

Quel avenir pour le contrat de travail en France?

Daniel Freund*

Als Beitrag zur länderübergreifenden Kommunikation und der internationalen Ausbildung von Juristen wird der folgende Artikel auf Französisch und auf Deutsch veröffentlicht.

En droit français, le contrat de travail est un contrat de droit privé, qui crée un lien de subordination entre employeur et employé. Si aucun texte de loi ne donne une définition du contrat de travail, la jurisprudence le définit comme une « convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération ».¹

Cette notion de contrat de travail est apparue au début du XIX^e siècle. Contrairement à la situation actuelle, le législateur se méfiait initialement de la référence à la « durée indéterminée », car les souvenirs de la vassalité et de l'esclavage pesaient encore lourd à l'époque. Le code civil précise alors que le contrat peut « toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes ».² Les deux formes majeures de contrat de travail en France – contrat à durée indéterminée (CDI) et contrat à durée déterminée (CDD) – cohabitent depuis cette époque. Mais ce n'est qu'avec l'apparition du droit de licenciement de la loi du 19 février 1958 et l'introduction de la « cause réelle et sérieuse » du licenciement par la loi de 1973 que le CDI est devenu la norme au plan français. Il ne s'agit pas ici d'une exception française puisque, au plan européen, une directive précise explicitement que « les contrats à durée indéterminée sont la forme générale de la relation de travail ».³

A l'heure actuelle, le droit du travail et surtout le contrat de travail sont de nouveau au cœur du débat politique en France. Le chômage et les politiques macro-économiques de l'emploi sont aujourd'hui la première préoccupation des gouvernements dans un

grand nombre des pays européens. Le taux de chômage de 7,8 % en France⁴ est parmi les plus élevés des Etats de l'Union européenne.⁵ Les dépenses pour l'emploi et contre le chômage – indemnités, coût de fonctionnement du marché de travail, formation professionnelle – s'élèvent à 32,4 milliards d'euros en 2007 et représentent un poste très important dans le budget français. Face à cette situation économique, le droit du travail joue-t-il un rôle déterminant ? Quelle influence le droit a-t-il sur la situation économique ? Le contrat de travail sert-il encore la protection du faible ou bénéficie-t-il aujourd'hui plutôt aux forts et aux *insiders* ? Quelles réformes sont nécessaires et utiles pour améliorer la situation actuelle ?

Pour répondre à ces questions, il convient d'abord d'examiner la situation actuelle du contrat de travail en France, pour analyser ensuite les critiques et les propositions de sortie de crise.

I. Toute la finesse du contrat de travail est de concilier flexibilité pour l'employeur et sécurité pour l'employé

1. Entre rigidité et flexibilité l'équilibre est difficile à trouver et rend une réforme difficile

a) Instrument politique déterminant dans la lutte contre le chômage, le contrat de travail est au cœur du débat

Avec la révolution française et l'égalité des citoyens apparaissent également le droit de travail et le contrat de travail. Ce contrat donne une certaine sécurité à la fois à l'employeur et à l'employé en instaurant un rapport de force juridique entre les deux parties. La relation entre les deux parties est par principe une relation inégale : les salariés sont soumis aux direc-

* Der Autor ist Student im Master of Public Affairs am Institut d'Etudes politiques de Paris (Sciences Po), nachdem er in Leipzig ein Grundstudium der Politikwissenschaften abgeschlossen hat.

¹ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, 23^e édition, 2006

² Article 1780 - Créé par Loi 1804-03-07 promulguée le 17 mars 1804

³ Directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

⁴ Taux de chômage en France au quatrième trimestre 2007 selon l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) - http://www.insee.fr/fr/indicateur/indic_conj/indconj_frame.asp?ind_id=14

⁵ Seuls Etats avec un taux supérieur au taux français : Pologne (9,6%), Slovaquie (11,1%), Grèce (8,3%) et Espagne (8,3%) – taux selon Eurostat sur : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

tives de l'employeur et payés selon leur productivité – il s'agit donc d'une subordination. La protection du faible et du subordonné par le droit du travail, qui fonctionne comme force d'interposition entre la loi du marché et la personne humaine, est pourtant une contrainte pour tout employeur. Cette protection devient nécessaire quand l'industrie devient la première source de maladies pendant la révolution industrielle afin de mieux protéger les travailleurs (et donc les soldats potentiels). Depuis, la protection du salarié a été considérablement renforcée et les obligations pour les entreprises se sont multipliées. Pour cette raison, le droit du travail crée un équilibre précaire entre la protection des salariés et la liberté des employeurs sur un marché concurrentiel. Les règles imposées peuvent provoquer des réactions plus ou moins fortes. Le législateur peut ainsi pénaliser l'évolution économique d'un Etat par un droit du travail trop rigide et trop peu flexible.

b) Les droits et la protection du travailleur et de l'employé ont successivement été améliorés

Les premières protections du travailleur apparaissent en France à partir de 1840 avec les législations sur le travail des enfants : ceux-ci constituant un réservoir de soldats pour assurer la défense nationale, leur travail est limité afin de garantir leur bon développement physique. Dans toutes les fabriques de plus de 20 ouvriers le travail d'enfants de moins de huit ans est interdit, le travail des enfants de 8 à 12 ans est limité à 8h par jour et pour les adultes le temps maximal de travail est fixé à 12h pendant 6 jours par semaine.⁶ Avec le droit de vote pour les ouvriers apparaissent aussi les premiers mouvements syndicaux en France. La loi dite Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 légalise les syndicats pour permettre à l'Etat de maintenir l'ordre et de pacifier les entreprises – les revendications syndicales et salariales étant de véritables batailles. Depuis, les syndicats ont successivement obtenu une amélioration de la situation des salariés : en 1906 fut introduit un jour de repos hebdomadaire ; en 1919 le temps de travail quotidien est réduit à 8h ; en 1936 est introduite la semaine de 40h (elle ne fût à l'époque que rarement respectée) et deux semaines de congé sont accordées aux employés⁷ ; en 1956, 1968 et 1999 la période des congés payés est augmentée à trois, quatre puis cinq semaines ; en 1982 arrive la

semaine de 39h⁸ ; les lois Aubry du 13 juin 1998⁹ et du 19 janvier 2000¹⁰ instituent la semaine de 35 heures.

2. Le droit du travail français contemporain connaît une multitude de contrats de travail et une certaine insécurité en ce qui concerne le licenciement

a) Les deux formes dominantes de contrat de travail sont le CDI et le CDD

En général, le droit de travail français connaît 28 formes de contrat de travail, dont les plus importants sont le CDI, le CDD, le travail temporaire (Intérim), le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), le contrat jeune en entreprise (CJE) et le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis). Avec plus de 80% des salariés le CDI¹¹ reste la forme du contrat de travail la plus utilisée en France. Mais pour certains groupes d'employés, le CDD a gagné beaucoup de terrain – il s'agit notamment des jeunes entre 15 et 29 ans¹² et de la main d'œuvre peu qualifiée.¹³

Pour conclure un contrat de travail à durée déterminée (avec une date d'expiration prévue d'avance) les entreprises doivent faire valoir un des quatre motifs nécessaires : une forte variation de l'activité (saisonnier) ; une variation exceptionnelle de l'activité ; le remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie, la naissance d'un enfant etc. ; pour le bâtiment, les artistes, les spectacles, l'hôtel et la gastronomie un CDD d'usage a été établi pour permettre aux entreprises de ces secteurs d'embaucher plus facilement en CDD. Dans tous les cas, le contrat est limité à une durée maximale de 18 mois et il n'est renouvelable qu'une seule fois.

b) Le contrat de travail et le droit du licenciement sont encadrés par la loi, la Constitution ainsi que les conventions internationales

Sont fixés dans le contrat de travail la rémunération, la structure et la fonction du salarié, la durée du travail et les horaires (ils peuvent être changés selon les

⁶ Loi du travail de 1841 puis Décret du 9 septembre 1848

⁷ Loi du 21 juin 1936 « Instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines »

⁸ Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982 « Relative à la durée du travail et aux congés payés »

⁹ Loi numéro 98-461 du 13 juin 1998 « D'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail »

¹⁰ Loi numéro 2000-37 du 19 janvier 2000 « Relative à la réduction négociée du temps de travail »

¹¹ Le CDI est un contrat de droit commun inscrit dans l'article L. 121-5 du Code du travail

¹² Enquêtes emploi de l'INSEE donne pour 2003 un chiffre de 68,5% de CDI pour ce groupe d'âge

¹³ Selon l'Enquête emploi de l'INSEE le taux le plus élevé de la part des CDD dans l'emploi est celui de l'agriculture avec 18% des emplois

besoins de l'employeur – seul le travail de nuit nécessite l'accord du salarié), le lieu de travail (un changement de lieu dépend de la clause de mobilité dans le CT), les qualifications du salarié et la définition de son emploi.

Les modalités de rupture varient en fonction du CT. Un CDI peut être rompu pour motif économique ou personnel de la part de l'employeur – le salarié peut démissionner. Un CDD ne peut pas être rompu avant la date d'expiration, sauf pour faute grave de la part du salarié. D'une certaine manière, le CDD est ainsi plus protecteur. En 2000, 60,4% des sorties de salariés étaient dues à la fin d'un CDD, 13,4% à la démission, 6,5% à un licenciement économique, 19,7% à une autre cause (licenciement pour motif personnel et autres).¹⁴

Juridiquement le licenciement pour motif personnel est prévu en cas de compétences insatisfaisantes du salarié. Pour que celui-ci soit légal, la loi prévoit l'envoi d'une lettre de notification, un entretien du salarié avec la direction des ressources humaines et la notification avec mention de la cause réelle et sérieuse¹⁵. De plus, la procédure est aujourd'hui encadrée par un certain nombre de directives européennes, ainsi que par les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le droit du licenciement économique cherche depuis les années 1970 à limiter la « casse sociale » en protégeant les salariés des mutations brusques de l'économie.¹⁶ Une cause réelle et sérieuse est également exigée.¹⁷ Depuis 1993, les entreprises de plus de cinquante salariés licenciant pour motif économique au moins dix salariés, sont obligées de mettre en place un plan social. La loi du 18 janvier 2005 assouplit le droit du licenciement économique en facilitant la modification du contrat de travail. L'employeur est obligé de reclasser les employés et d'essayer de s'adapter à la situation sans licenciement.

II. Face à la concurrence internationale et à la mondialisation de l'économie, une modernisation du droit du travail français semble indispensable

1. Les tentatives de reformes se sont montrées difficiles et se heurtent à l'opinion publique ainsi

¹⁴ Dominique Goux, *La place des CDD et des CDI dans le fonctionnement du marché du travail*, dans Conseil d'analyse économique, *Plein emploi*, la documentation française, décembre 2000, page 305-312

¹⁵ Introduits avec la grande réforme de 1973 et désormais inscrit dans l'article L. 122-14 du Code du Travail

¹⁶ Loi de « programmation pour la cohésion sociale » du 18 janvier 2005 est le règlement actuel du licenciement pour motif économique – définition dans l'article L. 321-1 (Code du travail).

¹⁷ Article L. 122-14-3 du Code du travail

qu'aux conventions internationales

a) Le droit du travail français est de plus en plus critiqué et remis en cause en pratique

Deux tiers des licenciements en France se font actuellement pour motif personnel. Cela n'est cependant pas dû au manque de compétences des salariés français, mais aux difficultés juridiques qui résultent des licenciements économiques. Le droit de travail est généralement trop rigide et produit trop d'insécurité juridique. Le licenciement pour motif personnel est à l'origine de 90% du contentieux prud'homal, 25% des licenciements pour motif personnel sont contestés et la jurisprudence est variée et mal assimilée.¹⁸ De plus, une entreprise ne peut pas savoir d'avance combien un licenciement va lui coûter.

Un encadrement trop rigide pénalise une bonne adaptation aux changements économiques et crée du chômage. Les rapports d'Olivier Blanchard et Jean Tirole¹⁹, ainsi que de Pierre Cahuc et Pierre Kramarz²⁰, ont souligné le fait que la protection excessive du salariés et les obstacles à l'adaptation des entreprises aux nouvelles données économiques pesaient sur la croissance et poussaient les entreprises à recourir aux CDD.

b) L'échec de l'introduction d'une certaine flexibilité avec le CNE et le CPE en 2005 illustre la difficulté d'une réforme des CT français

Le contrat nouvelles embauches (CNE) et le contrat première embauche (CPE) ont été proposés par le gouvernement Villepin en 2005. Le CNE permet aux entreprises de moins de 20 salariés un licenciement plus facile et sans motif pendant les deux premières années du contrat (phase de consolidation de l'emploi) afin d'encourager l'embauche dans les petites entreprises. Quant au CPE, il visait les moins de 26 ans afin de réduire l'important taux de chômage des jeunes en France. Les deux textes ont suscité une vive opposition parmi un nombre important d'étudiants et de lycéens, suivis par les syndicats de salariés puis par les partis politiques de gauche, estimant que les contrats auraient facilité les licenciements abusifs, constituant ainsi une source supplémentaire de précarité. Face à cette opposition, le gouvernement a retiré le CPE, mais le CNE a été mis en place. Néanmoins, le 14 novembre 2007, les deux principales particularités de ce contrat (licenciement sans motif et période de consolidation de deux ans) ont été déclarées contrai-

¹⁸ Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, droit du vivant*, éditions Liaisons, 15^e édition, 2006

¹⁹ Rapport Blanchard et Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, 2002

²⁰ Rapport Cahuc et Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, 2004

res au droit international par l'OIT.²¹ Un projet de loi annoncé pour avril 2008 prévoit donc l'abrogation du CNE.²²

2. Le contrat de travail unique et le contrat de mission constituent des pistes de réforme possibles

a) Le contrat de travail unique supprime un certain nombre d'avantages des anciens dispositifs sans véritablement proposer une fléxisécurité à la française

Après les échecs du CPE et du CNE, le nouveau cheval de bataille du gouvernement est le contrat de travail unique (CTU). Sensé remplacer le CDD et le CDI, il s'agit d'un contrat à durée indéterminée prévoyant un licenciement plus facile et des droits du salarié qui augmentent avec la durée du contrat. Les critiques envers ce nouveau dispositif sont multiples : l'absence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement posera problème (comme cela a été le cas avec le CNE) et la suppression du CDD n'est pas forcément dans l'intérêt des employeurs (il a été créé pour de bonnes raisons).

Le fait que les économistes disposent depuis la fin des années 1980²³ de données précises sur les créations et destructions d'emplois a profondément modifié la compréhension du marché du travail. Chaque jour environ 10.000 emplois sont détruits et créés en France. Sur l'année, environ 15% des emplois disparaissent et 15% d'emplois nouveaux apparaissent. C'est la prise de conscience de l'ampleur de ce processus de destruction créatrice, théorisé par Joseph Schumpeter²⁴, qui a conduit certains à s'intéresser à la fléxisécurité. En effet, l'important n'est pas tant de défendre des emplois parfois condamnés par le progrès et les changements économiques, mais plutôt de se préoccuper de la création de nouveaux emplois et de sécuriser les parcours de salariés obligés de changer de métier. C'est pour cela que le modèle danois, et plus généralement le modèle scandinave, sont devenus la référence par excellence des politiciens français.²⁵

b) Un assouplissement des dispositifs actuels, une

meilleure gestion des négociations collectives ainsi qu'une simplification en général semblent être une meilleure approche

En cas de difficultés une entreprise doit pouvoir licencier. Cela est aussi dans l'intérêt des salariés – personne ne profite si l'entreprise fait faillite. Des simplifications et des assouplissements du droit du travail en France pourraient donc sécuriser et créer des emplois. Les expériences dans d'autres pays, pas seulement scandinaves, montrent qu'une flexibilité accrue et une forte sécurité d'emploi ne s'excluent pas nécessairement. En conséquence, le licenciement doit être réalisé de la façon la plus agréable pour le salarié. Préparer au mieux son avenir, anticiper son prochain poste et toucher une indemnisation, permettant au salarié de chercher un nouvel emploi, constituent les trois points essentiels. Une rupture négociée entre l'employeur et le salarié (sans risque de recours en justice) avec le maintien de l'obligation d'un motif²⁶ est certainement plus avantageuse pour les deux parties que le fonctionnement actuel. Une fléxisécurité à la française exige aussi une négociation accrue entre les partenaires sociaux (avec des accords de méthode) ainsi qu'un filet de sécurité universel et un syndicalisme représentatif.

Bibliographie

- Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, droit du vivant*, éditions Liaisons, 16. Edition, 2007
- Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, *Le bel avenir du contrat de travail*, Paris, Syros, 2000
- François Gaudu, *Droit du travail*, Paris, 2. Edition, 2007
- A. Supiot, J. Pélissier, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, 23. Edition, 2006
- Conseil d'analyse économique – Blanchard, Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, La documentation française, 2003
- *Licenciement économique : mesures d'accompagnement, indemnisation*, Liaisons Sociales, numéro spécial de septembre 2005
- *Le licenciement économique après la loi du 18 janvier 2005*, Revue Pratique de Droit Social, numéro spécial août/septembre 2005
- J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 2004
- DARES, *Le contrat nouvelles embauches un an après*, Premières synthèses, März 2007, Nummer 09-1
- DARES, *De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des 25 dernières années*, Premières synthèses, September 2007, Nummer 39-3
- Avis et rapport du Conseil économique et social, *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités*, les éditions Journaux Officiels, März 2005
- Fondation sur l'innovation politique : Document de tra-

²¹ La non compatibilité du CNE avec la Convention numéro 158 de l'OIT (www.ilo.org) et avec l'article 24 de la Charte sociale européenne a été annoncé sur Agence France Presse le 14 novembre 2007

²² Annoncé sur le site du premier ministre: <http://www.premier-ministre.gouv.fr/>

²³ Cahuc Pierre, Zylberberg André, *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, 2005, pp.17-21

²⁴ Schumpeter, *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York, 1942

²⁵ Robert Boyer, *L'attrait du paradoxe scandinave*, Le Monde du 23 mars 2006

²⁶ Connu seulement par les deux parties afin de respecter la convention 158 de l'OIT

vail *Le contrat unique : est-ce une si bonne idée ?*, juillet 2007

Les grands rapports pour le gouvernement français

1995 : Rapport Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*

1999 : Rapport Supiot, *Au-delà de l'emploi*

2002 : Rapport Blanchard et Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*

2003 : Rapport de Virville, *Pour un code du travail plus*

Deutsche Übersetzung:

Welche Zukunft hat der französische Arbeitsvertrag?

Der französische Arbeitsvertrag ist ein Vertrag des Privatrechts, der die Unterordnung des Angestellten regelt. Da eine klare Definition in keinem Gesetzestext zu finden ist, hat die Jurisprudenz ihn als „Ver Vereinbarung, durch welche eine physische Person sich bereit erklärt seine Arbeitskraft einer anderen physischen oder moralischen Person, der sie sich unterordnet, zur Verfügung zu stellen und dafür eine Entlohnung erhält“ definiert.¹

Diese Art des Arbeitsvertrags kam zu Beginn des 19. Jahrhundert auf. Im Gegensatz zur aktuellen Situation misstraute der Gesetzgeber anfänglich noch der Form des unbefristeten Arbeitsvertrages, da die Erinnerungen an Vasallentum und Sklaverei noch sehr präsent waren. Der *Code civil* präzisiert aus diesem Grund, dass der Vertrag „jederzeit auf Wunsch einer der beiden Vertragsparteien beendet werden kann“.² Die beiden wichtigsten Grundformen des französischen Arbeitsvertrags - *contrat à durée indéterminée* (CDI) [unbefristeter Arbeitsvertrag] und *contrat à durée déterminée* (CDD) [befristeter Arbeitsvertrag] – bestehen seither nebeneinander. Der CDI wird allerdings erst mit Aufkommen des Kündigungsrechts durch das Gesetz vom 19 Februar 1958 und der Einführung des „tatsächlichen und ernsthaften Kündigungsgrundes“ („cause réelle et sérieuse“) im Jahr 1973 zur Norm in Frankreich. Doch auch auf europäischer Ebene wird der unbefristete Arbeitsvertrag durch eine Richtlinie aus dem Jahr 1999 als die „normale“ Form des Arbeitsvertrags festgelegt.³

Zurzeit werden wieder Arbeitsrechtsreformen in Frankreich diskutiert, doch auch bei den europäischen Nachbarn stehen Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik ganz oben auf der politischen Agenda.

efficace

2004 : Rapport Cahuc et Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*

2004 : Rapport Camdessus, *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*

2007 : Rapport Arnould-Brill, *La sécurisation des parcours professionnels*

2007 : Rapport Attali, *L'avenir du travail*

Die französischen Arbeitslosenquote von 7,8%⁴ ist eine der höchsten in der Europäischen Union⁵ und die Ausgaben zur Förderung von Arbeit und gegen Arbeitslosigkeit – Arbeitslosengeld, Verwaltungsaufwand der Behörden (ANPE ist das Gegenstück zur BA), Weiterbildungsmaßnahmen – beliefen sich im Jahr 2007 auf 32,4 Milliarden Euro und sind damit einer der wichtigsten Posten im französischen Budget.

Kann man davon ausgehen, dass in einer solchen wirtschaftlichen Situation das Arbeitsrecht einen entscheidenden Einfluss auf Wirtschaft und Wachstum hat? Erfüllt der Arbeitsvertrag noch seine ursprüngliche Bestimmung des Schutzes der Schwachen oder profitieren heute eher diejenigen, die sich in einem gesicherten Arbeitsverhältnis befinden – die *Insider*? Welche Reformvorschläge sind nötig und sinnvoll, um die aktuelle Situation zu verbessern? Zunächst soll die aktuelle Situation des französischen Arbeitsvertrages genauer betrachtet werden, um anschließend die Kritiken und Reformvorschläge analysieren zu können.

I. Die Kunst des Arbeitsvertrags besteht darin, Flexibilität für den Arbeitgeber mit größtmöglicher Sicherheit für den Arbeitnehmer zu verbinden

1. Zwischen Starre und Flexibilität ist es schwer ein gesundes Gleichgewicht zu finden, was Reformprojekte erschwert

a) Der Arbeitsvertrag ist ein wichtiges Instrument der Politik im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und steht heute im Zentrum der politischen Debatte

Im Zuge der französischen Revolution und der Verkündung der Menschen- und Bürgerrechte im Jahre

¹ J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, 23. Edition, 2006

² Artikel 1780 – Erscheint erstmals im Gesetz 1804-03-07 welches am 17 März 1804 verkündet wurde

³ Richtlinie 1999/70/CE des Europarats vom 28 Juni 1999, zum Rahmenbeschluss CES, UNICE und CEEP über beschränkte Arbeitsverhältnisse

⁴ Arbeitslosenquote in Frankreich im 4 Quartal 2007 laut INSEE (wie Statistisches Bundesamt in Frankreich)

- http://www.insee.fr/fr/indicateur/indic_conj/indconj_frame.asp?ind_id=14

⁵ Die einzigen Staaten mit höherer Quote sind : Polen (9,6%), Slowakei (11,1%), Griechenland (8,3%) und Spanien (8,3%) – Angaben laut EUROSTAT auf : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

1789 entsanden auch Arbeitsrecht und Arbeitsvertrag. Dieser Vertrag gab sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer eine gewisse Sicherheit, indem er ein juristisches Kräfteverhältnis zwischen den beiden Parteien schuf. Die Beziehung zwischen den beiden ist von Natur aus unausgeglichen: der Angestellte ist der Weisungsbefugnis des Arbeitsgebers unterworfen und wird gemäß seiner Produktivität entlohnt. Der Schutz des Schwachen und Untergeordneten durch das Arbeitsrecht, welches sich zwischen die Gesetzmäßigkeiten des Marktes und die menschliche Person stellt, ist eine Einschränkung für jeden Arbeitgeber. Ein solcher Schutz wurde notwendig, als die Industrie während der industriellen Revolution zur Hauptquelle von Krankheiten und Arbeitsunfähigkeit wurde, um Arbeiter (und somit potentielle Soldaten) besser vor körperlichen Schäden zu schützen. Seitdem wurden Arbeitnehmerschutz und Absicherung beträchtlich gestärkt und die Anzahl der Auflagen für den Arbeitgeber hat sich vervielfacht. Somit schafft das Arbeitsrecht ein prekäres Gleichgewicht zwischen Arbeitnehmerschutz und Unternehmerfreiheit auf dem Arbeitsmarkt, wobei die auferlegten Regeln hierbei mehr oder weniger heftige Reaktionen hervorrufen können. Der Gesetzgeber kann also mithilfe einer zu strikten Gesetzgebung die wirtschaftliche Entwicklung negativ beeinflussen.

b) Die Rechte und Absicherungen des Arbeiters und Angestellten wurden seitdem immer weiter verbessert

Die ersten Schutzmaßnahmen wurden in Frankreich ab 1840 durch die Gesetzgebung zur Kinderarbeit eingeführt: um eine gute körperliche Entwicklung des zukünftigen Bestandes an Soldaten zur nationalen Verteidigung sicherzustellen, wurden ihre Arbeitszeiten und Tätigkeiten eingeschränkt. In allen Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern wurde Kindern unter acht Jahren die Arbeit verboten, die Arbeitszeit von Kindern zwischen acht und zwölf Jahren wird auf acht Stunden täglich beschränkt und für Erwachsene die maximale Arbeitszeit auf zwölf Stunden am Tag an sechs Tagen in der Woche fixiert.⁶ Das allgemeine Wahlrecht sorgte bald darauf für die Gründung der ersten Gewerkschaften in Frankreich. Mithilfe des Gesetzes *Waldeck-Rousseau* vom 21. März 1884 wurden dann die Gewerkschaften legalisiert, um es dem Staat zu ermöglichen die Arbeiteraufstände zu beenden und die allgemeine Ordnung wiederherzustellen - Forderungen nach Lohnerhöhung und Gewerkschaften wurden zu jener Zeit mit bewaffnetem Widerstand untermauert. In folge ihrer Legalisierung

konnten die Gewerkschaften die Situation der Arbeiter deutlich verbessern: 1906 wurde ein allwöchentlicher Ruhetag eingeführt; 1919 die Tagesarbeitszeit auf acht Stunden reduziert; 1936 kam die 40 Stunden Woche (zu dieser Zeit selten angewendet), zusammen mit 2 Wochen bezahltem Urlaub im Jahr⁷; in den Jahren 1956, 1968 und 1999 wurde der Jahresurlaub schrittweise auf drei, vier und schließlich auf fünf Wochen erhöht; ab 1982 gab es die 39 Stunden Woche⁸; und schlussendlich führten die Gesetze *Aubry* vom 13. Juni 1998⁹ und vom 19. Januar 2000¹⁰ die 35 Stunden Woche ein.

2. Die große Zahl verschiedener Arbeitsverträge und eine Unsicherheit bezüglich Kündigungen bestimmen heute das Bild des französischen Arbeitsrechts

a) Die beiden wichtigsten Formen des Arbeitsvertrags sind CDI und CDD

Das französische Arbeitsrecht kennt 28 verschiedene Formen des Arbeitsvertrages – die wichtigsten sind CDI, CDD, Interimsvertrag, Ausbildungsvertrag, Jugendvertrag und Vertrag zur sozialen Eingliederung. Mit 80% aller Angestellten bleibt das unbefristete Arbeitsverhältnis (CDI¹¹) die gebräuchlichste Form in Frankreich, jedoch sind unbefristete Verträge vor allem in bestimmten Sektoren auf dem Vormarsch – besonders bei Jugendlichen zwischen 15 und 29 Jahren¹² und wenig qualifizierten Arbeitskräften.¹³ Damit solch ein befristeter Arbeitsvertrag gültig ist, muss das Arbeitsverhältnis eine der folgenden Bedingungen erfüllen: Saisonarbeit; außergewöhnliche Schwankungen in der Auftragslage; Vertretung wegen Krankheit, Geburt, etc.; bei Tätigkeiten in den Sektoren Bau, Theater, Schausteller, Hotel und Gaststättengewerbe erleichtert eine besondere Form den Arbeitgebern den Abschluss befristeter Arbeitsverträge. In jedem Fall ist die Gesamtdauer auf 18 Monate beschränkt und er kann nur einmal verlängert werden.

⁷ Gesetz vom 21. Juni 1936 « Instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines »

⁸ Ordonnanz n°82-41 vom 16. Januar 1982 « Relative à la durée du travail et aux congés payés »

⁹ Gesetz 98-461 vom 13. Juni 1998 « D'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail »

¹⁰ Gesetz 2000-37 vom 19. Januar 2000 « Relative à la réduction négociée du temps de travail »

¹¹ Der CDI ist ein allgemeinrechtlicher Vertrag und wird durch den Artikel L. 121-5 des *Code du travail* geregelt

¹² Eine Studie des INSEE aus dem Jahr 2003 gibt für diese Altersgruppe einen Prozentsatz von 68,5% mit CDI an

¹³ Der größte Anteil unbefristeter Arbeitsverträge findet sich INSEE mit 18% der Arbeitsverträge in der Landwirtschaft

⁶ Arbeitsgesetz von 1841 und das folgende Dekret vom 9. September 1848

b) Arbeitsvertrag und Kündigung unterliegen Gesetzen, der französischen Verfassung und internationalen Konventionen

Im Arbeitsvertrag werden Lohnstruktur, Funktion und Qualifikation des Angestellten, Arbeitszeiten und Arbeitsdauer¹⁴; Arbeitsstätte¹⁵ sowie die Definition der Beschäftigung geregelt. Die Modalitäten einer Kündigung variieren je nach Arbeitsvertrag. Ein CDI kann auf Grund von ökonomischen und persönlichen Gründen vom Arbeitgeber beendet werden – der Angestellte kann natürlich seinerseits das Arbeitsverhältnis kündigen. Ein CDD kann (außer im Falle eines schweren Fehlers des Angestellten) nicht vorzeitig beendet werden. In gewisser Hinsicht bietet der befristete Arbeitsvertrag also mehr Sicherheit. 60,4% aller Arbeitsvertragsbrüche im Jahr 2000 waren auf das Auslaufen eines CDD zurückzuführen, 13,4% wurden vom Angestellten gekündigt, in 6,5% der Fällen handelte es sich wirtschaftlichbedingte Entlassungen und bei 19,7% waren persönliche Gründe ausschlaggebend.¹⁶ Juristisch gesehen ist eine Kündigung aus persönlichen Gründen dann vorgesehen, wenn der Angestellte nicht die benötigten Qualifikationen mitbringt. Das Kündigungsverfahren beinhaltet eine schriftliche Bekanntmachung, ein Gespräch des Angestellten mit der Personalabteilung sowie eine Benachrichtigung mit Angabe des „tatsächlichen und ernsthaften Kündigungsgrundes“.¹⁷ Dieser Vorgang unterliegt einer Reihe europäischer Direktiven sowie den Konventionen der Internationale Arbeitsorganisation (ILO).

Wirtschaftlichbedingte Entlassungen – auch hier wird ein „tatsächlicher und ernsthafter Kündigungsgrund“ verlangt¹⁸ – sollten seit den 1970er Jahren soziale Brüche verhindern und wirtschaftliche Umwälzprozesse abfedern.¹⁹ Seit 1993 müssen Firmen mit mehr als 50 Mitarbeitern einen Sozialplan aufstellen, wenn sie gleichzeitig mehr als zehn Angestellte entlassen. Ein Gesetz vom 18. Januar 2005 erleichtert es Arbeitgebern erstmals wieder aus wirtschaftlichen Gründen

¹⁴ Die Arbeitszeiten können außer im Falle von Nachtarbeit beliebig vom Arbeitgeber angepasst werden

¹⁵ Eine Mobilitätsklausel regelt die geographische Versetzung

¹⁶ Dominique Goux, *La place des CDD et des CDI dans le fonctionnement du marché du travail*, im Conseil d'analyse économique, *Plein emploi*, la documentation française, décembre 2000, Seiten 305-312

¹⁷ Eingeführt mit der großen Arbeitsrechtsreform von 1973 und seitdem im L. 122-14 des *Code du Travail* zu finden

¹⁸ Artikel L. 122-14-3 des *Code du travail*

¹⁹ Gesetz „programmation pour la cohésion sociale“ vom 18. Januar 2005 enthält die aktuellen Regelungen zur wirtschaftlichbedingten Entlassung, welche in L. 321-1 des *Code du travail* definiert ist

zu entlassen, wobei eine Änderung des Arbeitsvertrages erleichtert wird. Es legt dem Arbeitgeber jedoch gleichzeitig nahe sich möglichst ohne Kündigungen der wirtschaftlichen Situation anzupassen.

II. Angesichts der internationalen Konkurrenz und der Globalisierung der Wirtschaft scheint eine Modernisierung des französischen Arbeitsrechts unausweichlich

1. Bisherige Reformversuche scheiterten sowohl an öffentlichen Protesten als auch am internationalen Engagement Frankreichs

a) Das französische Arbeitsrecht wird mehr und mehr kritisiert, während es in der Praxis unterlaufen wird

Wie bereits festgestellt, haben zwei Drittel aller Kündigungen durch den Arbeitgeber in Frankreich ein persönliches Motiv. Dies ist jedoch nicht auf die Unfähigkeit französischer Arbeitskräfte zurückzuführen, sondern auf die juristischen Schwierigkeiten (und somit Kosten), die sich dort häufig nach wirtschaftlichbedingten Entlassungen ergeben. Das französische Arbeitsrecht ist zu streng und verursacht zu große juristische Unsicherheiten. 25% aller Kündigungen mit persönlichem Motiv werden vor dem Richter angefochten und machen 90% der Fälle erster Instanz der Arbeitsgerichte aus.²⁰ Hinzu kommt, dass es dem Arbeitgeber somit unmöglich ist, im Voraus die Kosten einer Kündigung zu berechnen. Eine all zu starre Eingrenzung, macht eine wirtschaftliche Anpassung jedoch schwierig und verursacht somit Arbeitslosigkeit anstatt diese zu verhindern. Zwei Expertenberichte des französischen Arbeitsministeriums unter dem Vorsitz von Olivier Blanchard und Jean Tirole²¹ sowie Pierre Cahuc und Pierre Kramarz²² kommen zu dem Schluss, dass ein exzessiver Kündigungsschutz und die damit verbundenen Hemmnisse der wirtschaftlichen Anpassung dem Wirtschaftswachstum schaden und Firmen tendenziell dazu drängen unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen.

b) Villepins Misserfolg im Jahr 2005 mit Hilfe von CNE und CPE den französischen Arbeitsmarkt zu reformieren, zeigt wie schwierig Reformen in diesem Bereich sind

Zwei Gesetzesentwürfe des Premierminister Villepin aus dem Jahr 2005 zur Einführung des *contrat nouvelles embauches* (CNE) [Neueinstellungsvertrag]

²⁰ Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, droit du vivant*, éditions Liaisons, 15. Edition, 2006

²¹ Rapport Blanchard et Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, 2002

²² Rapport Cahuc et Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, 2004

und des *contrat première embauche* (CPE) [Ersteinstellungsvertrags] sollten den französischen Arbeitsmarkt reformieren und vor allem die Jugend- und Seniorenarbeitslosigkeit senken. Der CNE sollte es Firmen mit weniger als 20 Mitarbeitern ermöglichen, sich während der zweijährigen Probezeit ohne Kündigungsgrund von Mitarbeitern zu trennen, um somit kleine und mittelständische Unternehmen zu mehr Personaleinstellungen zu bewegen.

Der CPE hingegen hatte die unter 26 Jährigen zur Zielgruppe, bediente sich sonst allerdings der selben Mechanismen. Beide Vorschläge trafen zuerst bei Studenten, dann bei Gewerkschaftern, Angestellten und linken Parteien auf heftige Kritik, da sie befürchteten, dass die Änderungen die soziale Unsicherheit erhöhen und zu übermäßigen Kündigungen führen würden. Dem Druck der Straße nachgebend, hat die Regierung den Entwurf zum CPE zurückgenommen. Was den CNE anbelangt, so hat die ILO am 14. November 2007 – nachdem der Gesetzesentwurf wie geplant verabschiedet wurde – die beiden wichtigsten Neuerungen für ungültig erklärt: Kündigung ohne Kündigungsgrund und eine zweijährige Probezeit.²³ Ein Gesetzesentwurf plant nun die Außerkraftsetzung des CNE für Mai 2008.²⁴

2. Der Einheitsarbeitsvertrag (*contrat de travail unique*) und der Missionsvertrag (*contrat de mission*) sind die beiden aktuellen Reformvorschläge

a) Der Einheitsarbeitsvertrag schafft viele der Vorteile der herkömmlichen Vertragstypen ab, ohne jedoch eine *Flexicurity à la française* ins Leben zu rufen

Nach dem Scheitern von CPE und CNE heißt das neue Schlachtpferd der Regierung Einheitsarbeitsvertrag (CTU). Dieser soll CDD und CDI ersetzen – es handelt sich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag, bei dem eine Kündigung zunächst einfacher ist, mit fortschreitender Zeit aber immer schwieriger wird. Doch auch dieser Vorschlag wird bereits heftig kritisiert: auch ihm fehlt der Kündigungsgrund in der Anfangsphase (und damit ist er wieder nicht konform mit den internationalen Konventionen die Frankreich zum Kündigungsschutz unterschrieben hat) und das Wegfallen des befristeten Arbeitsvertrags CDD in seiner heutigen Form ist nicht in jedermanns Interesse.

Die Ökonomen wissen seit dem Ende der 1980 Jah-

re²⁵, dass jeden Tag in Frankreich etwa 10.000 Arbeitsplätze verloren gehen und wieder neu geschaffen werden. Über das Jahr verteilt verschwinden also 15% aller Stellen und 15% werden wieder neu geschaffen. Joseph Schumpeter hat diesen Vorgang der *schöpferischen Zerstörung*²⁶ in seinen Theorien beschrieben, was zu den Modellen der Flexicurity geführt hat. Somit ist die Hauptaufgabe einer effektiven Arbeitsmarktpolitik nicht die bestehenden Arbeitsplätze bis aufs letzte zu verteidigen, sondern sich vielmehr darum zu kümmern, dass genug neue Arbeitsplätze entstehen, Karrierepfade abgesichert werden und diejenigen, die ihren Job verloren haben, an anderer Stelle wieder ins System integriert werden können. Auf diesen Grundgedanken baut das dänische und generell auch das skandinavische Modell auf, welches heute so oft von Politikern jeder Couleur zitiert wird.²⁷

b) Eine Lockerung des vorhandenen Rechtscorpus, bessere Tarif-Verhandlungen und -Abschlüsse, sowie eine generelle Vereinfachung des Arbeitsrechts sind die Lösung

Im Falle wirtschaftlicher Schwierigkeiten muss sich ein Arbeitgeber von Angestellten trennen können. Niemandem ist geholfen, wenn ein strikter Kündigungsschutz die Entlassung eines Teils der Belegschaft verhindert und somit die ganze Firma in den Ruin treibt und schließlich alle ihren Arbeitsplatz verlieren. Die schwierige Gradwanderung für den Gesetzgeber ein Mindestmaß an Sicherheit mit einer hohen Flexibilität für den Arbeitgeber zu vereinen ist mit enormen Schwierigkeiten verbunden. Das dänische Beispiel zeigt uns jedoch, dass eine hohe Flexibilität mit einem soliden sozialen Netz kombiniert werden kann. Ziel muss es deshalb sein, die Kündigung für alle Beteiligten so „angenehm“ wie möglich zu machen. Eine bessere Vorbereitung auf seine nächste Anstellung mit Weiterbildung und Vorbereitung sowie eine finanzielle Entschädigung sollten es dem Gekündigten erleichtern so schnell wie möglich wieder eine Beschäftigung zu finden. Ein Bruch des Arbeitsvertrags unter beidseitigem Einverständnis (und somit ohne juristisches Risiko für den Arbeitgeber), kombiniert mit einem „tatsächlichen und ernsthaften Kündigungsgrund“²⁸ stellt für beide Seiten eine sinnvollere Lösung dar.

²⁵ Cahuc Pierre, Zylberberg André, *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, 2005, Seiten 17-21

²⁶ Schumpeter, *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York, 1942

²⁷ Robert Boyer, *L'attrait du paradoxe scandinave*, Le Monde vom 23. März 2006

²⁸ Connu seulement par les deux parties afin de respecter la convention 158 de l'OIT

²³ France Presse hat am 14. November 2007 verkündet, dass der CNE sowohl gegen die Convention 158 der ILO (www.ilo.org) als auch gegen Artikel 24 der europäischen Sozialcharta verstößt

²⁴ Bekannt gegeben auf der Seite des franz. Premierministers: <http://www.premier-ministre.gouv.fr/>