

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

## Ist eine mündlich ausgesprochene Kündigung rechtswidrig?

29. Mai 2024

In einem Urteil vom 3. April 2024 (Nr. 23-10.931) entschied die Kammer für Arbeitsachen des französischen Kassationsgerichtshofs, dass eine dem Arbeitnehmer mündlich mitgeteilte Kündigung zwangsläufig rechtswidrig ist.



**Emeline Salmon** LL.M.

Avocat

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

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

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

### Die mündliche Kündigung ist zwangsläufig rechtswidrig

In diesem Urteil war das Gericht der Auffassung, dass die dem Arbeitnehmer telefonisch mitgeteilte Kündigung ohne tatsächlichen und ernsthaften Grund (d. h. rechtswidrig) ist und nicht durch den Versand eines Kündigungsschreibens per Einschreiben mit Rückschein berichtigt werden kann, auch wenn dieses noch am selben Tag an den Arbeitnehmer versandt wird.

#### Am Tag des Versands des Kündigungsschreibens selbst wird der Arbeitnehmer telefonisch über seine Kündigung informiert

In dem vorliegenden Fall wurde einem Arbeitnehmer wegen schweren Verschuldens („*licenciement pour faute grave*“) gekündigt.

Im französischen Arbeitsrecht hat der Arbeitnehmer bei einer Kündigung wegen schweren Verschuldens keine Kündigungsfrist einzuhalten. Folglich setzt die Rechtsprechung angesichts der unsicheren Postlaufzeiten das Datum der Beendigung des Arbeitsvertrages auf den Tag des Versands des Kündigungsschreibens per Einschreiben mit Rückschein.

In diesem Urteil hatte der Arbeitgeber, um zu vermeiden, dass sich der Arbeitnehmer an seinen Arbeitsort begibt, diesen am 7. Februar 2019 angerufen und ihm seine Kündigung mitgeteilt. Am selben Tag versandte der Arbeitgeber das Kündigungsschreiben wegen schweren Verschuldens per Einschreiben mit Rückschein an den Arbeitnehmer.

#### 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 Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

### **Die Arbeitgeberkündigung ist rechtswidrig, wenn sie mündlich mitgeteilt wird**

In diesem Urteil stellte das Gericht fest, dass der Arbeitnehmer während eines Telefongesprächs mit der Personalleiterin des Unternehmens mündlich über seine Kündigung informiert wurde. Ein telefonischer Anruf kann nicht das später versandte Kündigungsschreiben ersetzen – auch wenn es noch am selben Tag versandt wird. Der französische Kassationsgerichtshof urteilte daher, dass die Kündigung des Arbeitnehmers unter diesen Umständen ohne tatsächlichen und ernsthaften Grund ist.

Das französische Arbeitsgesetzbuch sieht vor, dass das Kündigungsschreiben zwingend die Angabe des bzw. der vom Arbeitgeber angeführten Gründe enthält. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Kündigung mündlich mitteilt, ist diese Kündigung somit zwangsläufig rechtswidrig, wenn kein Schreiben mit den Kündigungsgründen vorliegt. Eine solche Kündigung kann nicht durch den Versand eines Kündigungsschreibens berichtigt werden, und zwar auch dann nicht, wenn dieses noch am Tag der mündlichen Kündigung versandt wird.

### **Die wichtigsten Schritte der Arbeitgeberkündigung im französischen Arbeitsrecht**

Dieses Urteil zeigt, dass das Kündigungsverfahren im französischen Recht einem strengen Formalismus folgen muss, da sonst das Risiko besteht, dass die Kündigung als rechtswidrig eingestuft wird.

Die Schritte des personenbedingten Kündigungsverfahrens („*licenciement pour motif personnel*“) können sich im französischen Arbeitsrecht je nach Art der ausgesprochenen Kündigung (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit) leicht unterscheiden, aber die Kündigung aus persönlichen Gründen umfasst insbesondere die folgenden drei Hauptschritte:

- Ladung zum Kündigungsvorgespräch („*entretien préalable*“): Das Ladungsschreiben kann dem Arbeitnehmer per Einschreiben mit Rückschein zugesandt oder eigenhändig gegen Empfangsbestätigung überreicht werden. Dieses Schreiben muss bestimmte Formalien einhalten, wie zum Beispiel den Vermerk, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, sich zum Kündigungsvorgespräch begleiten zu lassen.
- Abhaltung des Kündigungsvorgesprächs unter Einhaltung der Vorschriften des französischen Arbeitsrechts: Ziel des Kündigungsvorgesprächs ist es, den Arbeitnehmer zu den Gründen, aus denen seine Kündigung in Betracht gezogen wird, anzuhören.
- Zustellung des Kündigungsschreibens: Das Kündigungsschreiben selbst muss per Einschreiben mit Rückschein versandt werden. Auch dieses Schreiben muss eine Reihe von Pflichtangaben enthalten.

Für zusätzliche Informationen und Rückfragen zu diesem Thema steht unser französisches Arbeitsrechtteam gerne zu Ihrer Verfügung.

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