

Mehr Flexibilität beim Stellenabbau durch die kollektive Aufhebungsvereinbarung

Die kürzlich erfolgte Reform des französischen Arbeitsrechts sieht zahlreiche Erleichterungen für Unternehmen vor, die einen betriebsbedingten Stellenabbau vornehmen wollen.

Eine dieser Maßnahmen ist, dass Unternehmen mit den Arbeitnehmern eine kollektive Aufhebungsvereinbarung abschließen können, ohne dabei an die strengen Regelungen für betriebsbedingte Kündigungen gebunden zu sein.

Insbesondere muss der Abschluss einer kollektiven Aufhebungsvereinbarung nicht mit einem betriebsbedingten Grund gerechtfertigt werden. Somit können auch Unternehmen, deren finanzielle Situation gut ist, von einer solchen Aufhebungsvereinbarung Gebrauch machen.

1. Voraussetzungen und Anwendungsbereich der kollektiven Aufhebungsvereinbarung

Die Modalitäten der kollektiven Aufhebungsvereinbarung müssen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, die von der französischen Arbeitsbehörde genehmigt werden muss.

Die Betriebsvereinbarung muss ausdrücklich vorsehen, dass, falls nicht genügend Arbeitnehmer an einer Aufhebungsvereinbarung interessiert sind, nicht auf Kündigungen zurückgegriffen wird, um die in der Vereinbarung festgelegte Anzahl der abzubauenen Stellen zu erreichen.

Nach Aussage des Arbeitsministeriums bestehe ansonsten das Risiko, dass ein Sozialplan, der kurz nach der Verhandlung einer kollektiven Aufhebungsvereinbarung mangels genügend Kandidaten aufgestellt wird, von der Arbeitsbehörde nicht genehmigt wird.

Falls nicht genügend Arbeitnehmer an der Aufhebungsvereinbarung interessiert sind, sollten jedoch nach einer angemessenen Frist betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden können.

2. Inhalt und Abschluss der Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung muss folgende Regelungen enthalten:

- Maximale Anzahl der abzubauenen Stellen;
- Zeitfenster für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarungen;
- Bestimmung der Kriterien, die der Arbeitnehmer erfüllen muss, um eine Aufhebungsvereinbarung abschließen zu können, sowie die Auswahlkriterien zwischen mehreren potenziellen Bewerbern.

Diese Kriterien können durch die Betriebsvereinbarung frei bestimmt werden. Es kann sich dabei z.B. um Folgende handeln: Dauer der Betriebszugehörigkeit, familiäre Situation, berufliche Qualitäten, Vorliegen eines beruflichen oder privaten Projekts des Arbeitnehmers etc.

Plus de flexibilité dans les réductions d'effectifs grâce à la rupture conventionnelle collective

La récente réforme du droit du travail français prévoit un certain nombre de simplifications pour les entreprises désirent réduire leurs effectifs. Parmi celles-ci, on citera la rupture conventionnelle collective qui peut être conclue sans qu'il n'y ait pour autant besoin d'un quelconque motif économique au sens des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

La rupture conventionnelle collective ne nécessite pas de motif. Cela permet donc aux entreprises économiquement saines d'employer ce dispositif pour réduire leurs effectifs.

1. Conditions et champ d'application de la rupture conventionnelle collective

Les modalités d'une telle rupture doivent être réglées par accord collectif validé par l'administration.

Le recours à ce dispositif est exclu si l'employeur envisage de procéder à des licenciements si le nombre de candidats au départ n'est pas suffisant par rapport aux suppressions d'emplois envisagées. Ceci doit expressément être réglé dans l'accord collectif.

Selon le Ministère du travail, un plan social élaboré peu après une rupture conventionnelle collective, du fait de l'absence de candidats au départ en nombre suffisant, risque de ne pas être approuvé par l'administration.

Cependant, il devrait rester possible, même dans le cas de figure précité de licencier en vertu des règles du licenciement pour motif économique certains salariés si un laps de temps suffisant s'est écoulé entre la rupture conventionnelle collective et le licenciement collectif pour motif économique.

2. Contenu et procédure de l'accord collectif

L'accord collectif doit :

- déterminer le nombre maximal de départs envisagés ;
- fixer les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, ainsi que les critères de départage entre salariés ; Ces critères peuvent être librement choisis, comme l'ancienneté au sein de l'entreprise, la situation familiale, les qualités professionnelles, l'existence de projets personnels ou professionnels, etc.

Il est cependant nécessaire de veiller à la mise en place de critères non discriminatoires. Il est notamment important de ne pas fixer des critères favorisant la sortie d'employés âgés.

Achtung: Es ist darauf zu achten, dass die ausgewählten Kriterien nicht diskriminierend sind. Insbesondere dürfen nicht vorzugsweise ältere Arbeitnehmer von der kollektiven Aufhebungsvereinbarung betroffen sein;

- Modalitäten für die Berechnung der Aufhebungsentschädigung. Diese muss mindestens der gesetzlichen Kündigungsentschädigung entsprechen. Der Betrag der Aufhebungsentschädigung ist ohne Begrenzung nach oben von der Einkommenssteuer befreit. Die Aufhebungsentschädigung ist außerdem bis zu einem bestimmten Betrag von Sozialabgaben befreit. Dieser beträgt 79.464 € für das Jahr 2018;
- Maßnahmen, um die Wiedereingliederung der Arbeitnehmer in äquivalente Stellen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern (Fortbildungsmaßnahmen, Unterstützung bei der Erlangung von Diplomen („VAE“) oder bei der Aufnahme von neuen Tätigkeiten etc.);
- Modalitäten der Information der Personalvertretungsorgane.

Die Personalvertretungsorgane müssen nicht im Voraus zu der geplanten Restrukturierung angehört werden. Lediglich bei der Umsetzung der genehmigten Betriebsvereinbarung sind sie regelmäßig anzuhören.

Die Betriebsvereinbarungen zur kollektiven Aufhebungsvereinbarung muss durch Gewerkschaftsvertreter unterzeichnet werden, welche mehr als 50% bei den letzten Wahlen erreicht haben. Liegt diese Voraussetzung nicht vor, kann die Betriebsvereinbarung unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen eines Referendums durch die Mehrheit der Arbeitnehmer genehmigt werden.

3. Genehmigung durch die Arbeitsbehörde

Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung wird an die zuständige Arbeitsbehörde gesendet, welche eine Frist von 15 Tagen hat, um über die Genehmigung oder Ablehnung der Betriebsvereinbarung zu entscheiden.

Insbesondere folgende Punkte werden von der Behörde bei ihrer Entscheidung berücksichtigt:

- Die Betriebsvereinbarung muss festlegen, dass keine Kündigungen ausgesprochen werden, um die in der Vereinbarung festgelegte Anzahl der abzubauenen Stellen zu erreichen, falls nicht genügend Arbeitnehmer an einer Aufhebungsvereinbarung interessiert sind;
- Beachtung des gesetzlich festgelegten Mindestinhalts der Betriebsvereinbarung (s.o.);
- Ordnungsgemäße Information der Personalvertretungsorgane;
- Keine Diskriminierung zwischen den Kandidaten für eine Aufhebungsvereinbarung, insbesondere aufgrund des Alters (s.o.).



Dr. Aymeric Le Goff
Avocat à la Cour | Partner
BMH Avocats



Almut Weise
Rechtsanwältin
BMH Avocats



- définir les modalités de calcul des indemnités de rupture, qui ne peuvent être inférieures à l'indemnité légale de licenciement. Le montant de l'indemnité de rupture est exonéré d'impôt sur le revenu sans limitation de montant. L'indemnité de rupture sera exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (2018 : 79.464€);
- prévoir des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles, etc...);
- fixer les modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique (CSE).

Le CSE n'est cependant consulté ni sur le projet d'accord ni sur le projet de compression d'effectif porté par cet accord. Il est consulté de manière régulière et détaillée sur le suivi de la mise en œuvre du projet de compression d'effectif.

L'accord de rupture conventionnelle collective sera un accord majoritaire et devra être signé par des syndicats représentatifs ayant obtenu plus de 50 % des suffrages lors du premier tour des dernières élections. Si ces conditions ne sont pas réunies, l'accord pourra néanmoins être adopté par la majorité des salariés de l'entreprise par référendum.

4. Verfahren nach der Genehmigung

Die Arbeitnehmer, die an einer Aufhebungsvereinbarung interessiert sind, können ihre Bewerbung einreichen.

Wird die Bewerbung vom Arbeitgeber akzeptiert, gilt der Arbeitsvertrag durch eine einvernehmliche Einigung als aufgehoben.

Da die Regeln zur betriebsbedingten Kündigung keine Anwendung finden, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf vorrangige Wiedereinstellung, noch einen Anspruch auf einen Vertrag zur beruflichen Absicherung („CSP“) oder auf einen Wiedereingliederungsurlaub („Congé de reclassement“).

Der Arbeitnehmer hat, wie bei einer Kündigung oder individuellen Aufhebungsvereinbarung, Anspruch auf Arbeitslosengeld.

5. Besonderheiten für Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern

Hat der Stellenabbau im Rahmen der kollektiven Aufhebungsvereinbarung aufgrund seines Umfangs einen negativen Einfluss auf das Gleichgewicht des lokalen Arbeitsmarkts, muss das Unternehmen grundsätzlich eine finanzielle Unterstützung für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in dem betroffenen lokalen Arbeitsmarkt zahlen.

Diese entspricht mindestens dem zweifachen des monatlichen Mindestgehalts („SMIC“) pro abgebauter Stelle.

Davon betroffen sind Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern oder Unternehmen, die zu einem Konzern mit mindestens 1000 Arbeitnehmern gehören.

Ausgenommen von dieser Verpflichtung sind Unternehmen, welche Insolvenz angemeldet haben.

6. Inkrafttreten

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur kollektiven Aufhebungsvereinbarung ist seit dem 23. Dezember 2017 möglich.

Die rechtlichen Voraussetzungen für die kollektive Aufhebungsvereinbarung könnten sich jedoch noch verändern bzw. weiterentwickeln mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Ratifizierung der Verordnung, mit welcher die kollektive Aufhebungsvereinbarung eingeführt wurde.

Die Verabschiedung des Ratifikationsgesetzes wird für März 2018 erwartet.

3. Un accord validé par l'administration

Une fois conclu, l'accord collectif doit être notifié à la Direccte pour validation. Celle-ci dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord pour valider l'accord. La Direccte va notamment prendre en compte les éléments suivants :

- conformité à l'article L 1237-19 du Code du travail (absence de licenciement pour atteindre les objectifs assignés par l'accord en terme de suppressions d'emplois) ;
- présence dans l'accord de l'ensemble des mesures exigées par la loi ;
- régularité de la procédure d'information du Comité Social et Economique (CSE) ;
- non-discrimination des candidats potentiels à la rupture conventionnelle collective, spécifiquement en raison de leur âge.

4. Procédure après validation

Les salariés intéressés par la rupture conventionnelle peuvent se porter candidat.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. Cependant, la rupture définitive du contrat de travail d'un salarié protégé ayant accepté la rupture conventionnelle reste soumise à l'autorisation de l'Inspection du travail.

Cette rupture n'est ni un licenciement ni une démission. Par conséquent les dispositions relatives au licenciement pour motif économique ne s'appliquent pas. Le salarié n'a pas droit au bénéfice de la priorité de réembauche, ni à celui du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou d'un congé de reclassement.

Enfin, tout comme dans le cadre de la rupture conventionnelle individuelle, le salarié peut prétendre au bénéfice de l'assurance chômage.

5. Spécificités pour les entreprises employant au moins 1000 salariés

Si la mesure de réduction d'effectifs dans le cadre de la rupture conventionnelle collective a, en raison de son envergure, un impact négatif sur l'équilibre du marché du travail local, l'entreprise a de manière générale l'obligation de payer une compensation destinée à la création d'emplois locaux.

Cette compensation représente au moins le double du salaire mensuel du SMIC par emploi supprimé.

Cette disposition concerne les entreprises employant au moins 1000 salariés ou les entreprises appartenant à un groupe ayant au moins 1000 salariés.

Ne sont pas concernées par cette disposition les entreprises en procédure de redressement judiciaire.

6. Entrée en vigueur

Ce nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective est applicable depuis le 23 décembre 2017.

Néanmoins, le régime de la rupture conventionnelle collective est susceptible d'évoluer dans le cadre de la loi de ratification des ordonnances Macron dont l'adoption est prévue en mars 2018.