



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: Neue Bestimmungen ab dem 1. Januar 2024

25. Oktober 2023

Die Tarifpartner der Metallbranche in Frankreich haben entschieden, am 7. Februar 2022 **einen einheitlichen nationalen Tarifvertrag für die Metallindustrie** zu schließen.

Dieser neue Tarifvertrag tritt **am 1. Januar 2024** in Kraft. Er wird die nationalen Tarifvereinbarungen der Metallindustrie, den Tarifvertrag für Ingenieure und leitende Angestellte der Metallindustrie sowie die regionalen Tarifverträge der Metallindustrie **aufheben und ersetzen**. (Die Tarifpartner können jedoch entscheiden, einzelne der bislang existierenden Bestimmungen aufrechtzuerhalten).

In unserem Artikel [Der französische nationale Tarifvertrag für das Metallgewerbe: Änderung der tariflichen Einstufung ab dem 1. Januar 2024](#) hatten wir bereits dargestellt, was sich bezüglich der Einstufung (tarifliche Eingruppierung) der Arbeitnehmer in Frankreich ändern wird.

Im Rahmen des vorliegenden Artikels erläutern wir die wichtigsten Änderungen (mit Ausnahme der Einstufung: siehe hierzu vorhergehender Absatz), die dieser einheitliche nationale Tarifvertrag für die Metallindustrie mit sich bringt und die ab dem 1. Januar 2024 in Kraft treten werden. Diese Änderungen im Metallgewerbe in Frankreich betreffen folgende Punkte:

1. Kündigungsfrist
2. Kündigungsentschädigung



**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)

### Sarreguémès

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

3. Zusätzlicher Urlaub aufgrund der Betriebszugehörigkeit
4. Krankheit (Entgeltfortzahlung)
5. Betriebszugehörigkeitsprämie
6. Tarifvertraglicher Mindestlohn
7. Fahrtzeiten

Grundsätzlich wird bei der Eingruppierung der Arbeitnehmer unterschieden zwischen einer Einteilung in **Beschäftigungsgruppen** (Buchstaben) und in **Beschäftigungsklassen** (Ziffern).

## 1. Dauer der Kündigungsfrist

Die Kündigungsfristen betragen ab dem 1. Januar 2024 im Metallgewerbe in Frankreich wie folgt:

Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers	Beschäftigungsgruppe	Alter des Arbeitnehmers	Dauer der Kündigungsfrist
Weniger als 2 Jahre	Alle Beschäftigungsgruppen	Jedes Alter	1 Kalendermonat
Mindestens 2 Jahre	Alle Beschäftigungsgruppen	Jedes Alter	2 Kalendermonate
Mindestens 3 Jahre	Beschäftigungsgruppe E	Jedes Alter	3 Kalendermonate
	Beschäftigungsgruppen F, G, H und I	Unter 50 Jahre	3 Kalendermonate
		Ab 50 Jahre und unter 55 Jahre	4 Kalendermonate
		Ab 55 Jahre	6 Kalendermonate
Mindestens 5 Jahre	Beschäftigungsgruppen F, G, H und I	Ab 50 Jahre und unter 55 Jahre	6 Kalendermonate

### Beispiel

*Bislang betrug die Kündigungsfrist eines 55 Jahre alten leitenden Angestellten (cadre) 6 Monate, sobald dieser eine **Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr** erreicht hatte.*

*Ab dem 1. Januar 2024 muss in diesem Beispiel jedoch eine **Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren** erreicht sein, damit die Kündigungsfrist 6 Monate beträgt.*

## 2. Höhe der Kündigungsentschädigung

Im Rahmen einer arbeitgeberseitigen Kündigung von Arbeitnehmern mit mindestens 8 Monaten Betriebszugehörigkeit wird die Kündigungsentschädigung geschuldet, es sei denn es handelt sich um eine fristlose Kündigung wegen schweren oder arglistigen Verschuldens (*faute grave, faute lourde*).

### 2.1. Für die Beschäftigungsgruppen A, B, C, D und E (Status: nichtleitende Angestellte)

Die Kündigungsentschädigung entspricht:

- 1/4 Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit für die Tranche der Betriebszugehörigkeit bis 10 Jahre,
- 1/3 Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit für die Tranche der Betriebszugehörigkeit ab dem 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Diese tarifvertragliche Berechnungsformel der tarifvertraglichen Kündigungsentschädigung ist identisch mit der Formel der gesetzlichen Kündigungsentschädigung.

#### Anmerkung:

Die Kündigungsentschädigung ist „nur einmal“ geschuldet, d. h. der Arbeitnehmer **kann nicht** die gesetzliche und die tarifvertragliche Kündigungsentschädigung fordern.

### 2.2. Für die Beschäftigungsgruppen F, G, H und I (Status: leitende Angestellte)

Der Betrag der Entschädigung (ohne Zu- und Abschläge) errechnet sich wie folgt:

Betriebszugehörigkeit	Höhe der Kündigungsentschädigung <sup>(1)</sup>
Weniger als 8 Jahre	1/4 Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit
Mindestens 8 Jahre	1/5 Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit bis zu 7 Jahren Betriebszugehörigkeit
	3/5 Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit ab 7 Jahren Betriebszugehörigkeit
	Maximalbetrag: 18 Monatsgehälter

<sup>(1)</sup> Es zählen nur vollständig vollendete Monate.

Für leitende Angestellte (*cadres*) mit weniger als 8 Jahren Betriebszugehörigkeit entspricht die tarifvertragliche Kündigungsentschädigung der gesetzlichen Kündigungsentschädigung.

**Erhöhung der Kündigungsentschädigung für Arbeitnehmer zwischen 50 und 60 Jahren (d. h. ab dem 50. Lebensjahr und vor Erreichen des 60. Lebensjahres), die eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren aufweisen:**

Alter des Arbeitnehmers <sup>(1)</sup>	Erhöhung der Entschädigung
Ab 50 Jahren jedoch unter 55 Jahren	um 20 % Mindestbetrag der Entschädigung: 3 Monatsreferenzgehälter
Ab 55 Jahren jedoch unter 60 Jahren	um 30 % Mindestbetrag der Entschädigung: 6 Monatsreferenzgehälter
	Maximalbetrag: 18 Monatsgehälter
<sup>(1)</sup> Diese Bedingung wird im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages beurteilt.	

### Minderung der Entschädigung für Arbeitnehmer ab 61 Jahren, falls

- der Arbeitnehmer eine Vollrente bezieht oder
- eine der Zusatzrenten, für die der Arbeitgeber einzahlt, ohne Abschlag aufgelöst wird.

Alter des Arbeitnehmers <sup>(1)</sup>	Minderung der Entschädigung
61 Jahre	um 5 %
62 Jahre	um 10 %
63 Jahre	um 20 %
Ab 64 Jahren	um 40 %
<sup>(1)</sup> Diese Bedingung wird im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages beurteilt.	

### 3. Zusätzlicher Urlaub aufgrund der Betriebszugehörigkeit

Alle Arbeitnehmer haben wie folgt Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage in Abhängigkeit ihrer Betriebszugehörigkeit:

Betriebszugehörigkeit	Anzahl der zusätzlichen freien (Werk-)Tage <sup>(1)</sup>
ab 2 Jahren	1 Tag bzw. 2 Tage für Arbeitnehmer ab einem Alter von 45 Jahren
ab 20 Jahren	3 Tage für Arbeitnehmer ab einem Alter von über 55 Jahren

Betriebszugehörigkeit	Anzahl der zusätzlichen freien (Werk-)Tage <sup>(1)</sup>
<sup>(1)</sup> Falls als Arbeitszeit eine Jahresarbeitszeitpauschale vereinbart ist, werden diese Tage von der Anzahl der vereinbarten zu arbeitenden Stunden oder Tage abgezogen.	

Leitenden Angestellten mit Führungsfunktion (*cadres dirigeants*) und Arbeitnehmern, mit denen eine Jahresarbeitszeitpauschale vereinbart wurde, steht ab einer Betriebszugehörigkeit von einem Jahr 1 zusätzlicher Urlaubstag zu.

#### 4. Krankheit (Entgeltfortzahlung)

Die neuen Regeln zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sind wie folgt:

##### Voraussetzungen für die Lohnfortzahlung:

- Entschädigung des Arbeitnehmers durch die Sozialversicherung,
- Betriebszugehörigkeit: mindestens 1 Jahr Betriebszugehörigkeit im Falle von Krankheit; mindestens 3 Monate Betriebszugehörigkeit im Falle eines Arbeitsunfalls/ einer Berufskrankheit.

##### Beginn der Entschädigung:

- im Falle von Krankheit ab dem 1. vollständig nicht gearbeiteten Tag oder ab einem nicht arbeitsbedingten Unfall,
- im Falle eines Arbeitsunfalls/einer Berufskrankheit ab dem 1. Tag der Abwesenheit.

##### Dauer und Höhe der Entschädigung:

Beschäftigungsgruppe	Betriebszugehörigkeit	Gehaltsfortzahlung (Krankentagegeld + Vorsorgezusatzversicherung Arbeitgeberanteil)
A, B, C, D und E	Zwischen 1 und 5 Jahren	100 % während 90 Tagen
	Zwischen 5 und 10 Jahren	100 % während 120 Tagen
	Zwischen 10 und 15 Jahren	100 % während 150 Tagen
	Über 15 Jahre	100 % während 180 Tagen
F, G, H und I	Zwischen 1 und 5 Jahren	100 % während 90 Tagen + 50 % während 90 Tagen
	Zwischen 5 und 10 Jahren	100 % während 120 Tagen + 50 % während 120 Tagen
	Zwischen 10 und 15 Jahren	100 % während 150 Tagen + 50 % während 150 Tagen

Beschäftigungsgruppe	Betriebszugehörigkeit	Gehaltsfortzahlung (Krankentagegeld + Vorsorgezusatzversicherung Arbeitgeberanteil)
	Über 15 Jahre	100 % während 180 Tagen + 50 % während 180 Tagen

Bei längerer oder wiederholter Abwesenheit, die eine endgültige Ersetzung des Arbeitnehmers erforderlich macht, wird die tarifvertragliche Kündigungsentschädigung (vgl. oben 2.) um 50 % erhöht, falls die Kündigung vor Ablauf der nachstehenden (durchgehenden oder nicht durchgehenden) Abwesenheitsdauern erfolgt:

Betriebszugehörigkeit <sup>(1)</sup>	Abwesenheitsdauer <sup>(2)</sup>
ab 1 Jahr	2 Monate
ab 5 Jahren	4 Monate
ab 10 Jahren	6 Monate

<sup>(1)</sup> Beurteilt an dem Tag, an dem der Arbeitgeber seinen Willen bekundet, dem Arbeitnehmer zu kündigen.  
<sup>(2)</sup> In Kalendermonaten.

## 5. Betriebszugehörigkeitsprämie

Für Arbeitnehmer, die als nichtleitende Angestellte zu den Beschäftigungsgruppen A bis E gehören und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 3 Jahren aufweisen, wird eine Betriebszugehörigkeitsprämie geschuldet.

Der Tarifvertrag weist jeder Beschäftigungsklasse (*classe d'emplois*) (vgl. Artikel [Der französische nationale Tarifvertrag für das Metallgewerbe: Änderung der tariflichen Einstufung ab dem 1. Januar 2024](#)) zunächst einen der folgenden Prozentsätze zu:

Beschäftigungs- klasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Satz	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %

Die Formel für die Berechnung der Betriebszugehörigkeitsprämie lautet dann wie folgt:

$$[(\text{Referenzwert} \times \text{Satz}) \times 100] \times \text{Anzahl der Betriebszugehörigkeitsjahre}$$

## Beispiel

Ein Arbeitnehmer mit 8 Jahren Betriebszugehörigkeit besetzt eine Stelle der Klasse A1, deren Referenzwert in seiner Region 5 € beträgt. Die Formel für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit wird dann wie folgt angewendet:  $[(5 \text{ €} \times 1,45 \%) \times 100] \times 8 = 58 \text{ €}$  brutto monatlich bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche.

Der Referenzwert (*valeur du point*) wird jeweils auf regionaler Ebene oder für einzelne Aktivitäten ausgehandelt. Liegt am 1. Januar 2024 keine regionale Vereinbarung vor, die den Referenzwert festlegt, gilt der für das betreffende Gebiet zuletzt ausgehandelte Referenzwert.

## 6. Tarifvertraglicher Mindestlohn

Eine der großen Neuerungen des einheitlichen nationalen Tarifvertrags für die Metallindustrie in Frankreich ist die Einführung einer **Mindestlohntabelle** auf nationaler Ebene.

Bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche betragen die tarifvertraglichen Mindestlöhne im Metallgewerbe in Frankreich ab dem 1. Januar 2024 wie folgt:

Beschäftigungsgruppe	Beschäftigungsklasse	Ab dem 1.1.2024 Bruttolohn pro Jahr
A	1	19.420 €
	2	19.700 €
B	3	20.300 €
	4	21.200 €
C	5	22.300 €
	6	23.500 €
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 €

Für Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern sind diese Mindestlöhne zwingend.

Während der ersten sechs Jahre der Tätigkeit (Berufsanfänger, die zur Gruppe F gehören) wird diese Tabelle angepasst: Nach 2 Jahren der Betriebszugehörigkeit werden die Beträge um 4 % erhöht, nach 4 Jahren Betriebszugehörigkeit schließlich noch einmal um 8 %.

Die angepasste Tabelle für 2024 lautet wie folgt (auf der Grundlage einer 35-Stunden-Woche):

Beschäftigungsklasse	Betriebszugehörigkeit		
	Weniger als 2 Jahre	Mindestens 2 Jahre aber weniger als 4 Jahre	Mindestens 4 Jahre und bis zum vollendeten 6. Jahr
11	26.500 €	27.560 €	29.765 €
12	28.000 €	29.120 €	31.450 €

Falls ein Unternehmen mit bis zu 150 Arbeitnehmern feststellt, dass die Anwendung der einheitlichen Mindestlohntabelle vom 1. Januar 2024 zu einer Erhöhung der kumulierten Bruttojahresvergütungen des gesamten Personals um mehr als 5 % für mindestens 25 % seiner Belegschaft führen würde, können für dieses Unternehmen Übergangsbestimmungen angewendet werden.

## 7. Fahrtzeiten

Der einheitliche Tarifvertrag für die Metallindustrie in Frankreich bestimmt hinsichtlich der Fahrtzeiten folgende besondere Regeln:

### 7.1. Fahrtzeiten (Regel nicht anwendbar bei einer vereinbarten Jahresarbeitszeitpauschale; siehe hierzu nachfolgenden Punkt 7.2)

Wenn die Fahrtzeit zwischen dem Wohnort und dem gewöhnlichen Arbeitsplatz überschritten wird (beurteilt im Laufe eines jeden Tages), hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Gegenleistung, die wie folgt je nach Fahrtzeit festgelegt wird:

- bis zu 30 Minuten Fahrtzeit:  
Der Arbeitgeber bestimmt die Gegenleistung einseitig.



- ab 30 Minuten Fahrtzeit am Tag:  
Die über 30 Minuten Fahrtzeit hinausgehende Zeit wird auf der Grundlage des für den Arbeitnehmer geltenden tarifvertraglichen Mindestlohns entschädigt, d. h. als hätte der Arbeitnehmer in dieser Zeit zum tarifvertraglichen Mindestlohn gearbeitet. Auf Initiative des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers (mit Zustimmung des Arbeitgebers) kann die Gegenleistung in eine gleichwertige Ruhezeit umgewandelt werden. Diese Ruhezeit kann binnen eines Zeitraums von 12 Kalendermonaten in zusammenhängender Form gewährt werden).

## 7.2. Fahrtzeiten von Arbeitnehmern mit einer Jahresarbeitszeitpauschale in Tagen

Wenn der Arbeitnehmer an einem Tag, der kein Arbeitstag ist, eine Fahrt vornehmen muss, wird eine finanzielle Gegenleistung ausgezahlt, die wie folgt für jedes Quartal festgelegt wird:

- **weniger als 3 Fahrten** an einem Ruhetag im Laufe des Quartals:  
Das Unternehmen bestimmt die Gegenleistung einseitig.
- **mehr als 3 Fahrten** an einem Ruhetag im Laufe des Quartals:  
Die gewährte Gegenleistung muss mindestens dem Wert eines Tagesgehalts entsprechen. Auf Initiative des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers (mit Zustimmung des Arbeitgebers) kann diese Gegenleistung in eine gleichwertige Ruhezeit umgewandelt werden. Diese Ruhezeit kann binnen eines Zeitraums von 12 Kalendermonaten in zusammenhängender Form gewährt werden).

## 7.3. Fahrtzeiten von Außendienstmitarbeitern (bei Abrechnung der Arbeitszeit in Stunden)

Wenn sich die tägliche Fahrtzeit außerhalb der tatsächlichen Arbeitszeit befindet, erhält der Arbeitnehmer eine Gegenleistung, die wie folgt je nach Fahrtzeit festgelegt wird:

- Fahrtzeit (Hin- und Rückfahrt) **über 1,5 Std. und unter 2,5 Std.:**  
Die Zeit ist auf der Grundlage des für den Arbeitnehmer geltenden tarifvertraglichen **Mindestlohns** zu entschädigen.
- Fahrtzeit (Hin- und Rückfahrt) **über 2,5 Std.:**  
Die Zeit wird auf der Grundlage des **Basisstundenlohns** des Arbeitnehmers entschädigt und kann auf Initiative des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers (mit Zustimmung des Arbeitgebers) in eine gleichwertige Ruhezeit umgewandelt werden. Diese Ruhezeit kann innerhalb eines Zeitraums von 12 Kalendermonaten in zusammenhängender Form gewährt werden).

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)