

## Arbeitsrecht Frankreich - Der CNE

16.07.2007, 13:32 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Morabito, Brognier & Condamy*

---

### Contrat Nouvelles Embauches

Dieser Vertragstyp wurde in Frankreich vom ehemaligen Premierminister Dominique de Villepin (durch Ordonnance n° 2005-893) am 4. August 2005 ins Leben gerufen.

In Frankreich handelt es sich bei dem „Contrat Nouvelles Embauches“, üblicherweise CNE genannt, um einen besonderen Arbeitsvertrag, den Unternehmen mit maximal 20 Mitarbeitern mit ihren Arbeitnehmern abschließen können. Typisch für diese Verträge ist, dass das Arbeitsverhältnis während der ersten zwei Jahre ohne Angabe eines Kündigungsgrundes einseitig aufgelöst werden kann. Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, ist eine verkürzte Kündigungsfrist einzuhalten und der Arbeitnehmer erhält einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 8 % seines gesamten bisherigen Bruttoverdienstes.

Beim CNE handelt es sich grundsätzlich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Lediglich Unternehmen mit maximal 20 Mitarbeitern können diesen Arbeitsvertrag abschließen. Dies trifft auf ca. 96 % aller französischen Unternehmen und rund 30 % aller Arbeitnehmer zu.

Für Arbeitgeber interessant bei diesem besonderen Arbeitsvertrag ist vor allem die maximal zweijährige erleichterte Kündigungsfrist, die nicht Probezeit („période d’essai“) sondern als Konsolidierungsphase („consolidation“) bezeichnet wird. Dieser Unterschied ist aber eher verbaler Natur, da sowohl bei der Probezeit als auch bei der Konsolidierungsphase beide Vertragsparteien ohne Angabe von Gründen das Arbeitsverhältnis einseitig beenden können. Der in Frankreich anzuwendende Art. L. 122-14-3 Code du Travail, nach dem jede Kündigung einen wirksamen Kündigungsgrund voraussetzt, findet mithin keine direkte Anwendung. Dies bedeutet hingegen nicht, dass eine missbräuchliche einseitige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auch während der Konsolidierungsfrist möglich wäre. So wird in jedem Einzelfall von den französischen Arbeitsgerichten überprüft, ob die Kündigung keine zwingenden Arbeitsschutzgesetze verletzt (z.B. Kündigung aufgrund der Glaubensrichtung, Nationalität, Schwangerschaft, Arbeitsunfall etc.)

Wenn der CNE innerhalb der ersten zwei Jahre vom Arbeitgeber aufgelöst wird, hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen Entschädigungsanspruch in Höhe von 8 % des bisher erhaltenen Bruttolohns. Außerdem muss der Arbeitgeber dem Arbeitsamt 2 % des bisherigen Bruttolohns bezahlen.

Eine einseitige Auflösung des CNE Arbeitsvertrages muss auch nicht die strengen Formalien einer Kündigung einhalten. Es muss lediglich per Einschreibebrief mit Rückschein der Arbeitnehmer von der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses informiert werden. Der Arbeitgeber darf den gleichen Arbeitnehmer sodann nicht innerhalb von drei Monaten mit einem neuen CNE Arbeitsvertrag erneut einstellen.

Sollte der CNE innerhalb des ersten Monats vom Arbeitgeber aufgelöst werden, ist eine Kündigungsfrist nicht einzuhalten. Sollte der CNE nach dem ersten Monat aber noch vor dem sechsten Monat durch den Arbeitgeber aufgelöst werden, ist eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten. Sollte der Arbeitsvertrag nach dem sechsten Monat aber noch vor Ablauf der zweijährigen Konsolidierungsfrist aufgelöst werden, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Monat Kündigungsfrist gewähren. Nach Ablauf der zweijährigen Konsolidierungsphase ist das normale Kündigungsverfahren und die diesbezüglichen Kündigungsfristen eines unbefristeten Arbeitsvertrages einzuhalten.

Sollte der CNE einseitig vom Arbeitnehmer innerhalb der ersten zwei Jahre aufgelöst werden, muss er keine Kündigungsfrist einhalten (es sei denn, es wurde vertraglich etwas anderes vereinbart). Der Arbeitnehmer verliert auch, wie es bei den klassischen Arbeitsverträgen der Fall ist, bei eigener Kündigung seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Obwohl der Conseil d'Etat den CNE am 19. Oktober 2005 noch als rechtmäßig eingestuft hat, hat er diesem jedoch gleichzeitig Grenzen gesteckt, als dass jedes angerufene Arbeitsgericht die einseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber daraufhin überprüfen muss, ob ein Missbrauch vorliegt (s.o.).

Ende Juni und Anfang Juli diesen Jahres haben die Berufungsgerichte in Bordeaux (18. Juni 2007) und Paris (6. Juli 2007) den CNE hingegen eindeutig als rechtswidrig eingestuft, da er gegen die Konvention n° 158 der internationalen Arbeitsrechtscharta verstößt. Der Cour de Cassation hat nun diese Frage zu klären.

Es ist nach unserer Ansicht bis zur Entscheidung des Cour de Cassation abzuwarten, einen CNE zu unterzeichnen, selbst wenn der französische Arbeitsminister Xavier Bertrand am 8. Juli 2007 sein Festhalten an dem CNE ausdrücklich bekundet hat. Wenn der Cour de Cassation den CNE als rechtswidrig einstufen sollte, könnte das juristisch zur Folge haben, dass der CNE nachträglich zu einem klassischen unbefristeten Arbeitsvertrag wird. Diese Schlussfolgerung liegt nahe, da der CNE seiner Natur nach auch jetzt schon ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist, mit dem bisher noch bestehenden wesentlichen Unterschied, dass innerhalb der ersten zwei Jahre jederzeit ohne Angabe von Gründen das Arbeitsverhältnis einseitig aufgelöst werden kann.

Morabito, Brognier & Condamy  
5 rue Alphonse de Neuville  
75017 Paris  
Tél.: 0033.(0)1.45.01.70.01  
Fax.:0033.(0)1.45.01.79.73

Die Kanzlei Morabito, Brognier & Condamy ist eine international tätige Kanzlei in Paris, die sich auf das französische Vergabe- und Baurecht, Arbeits- und Handelsrecht und Banken- und Patentrecht spezialisiert hat. Wir arbeiten in Amerika, England, Ungarn und Italien sehr eng mit unseren Partnerkanzleien zusammen.

Optimale Zufriedenheit unserer Mandanten und präventive Konfliktvermeidung ist hierbei unser Impetus. Wir suchen eine offene, vertrauensvolle Beziehung zu allen unseren Mandanten und dies unabhängig von deren jeweiligen Größe. Allein dies ist Garantie für langjährige Zusammenarbeit. Zahlreiche deutsche und ausländische Mandanten können dies bestätigen und schenken uns so tagtäglich ihr Vertrauen bei der Bearbeitung ihrer vielseitigen Rechtsprobleme.

Aufgrund unserer Kultur, Ausbildung und Berufstätigkeit verstehen wir uns als Europäer. Alle Anwälte sind in der französischen und manche ebenfalls in der deutschen und italienischen Rechtsanwaltskammer zugelassen.

Die Anzahl unserer Anwälte ermöglicht es jedem, sich zu spezialisieren. Gleichzeitig ist die Organisation flexibel genug, um jeden Fall einem sachkundigen Spezialisten anzuvertrauen. So halten wir den direkten Kontakt zu unseren Mandanten, dessen Basis das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen Mandant und Anwalt ist.

## **Portrait**

Unsere Kanzlei hat so mit Erfolg eine Vielzahl von Problemen in Frankreich und anderen europäischen Mitgliedstaaten erfolgreich bestritten.

---

News-ID: 146636 • Views: 173 (Stand: 02.06.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/146636/Arbeitsrecht-Frankreich-Der-CNE.html>