



Das französische Kündigungsrecht

Die Kündigung eines auf unbefristete Zeit eingestellten Arbeitnehmers darf nach französischem Arbeitsrecht nur aus folgenden zwei Gründen erfolgen:

- aus persönlichem Grund („*motif personnel*“)
- aus wirtschaftlichem Grund („*motif économique*“)

Sollten beide Gründe gleichzeitig vorliegen, erfolgt die Kündigung dennoch lediglich aus einem der beiden Gründe. Sind die beiden Gründe miteinander verbunden, so ist derjenige heranzuziehen, der überwiegend für die Kündigung ausschlaggebend ist. Sind die beiden Gründe von einander unabhängig, erfolgt die Kündigung aus dem zeitlich ersten Grund.

Die Vorwürfe des Arbeitgebers müssen objektiv, exakt und ausreichend sein, um eine Kündigung zu rechtfertigen (Artikel L. 122-14-3 des französischen Arbeitsgesetzbuches: „*cause réelle et sérieuse*“). Ein solcher „*ernsthafte und reelle Grund*“ muss zum Zeitpunkt der Kündigung vorliegen. Wird grundlos entlassen, liegt die gesetzlich geforderte „*cause réelle et sérieuse*“ nicht vor. Gleiches gilt für ungenaue oder nicht beweisbare Vorwürfe. Ein Vorwurf ist nicht exakt, wenn die Kündigung in Wirklichkeit nicht auf diesen sondern einen anderen Grund gestützt ist.

I – Die Kündigung aus persönlichem Grund

Die Kündigung ist durch die Person des Arbeitnehmers bedingt, wobei das Privatleben keine Kündigung rechtfertigen kann. Der Vertrauensverlust in den Arbeitnehmer allein ist als Kündigungsgrund nicht ausreichend. Vorwürfe, wie „Unvereinbarkeit der persönlichen Einstellung“, „unloyales Verhalten“ oder „mangelnder Respekt“ sind zu wagen, um eine Kündigung zu rechtfertigen. Der in der Person des Arbeitnehmers liegende Kündigungsgrund muss sich nachweisbar nach außen darstellen. Als persönliche Gründe gelten ein Fehlverhalten oder eine unzureichende berufliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers.

1 – Das vom Arbeitnehmer zu verantwortende Fehlverhalten

Das Fehlverhalten erfasst sowohl eine aktive als auch eine passive Haltung (willentliches Unterlassen). Als Kündigungsgrund kann es lediglich innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnisnahme des Arbeitgebers herangezogen werden, und dies auch nur wenn der Angestellte noch keine andere Sanktion dafür erhalten hat.

Unterschieden wird zwischen:

- leichtem Fehlverhalten (stellt keine „*cause réelle et sérieuse*“ dar),
- schweres Fehlverhalten („*faute grave*“: nicht unbedingt absichtlich oder mit Schaden für den Arbeitgeber verbunden; stellt eine „*cause réelle et sérieuse*“ dar) und
- grobes Verschulden („*faute lourde*“: begangen mit der Absicht, den Arbeitgeber oder das Unternehmen zu schädigen; stellt eine „*cause réelle et sérieuse*“ dar).

Im Fall von schwerem Fehlverhalten oder grobem Verschulden verliert der Arbeitnehmer sein Recht auf die gesetzliche Kündigungsentschädigung und die Entschädigung für seine nicht abgeleitete Kündigungsfrist. Der Arbeitgeber hat das Kündigungsverfahren ab Kenntnis des schweren Fehlverhaltens einzuleiten; letzteres muss es dem Arbeitgeber unzumutbar machen, den Arbeitsvertrag aufrecht zu erhalten.

2 – Die unzureichende berufliche Leistungsfähigkeit

Ungenau formulierte Anschuldigungen (wie z.B. die schlechte Arbeitsqualität) allein sind nicht ausreichend, um eine Entlassung zu rechtfertigen. Das intakte Funktionieren des Unternehmens muss durch die unzureichende Leistungsfähigkeit deutlich gestört sein.

II – Das Kündigungsverfahren bei persönlichem Grund

Die Kündigung erfolgt im Rahmen eines zwingend vorgeschriebenen Kündigungsverfahrens, welches sich in zwei Phasen gliedert:

- das Kündigungsgespräch und
- die Zustellung der Kündigung.

1 – Das Kündigungsgespräch

Dies soll den Vertragsparteien die Möglichkeit geben, Missverständnisse auszuräumen und eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Der Arbeitnehmer muss schriftlich entweder per Einschreiben oder durch persönliche Übergabe (von ihm gegengezeichnet und datiert) zum Kündigungsgespräch geladen werden. In der Ladung muss die Kündigungsabsicht erwähnt und zudem Datum, Uhrzeit und Ort des Kündigungsgesprächs angegeben sein. Schließlich ist das Recht des Arbeitnehmers anzuführen, eine Person seiner Wahl entweder aus dem Unternehmen (gegebenenfalls aus dem Personalrat) oder aus einer öffentlichen auf Departementebene aufliegenden Liste zum Kündigungsgespräch hinzuzuziehen.

In Unternehmen ohne Personalvertretung ist eine Frist von fünf Tagen zwischen Ladung und Gespräch einzuhalten. In den Unternehmen mit Personalvertretung muss die Frist angemessen sein, um dem Arbeitnehmer die Vorbereitung seiner Verteidigung zu ermöglichen.

Mit dem betroffenen Arbeitnehmer ist ein persönliches Gespräch gegebenenfalls im Beisein der von ihm gewählten Person zu führen. Es hat grundsätzlich während der gewöhnlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers sowie an dessen Arbeitsort oder am Unternehmenssitz zu erfolgen. Im Laufe des Gespräches muss der Arbeitgeber die Kündigungsgründe erläutern und dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme geben.

2 – Die Zustellung der Kündigung

Wenn das Kündigungsgespräch zu keiner Einigung der Vertragsparteien führt oder der Arbeitnehmer nicht zum Gespräch erscheint, kann der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen. Dies erfolgt mittels eines Kündigungsschreibens per Einschreiben gegen Rückschein. Eine so genannte Überlegungsfrist von mindestens zwei Tagen zwischen dem Gesprächstermin und der Absendung des Kündigungsschreibens ist einzuhalten. Der herangezogene Kündigungsgrund ist zwingend im Kündigungsschreiben anzugeben.

III – Die Kontrolle von Kündigungen aus persönlichem Grund

1 – Die Kündigungsanfechtung

Der entlassene Arbeitnehmer und die Gewerkschaften (müssen keine Vollmacht vorweisen) können vor dem Arbeitsgericht Mängel im Kündigungsverfahren oder den entsprechenden Kündigungsgrund anfechten. Der Richter entscheidet über die Rechtmäßigkeit, das Vorliegen und die Schwere des Kündigungsgrundes. Sollten mehrere Kündigungsgründe in Frage kommen, entscheidet der Richter, welcher der Gründe für die Kündigung überwiegend ausschlaggebend ist. Im Zweifel gilt: Entscheidung zugunsten des Arbeitnehmers.

Die Beweislast für das Vorliegen des Grundes und die Schwere des Fehlverhaltens liegt nicht allein beim Arbeitgeber. Er muss allerdings ein von ihm vorgeworfenes schweres Fehlverhalten oder grobes Verschulden nachweisen.

2 – Die Sanktionen im Falle des Fehlens des Kündigungsgrundes

Ist ein Arbeitnehmer bereits seit zwei Jahren für ein Unternehmen mit mindestens elf Arbeitnehmern tätig, kann der Richter die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses anregen. Sollte die Wiederaufnahme nicht vorgeschlagen oder von einem der beiden Vertragsparteien abgelehnt werden, erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe von mindestens sechs Monatsgehältern. Eine darüber liegende Entschädigung kann vom Richter unter Berücksichtigung des vom Arbeitnehmer erlittenen Schadens festgesetzt werden.

Sollte der Arbeitnehmer bereits Arbeitslosenunterstützung erhalten haben, muss diese für die Dauer von bis zu sechs Monaten vom Arbeitgeber zurückerstattet werden.

Hat der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von weniger als zwei Jahren oder arbeitet er in einem Unternehmen mit höchstens zehn Arbeitnehmern, setzt der Richter die Entschädigung nach Höhe des durch die Kündigung verursachten Schadens nach freiem Ermessen fest.

3 – Die Sanktionen für die Nichteinhaltung von Verfahrensvorschriften

Hat der Arbeitgeber die zwingenden gesetzlichen Vorschriften über das Kündigungsverfahren nicht eingehalten, kann der Arbeitnehmer dafür Schadenersatz fordern.

Ist der Arbeitnehmer bereits seit zwei Jahren für ein Unternehmen mit mindestens elf Arbeitnehmern tätig, verpflichtet der Richter den Arbeitgeber, das Kündigungsverfahren ordnungsgemäß durchzuführen und dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von höchstens einem Monatsgehalt zu zahlen. Diese Entschädigung entfällt, wenn bereits eine Entschädigung mangels Kündigungsgrundes zusteht.

Hat der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von weniger als zwei Jahren oder beschäftigt das Unternehmen höchstens zehn Arbeitnehmer, kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung fordern, deren Höhe gegebenenfalls vom Richter festgesetzt wird.

IV – Die Kündigung aus wirtschaftlichem Grund

Als wirtschaftliche Gründe gelten ausschließlich:

- wirtschaftliche Schwierigkeiten,
- technologische Veränderungen,
- die Reorganisation des Unternehmens und
- die Aufgabe der Geschäftstätigkeit.

Diese wirtschaftlichen Ursachen müssen einen Einfluss auf die Arbeitsstelle oder den Arbeitsvertrag haben. Sie müssen die Löschung oder Veränderung der Stelle oder die grundlegende Änderung des Arbeitsvertrags zur Folge haben.

1 – Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten

Diese müssen schwerwiegend sein, zum Zeitpunkt der Aussprache der Kündigung vorliegen und das gesamte Unternehmen betreffen. Bei Konzernen müssen alle Unternehmen der gleichen Branche betroffen sein, auch wenn sich diese im Ausland befinden.

Der Verlust eines Absatzmarktes, das Sinken der Verkaufszahlen, die Verringerung der Gewinne oder ein seit Jahren gleich bleibendes Unternehmensdefizit allein sind nicht ausreichend, um wirtschaftliche Schwierigkeiten nachzuweisen. Hingegen würden jedoch eine schwerwiegende Überschuldung, eine akute Verschlechterung der Unternehmensergebnisse sowie der Verlust des einzigen Kunden eine Kündigung rechtfertigen.

Der Arbeitgeber darf die Schwierigkeiten nicht bereits zum Zeitpunkt der Einstellung des Arbeitnehmers vorausgesehen haben und diese nicht selbst absichtlich oder betrügerisch verursacht haben.

2 – Die technologischen Veränderungen

Diese müssen einen direkten Einfluss auf die Stelle des betroffenen Arbeitnehmers haben. Es muss sich um die Anwendung einer neuen Technologie und nicht nur um eine Softwareumstellung handeln. Die technologische Veränderung kann, muss aber nicht zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Angestellten die Anpassung an vorhersehbare Veränderungen seiner Arbeitsstelle zu ermöglichen.

3 – Die Reorganisation des Unternehmens

Der Arbeitgeber darf aus diesem Grund nur kündigen, wenn diese Reorganisation zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens oder der Tätigkeitsbranche des Konzerns dient.

4 – Die Aufgabe der Geschäftstätigkeit

Die Rechtsprechung erkennt die Aufgabe der Geschäftstätigkeit als Kündigungsgrund an, wenn diese von Dauer ist und nicht durch einen Fehler oder eine Nachlässigkeit des Arbeitgebers verursacht wurde.

V – Das Kündigungsverfahren aus wirtschaftlichem Grund

Die Kündigung aus wirtschaftlichem Grund erfolgt nach einem detailliert geregelten Verfahren, dessen zeitlicher Ablauf vom Arbeitgeber genau einzuhalten ist. Einige der gesetzlichen Verfahrensbestimmungen sind seit 4. Januar 2003 für eine Dauer von 18 Monate außer Kraft gesetzt worden. Sie wurden daher im Folgenden nicht berücksichtigt.

1 – Die Neueinstufung der Arbeitnehmer („reclassement préalable“)

Vor Einleitung des Kündigungsverfahrens muss der Arbeitgeber in seinem Unternehmen eine andere Stelle für jeden betroffenen Arbeitnehmer suchen und diesem vorschlagen. Der Arbeitgeber trägt die Beweispflicht, dass der Arbeitnehmer nicht neu eingestuft werden kann oder will. Sollte zur Neueinstufung eine Umschulung oder eine Anpassung nötig sein, hat der Arbeitgeber diese zu gewährleisten.

2 – Die Kündigungsliste („ordre des licenciements“)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor Einleitung des Kündigungsverfahrens eine Liste der Arbeitnehmer zu erstellen, deren Kündigung er beabsichtigt. Die Liste ist anhand von Kriterien zu erstellen, welche von Tarifvertrag oder -vereinbarung vorgegeben sind. Findet auf das Unternehmen weder ein Tarifvertrag noch -vereinbarung Anwendung, setzt der Arbeitgeber die Kriterien fest (z.B.: Unterhaltspflichten, Dienstalter, Alter, berufliche Fähigkeiten...).

3 – Der Plan zur Arbeitsplatzsicherung („plan de sauvegarde de l'emploi“)

In Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber bei sonstiger Nichtigkeit des Kündigungsverfahrens verpflichtet, einen Plan zu erstellen, der konkrete und präzise Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung enthält. Der Arbeitgeber muss alle zur Verfügung stehenden Mittel zur Verhinderung der Entlassungen in Betracht ziehen (z.B.: Arbeitszeitverkürzung, Entwicklung neuer Aktivität, Umschulungen...).

Trotz Erstellung des Plans zur Arbeitsplatzsicherung ist der Arbeitgeber verpflichtet, zu versuchen, jeden Arbeitnehmer, dessen Entlassung beabsichtigt ist, neu einzustufen. Die Maßnahmen zur Neueinstufung sind im Plan zur Arbeitsplatzsicherung festzuhalten.

4 – Die Wiedereingliederung in das Berufsleben („mesures de reclassement“)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den aus wirtschaftlichem Grund gekündigten Arbeitnehmern während der Entlassungsfrist einen Plan zur Wiedereingliederung in das Berufsleben anzubieten. Bei Nichteinhalten dieser Verpflichtung muss der Arbeitgeber eine Entschädigung in Höhe eines Monatsgehalts an das französische Arbeitsamt („Assédic“) überweisen. In Unternehmen ab 1000 Mitarbeitern muss der Arbeitgeber jedem entlassenen Arbeitnehmer einen Urlaub zur Wiedereingliederung während der Entlassungsfrist für die Teilnahme an einer Ausbildung und zur Stellensuche gewähren. Diese Freistellung dauert zwischen vier und neun Monaten und hemmt die Kündigungsfrist.

5 – Einzel- und Massenentlassungen („licenciements individuels et collectifs“)

Das Kündigungsverfahren variiert nach Anzahl der Arbeitnehmer, deren Kündigung geplant ist. Neben der Einzelentlassung gibt es die kleine Massenentlassung, bei welcher die Kündigung von zwei bis neun Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen geplant ist, und die große Massenentlassung (ab zehn Arbeitnehmern). Die Zahl der Arbeitnehmer des Unternehmens und das Vorhandensein einer Arbeitnehmervertretung haben ebenfalls Einfluss auf das Verfahren. Das Kündigungsverfahren ist im Anhang schematisch dargestellt.

6 – Die Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter

In Unternehmen mit Arbeitnehmervertretung müssen diese bei Massenentlassungen vom Arbeitgeber über die bevorstehenden Kündigungen informiert werden. Bei weniger als 50 Arbeitnehmern im Unternehmen treffen sich die Personalvertreter einmal bei kleinen und zweimal bei großen Massenentlassungen. Ab 50 Arbeitnehmern im Unternehmen trifft der Unternehmensausschuss (bzw. Personalvertreter) zweimal zusammen. Bei der ersten Versammlung wird mit dem Arbeitgeber über eine Arbeitszeitverkürzung und bei der zweiten Versammlung über den Plan zur Arbeitsplatzsicherung verhandelt. Der Unternehmensausschuss kann die Unterstützung eines Buchprüfers in Anspruch nehmen, der Zugang zu allen von ihm benötigten Dokumenten des Unternehmens erhält. Sollte ein Buchprüfer hinzugezogen werden, findet eine dritte Versammlung statt. Der Arbeitgeber muss mit Begründung auf die Vorschläge des Unternehmensausschusses antworten.

7 – Die Verpflichtungen und Rechte der Entlassenen

Der gekündigte Arbeitnehmer muss grundsätzlich seinen Arbeitsvertrag bis zum Ablauf der Kündigungsfrist erfüllen. Eine Ausnahme gilt, wenn sich der Arbeitnehmer für eine neue Stelle verpflichtet hat. Der Arbeitnehmer erhält eine Kündigungsentschädigung, die Auszahlung seines noch nicht in Anspruch genommenen Urlaubs, ein Arbeitszeugnis und eine Arbeitsbescheinigung für die Arbeitslosenversicherung. Er hat das Recht an Programmen zur Wiedereingliederung ins Berufsleben teilzunehmen und einen Anspruch auf Wiedereinstellung, falls eine Stelle im Unternehmen frei werden sollte.

VI – Die Kontrolle der Kündigungen aus wirtschaftlichem Grund

Bei Kündigungen aus wirtschaftlichem Grund findet vor Gericht ein Eilverfahren statt. Der Arbeitgeber wird vor die Schlichtungskammer geladen und muss dem Richter binnen acht Tagen die gleichen Dokumente wie der Personalvertretung und den Behörden übermitteln. Die Sanktionen bei Fehlen des wirtschaftlichen Kündigungsgrundes entsprechen den Sanktionen bei Fehlen des persönlichen Kündigungsgrundes. Sollte keine Neueinstufung versucht worden sein, wird dies dem Fehlen des Kündigungsgrundes gleichgestellt.

Bei Nichteinhaltung der Bestimmungen bezüglich des Kündigungsgesprächs und der Aussprache der Kündigung gelten die gleichen Sanktionen wie bei Kündigung aus persönlichem Grund. Werden die Vorschriften betreffend der Kündigungsliste verletzt, wird gegen den Arbeitgeber eine Geldstrafe verhängt (Artikel R. 362-1-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches). Zudem kann dieser wegen Störung des Arbeitsfriedens („*entrave*“) strafrechtlich verfolgt werden.

Nimmt der Arbeitgeber eine große Massenentlassung vor, ohne sich an die Arbeitnehmervertretung zu wenden oder ohne die Fristen zur Absendung der Kündigungsbriefe einzuhalten oder schließlich ohne die Behörden zu informieren, hat er eine Geldstrafe von 3.750 Euro zu entrichten. Die für Störung („*entrave*“) geltenden Strafen werden über den Arbeitgeber verhängt, wenn dieser bei kleinen Massenentlassungen die Arbeitnehmervertretung übergeht. Unterlässt er die Information des Arbeitsdirektors des Departements („*directeur départemental du travail*“), hat er eine Geldstrafe zu bezahlen.

In den genannten Fällen spricht der Richter dem Arbeitnehmer eine Entschädigung für den erlittenen Schaden zu, welche auch auszuzahlen ist, wenn bereits eine Entschädigung für das Fehlen des Kündigungsgrundes zusteht.

Bei Verletzung der Bestimmungen über den Plan zur Arbeitsplatzsicherung ist der Arbeitgeber vertraglich haftbar. Übergeht der Arbeitgeber das Vorrecht zur Wiedereinstellung des Gekündigten, steht diesem eine Entschädigung zu. Bei einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren in einem Unternehmen ab zehn Arbeitnehmern beträgt diese Entschädigung mindestens zwei Monatsgehälter.

Eine Kündigung kann vom Richter nur aufgehoben werden, wenn dies ausdrücklich vom Gesetz vorgesehen ist oder wenn ein Grundrecht verletzt wurde. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer das Recht, seine Arbeit wieder aufzunehmen.

*Die vorliegende vereinfachte Darstellung des komplexen französischen Kündigungsrechts stellt nur einen ersten kurzen Überblick dar, für dessen Inhalt keine Haftung übernommen wird. Wir empfehlen Arbeitgebern, welche beabsichtigen, in Frankreich Entlassungen vorzunehmen, unbedingt eine anwaltliche Beratung in Anspruch zu nehmen, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen. Bei **WEISSBERG GAETJENS ZIEGENFEUTER & ASSOCIES** beraten daher Arbeitsrechtsexperten unsere Mandanten.*

Paris, am 27. August 2004

**Kay GAETJENS
Avocat à la Cour**

Das Kündigungsverfahren aus wirtschaftlichem Grund									
geplante Entlassungen	1	2 bis 9				10 oder mehr			
Arbeitnehmer im Unternehmen (1)	1 oder mehr	2 bis 10	11 oder mehr ohne RP	11 bis 49 mit DP	50 oder mehr mit RP	11 bis 49 ohne DP	50 oder mehr ohne RP	11 bis 49 mit DP	50 oder mehr mit RP
Plan zur Arbeitsplatzsicherung	nein		nein	nein		nein	ja	nein	ja
Ladung RP	nein		ja	ja		ja ; Benachrichtigung DDTE (3)			
Frist			3 Tage	angemessene Frist		3 Tage			
Versammlung RP			1 Versammlung des DP	Beratung des CE (ansonsten DP) über den Anlass und das Vorhaben der Kündigung, Wiedereingliederung ins Berufsleben				1. <u>Versammlung</u> DP 2. <u>Versammlung</u> (14 Tage nach 1. Versammlung und 3 Tage nach 2. Ladung)	1. <u>Versammlung</u> CE : Beratung über den Anlass und das Vorhaben der Kündigung, Wiedereingliederung ins Berufsleben, Plan zur Arbeitsplatzsicherung; 2. <u>Versammlung</u> (14, 21 oder 28 Tage nach 1. Versammlung (5)); 3. <u>Versammlung</u> bei Zuziehung eines Buchprüfers (14, 21 oder 28 Tage nach 2. Versammlung) (4)
Ladung zum Kündigungsgespräch	per Einschreiben mit Rückschein oder durch persönliche Übergabe mit Gegenzeichnung und Datierung					Angabe des Rechts auf Zuziehung eines Beraters			
Frist	5 Werktage oder bei RP angemessene Frist	5 Werktage	7 Werktage	angemessene Frist (mindestens 5 Tage)		mindestens 5 Werktage			
Kündigungsgespräch	ja : Übergabe eines Informationsdokuments über den Plan zur Wiedereingliederung ins Berufsleben (2) mit Annahmeerklärung							nein	nein
	Persönliches Gespräch mit jedem Arbeitnehmer								
Information über die geplante Kündigung an DDTE (3)	nein	nein	Übersendung des Versammlungsprotokolls des DP	nein	ja	ja; Aushang des Plans zur Arbeitsplatzsicherung	ja, nach 1. Versammlung RP; Übersendung der Kündigungsliste an DDTE nach 2. Versammlung RP (3)		
							Übersendung des Plans der Arbeitsplatzsicherung nach 2. Versammlung		
Frist zur behördlichen Überprüfung	nein	nein	nein		21 Tage	21, 28 oder 35 Tage (4)	21 Tage	21, 28 oder 35 Tage (4)	
Überlegungsfrist des Arbeitgebers	7 Tage (15 Tage für leitende Angestellte)	4 Tage (7 Tage ab 1 Jahr Betriebszugehörigkeit)	7 Tage		Wartefrist 30 Tage	Wartefrist 30, 45 oder 60 Tage (4)	Wartefrist 30 Tage	Wartefrist 30, 45 oder 60 Tage; 44, 59 oder 74 Tage bei Buchprüfer (4)	
Aussprache der Kündigung: begründetes Kündigungsschreiben (per Einschreiben gegen Rückschein) unter Erwähnung des Vorrechts auf Wiedereinstellung und des Plans zur Wiedereingliederung ins Berufsleben (2)									
Frist zur Information der Behörden: höchstens 8 Tage ab Zugang der Kündigung						nein	nein	nein	
Frist zur Annahme oder Ablehnung der Maßnahme zur Wiedereingliederung ins Berufsleben: 8 Tage ab Zugang der Kündigung									
Ende des Arbeitsvertrages mit Ablauf der Kündigungsfrist									

- 1) Arbeitnehmervertretung (= RP: „*représentants du personnel*“):
 - Personalvertreter (= DP: „*délégués du personnel*“) in Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern
 - Unternehmensausschuss (= CE: „*comité d'entreprise*“) in Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern (ggf. auch Personalvertreter).
- 2) Plan zur Wiedereingliederung in das Berufsleben
In Unternehmen ab 1000 Arbeitnehmern:
 - Übergabe eines Informationsdokuments über die Freistellung zur Wiedereingliederung beim Kündigungsgespräch
 - Erwähnung der Freistellung zur Wiedereingliederung im Kündigungsschreiben.
- 3) Der Arbeitsdirektor des Departements (= DDTE: „*directeur départemental du travail*“) überwacht die Kündigungsverfahren. Die Kontrolle kann während des Verfahrens (mindestens zehn geplante Kündigungen innerhalb von 30 Tagen) und nach Aussprache der Kündigung (ein bis neun Kündigungen) erfolgen.
- 4) Die erste Frist gilt für die Kündigung von weniger als 100 Arbeitnehmern;
Die zweite Frist gilt für die Kündigung von 100 bis 249 Arbeitnehmern;
Die dritte Frist gilt für die Kündigung von mindestens 250 Arbeitnehmern.
- 5) Bei Hinzuziehung eines Buchprüfers, nimmt dieser an der zweiten Versammlung teil, welche 20 bis 22 Tage nach der ersten Versammlung stattfindet.