebnissen. Die DARES verglich den Anteil der jeweili-

---

<sup>1036</sup> Cf. Supra, S. 47.

<sup>1037</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d’étude de l’emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 32.

<sup>1038</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d’étude de l’emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 29.

<sup>1039</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », Connaissance de l’emploi, Oktober 2012, Nr. 97, S. 2.

<sup>1040</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », Connaissance de l’emploi, Oktober 2012, Nr. 97, S. 4 und R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d’étude de l’emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 71-72.

gen Beendigungsvarianten vor und nach Einführung der *Rupture conventionnelle* und stellte teilweise einen Rückgang des Anteils der Kündigungen aus nicht-betriebsbedingten Gründen fest. Daraus ließe sich schließen, dass ein möglicher *Effet de substitution* zwischen *Rupture conventionnelle* und Kündigungen aus nicht-betriebsbedingten Gründen vorliegt. Nach Ansicht der DARES sei aber ein *Effet de substitution* zwischen *Rupture conventionnelle*, arbeitnehmerseitiger Kündigung und betriebsbedingter Kündigung nicht gegeben<sup>1042</sup>.

Dies würde m.E. bedeuten, dass Arbeitnehmer in der Praxis ihre Wünsche nach einer *Rupture conventionnelle* kaum durchsetzen können. Hinsichtlich eines möglichen Ersatzeffektes zwischen *Rupture conventionnelle* und *personenbedingten* Kündigungen ist anzumerken, dass in den von der DARES herangezogenen Statistiken nicht differenziert wird zwischen „echten“ personenbedingten Kündigungen und sog. Pseudo-Kündigungen (*Licenciements déguisés*). Um eine belastbare Aussage zu einem Ersatzeffekt *Rupture conventionnelle-Licenciements personnels* treffen zu können, müssten m.E. die Pseudo-Kündigungen herausgerechnet werden.

### 3. Wahrnehmung der *Rupture conventionnelle*

Die vorgenannte Studie des *Centre d'étude de l'emploi* hat nur untersucht, wie Arbeitnehmer die *Rupture conventionnelle* wahrgenommen haben. Die Wahrnehmung der *Rupture conventionnelle* durch den Arbeitgeber wurde im Rahmen dieses Berichts nicht untersucht.

Die Mehrheit der Befragten (84%) sah die *Rupture conventionnelle* positiv<sup>1043</sup>. Geschätzt an der *Rupture conventionnelle* wurde im Wesentlichen,

- dass sie eine Alternative zur Kündigung (Eigenkündigung oder arbeitgeberseitige Kündigung) darstellt;
- die finanzielle Sicherheit (Anspruch auf Arbeitslosengeld);

<sup>1042</sup> C. Minni, « *Les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2010* », DARES Analyses Nr. 46, Juni 2011, S. 11-12.

<sup>1043</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », *Connaissance de l'emploi*, Oktober 2012, Nr. 97, S. 4.

- dass das Verfahren schnell und unkompliziert war;
- dass sie eine berufliche Mobilität ermöglicht<sup>1044</sup>.

Die Befragten, die sich über die *Rupture conventionnelle* negativ äußerten, gaben u.a. an, darunter gelitten zu haben, dass der Arbeitgeber die *Rupture conventionnelle* ohne nähere Begründung angeboten hatte. Andere berichteten, dass der Arbeitgeber sie z.B. unter Androhung einer Kündigung gedrängt hatte, sich auf die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einzulassen<sup>1045</sup>.

### III. *Rupture conventionnelle* und *Transaction* („Vergleich zur Streitbeilegung“)

Vor Einführung der *Rupture conventionnelle* war es in der Praxis üblich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich auf eine Kündigung einigten und zusätzlich (bzw. davor) eine *Transaction* schlossen. Die *Rupture conventionnelle* wurde teilweise geschaffen, um dieser Rechtspraxis ein Ende zu setzen<sup>1046</sup>.

Mehrere Autoren setzten sich mit der Frage auseinander, ob diese Praxis im Rahmen der *Rupture conventionnelle* fortgeführt werden konnte, d.h. ob es möglich wäre, eine *Rupture conventionnelle* und eine *Transaction* ("Vergleich") zu schließen<sup>1047</sup>. Der Vorteil für den Arbeitgeber wäre, dass alle Ansprüche des Arbeitnehmers durch eine Ausgleichsklausel in der *Transaction* abgegolten werden können. Damit könnte der Arbeitgeber sicherstellen, dass im Anschluss an eine *Rupture conventionnelle* kein Streit mehr z.B. wegen Restlohn, Überstunden, Resturlaub etc. entsteht. Bereits kurz nach der Einführung der *Rupture conven-*

---

<sup>1044</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 109-110.

<sup>1045</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 108.

<sup>1046</sup> Cf. Supra, S. 199.

<sup>1047</sup> Z.B.: F. Champeaux, Interview mit G. Couturier, « *Des interrogations plus encore sur le domaine que sur le régime* », SSL 2. Juni 2008, Nr. 1356.

*tionnelle* berichteten einige Autoren, dass eine *Transaction* nach einer *Rupture conventionnelle* gängige Praxis wäre<sup>1048</sup>.

Die Meinungen zu dieser Frage waren geteilt. Einige Autoren wiesen auf die Gefahr hin, dass –wie bereits für *Rupture Amiable* entschieden - die *Rupture conventionnelle* nur geschlossen werden dürfe, wenn keine Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestünde. Eine *Transaction* könnte auf einen Streit hindeuten, der mit der *Rupture conventionnelle* nicht kompatibel sei<sup>1049</sup>. Einige Autoren hielten hingegen eine *Transaction* nach der *Rupture conventionnelle* für zulässig, soweit die *Transaction* nach der Erteilung der Genehmigung erfolgte<sup>1050</sup>.

Mit Urteil vom 23. Mai 2013 hat die *Cour de cassation* entschieden, dass ein bestehender Streit zwischen den Arbeitsvertragsparteien die Vereinbarung einer *Rupture conventionnelle* nicht unzulässig macht<sup>1051</sup>. Diese Entscheidung hat eine weitere Konsequenz: sie ist die mittelbare Bestätigung, dass eine *Transaction* nach einer *Rupture conventionnelle* zulässig ist<sup>1052</sup>. Nach dieser Entscheidung besteht kein Risiko mehr, dass die *Transaction* als Hinweis auf eine Auseinandersetzung gesehen werden könnte, die zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* führt.

Es bleibt allerdings dabei, wie auch bei der *Rupture amiable*, dass die *Rupture conventionnelle* und die *Transaction* in zwei verschiedenen Verträgen separat und

---

<sup>1048</sup> P. Masanovic und S. Baradel, « *Les nouveaux modes de rupture du contrat de travail* », Dr. ouv. April 2009, S. 190.

<sup>1049</sup> C. Radé, « *Retour sur une espèce en voie de disparition: la rupture amiable du contrat de travail* » Dr. soc. 2009, S. 559, F. Favennec-Héry, « *Un nouveau droit de la rupture du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 6, Juni, S. 668.

<sup>1050</sup> S. Niel, « *Quelques aspects pratiques de la rupture conventionnelle* », SSL 30. März 2008, Nr. 1360; G. Loiseau, « *Ruptures du troisième type: la rupture conventionnelle du contrat de travail* » Dr. soc. 2010, S. 304.

<sup>1051</sup> Cass. soc., 23. Mai 2013, Nr. 12-13.865, Bull. Civ. V 2013, Nr. 128. Bestätigt durch Cass. soc., 26. Juni 2013, Nr. 12-15.208, Bull. Civ. V 2013, Nr. 167 und Cass. soc., 3. Juli 2013, Nr. 12-19.268, Bull. Civ. V 2013, Nr. 178; G. Francois, « *Limitation des causes de nullité de la rupture du contrat de travail* », JCP E Nr. 36, 5. September 2013, 1490, Anm. zu Cass. soc., 26. Juni 2013, Nr. 12-15.208.

<sup>1052</sup> O. Levannier-Gouel « *Et vogue la rupture conventionnelle* », SSL Nr. 1596, 2013.

zeitlich nacheinander geschlossen werden müssen. Anders als bei einer *Rupture amiable* soll hingegen die unzulässige Aufnahme einer Ausgleichsklausel bei der *Rupture conventionnelle* nicht zu ihrer Unwirksamkeit als Ganzes, sondern nur zu Unwirksamkeit der Ausgleichsklausel führen<sup>1053</sup>.

Im Schrifttum wurde übrigens empfohlen, eine etwaig gewünschte *Transaction* während der *Rupture conventionnelle*-Vorgespräche zu verhandeln und unter der aufschiebenden Bedingung der Erteilung der Genehmigung der DIRECCTE oder des *Inspecteur du Travail* zu beschließen<sup>1054</sup>. Diese Praxis dürfte m.E. unzulässig sein, da die ständige Rechtsprechung für den wirksamen Abschluss einer *Transaction* voraussetzt, dass das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist<sup>1055</sup>. Da die aus Sicht der *Cour de cassation* schützenswerten Interessen des Arbeitnehmers bei einer aufschiebend bedingten *Transaction* nicht anders gelagert sind, dürfte sich die Chronologievorgabe der *Cour de cassation* auf diese Weise m.E. nicht umgehen lassen. Hinzu kommt, dass die *Cour de cassation* bereits im Zusammenhang der *Rupture amiable* klargestellt hat, dass eine nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbarte *Transaction* bereits dann unwirksam ist, wenn die Verhandlungen hierzu vor Beendigung geführt worden waren<sup>1056</sup>.

Aus der Entscheidung der *Cour de cassation* vom 23. Mai 2013 folgt ebenfalls, dass die Rechtsprechung, nach der ein Abschluss einer *Rupture amiable* zur Bei-

---

<sup>1053</sup> Cass. soc., 26. Juni 2013, Nr. 12-15.208, Bull. Civ. V 2013, Nr. 167. Vgl. CA Chambéry, 24. Mai 2011, Nr. 09/00406; CA Chambéry, 6. September 2011 Nr. 09/00377. Vgl. Cass. soc., 29. Mai 1996, Nr. 92-45.115, Bull. civ. V 1996 Nr. 215. Siehe dazu auch: Cass. ch. mixte, 12. Februar 1999, Nr. 96-17.468, Bull. ch. m. 1999 Nr. 1, S. 1; Cass. soc., 16. Mai 2000, Nr. 98-40.238, Bull. civ. V 2000 Nr. 179, S. 138; Cass. soc., 31. Oktober 2000, Nr. 98-43.086, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 18. Januar 2000, Nr. 97-45.421; nicht veröffentlicht; Cass. soc., 23. September 2003, Nr. 01-43.185, nicht veröffentlicht.

<sup>1054</sup> I. Raoul-Duval, « *De l'intérêt de la transaction à l'ère de la rupture conventionnelle* », Les Cahiers du DRH, 2010, Nr. 163.

<sup>1055</sup> Vgl. Cass. soc., 29. Mai 1996, Nr. 92-45.115, Bull. civ. V 1996 Nr. 215. Siehe dazu: S. Niel, « *Quelques aspects pratiques de la rupture conventionnelle* », SSL 30. März 2008, Nr. 1360.

<sup>1056</sup> Cass. soc., 4. Avril 2007, Nr. 05-42.856, nicht veröffentlicht; Cass. soc., 17. Oktober 2007, Nr. 06-41.846, nicht veröffentlicht.

legung einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung unzulässig ist<sup>1057</sup>, für die *Rupture conventionnelle* keine Anwendung findet.

Im März 2014 bestätigte die *Cour de cassation*, dass eine *Transaction* erst nach Erteilung der Genehmigung wirksam vereinbart werden kann<sup>1058, 1059</sup>. Ferner schränkte das oberste Gericht mit dieser Entscheidung die Möglichkeit, sich nach erfolgter Genehmigung einer *Rupture conventionnelle* zu vergleichen, erheblich ein. Ein solcher Vergleich darf lediglich Auseinandersetzungen beilegen, die sich aus dem Arbeitsvertrag bzw. Arbeitsverhältnis, nicht aber aus der Beendigungsvereinbarung ergeben. Hieraus ergibt sich, dass der arbeitnehmerseitige Verzicht, die Wirksamkeit einer *Rupture conventionnelle* zu rügen, unzulässig ist. Etwaige Restforderungen, die während des Arbeitsverhältnisses entstanden sind (z.B. ausstehende Löhne), können hingegen Gegenstand des Vergleiches sein, soweit sie nicht bereits Bestandteil der Aufhebungsvereinbarung sind. Aus dieser restriktiven Rechtsprechung folgt, dass der Einsatz einer *Transaction* nach einer *Rupture conventionnelle* in der Praxis einen wesentlichen Teil seines Anreizes verloren hat.

Der verständige Arbeitgeber wird gut beraten sein, den Inhalt einer Aufhebungsvereinbarung auf die Beendigung und die Abfindung zu beschränken und alle weitere Fragen (offene Forderungen des Arbeitnehmers oder Forderungen, die sich aus der Beendigung ergeben wie z.B. eine Karenzentschädigung) in einer getrennten Vereinbarung in Form einer *Transaction* nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu regeln. Diese Rechtsprechung der *Cour de cassation* könnte dazu führen, dass die Parteien zunehmend wieder auf die *Licenciements*

<sup>1057</sup> Cass. soc., 26. Oktober 1999, Nr. 97-42.846, Bull. civ. V 1999 Nr. 411, S. 302; Cass. soc., 5. Dezember 2012, Nr. 11-15.471, Bull. civ. V 2012, Nr. 2567.

<sup>1058</sup> Cass. soc. 26. März 2014, Nr. 12-21.136, Bull. civ. V 2014, Nr. 91; Anm. G. Auzero, « *L'articulation de la rupture conventionnelle et de la transaction* », RDT 2014, S. 330; A. Bugada, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail limite la transaction* », Procédures Nr. 6, Juni 2014, comm. 176; F. Taquet, « *Transaction relative à la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé* » Revue des procédures collectives Nr. 3, Mai 2014, comm. 78; F. Taquet, « *La transaction admise sous conditions* », JSL 2014, Nr. 365; F. Champeaux, « *Rupture conventionnelle et transaction: un mariage sous conditions* », SSL 2014, Nr. 1625; G. Loiseau, « *L'âge de raison de la rupture conventionnelle* », JCP E Nr. 16-17, 17. April 2014, Nr. 1221.

<sup>1059</sup> Bestätigt durch Cass. soc., 5. November 2014, Nr. 12-28.260, nicht veröffentlicht.

*déguisés* zurückgreifen. Die abgaberechtlichen Vergünstigungen zum Abschluss einer *Rupture conventionnelle* sind stark zurückgegangen, so dass es für den Arbeitgeber seit 2013 günstiger sein kann, die Beendigung als *Licenciement déguisé* durchzuführen. Hinzu kommt, dass eine *Transaction* nach arbeitgeberseitiger Kündigung uneingeschränkt möglich ist während ein Verzicht des Arbeitnehmers, die Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* gerichtlich gelten zu machen, nicht Gegenstand einer *Transaction* sein kann. Diese beiden Umstände sprechen dafür, dass ein *Licenciement déguisé* im Einzelfall, insbesondere wenn Zweifel an der Wirksamkeit der Willenserklärung des Arbeitnehmers bestehen, der sicherste Weg sein dürfte, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

## **B. Bewertung der *Rupture conventionnelle* hinsichtlich ihrer ursprünglichen Ziele**

Zum Zeitpunkt ihrer Einführung in die französische Rechtsordnung wurde die *Rupture conventionnelle* als ein vom *Flexicurity*-Gedanken geprägtes Rechtsmittel angesehen, welches zur Schaffung einer „*Flexicurité à la française*“ beitragen sollte<sup>1060</sup>. Fünf Jahre nach Inkrafttreten der *Rupture conventionnelle* scheint die Komponente „*Sécurité*“ deutlicher ausgeprägt zu sein als die Komponente „*Flexibilité*“.

### **I. *Rupture conventionnelle* und Flexibilität**

Ob die *Rupture conventionnelle* zu spürbar mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt geführt hat, ist strittig.

Laut der Studie des *Centre d'étude de l'emploi* von Oktober 2012 hat die *Rupture conventionnelle* möglicherweise zu einer Stärkung der beruflichen Mobilität (*Mobilité professionnelle*) beigetragen<sup>1061</sup>. Diese Annahme wurde damit belegt, dass

---

<sup>1060</sup> D. Dord, Bericht Nr. 789 an die Nationalversammlung über den Gesetzentwurf Nr. 743 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 8. April 2008, S. 9 ff; S. 22.

<sup>1061</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », *Connaissance de l'emploi*, Oktober 2012, Nr. 97, S. 4.

unter den 57% der Arbeitnehmer, die die Initiative für die *Rupture conventionnelle* ergriffen haben, ca. ein Drittel angab, dass sie ohne die *Rupture conventionnelle* nicht ausgeschieden wären<sup>1062</sup>. Einige Autoren verneinen eine erhöhte Mobilität der Arbeitnehmer durch die *Rupture conventionnelle*. Sie schaffe eher einen Transfer zu Lasten der Arbeitslosenversicherung<sup>1063</sup>. Die Statistiken der Arbeitslosenmeldungen nach einer *Rupture conventionnelle* scheinen dies zu belegen. Für das Jahr 2014 z.B. meldeten sich bis zu 95% aller Arbeitnehmer, die eine *Rupture conventionnelle* geschlossen hatten, arbeitslos.

|      |           | Anzahl der genehmigten Rupture conventionnelles (ohne Salariés protégés) <sup>1064</sup> | Anzahl der Anmeldung bei Pôle Emploi <sup>1065</sup> | in %   |
|------|-----------|--|--|--------|
| 2014 | janvier   | 23.556   | 22.350   | 94,88  |
|      | février   | 26.265   | 22.900   | 87,18  |
|      | mars      | 27.760   | 24.410   | 87,93  |
|      | avril     | 27.210   | 23.460   | 86,21  |
|      | mai       | 23.594   | 24.100   | 102,14 |
|      | juin      | 32.059   | 25.820   | 80,53  |
|      | juillet   | 32.869   | 24.220   | 73,68  |
|      | août      | 25.305   | 22.820   | 90,17  |
|      | septembre | 24.813   | 23.720   | 95,59  |
|      | octobre   | 32.439   | 23.900   | 73,67  |
|      | novembre  | 25.772   | 24.060   | 93,35  |
|      | décembre  | 32.495   | 24.230   | 74,56  |

<sup>1062</sup> R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », *Connaissance de l'emploi*, Oktober 2012, Nr. 97, S.4. Siehe auch R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche : Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », *Centre d'étude de l'emploi*, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3; S. 71-72.

<sup>1063</sup> J. Dubois, « *Trop chère, la rupture conventionnelle du contrat va-t-elle disparaître ?* », *La Tribune.fr*, 13. Februar 2013 ; T. Grumbach, « *Un premier jugement sur la rupture conventionnelle* », *SSL* Nr. 1383, 19. Januar 2009.

<sup>1064</sup> Dares, « *Les données mensuelles (à décembre 2014) sur les inscriptions à Pôle emploi suite à une rupture conventionnelle* », abrufbar unter <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/emploi,82/les-ruptures-conventionnelles,1420/les-ruptures-conventionnelles,9633.html> .

<sup>1065</sup> Dares, « *Les données mensuelles (janvier 2015) sur les ruptures conventionnelles* », abrufbar unter <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/emploi,82/les-ruptures-conventionnelles,1420/les-ruptures-conventionnelles,9633.html> .

Diese Auffassung wird durch den Umstand gestützt, dass –laut Studie des *Centre d'étude de l'emploi* - ein Jahr nach Abschluss der *Rupture conventionnelle* noch dreiviertel der Befragten arbeitslos gemeldet sind<sup>1066</sup>.

Die DARES teilte in ihrem Bericht von Juni 2011 mit, dass es schwer einzuschätzen sei, ob mehr unbefristete Einstellungen infolge der Einführung der *Rupture conventionnelle* erfolgt sind<sup>1067</sup>. Grund dafür sei, dass die *Rupture conventionnelle* zu einem für die französische Wirtschaft kritischen Zeitpunkt in Kraft trat<sup>1068</sup>. Der Arbeitsmarkt sei zu unstabil gewesen, um eine solche Frage zu untersuchen. Ferner gäbe es nicht ausreichend statistische Daten, um diese Analyse abstrakt durchführen zu können.

Das *Centre d'analyse stratégique* hielt die Auswirkungen der *Rupture conventionnelle* für minimal<sup>1069</sup>:

*„Mi der Vereinbarung vom 11. Januar 2008 wurden alte Forderungen der Arbeitgeber erfüllt: (...) sich von unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern einvernehmlich trennen zu können. Diese neuen Beendigungsformen wurden streng geregelt (...). Insgesamt sind diese Änderungen jedoch in ihrem Umfang begrenzt. Die OECD, die ihren aggregierten Indikator für die Schärfe des Kündigungsschutzes aktualisiert hat, zeigt, dass die Position unseres Landes sich in den letzten Jahren kaum verändert hat. Die Vorschriften für Arbeitsverträge sind in Frankreich weiterhin flexibler als in Spanien oder in der Türkei, aber restriktiver als in Deutschland und vor allem in den skandinavischen oder angelsächsischen Ländern.“*

Diese Zweifel an einem Beitrag der *Rupture conventionnelle* zur Flexibilisierung des französischen Arbeitsmarktes mögen dazu geführt haben, dass die *Rupture*

---

<sup>1066</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », *Connaissance de l'emploi*, Oktober 2012, Nr. 97, S.4.

<sup>1067</sup> C. Minni, « *Les ruptures conventionnelles de la mi-2008 à la fin 2010* », *DARES Analyses* Nr. 46, Juni 2011, S. 11-12.

<sup>1068</sup> Weltwirtschaftskrise vom 2007- 2010.

<sup>1069</sup> Y. Chassard und J-L. Dayan « *La flexicurité est-elle une réponse à la crise ?* », *Centre d'analyse stratégique*, Note de Veille Nr. 130, April 2009, S. 3.

*conventionnelle* im parlamentarischen Untersuchungsbericht zur Bewertung der „*Flexicurité à la française*“ im Jahre 2010 nicht erwähnt wurde<sup>1070</sup>.

## II. *Rupture conventionnelle* und Sicherheit

### 1. Aus Sicht des Arbeitgebers

Sozialpartner und Gesetzgeber wollten den Arbeitgebern mit der Möglichkeit einer konfliktfreien Aufhebung des Arbeitsverhältnisses eine höhere Rechtssicherheit geben<sup>1071</sup>. Da der Arbeitnehmer diese Beendigung gewollt und sich ohne Druck darauf eingelassen habe, dürfte er kein Interesse daran haben, gegen die Beendigung gerichtlich vorzugehen. Im Vorfeld der Verabschiedung des Gesetzes 2008-596 wurde teilweise sogar vertreten, dass die *Rupture conventionnelle* dadurch zum sozialen Frieden beitragen könne<sup>1072</sup>.

Diese Vorstellung entspricht einem „Idealfall“<sup>1073</sup>: Der Arbeitnehmer ist eigentlich zufrieden mit seiner Arbeit, möchte aber aus persönlichen Gründen den Betrieb verlassen; der Arbeitgeber lässt sich darauf ein und ist bereit, eine Abfindung zu gewähren. In der Wirklichkeit existieren solche „Idealfälle“ wohl<sup>1074</sup>, sie dürften aber eher die Ausnahme sein, weil der Arbeitgeber die Eigenkündigung des Arbeitnehmers abwarten könnte. Die Beendigungen mittels einer *Rupture conven-*

---

<sup>1070</sup> P. Morange, « *Rapport d'information en conclusion des travaux de la mission sur la Flexicurité à la française* », Assemblée Nationale, 28. April 2010

<sup>1071</sup> Art. 12 Abs. 1 des *Accord national interprofessionnel* vom 11 Januar 2008; N. Berta, C. Signoretto, J. Valentin, « *La rupture conventionnelle: objectifs officiels versus enjeux implicites* », Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne, ISSN 1955-611X, S. 8, 10.

<sup>1072</sup> P. Bernard-Reymond, Bericht Nr. 306 an den Senat über den Gesetzentwurf Nr. 133 für die Modernisierung des Arbeitsmarktes, vom 29. April 2008, S. 34.

<sup>1073</sup> N. Berta, C. Signoretto, J. Valentin, « *La rupture conventionnelle: objectifs officiels versus enjeux implicites* », Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne, ISSN 1955-611X, S. 10, ff.

<sup>1074</sup> R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 29.

tionnelle sind, wie der Bericht des *Centre d'Étude de l'emploi* zeigte, zum überwiegenden Teil konfliktbeladen<sup>1075</sup>.

Trotz des aufwändigen Abschluss- und Genehmigungsverfahrens, das eine freie Willenserklärung des Arbeitnehmers gewährleisten soll, gibt es für den Arbeitgeber keine umfassende Rechtssicherheit. Grund dafür ist zunächst, dass die *Rupture conventionnelle* - gerade weil sie eine Alternative zur arbeitgeberseitigen Kündigung sein kann - immer wieder in den Verdacht gerät, der Arbeitgeber wolle damit nur die Kündigungsschutzvorschriften umgehen<sup>1076</sup>. Ferner bleibt der Wortlaut des Gesetzes teilweise unpräzise und unvollständig<sup>1077</sup>, so dass erforderliche gerichtliche Auslegungen zu einer gewissen Rechtsunsicherheit führen<sup>1078</sup>.

Eine aussagekräftige Statistik über den Umfang von Klagen gegen *Ruptures conventionnelles* existiert nicht. Es wird aber generell in der Literatur anerkannt, dass nur wenige Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit *Ruptures conventionnelles* geführt werden<sup>1079</sup>. Nach einer Einschätzung von E. Serverin im Jahre 2012 war

---

<sup>1075</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 97. Siehe auch: P. Bourieau, « *Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle* », DARES Analyses Nr. 645, Oktober 2013, S. 3 und Tabelle 4.

<sup>1076</sup> J-L. Dayan und J-Y. Kerbouc'h, Centre d'Analyse Stratégique « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 6 ff; N. Berta, C. Signoretto, J. Valentin, « *La rupture conventionnelle: objectifs officiels versus enjeux implicites* », Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne, ISSN 1955-611X; V. Le Billon, « *Ruptures à l'amiable: l'année 2011 s'est achevée sur un double record* », Les Echos, 28. Februar 2012, S. 4.

<sup>1077</sup> z.B.: Art. L. 1233-3: Cf. Supra, S. 212.

<sup>1078</sup> P. Lagesse und N. Bouffier, « *Les frontières de la rupture conventionnelle* », Dr. soc. 2012, S. 14.

<sup>1079</sup> F. Favennec-Héry und A. Mazeaud, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », JCP S Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr.1314. Bestätigt, durch: C. Taillandier, « *La rupture conventionnelle sous l'œil du juge* », SSL 2013, Nr. 1571, suppl.; Bericht Centre d'Analyse Stratégique « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 9; E. Serverin, « *Quels droits pour quel risque contentieux ?* » RDT, 2009, Nr. 4, S. 316; T. Grumbach und E. Serverin, « *L'entretien préalable à la rupture conventionnelle en question devant les juges du fond* », RDT 2011, S. 452. A.A.: L. Caseaux-Labrunée, « *Annulation pour vice de forme d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé* », Lexbase hebdo édition sociale Nr. 500, 4. Oktober 2012, Nr. Lexbase N3828BTW; P. Lagesse und N. Bouffier, « *Les frontières de la rupture conventionnelle* », Dr. soc. 2012, S. 4; V. Delage und R. Olivier, « *La Rupture conventionnelle homologuée en pratique* », Omnidroit, 3. November 2010.

der Klageanteil mit 100 bekannten gerichtlichen Verfahren bei 617.000 genehmigten *Ruptures conventionnelles* gering<sup>1080</sup>.

Als Erklärung für die niedrige Klagequote wird teilweise vermutet, dass der Arbeitnehmer nur ein geringes Interesse an einem Klageverfahren habe, weil die Abfindung einer *Rupture conventionnelle* – im Falle eines Obsiegens - auf die Entschädigung im Rahmen des Klageverfahrens anzurechnen ist. Für einen Arbeitnehmer, der sich für eine *Rupture conventionnelle* entschieden hat, weil sie einen schnellen Ausweg aus einem unbefriedigenden Arbeitsverhältnis bot, könnte der Aufwand eines gerichtlichen Verfahrens unattraktiv erscheinen<sup>1081</sup>. Abschreckend könnte ferner der Umstand sein, dass der Beweis einer fehlenden bzw. unwirksamen Willenserklärung für den Arbeitnehmer in der Regel schwer zu führen ist<sup>1082</sup>.

Letztlich wurde das Ziel einer erhöhten Rechtssicherheit für den Arbeitgeber m.E. spätestens durch folgende Entscheidungen der *Cour de cassation* erreicht:

- Mit Entscheidung vom 23. Mai 2013 bestätigte die *Cour de cassation*, dass eine *Rupture conventionnelle* trotz Auseinandersetzung wirksam geschlossen werden kann<sup>1083</sup>;
- Mit drei Entscheidungen vom 29. Januar 2014 bestätigte sie, dass Arbeitnehmer trotz verschiedener Formfehler und Verletzungen der Informationspflicht durch den Arbeitgeber die Wirksamkeit der *Rupture conven-*

---

<sup>1080</sup> E. Serverin, « *La part du conflit dans le processus de rupture conventionnelle* », RDT 2012, S. 110.

<sup>1081</sup> G. Loiseau, « *Rupture du troisième type : la rupture conventionnelle du contrat de travail* », Dr. soc. Nr. 3, März 2010, S. 304; E. Serverin, « *Quels droits pour quels contentieux ?* » RDT 2009, S. 210.

<sup>1082</sup> R. Dalmaso, « *L'incidence de l'intégration des ruptures conventionnelles au plan de sauvegarde de l'emploi: une nouvelle voie d'action pour annuler un licenciement économique* », RDT 2012, S. 379; E. Serverin, « *La part du conflit dans le processus de rupture conventionnelle* », RDT 2012, S. 110.

<sup>1083</sup> Cass. soc., 23. Mai 2013, Nr. 12-13.865, Bull. Civ. V 2013, Nr. 128.

*tionnelle* nur dann rügen dürfen, wenn sie beweisen können, dass dadurch die Abgabe einer freien Willenserklärung verhindert wurde<sup>1084</sup>.

## 2. Aus Sicht des Arbeitnehmers

### a. Freie Willenserklärung

Das aufwändige Abschlussverfahren der *Rupture conventionnelle* sollte nach Ansicht der Sozialpartner und Gesetzgeber sicherstellen, dass der Arbeitnehmer der *Rupture conventionnelle* mit freiem Willen zugestimmt hat.

Dennoch bietet das Abschlussverfahren dem Arbeitnehmer nur einen relativen Schutz der Willenserklärung<sup>1085</sup>. Die drei Maßnahmen, die zum Schutz des Arbeitnehmers erschaffen wurden (Anspruch auf Beistand, Widerrufsrecht und amtliche Genehmigung) sind in verschiedener Hinsicht nicht geeignet, um einen absoluten Schutz zu gewährleisten<sup>1086</sup>. Auf das Recht, in Begleitung eines Beistandes am Vorgespräch teilzunehmen, muss der Arbeitgeber nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht hinweisen<sup>1087</sup>. Auch wenn die *Cour de cassation* bestätigt hat, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer grundsätzlich darüber zu informieren hat, führt die Verletzung dieser Pflicht nur dann zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle*, wenn sie die Abgabe einer freien Willenserklärung verhindert hat. Ferner wird von diesem Recht in der Praxis wenig Gebrauch gemacht, entweder weil Arbeitnehmer sich aus Vertraulichkeitsgründen davor scheuen, einen Dritten mitzubeziehen, oder weil in der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen kein

---

<sup>1084</sup> Cass. soc., 29. Januar 2014, Nr. 12-27.594, Bull. Civ. V 2014, Nr. 39; Cass. soc., 29. Januar 2014, Nr. 12-25.951, Bull. Civ. V 2014, Nr. 38; Cass. soc., 29. Januar 2014, Nr. 12-24.539, Bull. Civ. V 2014, Nr. 40.

<sup>1085</sup> P. Lokiec, « *Garantir la liberté contractuelle* », Dr. soc. Nr. 2, Februar 2009, S. 127; A. Chirrez, « *La rupture conventionnelle pour cause économique* », Dr. ouv., August 2011, Nr. 757, S. 475 und 477.

<sup>1086</sup> N. Berta, C. Signoretto, J. Valentin, « *La rupture conventionnelle: objectifs officiels versus enjeux implicites* », Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne, ISSN 1955-611X, S. 15 ff.

<sup>1087</sup> Cf. Supra, S. 233.

Arbeitnehmersvertreter vorhanden ist<sup>1088</sup>. Bezüglich des 15-tägigen Widerrufsrechts wird häufig beanstandet, dass es i.d.R. reicht, auf dem Antragsformular zum Zeitpunkt des Abschlusses der *Rupture conventionnelle* ein früheres Datum einzutragen, so dass der Arbeitnehmer bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses der *Rupture conventionnelle* die Vereinbarung nicht mehr widerrufen kann<sup>1089</sup>. Die Untersuchung des *Centre d'étude de l'emploi* zeigte übrigens, dass dies in schätzungsweise 25% der *Ruptures conventionnelles* geschieht<sup>1090</sup>. Was die amtliche Genehmigung der *Rupture conventionnelle* betrifft, wurde beanstandet, dass die Überprüfung des Antrages insbesondere aufgrund Personalknappheit bei dem DIRECCTE oberflächlich durchgeführt werde<sup>1091</sup>.

Die Ausübung von Druck durch Arbeitgeber zum Abschluss einer *Rupture conventionnelle* bleibt möglich<sup>1092</sup>. Im Rahmen der Untersuchung des *Centre d'étude de l'emploi* berichteten Arbeitnehmer, dass sie vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt wurden oder die *Rupture conventionnelle* unter Androhung einer Kündigung unterschrieben haben<sup>1093</sup>.

---

<sup>1088</sup> N. Berta, C. Signoretto, J. Valentin, « *La rupture conventionnelle: objectifs officiels versus enjeux implicites* », Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne, ISSN 1955-611X, S. 16.

<sup>1089</sup> N. Berta, C. Signoretto, J. Valentin, « *La rupture conventionnelle: objectifs officiels versus enjeux implicites* », Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne, ISSN 1955-611X, S. 18.

<sup>1090</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 82, Rz. 2.1.4.

<sup>1091</sup> N. Berta, C. Signoretto, J. Valentin, « *La rupture conventionnelle: objectifs officiels versus enjeux implicites* », Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne, ISSN 1955-611X, S. 17; T. Grumbach, « *Un premier jugement sur la rupture conventionnelle* », SSL, 19. Januar 2009, Nr. 1383; D. Corrigan-Carsin, « *Annulation d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral* », JCP E Nr. 16, 18. April 2013, 1236.

<sup>1092</sup> J. Pélissier, « *La modernisation de la rupture du contrat de travail* », RJS 2008, Chr. S. 682.

<sup>1093</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 75-76. Siehe z.B. Interview Nr. 40, 41, 47, 78, 86.

## b. Finanzielle Sicherheit

Die finanzielle Sicherheit zugunsten des Arbeitnehmers wird bestimmt durch den Anspruch auf eine Mindestabfindung und den Erhalt von Arbeitslosengeldansprüchen.

Inwieweit diese Ansprüche den Verlust des Anstellungsverhältnisses finanziell kompensieren können hängt im Wesentlichen von dem Zeitpunkt und den Konditionen ab, zu denen der Arbeitnehmer eine Anschlussbeschäftigung findet. Nach Angaben eines Berichts der DARES von Oktober 2013 erfolgte die Anschlussbeschäftigung in Form eines befristeten Arbeitsverhältnisses in 31% der Fälle, in Form eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in 30% der Fälle, in 14 % der Fälle als Zeitarbeit, und für 15% der Arbeitnehmer in Form einer Existenzgründung<sup>1094</sup>. Die finanziellen Bedingungen der Anschlussbeschäftigung seien in 46% der Fälle schlechter, 20% der Fälle gleich und 34% der Fälle besser als vorher<sup>1095</sup>.

Zur Frage der Dauer der Arbeitslosigkeit nach Abschluss einer *Rupture conventionnelle* liegen noch keine aussagkräftigen Untersuchungen vor<sup>1096</sup>. Für den Zeitraum 2008-2009 wurde z.B. festgestellt, dass etwa 33% der Arbeitnehmer, die eine *Rupture conventionnelle* geschlossen hatten, vor dem 31. Dezember 2009 eine neue Beschäftigung aufgenommen hatten<sup>1097</sup>. Dieser Anteil sei höher als der Anteil der Arbeitnehmer, denen gekündigt worden war, aber ca. halb so hoch wie den Anteil der Arbeitnehmer, die selbst gekündigt hatten. Es fällt auch auf, dass Arbeitnehmer, die eine *Rupture conventionnelle* geschlossen hatten, seltener als andere im Anschluss eine unbefristete Anstellung fanden und sich vergleichsweise häufiger für eine Existenzgründung entschieden:

---

<sup>1094</sup> P. Bourieau, « *Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle* », DARES Analyse Nr. 64, Oktober 2013, S. 7.

<sup>1095</sup> P. Bourieau, « *Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle* », DARES Analyse Nr. 64, Oktober 2013, S. 7.

<sup>1096</sup> Siehe auch: P. Bourieau, « *Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle* », DARES Analyse Nr. 64, Oktober 2013, S. 7.

<sup>1097</sup> J-L. Dayan und J-Y. Kerbouc'h, Centre d'Analyse Stratégique « *La rupture conventionnelle du contrat de travail* », Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 5.

|   | <i>Rupture conventionnelle</i> | Arbeitnehmerseitige Kündigung | Betriebsbedingte Kündigung | Kündigung aus nicht-betriebsbedingten Gründen |
|---|--------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---|
| Anteil der Arbeitnehmer, die eine neue Beschäftigung haben (Stichtag: 31.12.2009) | 32,80%                         | 77,30%                        | 17,30%                     | 11,70%  |
| Davon:  |                                |                               |                            |   |
| * unbefristete Einstellung  | 59,90%                         | 78,80%                        | 70,00%                     | 63,70%  |
| * Existenzgründung  | 17,30%                         | 9,30%                         | 12,80%                     | 13,50%  |

J-L. Dayan und J-Y. Kerbouc'h, *Centre d'Analyse Stratégique* «*La rupture conventionnelle du contrat de travail*», Note d'analyse Nr. 198, Oktober 2010, S. 5.

Statistiken zu dieser Frage wären aus meiner Sicht wünschenswert, um sich ein genaueres Bild von den mittelfristigen Auswirkungen einer *Rupture conventionnelle* auf die Karriere der betroffenen Arbeitnehmer machen zu können.

## C. Zukunft der *Rupture conventionnelle* und Perspektiven

### I. Notwendigen Verbesserungen bzw. Klarstellungen

#### 1. *Rupture conventionnelle* und Senioren

Nach Angabe der DARES-Studie werden überproportional viel *Ruptures conventionnelles* mit Arbeitnehmern über 55 geschlossen<sup>1098</sup>:

<sup>1098</sup> Actualités «*Les ruptures conventionnelles touchent surtout les seniors*», SSL 11. Oktober 2010, Nr. 1462.

| Altersstruktur     | <i>Rupture conventionnelle</i> | Eigenkündigung | Betriebsbedingte Kündigung | Nicht-betriebsbedingte Kündigung | Insgesamt |
|--------------------|--------------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------------|-----------|
| <b>2009</b>        |                                |                |                            |                                  |           |
| Unter 30 Jahre     | 8 %                            | 65 %           | 7 %                        | 20 %                             | 100 %     |
| 30 bis 49 Jahre    | 11 %                           | 49 %           | 15 %                       | 25 %                             | 100 %     |
| 50 bis 54 Jahre    | 12 %                           | 37 %           | 21 %                       | 30 %                             | 100 %     |
| Über 55 Jahre      | 16 %                           | 24 %           | 24 %                       | 36 %                             | 100 %     |
| davon: 58-59 Jahre | 21 %                           | 16 %           | 26 %                       | 37 %                             | 100 %     |
| <b>2010</b>        |                                |                |                            |                                  |           |
| Unter 30 Jahre     | 12 %                           | 67 %           | 4 %                        | 17 %                             | 100 %     |
| 30 bis 49 Jahre    | 15 %                           | 53 %           | 10 %                       | 22 %                             | 100 %     |
| 50 bis 54 Jahre    | 14 %                           | 40 %           | 15 %                       | 31 %                             | 100 %     |
| Über 55 Jahre      | 17 %                           | 30 %           | 18 %                       | 35 %                             | 100 %     |
| davon: 58-59 Jahre | 23 %                           | 19 %           | 22 %                       | 36 %                             | 100 %     |
| <b>2011</b>        |                                |                |                            |                                  |           |
| Unter 30 Jahre     | 12 %                           | 70 %           | 3 %                        | 15 %                             | 100 %     |
| 30 bis 49 Jahre    | 16 %                           | 57             | 6 %                        | 21 %                             | 100 %     |
| 50 bis 54 Jahre    | 15 %                           | 45%            | 11 %                       | 29 %                             | 100 %     |
| Über 55 Jahre      | 19 %                           | 33 %           | 13 %                       | 35 %                             | 100 %     |
| davon: 58-59 Jahre | 24 %                           | 20 %           | 15 %                       | 41 %                             | 100 %     |
| <b>2012</b>        |                                |                |                            |                                  |           |
| Unter 30 Jahre     | 13 %                           | 69 %           | 3 %                        | 15 %                             | 100 %     |
| 30 bis 49 Jahre    | 18 %                           | 54 %           | 7 %                        | 21 %                             | 100 %     |
| 50 bis 54 Jahre    | 16 %                           | 42 %           | 11 %                       | 31 %                             | 100 %     |
| Über 55 Jahre      | 20 %                           | 32 %           | 13 %                       | 35 %                             | 100 %     |
| davon: 58-59 Jahre | 26 %                           | 21 %           | 15 %                       | 38 %                             | 100 %     |

Dares Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 031; S. 9.

In größere Unternehmen (mehr als 250 Mitarbeiter) werden überproportional viel *Ruptures conventionnelles* mit Arbeitnehmern geschlossen, die älter als 57 sind:

| Grund der Beendigung             | Anzahl der Mitarbeiter |           |            |               |           |
|----------------------------------|------------------------|-----------|------------|---------------|-----------|
|                                  | 1 bis 9                | 10 bis 49 | 50 bis 249 | 250 oder mehr | Insgesamt |
| <i>Rupture conventionnelle</i>   | 6,4 %                  | 5,9 %     | 9,4 %      | 15,4 %        | 7,4 %     |
| Eigenkündigung                   | 3,7 %                  | 3 %       | 2,9 %      | 3 %           | 3,2 %     |
| Betriebsbedingte Kündigung       | 10,8 %                 | 9,2 %     | 12 %       | 26 %          | 12,8 %    |
| Nicht-betriebsbedingte Kündigung | 6,9 %                  | 7,2 %     | 9 %        | 12,1 %        | 8,7 %     |

Dares Analyses, « *Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012* », Mai 2013, Nr. 031; S. 10.

Im Schrifttum wird berichtet, dass die *Rupture conventionnelle* bei älteren Arbeitnehmern gerne eingesetzt wird, weil die Vorschriften zur Verrentung für den Arbeitgeber strenger geworden sind<sup>1099</sup>. Dadurch werde das Ziel, die Erwerbsquote bei älteren Arbeitnehmern zu erhöhen, gefährdet<sup>1100</sup>.

Teilweise ermöglicht die *Rupture conventionnelle* älteren Arbeitnehmern, ihre Erwerbstätigkeit frühzeitig einzustellen und bis zur Rente Arbeitslosengeld zu beziehen<sup>1101</sup>. Bereits vor der Einführung der *Rupture conventionnelle* warnten einige Autoren bzw. Abgeordnete davor, dass die *Rupture conventionnelle* durch ältere Arbeitnehmer, die teilweise bis zu 36 Monate lang Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen können, als eine Art Vorruhestand zu Lasten des Arbeitslosengeldes (sog. „*Préretraite ASSEDICS*“) genutzt werden könnte<sup>1102</sup>. Ein Arbeitnehmer,

<sup>1099</sup> M-C. Amauger-Lattes und I. Desbarat, « *Emploi des Seniors et rupture conventionnelle: des liaisons dangereuses* », SSL 5. Mai 2008, Nr. 1352. '

<sup>1100</sup> M-C. Amauger-Lattes und I. Desbarat, « *Emploi des Seniors et rupture conventionnelle: des liaisons dangereuses* », SSL 5. Mai 2008, Nr. 1352.

<sup>1101</sup> M-C. Amauger-Lattes und I. Desbarat, « *Emploi des Seniors et rupture conventionnelle: des liaisons dangereuses* », SSL 5. Mai 2008, Nr. 1352; D. Leclerc, 77. Sitzung, 7. Mai 2008, JORF Sénat Nr. 30 vom 8. Mai 2008, S. 1983.

<sup>1102</sup> M-C. Amauger-Lattes und I. Desbarat, « *Emploi des Seniors et rupture conventionnelle: des liaisons dangereuses* », SSL 5. Mai 2008, Nr. 1352; Actualités SSL, « *L'ANI vu du côté des négociateurs* », 18. Februar 2008, Nr. 1341.

der mit 57 Jahren eine *Rupture conventionnelle* schloss, konnte Arbeitslosengeld bis zum Rentenalter, d.h. bis zu seinem 60. Geburtstag, erhalten. Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer über 55 Jahre nicht mehr aktiv eine neue Anstellung suchen müssen, um Arbeitslosengeld zu erhalten.

In den Jahren 2010 und 2011 wurde das gesetzliche Rentenalter progressiv auf bis zu 62 Jahren erhöht<sup>1103</sup>. Die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters verhindert die „*Préretraites ASSEDICS*“ nicht, weil Arbeitnehmer mit 59 Jahren nach der aktuellen Fassung der *Convention UNEDIC* immer noch einen Anspruch auf 36 Monate Arbeitslosengeld haben, vorausgesetzt, sie haben mindestens 36 Monate eingezahlt.

Einer Schätzung der UNEDIC zufolge waren im Jahre 2009 7,6% der Arbeitslosmeldungen von Arbeitnehmern zwischen 50 und 55 Jahren auf eine *Rupture conventionnelle* zurückzuführen. Für Arbeitnehmer zwischen 55 und 60 belief sich diese Zahl auf 17%. Für Arbeitnehmer über 60 waren es nur noch 12,9%<sup>1104</sup>. Laut der Studie des *Centre d'étude de l'emploi* von Oktober 2012 bezogen ca. 5% aller Befragten eine durch das Arbeitslosengeld finanzierte „*Préretraite ASSEDICS*“<sup>1105</sup>.

In einem im Januar 2014 veröffentlichten Bericht empfahl die OECD, den Anreiz der *Rupture conventionnelle* für ältere Arbeitnehmer zu verringern<sup>1106</sup>. Im Februar

---

<sup>1103</sup> Gesetz Nr. 2010-1330 vom 9. November 2010 *portant réforme des retraites*, JORF Nr. 0261 vom 10. November 2010, S. 20030, Nr. 1; Gesetz Nr. 2011-1906 vom 21. Dezember 2011 *de financement de la sécurité sociale*, JORF Nr. 0296 vom 22. Dezember 2011, S. 21682, Nr. 1.

<sup>1104</sup> Actualités « *Les ruptures conventionnelles touchent surtout les seniors* », SSL 11. Oktober 2010, Nr. 1462.

<sup>1105</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche : Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3, S. 103.

<sup>1106</sup> J-B. Chastand, « *Pour l'OCDE, la France doit inciter les seniors à travailler* », Le Monde, 30. Januar 2014, [www.lemonde.fr](http://www.lemonde.fr); Bericht OECD, « *Vieillissement et politiques de l'emploi: France 2014. Mieux travailler avec l'âge* », Verlag OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847.fr> ISBN 978-92-64-20683-0, S. 11.

2015 kündigten die Sozialpartner an, sich dieser Thematik anzunehmen und die *Rupture conventionnelle* ggf. zu novellieren<sup>1107</sup>.

## II. Einfluss der *Rupture conventionnelle* auf andere Gebiete des Arbeitsrechts

Im Vorfeld der Verhandlungen des *Accord national interprofessionnel* vom 11. Januar 2013 setzte sich die Vorsitzende des Arbeitgeberverbands MEDEF für ein der *Rupture conventionnelle* vergleichbares, auf kollektiver Ebene anwendbares Rechtsinstitut ein:

„Im Jahre 2008 haben wir, was die Flexicurität betrifft, mit der *Rupture conventionnelle* einen großen Schritt nach vorne gemacht, (...). Es ist notwendig, etwas ähnliches auf kollektiver Ebene zu erfinden, d.h. für Fälle, in denen das Unternehmen Stellen abbauen muss (...)“<sup>1108</sup> ».

Im Rahmen des neuen *Accord national interprofessionnel* von 2013 haben die Sozialpartner ein neues, ähnliches Genehmigungssystem für die Erstellung von *Plan de sauvegarde de l'emploi* vereinbart<sup>1109</sup>, welches in der Literatur teilweise als « *Rupture conventionnelle collective* » („Kollektive Aufhebungsvereinbarung“) bezeichnet wird<sup>1110</sup>.

Diese Bezeichnung ist aus meiner Sicht übertrieben, weil die Vereinbarung der Sozialpartner nichts mit dem Abschluss von Aufhebungsverträgen zu tun hat. Es handelt sich vielmehr um eine neue Pflicht für den Arbeitgeber, der betriebsbedingt kündigen möchte, eine Genehmigung der DIRECCTE zum Inhalt des Sozi-

<sup>1107</sup> Meldung « *Patronat et syndicats en service minimum sur l'agenda social 2015* », Liaisons sociales 2015.

<sup>1108</sup> C. Mouzon, « *Rupture conventionnelle, virer sans licencier* », Le Monde diplomatique, Januar 2013 und Meldung Reuters, « *Le Medef veut mettre la compétitivité au cœur du sommet social* », 3. Juli 2012.

<sup>1109</sup> Art. 20 *Accord national interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi* vom 11. Januar 2013, Abrufbar unter: <http://direccte.gouv.fr/accord-national-interprofessionnel-du-11-janvier-2013-la.html>.

<sup>1110</sup> F. Champeaux, « *Une négociation impossible ?* », SSL, 2013, Nr. 1571, suppl.; C. Mouzon, « *Rupture conventionnelle, virer sans licencier* », Le Monde diplomatique, Januar 2013.

alplanes einzuholen<sup>1111</sup>. In Unternehmen, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, entweder eine Vereinbarung mit einer repräsentativen Gewerkschaft zu treffen oder im Rahmen einer Arbeitgeberzusage den Inhalt des *Plan de sauvegarde de l'emploi* einseitig festzulegen. In beiden Fällen ist eine Genehmigung der DIRECCTE einzuholen.

Dennoch lässt sich m.E. aus dem Umstand, dass für dieses neue Rechtsinstitut erneut der DIRECCTE zuständig sein sollte, entnehmen, dass das amtliche Genehmigungsverfahren bei der *Rupture conventionnelle* die Beteiligten überzeugen konnte.

### III. Faktoren, die die *Rupture conventionnelle* gefährden könnten

Auch wenn sich die *Rupture conventionnelle* in der Praxis durchgesetzt hat, gibt es einige Aspekte, die ihren Einsatz künftig einschränken könnten. Zum einen sind die *Ruptures conventionnelles* eine Belastung für die Arbeitslosengeldversicherung (1). Zum anderen ist der finanzielle Anreiz für den Arbeitgeber zu einer *Rupture conventionnelle* aufgrund des *Forfait social* seit 2013 teilweise gemindert (2).

#### 1. Defizit des Arbeitslosengeldes

Die Finanzierung und das Defizit des Arbeitslosengeldes stellt in Frankreich ein dauerhaftes Problem<sup>1112</sup> dar. So wurde in der Literatur teilweise die Frage gestellt, ob Frankreich sich mit der *Rupture conventionnelle* eine zusätzliche Belastung der

---

<sup>1111</sup> P-H. Antonmattei, « *Grands licenciements pour motifs économiques: des innovations séduisantes à parfaire* », SSL, 4. Februar 2013, Nr. 1570, S. 15 ff.

<sup>1112</sup> Meldung CFE-CGC, « *UNEDIC: déficit record pour chômage record* », Pressemitteilung, 24. Mai 2013; Meldung UNEDIC, « *Prévisions financières 2014-2015: stabilisation confirmée du déficit de l'Assurance chômage* », 20. September 2014, <http://www.unedic.org/actualite/previsions-financieres-2014-2015-stabilisation-confirmee-du-deficit-de-l-assurance-chomage> .

Arbeitslosenversicherung leisten kann<sup>1113</sup>. Es wurde auch die Ansicht vertreten, dass Arbeitnehmer von einer Eigenkündigung absehen werden, um eine *Rupture conventionnelle* zu Lasten der Arbeitslosengeldversicherung zu schließen<sup>1114</sup>.

Die DARES hat 2009 ermittelt, dass ungefähr die Hälfte der Arbeitnehmer, die eine *Rupture conventionnelle* vereinbart hatten, sich anschließend beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet haben<sup>1115</sup>. Dem widerspricht die Studie des *Centre d'étude de l'emploi*, nach der 95% der Befragten sich arbeitsuchend gemeldet haben<sup>1116</sup>. Diese Studie zeigt weiterhin, dass ein Jahr nach Abschluss der *Rupture conventionnelle* noch dreiviertel der Befragten arbeitslos gemeldet waren<sup>1117</sup>.

Im Sommer 2014 wurde die Karenzzeitregelung verschärft, um die Arbeitslosenversicherung zu entlasten<sup>1118</sup>.

Eine weitere Lösung zu dem Problem der Finanzierung des Arbeitslosengeldes könnten m.E. die wirtschaftswissenschaftlichen Arbeiten von Blanchard, Tirole, Cahuc und Kramarz bieten<sup>1119</sup>. Diese plädierten in den Jahren 2003-2005 für die Einführung eines in den USA bereits praktizierten sog. *Experience Rating Systems*. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um eine Bemessung der Arbeitge-

---

<sup>1113</sup> A-C. Monkham, « *Rupture conventionnelle: le point de vue britannique* », SSL 2012, Nr. 1556, Forum- Réflexions; Boulmier, D. « *Brèves réflexions sur les contextes de la rupture conventionnelle* », JCP S Nr. 6, 5. Februar 2013, act. 53.

<sup>1114</sup> T. Grumbach, « *Un premier jugement sur la rupture conventionnelle* » ; SSL 19. Januar 2009, Nr. 1383.

<sup>1115</sup> F. Favennec-Héry und A. Mazeaud, « *La rupture conventionnelle du contrat de travail: premier bilan* », JCP S Nr. 29, 14. Juli 2009, Nr. 1314.

<sup>1116</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Rapport de recherche: Des ruptures conventionnelles vues par les salariés* », Centre d'étude de l'emploi, Nr. 80, Oktober 2012, ISBN 978-2-11-129829-3; S. 107, Rz. 3.2.3.

<sup>1117</sup> R. Dalmaso, B. Gomel, D. Méda und E. Serverin, « *Les raisons de rompre un CDI par rupture conventionnelle* », Connaissance de l'emploi, Oktober 2012, Nr. 97, S. 4.

<sup>1118</sup> Cf. Supra, S. 291-292.

<sup>1119</sup> O. Blanchard und J. Tirole, « *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* », Rapport du Conseil d'analyse Économique Nr. 44, 2003; M. Camdessus, « *Le sursaut- Vers une nouvelle croissance pour la France* », La Documentation française, 2004; P. Cahuc und F. Kramarz, « *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité professionnelle* », Rapport au Ministre d'État, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, 2005.

berbeiträge zur Arbeitslosenversicherung nach dem Umfang der in der Vergangenheit ausgesprochenen Kündigungen (Malus) bzw. Einstellungen (Bonus).

Cahuc und Kramarz führten z.B. aus, dass die französischen Unternehmen nur die internen Kosten der Kündigung tragen, d.h. nur die, die unmittelbar aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, also die Regelabfindung. Eine Kündigung ist jedoch mit weiteren Kosten verbunden, die die Allgemeinheit trägt. Das Arbeitslosengeld wird durch eine auf die Löhne berechnete Sozialabgabe von allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern anteilig finanziert. Dabei wird nicht berücksichtigt, ob die Unternehmen Arbeitsplätze schaffen oder abbauen. Dieses System sei für Unternehmen, die wenig kündigen bzw. einstellen, ungerecht<sup>1120</sup>.

Diese Gedanken lassen sich aus meiner Sicht teilweise auf die *Rupture conventionnelle* übertragen. Im Fall der *Rupture conventionnelle* und im Gegensatz zur Kündigung hat auch der Arbeitnehmer an der Beendigung mitgewirkt, so dass er die entstandenen Arbeitslosengeldkosten, die von der Allgemeinheit getragen werden, zu vertreten hat. Mithin müssten zwei spezifische Beteiligungen vorgesehen werden: eine Beteiligung des Arbeitgebers und eine des Arbeitnehmers. Was die Beteiligung des Arbeitnehmers betrifft, könnten verschiedene Formen in Betracht kommen: eine spezifische Abgabe, die aus der *Rupture conventionnelle*-Abfindung zu entrichten wäre; eine verkürzte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes oder eine verschärfte Verpflichtung, eine neue Stelle zu suchen oder passende Stellenangebote anzunehmen.

## 2. Steuer- und sozialrechtliche Behandlung der Abfindung

Im Laufe der Jahre wurden die steuerlichen Belastungen und Sozialabgaben auf Abfindungen immer höher. Insbesondere die Einführung des sog. *Forfait social*, dessen Satz stetig nunmehr 20 % beträgt, könnte den Einsatz der *Rupture conventionnelle* für die Arbeitgeber weniger attraktiv machen<sup>1121</sup>.

<sup>1120</sup> O. Blanchard und J. Tirole, « *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* », Rapport du Conseil d'analyse Économique Nr. 44, 2003, S. 45.

<sup>1121</sup> H. Cobolet, « *Rupture conventionnelle: les dernières décisions des juges* », Les Cahiers Lamy du CE, 2013, Nr. 124, J. Dubois, « *Trop chère, la rupture conventionnelle du contrat va-t-elle*

Teilweise wurde vertreten, dass die *Rupture conventionnelle* aufgrund dieser zusätzlichen Belastung in der Praxis künftig an Bedeutung verlieren werde<sup>1122</sup>. Nach einer Simulation der französischen Rechtsanwaltskanzlei Fidal, wird eine Kündigung (ggf. nebst Abschluss einer *Transaction*) für den Arbeitgeber finanziell interessanter<sup>1123</sup>:

**Beispiel 1:** Arbeitnehmer mit der Berufsstufe *Technicien supérieur*<sup>1124</sup>

|  | Kündigung und<br><i>Transaction</i> | <i>Rupture conventionnelle</i><br>und <i>Transaction</i> |
|--|-------------------------------------|--|
| Jährliches Bruttogehalt  | 40.000 €                            | 40.000 €   |
| Betriebszugehörigkeit  | 5 Jahre                             | 5 Jahre  |
| Gesetzliche Regelabfindung   | 3.333 €                             | 3.333 €  |
| Abfindung  | 20.000 €                            | 20.000 €   |
| <b>Gesamte Abfindung</b>   | <b>23.333 €</b>                     | <b>23.333 €</b>  |
| Abzüge zu Lasten des Arbeitnehmers (CSG/ CRDS)                                 | 1.600 €                             | 1.600 €  |
| Sozialversicherung (Arbeitnehmeranteil)  | 0 €                                 | 0 €  |
| <b>Gesamte Kosten einer <i>Rupture conventionnelle</i> für den Arbeitgeber</b> | <b>23.333 €</b>                     | <b>27.800 €</b>  |
| davon: Forfait social  | 0 €                                 | 4.667 €  |
| davon: Cotisations sociales  | 0 €                                 | 0 €  |

---

*disparaître ?* », La Tribune.fr, 13. Februar 2013 ; D. Corrignan-Carsin, « *Annulation d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral* », JCP E Nr. 16, 18. April 2013, 1236.

<sup>1122</sup> S. Chauvin, « *Pourquoi la rupture conventionnelle est condamnée à disparaître* », Capital.fr, 8. Februar 2013.

<sup>1123</sup> S. Chauvin, « *Pourquoi la rupture conventionnelle est condamnée à disparaître* », Capital.fr, 8. Februar 2013.

<sup>1124</sup> Diese Berufsstufe setzt den Abschluss eines zweijährigen Kurzstudiums an einer Fachhochschule voraus.

**Beispiel 2:** Leitender Angestellter (*Cadre*)

|  | Kündigung und<br><i>Transaction</i> | <i>Rupture conventionnelle</i><br>und <i>Transaction</i> |
|--|-------------------------------------|--|
| Jährliches Bruttogehalt  | 80.000 €                            | 80.000 €   |
| Betriebszugehörigkeit  | 15 Jahre                            | 15 Jahre   |
| Gesetzliche Regelabfindung   | 24.445 €                            | 24.445 €   |
| Abfindung  | 40.000 €                            | 40.000 €   |
| <b>Gesamte Abfindung</b>   | <b>64.445 €</b>                     | <b>64.445 €</b>  |
| Abzüge zu Lasten des Arbeitnehmers (CSG/ CRDS)                                 | 3.200 €                             | 3.200 €  |
| Sozialversicherung (Arbeitnehmeranteil)  | 0 €                                 | 0 €  |
| <b>Gesamte Kosten einer <i>Rupture conventionnelle</i> für den Arbeitgeber</b> | <b>61.245 €</b>                     | <b>61.245 €</b>  |
| davon: Forfait social  | 0 €                                 | 12.889 €   |
| davon: Cotisations sociales  | 0 €                                 | 0 €  |

**Beispiel 3:** *Cadre-dirigeant* (Führungskraft)<sup>1125</sup>

|  | Kündigung und<br><i>Transaction</i> | <i>Rupture conventionnelle</i><br>und <i>Transaction</i> |
|--|-------------------------------------|--|
| Jährliches Bruttogehalt  | 120.000 €                           | 120.000 €  |
| Betriebszugehörigkeit  | 20 Jahre                            | 20 Jahre   |
| Gesetzliche Regelabfindung   | 53.333 €                            | 53.333 €   |
| Abfindung  | 120.000 €                           | 120.000 €  |
| <b>Gesamte Abfindung</b>   | <b>173.333 €</b>                    | <b>173.333 €</b>   |
| Abzüge zu Lasten des Arbeitnehmers (CSG/ CRDS)                                 | 9.600 €                             | 9.600 €  |
| Sozialversicherung (Arbeitnehmeranteil)  | 24.817 €                            | 24.817 €   |
| <b>Gesamte Kosten einer <i>Rupture conventionnelle</i> für den Arbeitgeber</b> | <b>218.004 €</b>                    | <b>232.817 €</b>   |
| davon: Forfait social  | 0 €                                 | 14.813 €   |
| davon: Sozialversicherung (Arbeitgeberanteil)                                  | 44.671 €                            | 44.671 €   |

<sup>1125</sup> Cf. Art. L.3111-2 des *Code du travail*.

Die Erweiterung des *Forfait social* auf die *Rupture conventionnelle* ließ befürchten, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer wieder zunehmend auf die erprobte Methode des *Licenciement déguisé*, d.h. den Abschluss einer *Transaction* vor einer Kündigung zurückgreifen, die vor Einführung der *Rupture conventionnelle* weit verbreitet war. Auch die Entscheidung der *Cour de cassation* vom 26. März 2014, die die Vereinbarung einer *Transaction* nach einer *Rupture conventionnelle* stark eingeschränkt hat, könnte hierzu beitragen<sup>1126</sup>. Dieser Praxis sollte eigentlich mit der Einführung der *Rupture conventionnelle* begegnet werden<sup>1127</sup>.

Diese Befürchtungen konnten mit der Veröffentlichung der Anzahl der genehmigten *Ruptures conventionnelles* für das Jahr 2013 nicht bestätigt werden<sup>1128</sup>. Es ist aktuell nicht feststellbar, dass die Erweiterung des *Forfait social* auf *Rupture conventionnelle* und seine Erhöhung das Ziel des Gesetzgebers vereiteln bzw. die *Rupture conventionnelle* gefährden konnten.

Zu erwarten ist jedenfalls, dass Arbeitgeber mit Rücksicht auf diese Nebenkosten dem trennungswilligen Arbeitnehmer seltener eine *Rupture conventionnelle* anbieten<sup>1129</sup> und ihn stattdessen auf die Möglichkeit der Eigenkündigung verweisen werden<sup>1130</sup>.

---

<sup>1126</sup> Cf. Supra, S. 310.

<sup>1127</sup> Cf. Supra, S. 195.

<sup>1128</sup> Monatliche Anzahl der durch den DIRECCTE genehmigten *Ruptures conventionnelles*: « *Les données mensuelles sur les ruptures conventionnelles* », abrufbar unter <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/emploi,82/les-ruptures-conventionnelles,1420/les-ruptures-conventionnelles,9633.html>

<sup>1129</sup> J-R. Le Meur, « *Rupture conventionnelle: un succès menacé* », La Cahiers du DRH, 2013, Nr. 196.

<sup>1130</sup> S. Béal in J. Dubois, « *Trop chère, la rupture conventionnelle du contrat va-t-elle disparaître ?* », La Tribune.fr, 13. Februar 2013.

## ZUSAMMENFASSENDE THESEN

Die *Rupture conventionnelle* ist der zweite Anlauf des französischen Gesetzgebers, die Idee der *Flexicurity* im französischen Arbeitsrecht umzusetzen.

Entstanden ist die *Rupture conventionnelle* aus der Not, einvernehmliche Aufhebungen des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Ihre Vorgängerin, die *Rupture amiable*, war aufgrund einer Rechtsprechung der *Cour de cassation*, die den Abschluss von Aufhebungsverträgen beim Vorliegen einer Auseinandersetzung untersagte, impraktikabel geworden.

Trotz schwerer Regelungslücken und zunehmender sozialabgaberechtlicher Hürden, hat sich die *Rupture conventionnelle* in der Praxis durchsetzen können. Auch wenn diese Regelungslücken durch die Rechtsprechung nur teilweise geschlossen wurden, ist die *Rupture conventionnelle* die rechtssicherste aller Beendigungsformen.

Die Ziele von *Flexicurity* (mehr Sicherheit und mehr Flexibilität für die Arbeitsvertragsparteien) wurden durch die *Rupture conventionnelle* teilweise erreicht. Vermutlich hat aber die Einführung der *Rupture conventionnelle* nicht zu einer allgemeinen Verbesserung der Lage des Arbeitsmarktes in Frankreich geführt.

Im Einzelnen ist folgendes zusammenfassend festzustellen:

### 1) Über die Entstehung der *Rupture conventionnelle*

- Obwohl die Mängel der *Rupture amiable* längst bekannt waren, wurde zunächst nicht versucht, dieses Rechtsinstitut zu novellieren. Der französische Gesetzgeber setzte stattdessen 2005 mit zwei neuen Arten von Arbeitsverträgen auf eine Verstärkung der Befugnisse des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden. *Contrat Première Embauche* (CPE) und *Contrat*

*Nouvelles Embauches* (CNE) konnten zwei Jahre lang ohne Begründung durch den Arbeitgeber beendet werden konnten.

- CNE und CPE haben die Entwicklung der *Rupture conventionnelle* beeinflusst. Die Methoden der Regierung bei Einführung der neuen Rechtsinstitute CNE und CPE (Verzicht auf Sozialdialog) waren mit den Grundsätzen des *Flexicurity* nicht zu vereinbaren. Bei dem zweiten Versuch, *Flexicurity* im französischen Arbeitsrecht einzuführen, wurden die Sozialpartner stark eingebunden.
- Bei der *Rupture conventionnelle* sind klare Aspekte des *Flexicurity* zu erkennen. Sie bietet Arbeitgebern eine erhöhte Flexibilität, weil sie eine Alternative zur Kündigung darstellt und keiner Kündigungsgründe bedarf. Für Arbeitnehmer bietet die *Rupture conventionnelle* ebenfalls Flexibilität und Sicherheit, insbesondere durch die gesetzliche Mindestabfindung und die Möglichkeit, Arbeitslosengeld ohne Sperrzeit in Anspruch zu nehmen.

## 2) Über den Einsatzbereich der *Rupture conventionnelle*

- Nur unbefristete Arbeitsverhältnisse können mit einer *Rupture conventionnelle* beendet werden. Für alle befristeten Arbeitsverhältnisse kommt die „klassische“ Aufhebungsform der *Rupture amiable* zur Anwendung. Dies führt zu einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern mit unbefristeter und befristeter Einstellung. Gerade in Anbetracht der *Flexicurity*-Ansätze, wonach die Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt bekämpft werden muss, ist diese Ungleichbehandlung schwer nachzuvollziehen.
- Die *Rupture conventionnelle* kann m.E., trotz gegenteiliger Stellungnahme des Arbeitsministeriums, mit Arbeitnehmern, die die französische Staatsangehörigkeit nicht besitzen, vereinbart werden. Ein auf Staatsangehörigkeit basierender Ausschluss der *Rupture conventionnelle* würde gegen französische und europäische Diskriminierungsverbote verstoßen.
- Die *Rupture conventionnelle* darf gem. Art. L. 1237-16 nicht im Rahmen einer GPEC-Vereinbarung (*Accord de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des*

*Compétences*; „Vereinbarung für die Planung von Arbeitsstellen und Kompetenzen“), geschlossen werden. Obwohl Art. L. 1237-16 lediglich auf GPEC-Vereinbarungen i.S. des Art. L. 2242-15 (für Unternehmen mit mehr als 300 Mitarbeitern) verweist, dürfte diese Einschränkung für alle GPEC-Vereinbarungen gelten.

- Entgegen dem Wortlaut des Art. L. 1231-1 Abs. 2 *Code du travail* dürfte der Abschluss einer *Rupture conventionnelle* während der Probezeit zulässig sein.

### 3) *Rupture conventionnelle* und betriebsbedingte Kündigungen

- In der Praxis dürfte ein umfangreicher Stellenabbau allein mit dem Abschluss von *Ruptures conventionnelles* derzeit kaum gelingen. Für den DIRECCTE deutet eine Vielzahl von *Ruptures conventionnelles* auf eine Umgehung der betriebsbedingten Kündigungsschutzvorschriften hin. In einem solchem Fall soll die Genehmigung verwehrt bleiben. Die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers – aber auch des Arbeitnehmers – ist im Rahmen eines Stellenabbaus also stark eingeschränkt. Die amtliche Arbeitsanweisung der DIRECCTE führt dazu, dass Stellen primär im Weg von betriebsbedingten Kündigungen abgebaut werden.
- *Ruptures conventionnelles*, die zeitnah zu einem betriebsbedingten Kündigungsverfahren bzw. im Rahmen eines Stellenabbaus vereinbart werden, müssen zur Anzahl der geplanten betriebsbedingten Kündigungen addiert werden, um festlegen zu können, welche Anhörungsvorschriften Anwendung finden oder ob ggf. der Arbeitgeber zur Erstellung eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* verpflichtet ist. Die betriebsbedingten Kündigungsvorschriften sollen aber nach dem aktuellen Stand der Rechtsprechung der *Cour de cassation*, die von einer Autonomie der *Rupture conventionnelle* ausgeht, nicht anzuwenden sein, wenn ein Stellenabbau ausschließlich mit *Ruptures conventionnelles* durchgeführt werden soll.
- Stellt sich im Nachhinein heraus, dass der Arbeitgeber zur Erstellung eines *Plan de sauvegarde de l'emploi* verpflichtet gewesen wäre, sind im Rahmen des Stellenabbaus erklärte Kündigungen nichtig. Ob auch in diesem Rahmen

vereinbarte *Rupture conventionnelle* nichtig sind, ist noch nicht entschieden. Auch wenn die *Cour de cassation* grundsätzlich die Autonomie der *Rupture conventionnelle* gegenüber den Kündigungsvorschriften betont, könnte sich aus dem Grundsatz des Rechtsumgehungsverbotens die Anfechtbarkeit solcher *Ruptures conventionnelles* ergeben.

#### 4) Das formelle Abschlussverfahren der *Rupture conventionnelle*-

- Bei einer Kündigungsmaßnahme darf der Arbeitnehmer (Art. L. 1232-4), wenn im Betrieb keine Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Personalvertreter oder Gewerkschaftsvertreter) besteht, entweder einen Arbeitnehmer seines Betriebes als Beistand aussuchen oder sich an einen *Conseiller du salarié* wenden. Bei der *Rupture conventionnelle* sieht Art. L. 1237-12 2° des *Code du travail* lediglich vor, dass der Arbeitnehmer sich an einen *Conseiller du salarié* wenden kann, wenn keine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist. Bei dieser Abweichung dürfte es sich um ein Redaktionsversehen bei der Gesetzesformulierung handeln.
- Für manche Berufe, wie z.B. Journalisten, sieht der *Code du travail* eine spezifische Kündigungsregelabfindung vor, die im Allgemeinen über der gesetzlichen Regelabfindung liegt. Diese berufsbezogenen Regelabfindungen dürften auch im Rahmen einer *Rupture conventionnelle* Anwendung finden.
- Gesetzlich ist nicht geregelt, welche Rechtsverletzungen im Zusammenhang mit einer *Rupture conventionnelle* ihre Unwirksamkeit zur Folge haben. Verletzungen von Verfahrensvorschriften und materielle Fehler im Aufhebungsformular führen nach Ansicht der *Cour de cassation* nur dann zur Unwirksamkeit, wenn die allgemeinen zivilrechtlichen Voraussetzungen für eine wirksame Willenserklärung nicht erfüllt sind. Entgegen der aktuellen Rechtsprechung der *Cour de cassation* sollten aus meiner Sicht zumindest Verletzungen des Widerrufsrechts stets zur Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* führen.

- In der Praxis kommt es vor, dass *Rupture conventionnelle*-Formulare zurückdatiert werden, um das Genehmigungsverfahren bei dem DIRECCTE schneller einzuleiten. Hierdurch wird auch das Widerrufsrecht des Arbeitnehmers beeinträchtigt. Eine Novellierung der Widerrufsvorschriften wäre dahingehend wünschenswert, dass die Widerrufsfrist erst mit Zugang des Antrages bei der DIRECCTE beginnt.

##### **5) Die Genehmigung der *Rupture conventionnelle***

- Entgegen dem Wortlaut des Art. L. 1237-15 des *Code du travail* sollte der *Inspecteur du travail* für die behördliche Genehmigung bei sämtlichen Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz (*salariés protégés*) zuständig sein. Bei der aktuellen Beschränkung auf Arbeitnehmer, die ausdrücklich im Art. L. 2411-1 und L. 2411-2 angeführt sind, kann von einem redaktionellen Fehler ausgegangen werden.

##### **6) Über die Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle***

- Die Folgen einer unwirksamen *Rupture conventionnelle* werden im *Code du Travail* nicht behandelt. Aus den bisher veröffentlichten Entscheidungen ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis trotz Unwirksamkeit der *Rupture conventionnelle* mit den Rechtsfolgen eines *Licenciement sans cause réelle et sérieuse* beendet wird. Sinnvoll erscheint hier eine Differenzierung danach, wer die Unwirksamkeit zu vertreten hat. Wurde die Willenserklärung des Arbeitnehmers nicht wirksam abgegeben, weil er z.B. unter Druck gesetzt oder bedroht wurde, kann dies zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Ist die Unwirksamkeit auf formelle Fehler der Behörde im Genehmigungsverfahren zurückzuführen, sollte eine Entschädigungsverpflichtung des Arbeitgebers ggf. zugunsten einer Entschädigungsverpflichtung der Behörde entfallen. Jedenfalls aber sollte einem entschädigungspflichtigen Arbeitgeber ein Regressanspruch gegen die Behörde zugestanden werden.

## 7) Stellung und Zukunft der *Rupture conventionnelle* im französischen Arbeitsrecht

- Die *Rupture conventionnelle* hat die *Rupture amiable* als Beendigungsform unbefristeter Arbeitsverhältnisse aus nicht-betriebsbedingten Gründen ersetzt. Sie steht neben den *Départs volontaires* (kollektive Aufhebungen aus betriebsbedingten Gründen) und der *Rupture amiable* für befristete Arbeitsverhältnisse. Die Einführung der *Rupture conventionnelle* hat somit keine einheitliche Aufhebungsform im Arbeitsrecht geschaffen. Vielmehr hat sie sich als zusätzliches Instrument neben anderen Aufhebungsmöglichkeiten im französischen Arbeitsrecht etabliert.
- Im Februar 2015 kündigten die Sozialpartner an, das Rechtsinstitut der *Rupture conventionnelle* einer Überprüfung zu unterziehen, u.a. weil die Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung mithilfe von *Ruptures conventionnelles* umgangen werden können. Es darf daher erwartet werden, dass die gesetzlichen Grundlagen in den kommenden Jahren eine Novellierung erfahren. Es ist nicht auszuschließen, dass die gesetzlichen Regelungen zur betriebsbedingten Kündigung auf die *Rupture conventionnelle* erweitert werden. Dabei würde sie einen wesentlichen Teil ihrer Autonomie verlieren.
- Die *Cour de cassation* hat entschieden, dass eine *Transaction* lediglich Auseinandersetzungen beilegen darf, die sich aus dem Arbeitsverhältnis, nicht aber aus der Beendigungsvereinbarung ergeben. Soll eine *Transaction* nach der *Rupture conventionnelle* geschlossen werden, wird der verständige Arbeitgeber gut beraten sein, den Inhalt der Aufhebungsvereinbarung auf die Beendigung und die Abfindung zu beschränken und alle weitere Fragen in einer getrennten Vereinbarung in Form einer *Transaction* nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu regeln.
- Der Rückgang abgaberechtlicher Vergünstigungen bei der *Rupture conventionnelle* und die restriktive Rechtsprechung der *Cour de cassation* zum zulässigen Regelungsinhalt einer *Transaction* könnten dazu führen, dass die Ar-

beitsvertragsparteien zunehmend wieder auf *Licenciements déguisés* zurückgreifen werden.

## **ANLAGEN**

**ANLAGE I. A) Übersetzte Auszüge des *Code du travail*  
a.F.**

Übersetzung aus dem Französischen: Claus Sprick

**L. 122-4**

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies.

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

**L. 122-5**

Dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, l'existence et la durée du délai-congé résultent soit de la loi, soit de la convention ou accord collectif de travail. En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au délai-congé, cette existence et cette durée résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession.

**L. 122-6**

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un délai-congé déterminé comme il est dit à l'article L. 122-5 ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un délai-congé d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un délai-congé de deux mois.

**L. 122-4**

Der ohne Befristung geschlossene Arbeitsvertrag kann von einer der Vertragsparteien vorbehaltlich der Anwendung der nachstehenden Bestimmungen beendet werden.

Diese Bestimmungen gelten nicht während der Probezeit.

**L. 122-5**

Im Falle der Beendigung durch den Arbeitnehmer ergeben sich das Bestehen und die Dauer der Kündigungsfrist entweder aus dem Gesetz oder aus dem Tarifvertrag oder der Kollektivvereinbarung. In Ermangelung gesetzlicher oder durch Tarifvertrag oder Kollektivvereinbarung getroffener Bestimmungen über die Kündigungsfrist ergeben sich deren Bestehen und Dauer aus den örtlichen und branchenüblichen Verkehrsitten.

**L. 122-6**

Im Falle der Kündigung aus einem anderen Grund als dem einer schweren Pflichtverletzung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf:

1° die in Artikel L. 122-5 festgelegte Kündigungsfrist, wenn seine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zu demselben Arbeitgeber weniger als sechs Monate beträgt;

2° eine Kündigungsfrist von einem Monat, wenn seine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zu demselben Arbeitgeber zwischen sechs Monaten und weniger als zwei Jahren beträgt;

3° eine Kündigungsfrist von zwei Monaten, wenn seine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zu demselben Arbeitgeber mindestens zwei Jahre beträgt.

Les dispositions des 2° et 3° ci-dessus ne sont applicables qu'à défaut de loi, de contrat de travail, de convention ou accord collectif de travail ou d'usages conduisant soit à un délai-congé, soit à une condition d'ancienneté de services, plus favorable pour le travailleur intéressé.

#### **L. 122-8**

L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement de l'article L. 122-9 ni avec la réparation prévue aux articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5.

(...)

#### **L. 122-9**

Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement. Le taux de cette indemnité, différent suivant que le motif du licenciement est le motif prévu à l'article L. 321-1 ou un motif inhérent à la personne du salarié, et ses modalités de calcul, en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail, sont fixés par voie réglementaire.

#### **L. 122-13**

La résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative du salarié, ouvre droit, si elle est abusive, à dommages-intérêts.

Die Bestimmungen der vorstehenden Ziffern 2° und 3° sind nur anwendbar, soweit durch Gesetz, Tarifvertrag, Tarifvereinbarung oder Verkehrssitte keine für den betroffenen Arbeitnehmer günstigere Kündigungsfrist oder Betriebszugehörigkeitsvoraussetzung bestimmt ist.

#### **L. 122-8**

Außer im Falle schwerwiegenden Verschuldens des Arbeitnehmers löst die Nichtbeachtung der Kündigungsfrist einen Entschädigungsanspruch aus, der unabhängig von der Abfindung nach Artikel L. 122-9 und dem in den Artikeln L. 122-14-4 und L. 122-14.5 vorgesehenen Schadensersatzanspruch besteht.

(...)

#### **L. 122-9**

Ein Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag, dem gekündigt wird, nachdem er eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit zu demselben Arbeitgeber von zwei Jahren erreicht hat, steht außer im Falle schwerwiegenden Verschuldens Anspruch auf eine Mindestkündigungsentschädigung zu. Die Höhe dieser Entschädigung, die unterschiedlich ist, je nachdem ob die Kündigung aus dem in Artikel L. 321-1 genannten Grund oder einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund erfolgt, sowie die Art ihrer Berechnung anhand der vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bezogenen Bruttovergütung werden durch Verordnung bestimmt.

#### **L. 122-13**

Die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer berechtigt zum Schadensersatz, wenn sie missbräuchlich ist.

En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-3

#### **L. 122-14**

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département (...). Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article, qui, en outre, précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise.

Im Streitfall entscheidet der Richter entsprechend den Bestimmungen des Artikels L. 122-14-3.

#### **L. 122-14**

Der Arbeitgeber oder sein Vertreter, der einem Arbeitnehmer zu kündigen beabsichtigt, hat vor jeglicher Entscheidung den Betroffenen durch eingeschriebenen Brief oder durch Übergabe eines Schreibens gegen Quittung unter Angabe des Vorladungszwecks vorzuladen. Das Vorgespräch findet frühestens fünf Werktage nach Zustellung des Einschreibens oder Übergabe des Ladungsschreibens statt. Im Verlauf des Gesprächs hat der Arbeitgeber die Gründe der beabsichtigten Entscheidung darzulegen und den Arbeitnehmer anzuhören.

Zu dieser Anhörung kann der Arbeitnehmer eine betriebsangehörige Person seiner Wahl als Beistand hinzuziehen. Wenn in dem Unternehmen keine Arbeitnehmervertretungsinstitution besteht, kann der Arbeitnehmer einen Berater seiner Wahl hinzuziehen, der in einer von dem Vertreter des Staates in diesem Departement geführten Liste eingeschrieben ist (...). Auf diese Möglichkeit ist in dem im ersten Absatz dieses Artikels vorgesehenen Ladungsschreiben hinzuweisen, in dem ferner die Anschrift der Dienststellen anzugeben ist, in der die Liste der Berater zur Einsicht durch die Arbeitnehmer bereitgehalten wird.

Die Bestimmungen der vorstehenden Absätze sind auf Entlassungen von mindestens zehn Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraumes von dreißig Tagen aus wirtschaftlichen Gründen nicht anzuwenden, wenn in dem Unternehmen ein Betriebsrat oder eine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist.

**L. 122-14-1**

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours ouvrables à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours ouvrables en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1.

(...)

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 321-6.

**L. 122-14-2**

L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1.

**L. 122-14-1**

Ein Arbeitgeber, der sich entschließt, einem Arbeitnehmer zu kündigen, hat die Kündigung durch eingeschriebenen Brief mit Rückschein zuzustellen; mit dem Datum der Zustellung des Einschreibens beginnt der Lauf der Kündigungsfrist.

Dieses Schreiben darf frühestens zwei Werktage nach dem Datum versandt werden, zu dem der Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen des Artikels L. 122-14 geladen wurde.

Wird einem Arbeitnehmer jedoch aus wirtschaftlichen Gründen einzeln oder im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt, die weniger als zehn Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von dreißig Tagen betrifft, darf ihm das im ersten Absatz dieses Artikels vorgesehene Schreiben frühestens sieben Werktage nach dem Datum zugesandt werden, zu dem der Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen des Artikels L. 122-14 geladen wurde. Im Falle der Einzelkündigung eines leitenden Angestellten im Sinne des dritten Absatzes des Artikels L. 513-1 beträgt diese Frist fünfzehn Werktage.

(...)

Im Falle einer Massenentlassung aus wirtschaftlichen Gründen, von der mindestens zehn Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraumes von dreißig Tagen betroffen sind, darf das im ersten Absatz dieses Artikels vorgesehene Schreiben erst nach Ablauf der in Artikel L. 321-6 vorgesehenen Frist versandt werden.

**L. 122-14-2**

Der Arbeitgeber hat den Kündigungsgrund oder die Kündigungsgründe in dem in Artikel L. 122-14-1 genannten Kündigungsschreiben darzulegen.

Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changement technologique invoqués par l'employeur. En outre, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, de lui indiquer par écrit les critères retenus en application de l'article L. 321-1-1.

Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, mention doit être faite dans la lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue par l'article L. 321-14 et de ses conditions de mise en œuvre.

#### **L. 122-14-3**

En cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fournis aux représentants du personnel en application des articles L. 321-2 et L. 321-4 ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments qu'il a fournis à l'autorité administrative compétente en application de l'article L. 321-7 du présent code.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

#### **L. 122-14-4**

Wird die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen, sind die wirtschaftlichen Gründe oder technologischen Veränderungen, auf die der Arbeitgeber sich beruft, in dem Kündigungsschreiben darzulegen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf dessen schriftliches Verlangen ferner die in Anwendung des Artikels 321-1-1 festgelegten Auswahlkriterien mitzuteilen.

Wird die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen, sind in dem Kündigungsschreiben der in Artikel L. 321-14 vorgesehene Wiedereinstellungsvorrang sowie die für dessen Anwendung geltenden Maßgaben anzugeben.

#### **L. 122-14-3**

Im Streitfall hat der Richter, der die ordnungsgemäße Einhaltung des Verfahrens und den tatsächlichen und ernsthaften Charakter der vom Arbeitgeber angeführten Gründe zu beurteilen hat, sich seine Überzeugung anhand des Vortrags der Parteien und erforderlichenfalls im Anschluss an die von ihm für sachdienlich gehaltenen Beweiserhebungen zu bilden. Im Falle einer Klage gegen eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen hat der Arbeitgeber dem Gericht alle Angaben mitzuteilen, die er der Arbeitnehmervertretung gemäß den Artikeln L. 321-2 und L. 321-4 gemacht hat, beziehungsweise, sofern in dem Unternehmen keine Arbeitnehmervertretung besteht, alle Angaben, die er der zuständigen Verwaltungsbehörde gemäß Artikel L. 321-7 dieses Gesetzes gemacht hat.

Ein etwa verbleibender Zweifel kommt dem Arbeitnehmer zugute.

#### **L. 122-14-4**

Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise à la présente section, mais pour une cause réelle et sérieuse, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire; si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9. Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail, sauf si la réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

Wird einem Arbeitnehmer ohne Einhaltung des in diesem Abschnitt vorgeschriebenen Verfahrens, aber aus einem tatsächlichen und ernsthaften Grund gekündigt, gibt das angerufene Gericht dem Arbeitgeber auf, das vorgesehene Verfahren durchzuführen, und spricht dem Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers eine Entschädigung zu, die ein Monatsgehalt nicht übersteigen darf; wenn diese Kündigung aus einem nicht tatsächlichen und ernsthaften Grund erfolgt, kann das Gericht die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in das Unternehmen unter Aufrechterhaltung der erworbenen Vergünstigungen vorschlagen; lehnt eine der Parteien dies ab, spricht das Gericht dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu. Diese Entschädigung, die nicht weniger als die letzten sechs Monatsgehälter betragen darf, ist gegebenenfalls unbeschadet der in Artikel L. 122-9 vorgesehenen Entschädigung zu zahlen. Stellt das Gericht fest, dass die Kündigung im Rahmen eines nichtigen und wirkungslosen Kündigungsverfahrens erfolgte, kann es die Kündigung für nichtig erklären und auf Antrag des Arbeitnehmers die Fortsetzung des Arbeitsvertrages anordnen, es sei denn, dass die Wiedereingliederung unmöglich geworden ist, insbesondere wegen der Schließung des Betriebs oder der Betriebsstätte oder weil keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht, die eine Wiedereingliederung des Arbeitnehmers erlaubt. Verlangt der Arbeitnehmer keine Fortsetzung seines Arbeitsvertrages oder ist seine Wiedereingliederung nicht möglich, spricht das Gericht ihm eine Entschädigung zu, die nicht weniger als die letzten zwölf Monatsgehälter betragen darf.

Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié concerné. Ce remboursement est ordonné d'office par le tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. (...)

Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique et que la procédure requise à l'article L. 321-2 n'a pas été respectée par l'employeur, le tribunal doit accorder au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. En cas de non-respect de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.

#### **L. 122-14-5**

A l'exception des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux licenciements des salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés.

Das Gericht ordnet ferner an, dass der Arbeitgeber, dem ein Verstoß vorzuwerfen ist, den betreffenden Versicherungsträgern das dem entlassenen Arbeitnehmer vom Tag seiner Entlassung bis zum Tag der gerichtlichen Entscheidung gezahlte Arbeitslosengeld ganz oder teilweise zu erstatten hat, höchstens jedoch sechs Monate Arbeitslosengeld für jeden betroffenen Arbeitnehmer. Das Gericht ordnet diese Erstattung von Amts wegen an, wenn die betreffenden Versicherungsträger sich nicht am Verfahren beteiligt oder den Betrag der gezahlten Arbeitslosengelder nicht mitgeteilt haben. (...)

Wenn der Arbeitnehmer von einer Massentlassung aus wirtschaftlichen Gründen betroffen ist und der Arbeitgeber das in Artikel L. 321-2 vorgeschriebene Verfahren nicht eingehalten hat, spricht das Gericht dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu, deren Höhe sich nach dem erlittenen Schaden bemisst. Wird der in Artikel 321-14 vorgesehene Wiedereinstellungsvorrang nicht beachtet, spricht das Gericht dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu, die nicht weniger als zwei Monatsgehälter betragen darf.

#### **L. 122-14-5**

Mit Ausnahme der Bestimmungen des zweiten Absatzes des Artikels L. 122-14 über den einem Arbeitnehmer zu gestattenden Beistand durch einen Berater sind die Bestimmungen des Artikels L. 122-14-4 weder auf Entlassungen von Arbeitnehmern anwendbar, deren Betriebszugehörigkeit weniger als zwei Jahre beträgt, noch auf Entlassungen durch Arbeitgeber, die gewöhnlich weniger als elf Arbeitnehmer beschäftigen.

Les salariés mentionnés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

#### **L. 321-1**

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.

#### **L. 321-2**

Die im vorstehend genannten Absatz aufgeführten Arbeitnehmer haben im Falle missbräuchlicher Kündigung Anspruch auf eine Entschädigung, deren Höhe sich nach dem erlittenen Schaden bemisst.

#### **L. 321-1**

Eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen liegt vor, wenn ein Arbeitgeber eine Entlassung aus einem oder mehreren nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen vornimmt, die auf einem Wegfall oder einer Umwandlung der Stelle oder einer wesentlichen Änderung des Arbeitsvertrages beruhen und insbesondere die Folge wirtschaftlicher Schwierigkeiten oder technologischer Veränderungen sind.

Die Bestimmungen dieses Kapitels sind auf jede Beendigung eines Arbeitsverhältnisses anzuwenden, die auf einer der im vorstehenden Absatz genannten Ursachen beruht.

Die Entlassung eines Arbeitnehmers aus wirtschaftlichen Gründen darf nur erfolgen, wenn alle Schulungs- und Anpassungsmaßnahmen unternommen wurden und die Umsetzung des Betroffenen in ein Beschäftigungsverhältnis derselben Kategorie, der er angehört, in ein gleichwertiges Beschäftigungsverhältnis oder in Ermangelung dessen und vorbehaltlich der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitnehmers in eine geringerwertige Kategorie nicht im Rahmen des Unternehmens oder gegebenenfalls in den Unternehmen der Gruppe, der das Unternehmen angehört, erfolgen kann. Die dem Arbeitnehmer vorgeschlagenen Angebote zur anderweitigen Beschäftigung müssen schriftlich und präzise sein.

#### **L. 321-2**

(...) les employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique sont tenus :

1° Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique envisagés est inférieur à dix dans une même période de trente jours :

a) De réunir et de consulter, en cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conformément aux articles L. 422-1 ou L. 432-1 selon le cas ;

b) D'informer l'autorité administrative compétente du ou des licenciements qui ont été prononcés ;

2° Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours :

a) De réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément à l'article L. 321-3 ;

b) De notifier les licenciements envisagés à l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues à l'article L. 321-7 ;

3° Lorsque les licenciements interviennent dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, de respecter les dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9.

(...)

(...) Arbeitgeber, die eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen beabsichtigen, sind verpflichtet:

1° Wenn die Zahl der beabsichtigten Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen innerhalb eines Zeitraums von dreißig Tagen weniger als zehn beträgt:

a) Im Falle der Massenentlassung den Betriebsrat oder die Arbeitnehmervertretung gemäß Artikel L. 422-1 beziehungsweise L. 423-1 einzuberufen und anzuhören;

b) die zuständige Verwaltungsbehörde über die ausgesprochene(n) Entlassung(en) zu informieren;

2° Wenn die Zahl der beabsichtigten Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von dreißig Tagen mindestens zehn beträgt:

a) Den Betriebsrat oder die Arbeitnehmervertreter gemäß Artikel L. 321-3 einzuberufen und anzuhören;

b) der zuständigen Verwaltungsbehörde die beabsichtigten Entlassungen in der in Artikel L. 321-7 vorgesehenen Weise anzuzeigen;

3° Wenn die Entlassungen im Rahmen eines gerichtlichen Sanierungs- oder Liquidationsverfahrens erfolgen, die Bestimmungen der Artikel L. 321-8 und L. 321-9 zu beachten.

(...)

Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de dix personnes au total, sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés.

Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit personnes au total sans avoir eu à présenter de plan de sauvegarde de l'emploi au titre du 2° ou de l'alinéa précédent, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile est soumis aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés.

**L. 321-2-1**

Wenn ein Unternehmen oder ein Betrieb, der den gesetzlichen Vorschriften über die Betriebsräte unterliegt, innerhalb von drei aufeinander folgenden Monaten insgesamt mehr als zehn Personen aus wirtschaftlichen Gründen entlassen hat, ohne dass innerhalb eines Zeitraums von dreißig Tagen die Zahl von zehn Personen erreicht wurde, unterliegt jede weitere beabsichtigte Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen während der folgenden drei Monate den in diesem Kapitel vorgesehenen Bestimmungen über geplante Entlassungen von mindestens zehn Arbeitnehmern.

Wenn ein Unternehmen oder ein Betrieb, der den gesetzlichen Vorschriften über die Betriebsräte unterliegt, innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt mehr als achtzehn Personen aus wirtschaftlichen Gründen entlassen hat, ohne dass nach Ziffer 2° oder dem vorstehenden Absatz ein Sozialplan zur Sicherung von Arbeitsplätzen vorzulegen war, unterliegt jede weitere beabsichtigte Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen innerhalb der auf den Schluss dieses Kalenderjahres folgenden drei Monate den in diesem Kapitel vorgesehenen Bestimmungen über geplante Entlassungen von mindestens zehn Arbeitnehmern.

**L. 321-2-1**

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés où le comité d'entreprise n'a pas été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi et dans les entreprises employant au moins onze salariés où aucun délégué du personnel n'a été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, tout licenciement pour motif économique s'effectuant sans que, de ce fait, les obligations d'information, de réunion et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel soient respectées est irrégulier. Le salarié ainsi licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues.

### **L. 321-3**

Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2 où sont occupés habituellement moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.

In Unternehmen, die mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigen und in denen kein Betriebsrat errichtet ist, ohne dass eine Niederschrift über die Ergebnislosigkeit der Betriebsratswahl erstellt wurde, und in den Unternehmen, die mindestens elf Arbeitnehmer beschäftigen und in denen kein Arbeitnehmervertreter eingesetzt ist, ohne dass eine Niederschrift über die Ergebnislosigkeit der Arbeitnehmervertreterwahl erstellt wurde, ist jede Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen, die aufgrund dieser Umstände ohne Einhaltung der Informations-, Einberufungs- und Anhörungspflichten erfolgt ist, fehlerhaft. Ein auf diese Weise entlassener Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entschädigung, die mindestens einen Bruttomonatslohn betragen muss, unbeschadet der ihm im Übrigen zustehenden Zahlung des Arbeitsentgeltes während der Kündigungsfrist und der Betriebszugehörigkeitsabfindung.

### **L. 321-3**

In Unternehmen oder Betrieben im Sinne des Artikels L. 321-2, in denen üblicherweise weniger als fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt sind, haben Arbeitgeber, die eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen beabsichtigen, die Arbeitnehmervertretung einzuberufen und anzuhören, wenn die Zahl der beabsichtigten Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von dreißig Tagen mindestens zehn beträgt.

Dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus, où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise. Ils peuvent procéder à ces opérations concomitamment à la mise en oeuvre des procédures de consultation prévues par l'article L. 432-1.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et notamment lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de carence dans les conditions prévues par l'article L. 433-13 du présent code, le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements visés au premier alinéa du présent article, les délégués du personnel tiennent deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours. Dans les entreprises ou établissements et dans les professions visées au deuxième alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions. Les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.

#### **L. 321-4**

In den vorstehend genannten Unternehmen oder Berufszweigen, in denen üblicherweise mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt werden, haben Unternehmer, die eine Entlassung nach Maßgabe der im vorstehenden Absatz genannten Bedingungen beabsichtigen, den Betriebsrat einzuberufen und anzuhören. Sie können diese Maßnahmen gleichzeitig mit der Durchführung der in Artikel L. 432-1 vorgesehenen Anhörungsverfahren ergreifen.

Wenn kein Betriebsrat existiert und insbesondere, wenn der Arbeitsinspektor nach Maßgabe des Artikels L. 433-13 dieses Gesetzes mit einer Niederschrift über die Ergebnislosigkeit der Betriebsratswahl befasst worden ist, ist die geplante Massenentlassung der Arbeitnehmervertretung anzuzeigen.

In Unternehmen oder Betrieben im Sinne des ersten Absatzes dieses Artikels hält die Arbeitnehmervertretung zwei Versammlungen ab, zwischen denen nicht mehr als vierzehn Tage liegen dürfen. In Unternehmen oder Betrieben und in Berufszweigen im Sinne des zweiten Absatzes dieses Artikels hält der Betriebsrat zwei Versammlungen ab. Zwischen diesen beiden Versammlungen dürfen nicht mehr als vierzehn Tage liegen, wenn die Zahl der Entlassungen unter hundert beträgt, nicht mehr als einundzwanzig Tage, wenn die Zahl der Entlassungen mindestens hundert und weniger als zweihundertundfünfzig beträgt, und nicht mehr als achtundzwanzig Tage, wenn die Zahl der Entlassungen mindestens zweihundertundfünfzig beträgt, jeweils vorbehaltlich durch Tarifvertrag oder Kollektivvereinbarung getroffener günstigerer Bestimmungen.

#### **L. 321-4**

L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il doit, en tous cas, indiquer:

La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;

Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements visé à l'article L. 321-1-1 ;

Le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement, et

Le calendrier prévisionnel des licenciements.

Lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit également adresser aux représentants du personnel les mesures ou le plan de sauvegarde de l'emploi défini à l'article L. 321-4-1 qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

(...)

**L. 321-4-1**

Mit der Einberufung der in Artikel L. 321-2 vorgesehenen Versammlungen hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung zugleich alle sachdienlichen Angaben über die geplante Massenentlassung zuzuleiten.

Er hat in jedem Falle anzugeben:

Den oder die wirtschaftlichen, finanziellen oder technischen Gründe der geplanten Entlassung;

die Zahl der Beschäftigten, deren Entlassung beabsichtigt ist;

die betroffenen Berufsgruppen und die vorgeschlagenen Kriterien für die Auswahl der Entlassungen im Sinne des Artikels L. 321-1-1;

die Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, gleichgültig ob sie ständig oder nicht ständig beschäftigt sind, sowie

den vorläufigen Zeitplan der Entlassungen.

Wenn die Zahl der beabsichtigten Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von dreißig Tagen mindestens zehn beträgt, hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung auch die Maßnahmen oder den in Artikel 321-4-1 bezeichneten Sozialplan zur Sicherung von Arbeitsplätzen zuzuleiten, dessen Durchführung er beabsichtigt, um Entlassungen zu vermeiden oder deren Zahl zu begrenzen und die anderweitige Beschäftigung derjenigen Arbeitnehmer zu erleichtern, deren Entlassung unvermeidbar ist.

(...)

**L. 321-4-1**

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

Ce plan doit prévoir des mesures telles que par exemple :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

Beträgt in Unternehmen, die mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigen, die Zahl der Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von dreißig Tagen mindestens zehn, hat der Arbeitgeber einen Sozialplan zur Sicherung von Arbeitsplätzen zu erstellen und durchzuführen, um Entlassungen zu vermeiden oder deren Zahl zu begrenzen und die anderweitige Beschäftigung derjenigen Arbeitnehmer zu erleichtern, deren Entlassung unvermeidbar ist, insbesondere älterer oder solcher Arbeitnehmer, deren berufliche Wiedereingliederung aufgrund sozialer Merkmale oder aus Gründen der Qualifikation besonders schwierig ist.

Das Entlassungsverfahren ist nichtig und ohne Wirkung, wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmersvertretung, die einzuberufen, zu informieren und anzuhören ist, keinen Plan zur anderweitigen Beschäftigung von Arbeitnehmern im Unternehmen als Bestandteil des Sozialplans zur Sicherung von Arbeitsplätzen vorlegt.

Dieser Plan hat Maßnahmen vorzusehen wie zum Beispiel:

- Maßnahmen zur internen anderweitigen Beschäftigung der Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen, die zu ihrer bisherigen oder einer gleichwertigen Kategorie gehören, oder, vorbehaltlich der ausdrücklichen Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer, zu einer geringwertigeren Kategorie;
- die Schaffung neuer Tätigkeitsfelder im Unternehmen;
- Maßnahmen, die eine anderweitige Beschäftigung außerhalb des Unternehmens fördern, insbesondere durch Unterstützung von Strukturmaßnahmen für die Arbeitsmarktreion;
- unterstützende Maßnahmen zur Schaffung neuer Tätigkeitsfelder oder zur Wiederaufnahme bisheriger Tätigkeiten durch die

- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière (...).

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan ainsi que les informations visées à l'article L. 321-4 doivent être communiqués à l'autorité administrative compétente lors de la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7. En outre, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe.

#### **L. 321-4-2**

Arbeitnehmer;

- Maßnahmen zur Ausbildung, zur qualifizierenden Anerkennung erworbener Kompetenzen oder zur Umschulung, die geeignet sind, die anderweitige Beschäftigung der Arbeitnehmer auf gleichwertigen Arbeitsplätzen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu fördern;

- Maßnahmen zur Verringerung oder Gestaltung der Arbeitszeit sowie zur Verringerung des Umfangs regelmäßig geleisteter Überstunden (...).

Ist ein Betriebsrat oder eine Arbeitnehmervertretung nicht vorhanden, sind dieser Plan sowie die in Artikel L. 321-4 aufgeführten Informationen der zuständigen Verwaltungsbehörde anlässlich der im ersten Absatz des Artikels L. 321-7 vorgesehenen Anzeige der geplanten Entlassung mitzuteilen. Ferner ist dieser Plan den Arbeitnehmern durch Aushang am Arbeitsplatz bekanntzugeben.

Die Wirksamkeit des Sozialplans zur Sicherung von Arbeitsplätzen ist anhand der Mittel zu beurteilen, über die das Unternehmen oder gegebenenfalls die wirtschaftliche und soziale Betriebseinheit oder die Unternehmensgruppe verfügt.

#### **L. 321-4-2**

I. - Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

(...)

En cas d'accord du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Cette rupture de contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 122-9 ainsi, le cas échéant, qu'au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois. Le salarié dont la durée légale du délai-congé prévu à l'article L. 122-6 est inférieure à deux mois perçoit dès la rupture du contrat de travail une somme d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue en cas de refus. Les régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux applicables au préavis.

(...)

I. – In Unternehmen, die nicht den Bestimmungen des Artikels L. 321-4-3 unterliegen, hat der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer, den er aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen beabsichtigt, die Vergünstigungen einer Vereinbarung zur individualisierten Wiedereingliederung anzubieten, die es ihm ermöglicht, nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Maßnahmen zur psychologischen Unterstützung, beruflichen Orientierung, Begleitung, Bewertung der beruflichen Kompetenzen und Schulung in Anspruch zu nehmen, die dazu bestimmt sind, seine anderweitige Beschäftigung zu erleichtern.

(...)

Stimmt der Arbeitnehmer dem zu, gilt der Arbeitsvertrag als von den Parteien einverständlich aufgehoben. Diese Beendigung des Arbeitsvertrages, mit der weder eine Kündigungsfrist noch eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts verbunden ist, berechtigt zu der in Artikel L. 122-9 vorgesehenen Entschädigung sowie gegebenenfalls dem Restbetrag dessen, was dem Arbeitnehmer als Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Kündigungsfrist zugestanden hätte, wenn diese einer Dauer von mehr als zwei Monaten entsprochen hätte. Ein Arbeitnehmer, dessen in Artikel L. 122-6 vorgesehene gesetzliche Kündigungsfrist weniger als zwei Monate beträgt, erhält vom Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsvertrages an einen Betrag, der der Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Kündigungsfrist entspricht, die er im Fall der Ablehnung erhalten hätte. Diese Beträge unterliegen der gleichen sozial- und steuerrechtlichen Behandlung wie die Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Kündigungsfrist.

(...)

II. - Tout employeur non soumis aux dispositions de l'article L. 321-4-3 qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé doit verser aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.

(...)

#### **L. 321-4-3**

Dans les entreprises ou les établissements occupant au moins mille salariés, (...) l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement, dont la durée ne peut excéder neuf mois.

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement et mises en oeuvre pendant la période visée à l'alinéa précédent. L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

II. – Jeder nicht den Bestimmungen des Artikels L. 321-4-3 unterliegende Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen entlässt, ohne ihm die Vergünstigungen einer Vereinbarung zur individualisierten Wiedereingliederung anzubieten, hat an die in Artikel L. 351-21 aufgeführten Leistungsträger einen Beitrag zu entrichten, der zwei aus dem Durchschnitt der letzten zwölf Beschäftigungsmonate errechneten Bruttomonatsgehältern entspricht.

(...)

#### **L. 321-4-3**

In Unternehmen oder Betrieben, die mindestens tausend Arbeitnehmer beschäftigen, (...) hat der Arbeitgeber, der eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen beabsichtigt, jedem betroffenen Arbeitnehmer einen Umschulungsurlaub anzubieten, dessen Dauer neun Monate nicht überschreiten darf.

Der Umschulungsurlaub soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, Schulungsmaßnahmen sowie die Leistungen einer die Arbeitssuche begleitenden Beratungsstelle in Anspruch zu nehmen. Dieser Urlaub beginnt erforderlichenfalls mit einer Bilanz der beruflichen Kompetenzen, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, ein berufliches Vorhaben zu definieren und gegebenenfalls die für seine Wiedereingliederung erforderlichen und während des im vorstehenden Absatz bezeichneten Zeitraums durchzuführenden Schulungsmaßnahmen zu bestimmen. Der Arbeitgeber trägt sämtliche Kosten dieser Maßnahmen.

Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé de l'exécution. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement restant à courir. Pendant cette période, le préavis est suspendu.

(...)

#### **L. 321-6**

Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative compétente prévue à l'article L. 321-7. Ce délai ne peut être inférieur à trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.

(...)

#### **L. 321-7**

L'employeur est tenu de notifier à l'autorité administrative compétente tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

(...)

Der Umschulungsurlaub ist während der laufenden Kündigungsfrist, für die der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt ist, in Anspruch zu nehmen. Übersteigt die Dauer des Umschulungsurlaubs die Dauer der Kündigungsfrist, wird diese um die verbleibende Dauer des Umschulungsurlaubs hinausgeschoben. Während dieses Zeitraums ist die Kündigungsfrist gehemmt.

(...)

#### **L. 321-6**

Der Arbeitgeber darf den betroffenen Arbeitnehmern die Kündigungsschreiben nicht vor Ablauf einer Frist zusenden, die mit der in Artikel L. 321-7 vorgesehenen Anzeige der geplanten Entlassung an die zuständige Verwaltungsbehörde zu laufen beginnt. Diese Frist darf nicht weniger als dreißig Tage betragen, wenn die Zahl der Entlassungen unter hundert liegt, nicht weniger als fünfundvierzig Tage, wenn die Zahl der Entlassungen mindestens hundert und weniger als zweihundertundfünfzig beträgt, und nicht weniger als sechzig Tage, wenn die Zahl der Entlassungen mindestens zweihundertundfünfzig beträgt, jeweils vorbehaltlich durch Tarifvertrag oder Kollektivvereinbarung getroffener günstigerer Bestimmungen.

(...)

#### **L. 321-7**

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Verwaltungsbehörde jede geplante Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen anzuzeigen, die mindestens zehn Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von dreißig Tagen betrifft.

(...)

En l'absence de plan social au sens de l'article L. 321-4-1, l'autorité administrative constate cette carence par notification à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification prévue à l'alinéa précédent.

L'autorité administrative compétente s'assure que les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, que les règles relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par les articles L. 321-4 et L. 321-5 du présent code ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées et que les mesures prévues aux articles L. 321-4 et L. 321-5 seront effectivement mises en œuvre.

L'autorité administrative compétente, à laquelle la liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise, dispose, pour procéder aux vérifications prévues à l'alinéa précédent, d'un délai de vingt et un jours à compter de la date de notification lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, de vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et de trente-cinq jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante

Existiert kein Sozialplan im Sinne des Artikels L. 321-4-1, stellt die Verwaltungsbehörde diesen Mangel durch an das Unternehmen zuzustellenden Bescheid fest, sobald sie davon Kenntnis erhält, spätestens jedoch innerhalb von acht Tagen nach der im vorstehenden Absatz vorgesehenen Anzeige.

Die zuständige Verwaltungsbehörde vergewissert sich, dass die Arbeitnehmervertretung entsprechend den geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen informiert, einberufen und angehört wurde, dass die in den Artikeln L. 321-4 und L. 321-5 dieses Gesetzes oder in Tarifverträgen oder Kollektivvereinbarungen vorgesehenen Bestimmungen über die Erstellung eines Plans sozialer Maßnahmen eingehalten wurden und die in den Artikeln L. 321-4 und L. 321-5 vorgesehenen Maßnahmen tatsächlich ergriffen werden.

Die zuständige Verwaltungsbehörde, der eine Liste der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet werden soll, zu übermitteln ist, hat die im vorstehenden Absatz vorgesehenen Überprüfungen innerhalb einer Frist von einundzwanzig Tagen vorzunehmen, wenn die Zahl der Entlassungen weniger als hundert beträgt, von achtundzwanzig Tagen, wenn die Zahl der Entlassungen mindestens hundert und weniger als zweihundertundfünfzig beträgt, und von fünfunddreißig Tagen, wenn diese Zahl mindestens zweihundertundfünfzig beträgt.

(...) Lorsque l'autorité administrative compétente relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications effectuées en application du troisième alinéa du présent article, elle adresse à l'employeur, dans les délais prévus ci-dessus, un avis écrit précisant la nature de l'irrégularité constatée. Simultanément, l'autorité administrative compétente envoie copie de ses observations au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

L'employeur est tenu de répondre aux observations de l'autorité administrative compétente et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. (...)

L'autorité administrative compétente peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan social, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise ; elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, elles sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions, qu'il adresse à l'autorité administrative compétente.

#### **L. 321-11**

Sera puni d'une amende de 3750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, l'employeur qui :

1° aura effectué un licenciement sans avoir procédé aux consultations prévues aux articles L. 321-3 et L. 321-7-1;

(...) Stellt die zuständige Verwaltungsbehörde im Verlauf der in Anwendung des dritten Absatzes dieses Artikels vorgenommenen Überprüfungen einen Verfahrensfehler fest, erstattet sie dem Arbeitgeber innerhalb der vorstehend vorgesehenen Fristen eine schriftliche Anzeige, in der die Art des festgestellten Fehlers anzugeben ist. Gleichzeitig übermittelt die zuständige Verwaltungsbehörde dem Betriebsrat oder der Arbeitnehmervertretung eine Abschrift ihrer Feststellungen.

Der Arbeitgeber hat zu den Feststellungen der zuständigen Verwaltungsbehörde Stellung zu nehmen und der Arbeitnehmervertretung eine Abschrift seiner Antwort zu übermitteln. (...)

Die zuständige Verwaltungsbehörde kann Vorschläge jeglicher Art zur Ergänzung oder Änderung des Sozialplans unterbreiten; dabei ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen.

Diese Vorschläge sind vor der letzten Versammlung des Betriebsrats abzufassen und dem Arbeitgeber sowie dem Betriebsrat oder der Arbeitnehmervertretung mitzuteilen. In Ermangelung eines Betriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung sind sie den Arbeitnehmern durch Aushang am Arbeitsplatz ebenso bekannt zu machen wie die der zuständigen Verwaltungsbehörde zuzuleitende begründete Stellungnahme des Arbeitgebers zu diesen Vorschlägen.

#### **L. 321-11**

Mit einer Geldstrafe von 3.750 Euro, die ebensooft zu verhängen ist wie Arbeitnehmer von der Zuwiderhandlung betroffen sind, wird bestraft, wer als Arbeitgeber

1° eine Entlassung vorgenommen hat, ohne die in den Artikeln L. 321-3 und L. 321-7-1 vorgesehenen Anhörungen durchgeführt zu

haben;

2° Aura effectué un licenciement sans avoir procédé à la notification prévue à l'article L. 321-7 ;

3° N'aura pas observé les dispositions relatives au délai d'envoi des lettres de licenciement prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6.

Est passible des mêmes peines l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur qui n'aura pas observé les dispositions prévues aux articles L. 321-8 et L. 321-9.

#### **L. 321-12**

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent chapitre les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif.

Ces licenciements sont soumis aux dispositions de la section II chapitre II du titre II du livre Ier du présent code.

#### **L. 321-17**

2° eine Entlassung vorgenommen hat, ohne die in Artikel L. 321-7 vorgesehene Anzeige erstattet zu haben;

3° die im ersten Absatz des Artikels L. 321-6 enthaltenen Bestimmungen über die bei der Zusendung der Kündigungsschreiben einzuhaltende Frist nicht beachtet hat.

Mit den gleichen Strafen wird bestraft, wer als Arbeitgeber, Verwalter oder Liquidator die in den Artikeln L. 321-8 und L. 321-9 enthaltenen Bestimmungen nicht eingehalten hat.

#### **L. 321-12**

Den Bestimmungen dieses Kapitels unterliegen nicht Entlassungen, die bei der Beendigung eines Bauvorhabens nach der gewöhnlichen Praxis und der jeweiligen branchenüblichen Handhabung dem normalen Ablauf entsprechen, sofern nicht durch Tarifvertrag oder Kollektivvereinbarung etwas anderes bestimmt ist.

Diese Entlassungen unterliegen den Bestimmungen des Abschnitts II Kapitel II des II. Titels des I. Buches dieses Gesetzes.

#### **L. 321-17**

I. - Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L. 321-4-3 sont tenues, sauf lorsqu'elles font l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. Le montant de leur contribution ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, le représentant de l'Etat peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution. (...)

II. - Lorsqu'un licenciement collectif effectué par une entreprise occupant cinquante salariés au moins et non soumise aux dispositions de l'article L. 321-4-3 affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels celle-ci est implantée, le représentant de l'Etat, après avoir, le cas échéant, prescrit une étude d'impact social et territorial qui prend en compte les observations formulées par l'entreprise susvisée, intervient pour la mise en oeuvre, (...) d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

I. - Wenn die in Artikel L. 321-4-3 aufgeführten Unternehmen eine Massenentlassung vornehmen, die aufgrund ihres Umfangs das Gleichgewicht der Arbeitsmarktregion oder der Arbeitsmarktregionen beeinträchtigt, in denen sie angesiedelt sind, haben sie, sofern sie nicht Gegenstand eines gerichtlichen Sanierungs- oder Liquidationsverfahrens sind, zur Schaffung von Tätigkeitsfeldern und zur Beschäftigungsentwicklung beizutragen sowie die Auswirkungen der beabsichtigten Entlassung auf die anderen Unternehmen in der Arbeitsmarktregion oder in den Arbeitsmarktregionen abzuschwächen. Die Höhe ihres Beitrags darf nicht geringer sein als der zweifache Betrag des gesetzlichen Mindestlohns pro wegfallendem Arbeitsplatz. Der Vertreter des Staates kann jedoch einen geringeren Betrag festsetzen, wenn das Unternehmen nicht in der Lage ist, die finanzielle Last dieses Beitrags zu tragen. (...)

II. Wenn eine Massenentlassung, die von einem Unternehmen vorgenommen wird, das mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt und nicht den Bestimmungen des Artikels L. 321-4-3 unterliegt, aufgrund ihres Umfangs das Gleichgewicht der Arbeitsmarktregion oder der Arbeitsmarktregionen beeinträchtigt, in denen dieses Unternehmen angesiedelt ist, leitet der Vertreter des Staates, nachdem er gegebenenfalls eine Untersuchung der sozialen und regionalen Auswirkungen angeordnet hat, bei der die von dem vorbezeichneten Unternehmen abgegebene Stellungnahme zu berücksichtigen ist, (...) Maßnahmen ein, die geeignet sind, die Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder zu ermöglichen und die Auswirkungen der beabsichtigten Umstrukturierung auf die anderen Unternehmen in der Arbeitsmarktregion oder in den Arbeitsmarktregionen abzuschwächen.

L'entreprise et le représentant de l'Etat définissent d'un commun accord les modalités selon lesquelles l'entreprise prend part, le cas échéant, à ces actions, compte tenu notamment de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés.

(...)

III. - Les actions prévues au I et au II sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale. (...)

IV. - Les procédures prévues au présent article sont indépendantes de celles prévues aux articles L. 321-2 à L. 321-4-1.

Das Unternehmen und der Vertreter des Staates legen einvernehmlich die Modalitäten fest, unter denen sich das Unternehmen gegebenenfalls an diesen Maßnahmen beteiligt, und zwar insbesondere unter Berücksichtigung seiner finanziellen Lage und der Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze.

(...)

III. – Die unter I und II vorgesehenen Maßnahmen werden nach Anhörung der betroffenen Gebietskörperschaften, Kammern und Sozialpartner, die der regionalen paritätischen berufsübergreifenden Kommission für Beschäftigung angehören, getroffen. (...)

IV. – Die in diesem Artikel vorgesehenen Verfahren sind unabhängig von denen, die in den Artikeln L. 321-2 bis L. 321-4-1 vorgesehen sind.

**ANLAGE I. B) Übersetze Auszüge des *Code du travail*  
n.F.**

Übersetzung aus dem Französischen: Claus Sprick

**L. 1237-11**

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

**L. 1237-12**

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

**L. 1237-11**

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können die Bedingungen für die Aufhebung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrages gemeinsam vereinbaren.

Keine Partei kann der anderen die eine Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer ausschließende einvernehmliche Aufhebung aufzwingen.

Die einvernehmliche Aufhebung erfolgt durch eine von den Vertragsparteien unterzeichnete Vereinbarung. Sie unterliegt den Bestimmungen dieses Abschnitts, die dazu bestimmt sind, die Freiheit der Willensbildung der Vertragsparteien zu gewährleisten.

**L. 1237-12**

Über die Frage, ob der Arbeitsvertrag einvernehmlich beendet werden soll, einigen sich die Vertragsparteien im Rahmen eines oder mehrerer Unterredungen, bei denen der Arbeitnehmer folgende Personen als Beistand zuziehen kann:

1°. entweder eine Person seiner Wahl aus der Belegschaft des Unternehmens, sei es ein Arbeitnehmer, der ein gewerkschaftliches Mandat ausübt, ein Arbeitnehmer, der einer Personalvertretung angehört, oder ein sonstiger Arbeitnehmer;

2°. oder, falls im Unternehmen keine Personalvertretung besteht, einen Berater des Arbeitnehmers, den dieser aus einem von der Verwaltungsbehörde geführten Verzeichnis ausgewählt hat.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

#### **L. 1237-13**

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

#### **L. 1237-14**

Bei der oder den Unterredungen darf der Arbeitgeber einen Beistand zuziehen, wenn der Arbeitnehmer ebenfalls von diesem Recht Gebrauch macht. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber hiervon zuvor zu unterrichten, und wenn der Arbeitgeber seinerseits einen Beistand hinzuziehen möchte, hat auch er den Arbeitnehmer davon zu unterrichten.

Der Arbeitgeber kann als Beistand eine Person seiner Wahl zuziehen, die der Belegschaft angehört, oder bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern entweder eine Person, die seinem Arbeitgeberverband angehört, oder einen Arbeitgeber derselben Branche.

#### **L. 1237-13**

Die Vereinbarung über die einvernehmliche Aufhebung legt deren Bedingungen fest, insbesondere die Höhe der besonderen Entschädigung bei einvernehmlicher Beendigung, die nicht geringer sein darf als die in Artikel L. 1234-9 vorgesehene Entschädigung.

Sie legt den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages fest, der nicht vor dem Tag der Genehmigung der Vereinbarung liegen darf.

Nach der Unterzeichnung durch beide Parteien verfügt jede von ihnen über eine Frist von 15 Kalendertagen zur Ausübung ihres Widerrufsrechts. Dieses Recht ist in Form eines Schreibens auszuüben, das in jeder Form übermittelt werden kann, die den Nachweis über den Tag des Eingangs bei der anderen Partei erbringt.

#### **L. 1237-14**

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

#### **L. 1237-15**

Nach Ablauf der Widerrufsfrist beantragt die zuerst handelnde Partei bei der Verwaltungsbehörde unter Vorlage eines Exemplars der Aufhebungsvereinbarung deren Genehmigung. Das Muster eines solchen Antrags wird durch Erlass des Ministers für Arbeit bestimmt.

Die Verwaltungsbehörde kann innerhalb einer Bearbeitungsfrist von 15 Arbeitstagen nach Eingang des Antrags überprüfen, ob die in diesem Abschnitt vorgesehenen Bedingungen und die Freiheit der Willensbildung der Vertragsparteien beachtet wurden. Wird innerhalb dieser Frist keine Entscheidung zugestellt, gilt die Genehmigung als erteilt und die Verwaltungsbehörde verliert ihre Zuständigkeit.

Die Wirksamkeit der Vereinbarung ist von ihrer Genehmigung abhängig.

Die Genehmigung kann nur in einem Rechtsstreit über die Vereinbarung zum Streitgegenstand gemacht werden. Für Rechtsstreitigkeiten über die Vereinbarung, deren Genehmigung oder die Versagung der Genehmigung sind allein die Arbeitsgerichte unter Ausschluss aller anderen zivil- oder verwaltungsrechtlichen Rechtsbehelfe zuständig. Die gerichtliche Anfechtung ist nur zulässig, wenn sie vor Ablauf einer Frist von 12 Monaten ab dem Zeitpunkt der Genehmigung der Vereinbarung erfolgt.

#### **L. 1237-15**

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

#### **L. 1237-16**

La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61.

#### **R. 1237-3**

L'autorité administrative compétente pour l'homologation de la convention de rupture prévue à l'article L. 1237-14 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu où est établi l'employeur.

Arbeitnehmer, die dem besonderen Schutz der Artikel L. 2411-1 und L. 2411-2 unterliegen, können sich auf die Bestimmungen dieses Abschnitts berufen. Abweichend von den Bestimmungen des Artikels L. 1237-14 bedarf die einvernehmliche Aufhebung der Erlaubnis des Arbeitsinspektors unter den in Kapitel 1 des Titels I des IV. Buches, in Abschnitt 1 des Kapitel I und in Kapitel II des Titels II des IV. Buches des zweiten Teils genannten Voraussetzungen. In diesem Fall kann die Beendigung des Arbeitsvertrages in Abweichung von den Bestimmungen des Artikels L. 1237-13 erst am Tag nach der Erlaubnis in Kraft treten.

Für Betriebsärzte bedarf die einvernehmliche Aufhebung der nach Einholung einer Stellungnahme des Amtsarztes der Arbeitsaufsichtsbehörde erteilten Erlaubnis des Arbeitsinspektors.

#### **L. 1237-16**

Dieser Abschnitt gilt nicht für die Beendigung von Arbeitsverträgen aufgrund:

1°. kollektiver Vereinbarungen zur vorausschauenden Planung von Beschäftigung und beruflichen Kompetenzen gemäß den in Artikel L. 2242-15 definierten Bedingungen;

2°. Plänen zur Arbeitsplatzhaltung gemäß den in Artikel L. 1233-61 definierten Bedingungen.

#### **R. 1237-3**

Die für die Genehmigung der in Artikel L. 1237-14 vorgesehenen einvernehmlichen Aufhebung zuständige Verwaltungsbehörde ist der Direktor der Regionaldirektion für Unternehmen, Wettbewerb, Konsum, Arbeit und Beschäftigung des Ortes, an dem der Arbeitgeber ansässig ist.

**ANLAGE II.**

***Rupture conventionnelle*- Formular**

**Geltende Fassung: 29. Juli 2008 bis 19. Februar 2012**

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
| <b>Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée<br/>et formulaire de demande d'homologation<br/>en application de l'article L 1237-14 du code du travail</b> | Colonne réservée à<br>la DDTEFP |
|  | conformité                      |

### 1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

|   |  |             |  |
|---|--|-------------|--|
| Nom et prénom du <b>salarié</b>   |  |             |  |
| Adresse<br>Téléphone  |  |             |  |
| Emploi / qualification  |  |             |  |
| Nom ou raison sociale de l' <b>employeur</b><br>nom du signataire pour le compte de<br>l'employeur<br>n° de téléphone |  |             |  |
| Adresse   |  | n° de SIRET |  |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Convention collective applicable |  |
|----------------------------------|--|

|   |  |     |  |      |
|---|--|-----|--|------|
| Ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture |  | ans |  | mois |
|---|--|-----|--|------|

|  |  |         |  |
|--|--|---------|--|
| Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents |  |         |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| Rémunération mensuelle brute moyenne |  |
|--------------------------------------|--|

### 2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

|     |     |
|-----|-----|
| oui | non |
|-----|-----|

|   |  |
|---|--|
| A. Date du premier entretien (jj/mm/aaaa) |  |
|---|--|

*Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.*

|                 |     |            |  |  |
|-----------------|-----|------------|--|--|
| Salarié assisté | oui | si oui par |  |  |
|                 | non |            |  |  |

|                   |     |            |  |  |
|-------------------|-----|------------|--|--|
| Employeur assisté | oui | si oui par |  |  |
|                   | non |            |  |  |

|  |  |
|--|--|
| B. Date(s) des autres entretiens éventuels |  |
|--|--|

|                 |     |            |  |  |
|-----------------|-----|------------|--|--|
| Salarié assisté | oui | si oui par |  |  |
|                 | non |            |  |  |

|                   |     |            |  |  |
|-------------------|-----|------------|--|--|
| Employeur assisté | oui | si oui par |  |  |
|                   | non |            |  |  |

| <b>3. Convention de rupture</b>  |  | <b>oui</b>    | <b>non</b>         |
|--|--|---------------|--------------------|
| <p>Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- droits afférents à la rupture de ce contrat ;</li> <li>- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;</li> <li>- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.</li> </ul> <p><i>Autres clauses éventuelles :</i></p> |  |               |                    |
| Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en lettres)  |  |               |                    |
| Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)  | _ _ _ _ _ _ _  |               |                    |
| <b>Date et signature précédée de la mention "lu et approuvé"</b> par chaque partie   |  |               |                    |
| <p><b>IMPORTANT :</b> La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation ne peut donc être transmise à la DDTEFP qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation.</p>   |  |               |                    |
| Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)  | _ _ _ _ _ _ _  |               |                    |
| <b>Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires</b>  |  |               |                    |
|  |  |               |                    |
| <b>4. Décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle</b>   |  |               |                    |
| <i>Date de réception par la DDTEFP de la demande d'homologation</i>  |  | _ _ _ _ _ _ _ |                    |
| <p><b>IMPORTANT :</b> La DDTEFP dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter du jour de la réception de la demande telle que précisée dans l'accusé réception délivré. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.</p>  |  |               |                    |
| <b>Décision relative à l'homologation de la rupture</b>  |  | <b>refus</b>  | <b>acceptation</b> |
| <b>Si refus d'homologation par le DDTEFP, cochez la ou les cases du ou des motifs invoqués</b>   | <i>non-respect des règles de l'assistance</i>  |               |                    |
|  | <i>indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum</i>                    |               |                    |
|  | <i>non-respect du délai de rétractation</i>  |               |                    |
|  | <i>absence de liberté de consentement</i> <input type="checkbox"/> <i>précisez :</i> |               |                    |
| <i>autres</i> <input type="checkbox"/> <i>précisez :</i>   |  |               |                    |
| <b>date d'envoi du refus d'homologation aux parties à la convention</b>  |  |               |                    |
| <b>Date et signature du DDTEFP</b>   |  |               |                    |

**ANLAGE III.**

***Rupture conventionnelle-* Formular (Arbeitnehmer mit  
Sonderkündigungsschutz)**

**Geltende Fassung: 29. Juli 2008 bis 19. Februar 2012**

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| <b>Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée<br/>d'un salarié protégé</b><br><i>en application de l'article L 1237-14 du code du travail</i> | Colonnes réservées à<br>la DDTEFP |
|   | conformité                        |

**1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture**

|   |  |             |  |
|---|--|-------------|--|
| Nom et prénom du <b>salarié</b>   |  |             |  |
| Adresse<br>Téléphone  |  |             |  |
| Emploi / qualification  |  |             |  |
| Nom ou raison sociale de l' <b>employeur</b><br>nom du signataire pour le compte de<br>l'employeur<br>n° de téléphone |  |             |  |
| Adresse   |  | n° de SIRET |  |

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Convention collective applicable |  |
|----------------------------------|--|

|   |     |     |     |      |
|---|-----|-----|-----|------|
| Ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture | _ _ | ans | _ _ | mois |
|---|-----|-----|-----|------|

|  |  |         |  |
|--|--|---------|--|
| Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents |  |         |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |
| mois de  |  | mois de |  |

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| Rémunération mensuelle brute moyenne |  |
|--------------------------------------|--|

|  |            |            |
|--|------------|------------|
| <b>2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle</b> | <b>oui</b> | <b>non</b> |
|--|------------|------------|

|  |                     |
|--|---------------------|
| <b>A. Date du premier entretien</b> (jj/mm/aaaa) | _ _   _ _   _ _ _ _ |
|--|---------------------|

*Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.*

|                   |     |            |  |  |
|-------------------|-----|------------|--|--|
| Salarié assisté   | oui | si oui par |  |  |
|                   | non |            |  |  |
| Employeur assisté | oui | si oui par |  |  |
|                   | non |            |  |  |

|   |                     |                     |
|---|---------------------|---------------------|
| <b>B. Date(s) des autres entretiens éventuels</b> | _ _   _ _   _ _ _ _ | _ _   _ _   _ _ _ _ |
|---|---------------------|---------------------|

|                   |     |            |  |  |
|-------------------|-----|------------|--|--|
| Salarié assisté   | oui | si oui par |  |  |
|                   | non |            |  |  |
| Employeur assisté | oui | si oui par |  |  |
|                   | non |            |  |  |

| <b>3. Convention de rupture</b>  |               | <b>oui</b> | <b>non</b> |
|--|---------------|------------|------------|
| <p>Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- droits afférents à la rupture de ce contrat ;</li> <li>- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;</li> <li>- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.</li> </ul> <p><i>Autres clauses éventuelles :</i></p> |               |            |            |
| Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en lettres)  |               |            |            |
| Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)  | _ _ _ _ _ _ _ |            |            |
| <b>Date et signature précédée de la mention "lu et approuvé" par chaque partie</b>   |               |            |            |
| <p><b>IMPORTANT :</b> La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation ne peut donc être transmise à la DDTEFP qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation.</p>   |               |            |            |
| Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)  | _ _ _ _ _ _ _ |            |            |
| <b>Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires</b>  |               |            |            |
|  |               |            |            |

**ANLAGE IV.**

***Rupture conventionnelle*- Formular Nr. 14598\*01**

**Geltende Fassung: seit dem 19. Februar 2012**



N° 14598\*01

**Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation**  
(art. L. 1237-14 du code du travail)

Réservé à  
l'Administration  
N°.....

**1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture**

► **EMPLOYEUR**

Nom ou raison sociale .....

Nom du signataire pour le compte de l'employeur .....

n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU....) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Adresse de l'établissement : n°..... Voie (nature et nom de la voie) : .....

Code postal | | | | | | Commune.....

Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n°..... Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | Courriel : .....

► **SALARIÉ (E)** Madame  Monsieur

Nom..... Prénom.....

Date de naissance | | | | | | | | | |

Adresse : n°..... Voie (nature et nom de la voie) : .....

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | Courriel : .....

Emploi .....

Qualification (cochez) : Cadre dirigeant  Autre cadre

Technicien, contremaître, agent de maîtrise  Employé  Ouvrier qualifié ou non qualifié

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : | | | | | | .....

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture | | | | ans | | | | mois

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (précisez les mois concernés)

|   |  |         |  |
|---|--|---------|--|
| Mois de   |  | Mois de |  |
| Mois de   |  | Mois de |  |
| Mois de   |  | Mois de |  |
| Mois de   |  | Mois de |  |
| Mois de   |  | Mois de |  |
| Mois de   |  | Mois de |  |
| Mois de   |  | Mois de |  |
| Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois |  |         |  |

Trois  
derniers  
mois

Rémunération mensuelle brute moyenne  
(moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois) | | | | | | | | | | | | €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

**2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle**

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

► **PREMIER ENTRETIEN** Date (jj/mm/aaaa) | | | | | | | | | |

Salarié assisté : non  oui  si oui, par (nom, prénom, qualité) : .....

Employeur assisté : non  oui  si oui, par (nom, prénom, qualité) : .....



**ANLAGE V.**

***Rupture conventionnelle-* Formular 14599\*01 Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz)**

**Geltende Fassung: seit dem 19. Februar 2012**





## **ANLAGE VI**

### **Musterbestätigungsschreiben des DIRECCTE**

## Annexe 1

## Accusé réception d'une demande d'homologation de rupture conventionnelle

*à envoyer aux deux parties à la rupture conventionnelle*

Par lettre en date du ..., reçue le ... [indiquer la date de réception par la DDTEFP, voire celle de la remise directe ; s'assurer que la date indiquée correspond à celle portée sur l'avis de réception postal en cas d'envoi par LR-AR], une demande d'homologation d'une rupture conventionnelle vous concernant m'a été adressée..

J'ai l'honneur de vous faire connaître que, sauf décision expresse de refus de ma part, cette demande d'homologation sera réputée acquise le ... [date à partir de laquelle interviendra la décision implicite d'homologation ; inscrire la date du lendemain du dernier jour du délai d'instruction].

Je vous rappelle que :

- d'une part, c'est à compter de la date d'homologation ou de la date du refus d'homologation que commence à courir le délai de prescription dans cette hypothèse de rupture, à savoir douze mois, conformément à l'article L 1237-14 du code du travail ;
- d'autre part, vous avez la possibilité, à partir de la date à laquelle cette demande d'homologation sera réputée acceptée, de demander par écrit qu'une attestation implicite d'homologation vous soit délivrée.

Je vous prie d'agréer...

## Annexe 2

## Notification d'irrecevabilité d'une demande d'homologation de rupture conventionnelle

*à envoyer aux deux parties à la rupture conventionnelle*

Par lettre en date du ..., reçue le ... [indiquer la date de réception par la DDTEFP, voire celle de la remise directe ; s'assurer que la date indiquée correspond à celle portée sur l'avis de réception postal en cas d'envoi par LR-AR], une demande d'homologation d'une rupture conventionnelle vous concernant m'a été adressée..

Je vous informe que cette demande est irrecevable du fait de ... [précisez le ou les motifs d'irrecevabilité].

A ce titre, vous ne pouvez pas vous prévaloir de l'acquisition de son homologation implicite à l'issue du délai d'instruction légal.

Je vous prie d'agréer...

**ANLAGE VII.**

**CERFA Nr. 13799-01**



santé  
famille  
retraite  
services

## DÉCLARATION DE DÉPART DE SALARIÉS

soit à 55 ans au moins dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle,  
soit en cas de préretraite d'entreprise ou de mise à la retraite d'office



www.msa.fr

Déclaration adressée à la MSA de :

Dénomination

Adresse

Identifiant SRET :

Numéro MSA :

Page 1/2

### CADRE LEGAL

Obligation déclarative prévue par l'article L. 1221-18 du code du travail.  
Le défaut de production de cette déclaration entraîne une pénalité égale à 600 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance.

Madame, Monsieur,

Votre entreprise a procédé, au cours de l'année civile précédente, à la mise en préretraite avec rupture du contrat de travail, à la mise à la retraite d'office d'au moins un salarié, au licenciement ou à la rupture conventionnelle du contrat d'au moins un salarié âgé de cinquante-cinq ans au moins. Je vous saurais gré de bien vouloir nous adresser la déclaration ci-jointe dûment remplie au plus tard le 31 janvier de l'année en cours.

Respectueusement,

| Salarié      | Motif du départ du salarié<br>(cocher le case correspondante) |                             |  |   | Age du salarié | Montant de l'avantage versé au salarié (arrondi à l'euro le plus proche) |
|--------------|---|-----------------------------|--|---|----------------|--|
|              | Pro-retraite  | Mise à la retraite d'office | Licenciement (si le salarié a 55 ans au moins) | Rupture conventionnelle (si le salarié a 55 ans au moins) |                |  |
| Salarié n°1  | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°2  | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°3  | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°4  | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°5  | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°6  | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°7  | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°8  | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°9  | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°10 | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°11 | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°12 | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |
| Salarié n°13 | <input type="checkbox"/>                                      | <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                                  |                |  |

Déclaration certifiée exacte le  
Signature

## LEBENS LAUF

Emilie Schwan  
Staatsangehörigkeit: Französin

Geb. am 16. Juli 1983 in Metz



### I. Ausbildung

#### **Certificat d'aptitude à la profession d'avocat Ecole de Formation du Barreau de Paris (EFB)**

Französische Rechtsanwaltausbildung  
01.2008- 10.2009

#### **LLM Wirtschaftsjurist**

Schwerpunkt Unternehmensführung  
10.2006- 02.2008, Universität zu Köln

#### **Magistère**

Französisches und europäisches Wirtschaftsrecht  
2003- 2006 Universität Nancy und Köln  
Diplomarbeit: "AGB-Kontrolle im deutschen Arbeitsrecht"

#### **Master 1 und Master 2 (Unternehmensrecht)**

2004- 2006, Universität Nancy

#### **Grundstudium Jura (Deug)**

2001- 2003, Universität Nancy

#### **Baccalauréat, (Abitur)**

2000-2001, Lycée Georges de La Tour, Metz

### III. Berufserfahrung

#### **Seit dem 04.10.11**

Rechtsanwältin in der deutsch-französischen Anwaltskanzlei Epp & Kühl (Konrad-Adenauer-Ufer 71, 50668 Köln) im Team Vertragsrecht.

#### **11.2006- 30.09.2011**

IKB Deutsche Industriebank AG als Juristin im Bereich Capital Market Wilhelm-Bötckes-Str. 1 40474 Düsseldorf. Investment Funds Strukturierung, Verhandlung von ISDA- Rahmenverträge.

#### **01.01.2009 -30.06.2009**

6 Monate Referendariat bei der Kanzlei Shearman & Sterling Paris, (114 avenue des Champs-Élysées, F-75001 Paris) Capital Market Department. Juristische Begleitung von Börsengänge.

### II. Auszeichnungen

„Gut“

Magna Cum Laude

Preis bester Student 2004, 2005, 2006  
Preis Lamy Verlag 2004, 2005, 2006

2006: „Sehr Gut“, Preis bester Student  
2005: „Vollbefriedigend“

„Vollbefriedigend“

„Sehr gut“

