



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

News | Arbeitsrecht | Frankreich

## Der französische nationale Tarifvertrag für das Metallgewerbe: Änderung der tariflichen Einstufung ab dem 1. Januar 2024

25. Oktober 2023

Wenn der französische nationale Tarifvertrag für die Metallindustrie (*Convention Collective Nationale de la Métallurgie*) auf Ihre Arbeitnehmer in Frankreich anwendbar ist, haben Sie bis zum 1. Januar 2024 die Verpflichtung, die tarifliche Einstufung (Eingruppierung) Ihrer Arbeitnehmer anzupassen.

Derzeit gibt es für das Metallgewerbe in Frankreich mehrere Kollektivvereinbarungen, nämlich:

- **Nationale Tarifverträge**, die auf alle Arbeitnehmer der Branche anwendbar sind,
- Regelungen für **Ingenieure und leitende Angestellte**, die nur für diese Arbeitnehmerkategorien gelten,
- verschiedene regionale Tarifverträge, die auf die **nichtleitenden Arbeitnehmer** (Werkarbeiter, einfache Angestellte, Vorarbeiter, Techniker) anwendbar sind. In der Metallindustrie existieren in Frankreich etwa 75 regionale Tarifverträge.

Die Tarifpartner der Metallbranche haben im Jahr 2022 entschieden, **einen einheitlichen nationalen Tarifvertrag** abzuschließen. Dieser soll **ab dem 01.01.2024** die nationalen Tarifvereinbarungen der Metallindustrie, den Tarifvertrag für Ingenieure und leitende Angestellte der Metallindustrie sowie die regionalen Tarifverträge **aufheben und ersetzen** (wobei die Tarifpartner bezüglich der regionalen Tarifverträge noch entscheiden können, einige der bislang existierenden Bestimmungen aufrecht zu erhalten).



**Priscille Lecoanet** LL.M.  
Avocat

[lecoanet@rechtsanwalt.fr](mailto:lecoanet@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguemines

50 rue de Grosbliedestroff  
F-57200 Sarreguemines  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemines@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemines@rechtsanwalt.fr)

Eine der großen Änderungen, die der einheitliche Tarifvertrag für die Metallindustrie mit sich bringt, betrifft die **Einstufung** (tarifliche Eingruppierung).

Der einheitliche Tarifvertrag für die Metallindustrie in Frankreich verpflichtet jedes Unternehmen der Branche, die Einstufung seiner Arbeitnehmer anzupassen (1.). Der einheitliche Tarifvertrag gibt hierfür ein Verfahren vor, welches zu befolgen ist (2.). Es ist darauf zu achten, dass auch die neuen tarifvertraglichen Mindestlöhne eingehalten werden (3.).

## **1. Die neue tarifliche Einstufung der Arbeitnehmer gemäß dem einheitlichen Tarifvertrag für die Metallindustrie in Frankreich**

Es wird fortan **9 Beschäftigungsgruppen** geben, die mit den Großbuchstaben **A bis I** bezeichnet werden (**A** ist dabei die niedrigste Gruppe und **I** die höchste Gruppe).

Die Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer der Beschäftigungsgruppen hängt von einem Punktesystem ab. Dem Arbeitnehmer werden nach folgenden **6 Einstufungskriterien** Punkte zugewiesen:

- Komplexität der Tätigkeit,
- Kenntnisstand,
- Selbständigkeit,
- Beitrag,
- Führungsaufgaben/Zusammenarbeit,
- Kommunikation.

Für jede konkrete Beschäftigung im Unternehmen ist jedes dieser Kriterien zu bewerten. Das heißt für jeden betroffenen Arbeitnehmer ist für alle 6 Einstufungskriterien ein **Grad** zu ermitteln, und zwar anhand folgender Tabelle:

Grad	Komplexität der Tätigkeit	Kenntnisstand <sup>(1)</sup>	Selbständigkeit	Beitrag	Führungsaufgaben/Zusammenarbeit	Kommunikation
1	Durchführung einfacher und sich wiederholender Aufgaben, Meldung von Anomalien	Mindestkenntnisse	Vordefinierte einfache Aufgaben unter fortwährender Kontrolle	Auswirkung, die sich auf die Tätigkeiten des Arbeitnehmers beschränkt	Punktuelle Zusammenarbeit	Verstehen von Anweisungen und einfachen Besprechungen
2	Durchführung einfacher Aufgaben, Identifizierung von Anomalien durch Einbringung erster Erkenntnisse	Grundkenntnisse	Anwendung von identifizierten Lösungen unter häufiger Kontrolle	Auswirkung auf Arbeitsplätze identischer oder ähnlicher Art	Teilen von Erfahrungen/Kenntnissen und/oder regelmäßige Zusammenarbeit	Befragung, Dialog und Neuformulierung mit Ansprechpartnern aus der unmittelbaren Umgebung
3	Durchführung ähnlicher Tätigkeiten, Identifizierung von Anomalien, Umsetzung von verstandenen Arbeitsschritten	Vorwiegend praktische Berufskennnisse, Abschlüsse <sup>(2)</sup> : Niveau 3 – z. B. <i>Certificat d'Aptitude Professionnelle</i> (kurz: CAP, Berufsabschlusszeugnis), <i>Brevet d'Etudes Professionnelles</i> (kurz: BEP, Berufsausbildungszeugnis) etc.	Auswahl von identifizierten Lösungen unter häufiger Kontrolle	Auswirkung auf Arbeitsplätze unterschiedlicher Art innerhalb des Arbeitsteams	Individuelle technische/organisatorische Unterstützung	Anpassung der Antworten je nach Ansprechpartner
4	Durchführung vielfältiger Tätigkeiten, Beurteilung und Bearbeitung unterschiedlicher Problemstellungen, Umsetzung von verstandenen anzupassenden Arbeitsschritten	Theoretische und praktische Berufskennnisse, Abschlüsse <sup>(2)</sup> : Niveau 4 – z. B. <i>Brevet de Technicien</i> (kurz: BT, frz. Technikerdiplom), <i>Brevet Professionnel</i> (kurz: BP, frz. Berufsabschlusszeugnis), <i>bac professionnel</i> oder <i>bac technologique</i> (frz. Fachabitur)	Anpassung von identifizierten Lösungen unter gelegentlicher Kontrolle	Entscheidende Maßnahmen, die sich auf verschiedene Arbeitsteams auswirken	Kollektive technische/organisatorische Unterstützung oder individuelle Übermittlung von Wissen und Praktiken	Präsentierende Kommunikation, Argumentation
5	Durchführung von Tätigkeiten mit Auswahl und Umsetzung verstandener Methoden/Tools, Durchführung von Diagnosen zur Verhütung/Behebung von Problemen	Allgemeine Kenntnisse in einem Teilgebiet, Abschlüsse <sup>(2)</sup> : Niveau 5 – z. B. <i>Brevet de Technicien Supérieur</i> (kurz: BTS, frz. höheres Technikerdiplom), <i>Diplôme Universitaire de Technologie</i> (kurz: DUT, frz. technisches Universitätsdiplom) etc.	Modifikation von teilweise identifizierten Lösungen mit Freigabe durch einen Dritten	Entscheidungen, die sich auf einen Dienst oder eine Abteilung auswirken	Führung/Einteilung/Unterstützung/Überwachung/Koordination der Tätigkeiten oder kollektive Übermittlung von Wissen und Praktiken	Gemeinsame/abgestimmte Feststellungen/Entscheidungen mit einzubeziehenden Ansprechpartnern
6	Analysen zur Festlegung und Umsetzung von Verfahren, die die Anwendung unterschiedlicher Methoden oder Techniken erfordern	Vertiefte Kenntnisse in einem Teilgebiet, Abschlüsse <sup>(2)</sup> : Niveau 5 oder 6 – z. B. Bachelor oder BTS, DUT etc.	Bestimmung von Lösungen, Optimierung von Methoden und Mitteln mit Freigabe durch einen Dritten	Umwandlung und Leistung eines Dienstes oder einer Abteilung	Hierarchische Führung eines Arbeitsteams einschließlich individueller Beurteilung und/oder Koordinierung unterschiedlicher Tätigkeiten	Zusammenarbeit und Partnerschaft mit Vertretern anderer Einheiten
7	Analysen und Studien, die die Kombination einer Reihe von Techniken oder die Spezialisierung auf eine dieser Techniken erfordern	Vertiefte Kenntnisse in einem Gebiet oder allgemeine Kenntnisse in mehreren Gebieten, Abschlüsse <sup>(2)</sup> : Niveau 7 – z. B. Master	Bestimmung von Methoden/Verfahren und Mitteln mit Freigabe auf Anfrage	Leistung eines Teils der Organisation/Wirtschaftseinheit	Hierarchische Führung von Arbeitsteams und/oder Koordinierung eines Teils der Ressourcen/Mittel	Bemühung um Zustimmung/Kompromiss vor dem Hintergrund verschiedener/divergierender Interessen mit bedeutenden Herausforderungen
8	Erarbeitung wesentlicher Verfahren in einem/mehreren Berufsfeld(ern)	Spezialisierte Kenntnisse in einem Gebiet oder vertiefte Kenntnisse in mehreren Gebieten, Abschlüsse <sup>(2)</sup> : Niveau 7 oder 8 – z. B. Master oder Promotion	Festlegung von Ausrichtungen und Anpassung der zugewiesenen Mittel mit Bestätigung durch die Ergebnisse	Entwicklung eines Teils der Organisation/Wirtschaftseinheit	Hierarchische Führung von Vorgesetzten und/oder Koordinierung einer Reihe von Ressourcen/Mitteln	Verhandlungen und Vertretung mit wichtigen und verschiedenen Akteuren
9	Erarbeitung von Systemen/Modellen, die mehrere Berufsfelder abdecken oder fortgeschrittene Fachkenntnisse in einem dieser Bereiche	Hochspezialisierte Kenntnisse in einem Gebiet, Abschlüsse <sup>(2)</sup> : Niveau 7 oder 8 – z. B. Master oder Promotion	Festlegung von Ausrichtungen im Zusammenhang mit der allgemeinen Organisation mit Optimierung der Mittel und Bestätigung durch die Ergebnisse	Langfristige Leistung der Organisation/Wirtschaftseinheit	Leitung/ Koordinierung eines Teils der Organisation	Komplexe Verhandlungen und Vertretung im Zusammenhang mit den strategischen Herausforderungen
10	Entwerfen von Programmen/Projekten/Strategien zur Antizipation von Umweltentwicklungen für die gesamte Organisation	Schaffung von Kenntnissen, die Maßstäbe setzen, Abschlüsse <sup>(2)</sup> : Niveau 7 oder 8 – z. B. Master oder Promotion	Festlegung von strategischen Ausrichtungen und den damit zusammenhängenden Mitteln mit Bestätigung durch die Ergebnisse	Verpflichtung des Fortbestands der Organisation/Wirtschaftseinheit	Leitung/Koordinierung der gesamten Organisation	Mobilisierung von wesentlichen Entscheidungsträgern

<sup>(1)</sup> Grad, der nur anhand der Kenntnisse bestimmt wird, die zur Besetzung des Arbeitsplatzes erforderlich sind (durch Erstausbildung, Weiterbildung oder Erfahrung erworbene Kenntnisse).

<sup>(2)</sup> Der Besitz des Diploms erzeugt keinen Anspruch auf die Zuerkennung des Grades.

Die für jedes Kriterium erreichten Grade müssen addiert werden und ergeben eine Notierung. Die nachstehende Tabelle gibt die Beschäftigungsgruppe in Abhängigkeit der Notierung an.

Notierung	Beschäftigungsklasse	Beschäftigungsgruppe
6 bis 9	1	A
10 bis 12	2	
13 bis 15	3	B
16 bis 18	4	
19 bis 21	5	C
22 bis 24	6 <sup>(1)</sup>	
25 bis 27	7	D
28 bis 30	8	
31 bis 33	9	E
34 bis 36	10	
37 bis 39	11 <sup>(2)</sup>	F <sup>(3)</sup>
40 bis 42	12	
43 bis 45	13	G <sup>(3)</sup>
46 bis 48	14	
49 bis 51	15	H <sup>(3)</sup>
52 bis 54	16	
55 bis 57	17	I <sup>(3)</sup>
58 bis 60	18	

<sup>(1)</sup> Falls die Stellenausschreibung eine Zertifizierung des Niveaus 5 erwähnt, gehört die Beschäftigung mindestens zur Beschäftigungsklasse C 6.

<sup>(2)</sup> Falls eine Stellenausschreibung die Anforderung einer Zertifizierung oder eines Abschlusses des Niveaus 7 erwähnt, gehört die Beschäftigung mindestens zur Beschäftigungsklasse F 11.

<sup>(3)</sup> Beschäftigung, die zur Kategorie der *cadres* (leitende Angestellte) gehört.

Nachfolgend ersehen Sie den jeweiligen **Status**, der den verschiedenen **Beschäftigungsgruppen** entspricht – der Status ist in den folgenden 3 Punkten jeweils fett gedruckt:

- die Beschäftigungsgruppen A, B und C entsprechen dem Status *ouvriers* (**Arbeiter**) und *employés* (**Angestellte**),
- die Beschäftigungsgruppen D und E entsprechen dem Status *techniciens* (**Techniker**) und *agents de maîtrise* (**Vorarbeiter**),
- die Beschäftigungsgruppen F, G, H und I entsprechen dem Status *cadres* (**leitende Angestellte**).

## 2. Das Verfahren zur Änderung der tarifvertraglichen Einstufung der Arbeitnehmer

Der einheitliche Tarifvertrag für die Metallindustrie bestimmt recht genau das Verfahren, das der Arbeitgeber im Rahmen der Anpassung der bestehenden Einstufungen seiner Arbeitnehmer befolgen muss.

Vor der Notierung der Beschäftigung erstellt der Arbeitgeber eine **Stellenbeschreibung** (in französischer Sprache) für diese Beschäftigung.

Der Zweck der Stellenbeschreibung besteht darin, die Notierung der Beschäftigung anhand der verschiedenen Kriterien zu ermöglichen. Die Stellenbeschreibung muss insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Beschreibung der wesentlichen Tätigkeiten im Rahmen der Beschäftigung,
- Art und Umfang der ausgeübten Verantwortlichkeiten,
- Beschreibung der hierarchischen Einordnung.

Damit der Arbeitnehmer die Stellenbeschreibung einsehen kann, teilt der Arbeitgeber ihm diese in geeigneter Weise mit.

In jedem Fall ist die Stellenbeschreibung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs, das in Artikel [L. 6315-1](#) des frz. Arbeitsgesetzbuchs behandelt wird, erneut zu überprüfen. Es handelt sich dabei um das Mitarbeitergespräch, das alle zwei Jahre mit dem Arbeitnehmer zu führen ist und bei dem die beruflichen Entwicklungschancen, insbesondere im Hinblick auf seine Qualifikation und seine Beschäftigung, besprochen werden.

Um die Unternehmen bei der Erstellung der Stellenbeschreibung zu unterstützen, haben die Tarifpartner einen Leitfaden verfasst, der insbesondere eine Musterstellenbeschreibung enthält.

Nach der Analyse der Beschäftigung **bestimmt der Arbeitgeber** die Einstufung gemäß der oben unter 1. beschriebenen Methode zur Einstufung der Arbeitsplätze.

Der Arbeitgeber teilt jedem Arbeitnehmer **schriftlich** die Einstufung der jeweiligen Beschäftigung mit.

Innerhalb einer Frist von einem Monat ab dieser Mitteilung kann der Arbeitnehmer bei seinem

Arbeitgeber einen Antrag auf Übermittlung einer Erläuterung der vorgenommenen Einstufung stellen.

Der Arbeitgeber hat einen solchen Antrag innerhalb von einem Monat (ab Zugang des Antrags) in geeigneter Weise zu beantworten. Dabei teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit, welcher Grad jeweils für die verschiedenen Einstufungskriterien des Analysereferenzrahmens (vgl. Tabelle auf Seite 3) für ihn ermittelt wurde. Diese Erläuterung kann auch im Rahmen eines Gesprächs zwischen dem Arbeitgeber (oder dessen Vertreter) und dem Arbeitnehmer erfolgen.

**In Unternehmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern** wird vor Inkrafttreten der neuen Einstufungstabelle, die sich aus dem neuen Tarifvertrag ergibt, der *Comité Social et Economique* (kurz: CSE, frz. Wirtschafts- und Sozialausschuss) – falls ein solcher im Unternehmen existiert – **informiert und zu den geplanten Modalitäten der Umsetzung der neuen Einstufung angehört.**

**In Unternehmen mit weniger als 50 aber mindestens elf Arbeitnehmern** präsentiert die Personalvertretung im CSE – falls ein solcher im Unternehmen existiert –, im Rahmen ihrer in Artikel [L. 2312-5](#) Absatz 1 des frz. Arbeitsgesetzbuchs dargestellten Aufgabe, dem Arbeitgeber die individuellen und kollektiven Einwendungen und Anmerkungen betreffend die Umsetzung der neuen Einstufung aus dem neuen Tarifvertrag vorzutragen.

**Falls es im Unternehmen keine Personalvertretung gibt**, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer in geeigneter Weise über den Referenzleitfaden informieren.

### 3. Die tarifvertraglichen Mindestlöhne gemäß der neuen Einstufungstabelle

Ab dem **1. Januar 2024** wird es für die gesamte Metallbranche in Frankreich einheitliche tarifvertragliche Mindestlöhne geben, die von den Arbeitgebern einzuhalten sind.

Die Tabelle der Mindestlöhne auf der Basis einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro **Woche** (gleichwertig mit 151,66 Stunden pro **Monat**) möchten wir nachfolgend darstellen:

Beschäftigungsgruppe	Beschäftigungsklasse	Mindestlohn ab 1.1.2024 (Brutto pro Jahr)
A	1	19.420 €
	2	19.700 €
B	3	20.300 €
	4	21.200 €
C	5	22.300 €
	6	23.500 €

Beschäftigungsgruppe	Beschäftigungsklasse	Mindestlohn ab 1.1.2024 (Brutto pro Jahr)
D	7	24.400 €
	8	26.400 €
E	9	28.400 €
	10	31.400 €
F	11	32.500 €
	12	34.300 €
G	13	37.400 €
	14	41.000 €
H	15	44.000 €
	16	49.000 €
I	17	56.000 €
	18	64.500 €

Diese Mindestlöhne sind für Unternehmen der Metallbranche, die **mehr als 150 Arbeitnehmer** beschäftigen, **verpflichtend**.

Für **Berufsanfänger**, die zur Gruppe F gehören, sowie für Unternehmen mit maximal 150 Arbeitnehmern können Übergangsbestimmungen zur Anwendung kommen.

Sie haben eine Frage? Sie wünschen eine Beratung zu diesem Thema? Gerne steht Ihnen unser deutsch-französisches Arbeitsrechtsteam zur Verfügung.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)