

Marthe J. Schwarzbach

Die Geltung von Tarifverträgen in Frankreich

Herausgegeben von
Frank Bayreuther

Band 13

Die Geltung von Tarifverträgen in Frankreich

SCHRIFTEN ZUM DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHT

Herausgegeben von Frank Bayreuther

Band 13

Marthe J. Schwarzbach

Die Geltung
von Tarifverträgen
in Frankreich

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Passau, Univ., Diss., 2012

Umschlaggestaltung:

© Olaf Glöckler, Atelier Platen, Friedberg

D 739

ISSN 1865-634X

ISBN 978-3-631-64118-7 (Print)

E-ISBN 978-3-653-02850-8 (E-Book)

DOI 10.3726/978-3-653-02850-8

© Peter Lang GmbH

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Frankfurt am Main 2013

Alle Rechte vorbehalten.

PL Academic Research ist ein Imprint der Peter Lang GmbH.

Peter Lang – Frankfurt am Main · Bern · Bruxelles · New York ·
Oxford · Warszawa · Wien

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.peterlang.de

Meinen Eltern

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Juli 2012 an der Universität Passau als Dissertation eingereicht; das Rigorosum erfolgte im Dezember 2012.

Einen besonderen Dank aussprechen möchte ich an dieser Stelle meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Frank Bayreuther für die gewährte Unterstützung und vielfältigen fachlichen Anregungen. Weiterhin möchte ich Herrn Prof. Bernard Teyssié danken, der mir bei meinem Forschungsaufenthalt in Frankreich so großzügig die Nutzung des “Laboratoire de droit social” der Universität Paris II/Panthéon-Assas ermöglicht hat. Auch danke ich Herrn Prof. Dr. Wolfgang Hau für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Schließlich möchte mich noch von ganzem Herzen bei meiner Familie, bei meinem Partner, meinen Freunden und bei meinen Kollegen für ihre vielfältige und insbesondere stete moralische Unterstützung bedanken.

Berlin, März 2013

Marthe J. Schwarzbach

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	17
Teil 1: Grundlagen des französischen Tarifvertragssystems	19
§ 1. Tarifbindung „erga-omnes“ – Tarifbindung der Arbeitnehmer in ausschließlicher Abhängigkeit von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers	19
§ 2. Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie in Frankreich?	21
A. Das Recht auf Koalitionsfreiheit in Frankreich	24
I. Die individuelle Koalitionsfreiheit	25
II. Die kollektive Koalitionsfreiheit	28
1. Bestandsgarantie	29
2. Betätigungsgarantie	30
a) Die „action revendicative“	31
b) Die „action constructive“ oder „participation“	32
B. Tarifautonomie im französischen Tarifsysteem?	34
I. Der deutsche Begriff der Tarifautonomie	34
II. Das „Recht auf Kollektivverhandlungen“ („droit à la négociation collective“) in Frankreich	35
1. Das Recht auf Kollektivverhandlungen – ein verfassungsrechtlich garantiertes Recht der Gewerkschaften?	36
2. Das Recht auf kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen nach Abs. 8 Präambel der Verfassung von 1946 – Gewährleistung einer autonomen Regelungsbefugnis?	40
III. Ergebnis	43
C. Abschließende Betrachtung	43
Teil 2: Der Tarifabschluss	45
§ 1. Arten von Tarifverträgen in Frankreich	45
A. Der „accord national interprofessionnel“ (ANI), ein nationaler branchenübergreifender Tarifvertrag	47
B. Branchentarifverträge	48
C. Firmentarifverträge	50

§ 2. Die tariffähigen Vertragsparteien	53
A. Der Gewerkschaftsstatus	54
B. Die Repräsentativität – Legitimationsgrundlage der Gewerkschaften zum Abschluss von Tarifverträgen mit „erga-omnes“ Wirkung	55
I. Die zeitliche und räumliche Reichweite der Repräsentativität ...	57
II. Die französische Gewerkschaftslandschaft – ein Überblick	59
1. Die bis zum Gesetz vom 20. August 2008 durch Regierungsverordnung anerkannten national repräsentativen Gewerkschaftsverbände	60
a) Die „Confédération générale du travail“ (CGT)	60
b) Die „Confédération française démocratique du travail“ (CFDT)	61
c) Die „Confédération générale du travail force ouvrière“ CGT-FO“)	62
d) Die „Confédération française des travailleurs chrétiens“ (CFTC)	62
e) Die „Confédération générale des cadres“ (CFE-CGC)	63
2. Weitere Gewerkschaftsverbände von Bedeutung	63
a) Die „Union nationale des syndicats autonomes“ (UNSA) ..	63
b) Die „Fédération syndicale unitaire“ (FSU)	64
c) Die „Union syndicale solidaires“ (USS)	64
III. Die allgemeine Einführung der Repräsentativität kraft Nachweis	65
IV. Die Repräsentativitätskriterien nach dem Gesetz vom 20. August 2008 über die Erneuerung der sozialen Demokratie und die Reform der Arbeitszeit	67
1. Die Basiskriterien: Unabhängigkeit, Achtung der republikanischen Werte und Mindestbestandsdauer von zwei Jahren	68
a) Die gewerkschaftliche Unabhängigkeit („L'indépendance“)	69
b) Die Achtung der republikanischen Werte („Le respect des valeurs républicaines“)	70
c) Mindestbestandsdauer von zwei Jahren („Une ancienneté minimal de deux ans“)	71
2. Die „audience“ – Einführung einer Repräsentativität kraft Wahlen	72
a) Die Arbeitnehmerinteressenvertretung im Unternehmen in Frankreich	74

aa) Das „comité d’entreprise“	76
aaa) Die Rechte des „comité d’entreprise“	77
bbb) Die Wahl des „comité d’entreprise“	79
bb) Die „délégués du personnel“	80
b) Anforderungen an das Kriterium der „audience“ auf den einzelnen Verhandlungsebenen	81
c) Sonderregelungen für die Repräsentativität von Berufsgruppengewerkschaften	83
3. Die übrigen Repräsentativitätskriterien: Finanzielle Transparenz, Mitgliederzahlen und Beitrageinnahmen sowie Einfluss der Gewerkschaft	87
a) Die finanzielle Transparenz	87
b) Die Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen	88
c) Der Einfluss der Gewerkschaft	89
V. Übergangsfristen	90
VI. Abschließende Betrachtung: Eine Steigerung der Legitimation der Gewerkschaften durch die Reform des Rechts der Repräsentativität mit dem Gesetz vom 20. August 2008	91
§ 3. Das Mehrheitsprinzip – Legitimation von Tarifabschlüssen mit „erga-omnes“ Wirkung	93
A. Die umfassende Einführung eines Mehrheitsprinzips durch das Gesetz „Fillon“ vom 4. Mai 2004 – Die Antwort auf ein erhöhtes Legitimationsbedürfnis von Tarifverträgen	96
I. Der Grundsatz: La majorité d’opposition – Die Widerspruchsmehrheit	97
1. Die Definition der widerspruchsberechtigten Mehrheit bei Tarifverträgen oberhalb des Unternehmensniveaus: La „majorité d’organisations“	97
2. Die Definition der widerspruchsberechtigten Mehrheit bei Tarifverträgen auf Unternehmensniveau: La „majorité électorale“	98
II. Gestaltungsspielraum auf Branchenebene: La „majorité d’engagement“	99
III. Praktische Auswirkungen des Widerspruchsrechts	100
B. Die Reform des Mehrheitsprinzips durch das Gesetz vom 20. August 2008	102
I. Einführung einer doppelten Wirksamkeitsvoraussetzung für Tarifabschlüsse	103

II. Sonderregelungen für den Abschluss von Berufsgruppentarifverträgen	104
III. Abschluss von berufsgruppenübergreifenden Tarifverträgen („accords intercatégoriels“) durch Berufsgruppengewerkschaften?	105
IV. Abschließende Betrachtung	108
§ 4. Praktische Auswirkungen der Reform des Rechts der Repräsentativität und des Mehrheitsprinzips vom 20. August 2008 auf Tarifverhandlungen und die Gewerkschaftslandschaft	109
Teil 3: Die Tarifgeltung	113
§ 1. Die Bestimmung des anwendbaren Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis	113
A. Grundsatz: Unternehmens- bzw. betriebseinheitliche Tarifgeltung in Abhängigkeit von der Unternehmenstätigkeit	115
I. Die Bestimmung der Haupttätigkeit („l’activité principale“)	118
II. Wahlrecht des Unternehmens bei einer Tätigkeitsvielfalt, die die Anwendung des Kriteriums der Hauptaktivität unsicher macht	119
B. Ausnahme: Einschränkung der unternehmens- oder betriebseinheitlichen Tarifgeltung über die Definition eines fachlichen Geltungsbereiches	121
§ 2. Die Auflösung von Tarifkollisionen	122
A. Tarifkonkurrenz	123
I. Das Günstigkeitsprinzip	124
1. Grundlage des Günstigkeitsprinzips bei Konkurrenzen von Tarifverträgen oberhalb der Unternehmensebene	125
2. Grundlage des Günstigkeitsprinzips bei Konkurrenzen von Tarifverträgen oberhalb der Unternehmensebene zu Firmentarifverträgen	126
3. Rechtsfolge des Günstigkeitsprinzips	127
II. Einführung des Spezialitätsprinzips durch das Gesetz „Fillon“ vom 4. Mai 2004	128
1. Lösung von Tarifkonkurrenz von Tarifverträgen oberhalb der Unternehmensebene	128
2. Lösung von Tarifkonkurrenz zwischen Tarifverträgen oberhalb der Unternehmensebene und Firmentarifverträgen	129
3. Praktische Auswirkungen des Gesetzes vom 4. Mai 2004	131

III. Sonderfall der Konkurrenz von Berufsgruppentarifverträgen zu berufsgruppenübergreifenden Tarifverträgen	134
B. Tarifpluralität	137
§ 3. Abschließende Betrachtung	142
Teil 4: Das Verhältnis von Tarifvertragsrecht und Streikrecht	145
§ 1. Das Streikrecht – ein von der Koalitionsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen unabhängiges, verfassungsrechtlich garantiertes Grundrecht	145
A. Träger des Streikrechts	147
I. Grundsätzliche Zulässigkeit „wilder“ Streiks	147
II. Keine Friedenspflicht	148
III. Kein Prinzip der Arbeitskämpfparität	151
B. Exercice normal du droit de grève – normaler Gebrauch des Streikrechts	152
I. Eine konzertierte und kollektive Arbeitsniederlegung	152
1. Voraussetzungen für den Streikbeginn	153
2. Voraussetzungen für die Dauer und das Ausmaß des Streiks	154
II. Zulässiges Streikziel: Die Unterstützung einer beruflichen Forderung	155
1. Forderungsgegner	157
2. Forderungsgläubiger: Zulässigkeit von Solidaritäts- bzw. Sympathiestreiks?	157
C. Die Grenze des Streikrechts – „l’abus du droit de grève“ oder der Rechtsmissbrauch	159
I. Die „désorganisation“ des Unternehmens	160
II. Lähmung des „service public“	161
III. Besetzung bzw. Blockade der Arbeitsstätte	161
IV. Politische Streiks	162
D. Verfahren zur Beendigung von Arbeitskämpfen	163
E. Abschließende Betrachtung	164
§ 2. Praktische Verbindungen zwischen Streik und Tarifvertrag	165
A. Der Gebrauch des Streikrechts zur Einflussnahme auf Tarifverhandlungen	165
B. Versuche der Einflussnahme auf den Gebrauch des Streikrechts mittels Tarifvertrag	169
Teil 5: Abschließende Zusammenfassung	173
§ 1. Grundlagen des französischen Tarifvertragssystems (Teil 1)	173

§ 2. Der Tarifabschluss (Teil 2)	174
§ 3. Die Tarifgeltung (Teil 3)	176
§ 4. Das Verhältnis von Tarifvertragsrecht und Streikrecht (Teil 4)	177
Literaturverzeichnis	179
Quellenverzeichnis	189

Abkürzungsverzeichnis¹

Act.	Actualité
al.	alinéa
Art.	Article (Art. L.: article, partie législative; Art. R.: article, partie décrets)
Ass. plén.	Assemblée plénière de la Cour de cassation
Bull. civ.	Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, chambres civiles
CA	Cour d'Appel
Cass. crim.	Cour de cassation, chambre criminelle
Cass. soc.	Cour de cassation, chambre sociale
C.C.	Conseil constitutionnel
C. cass.	Cour de cassation
CE	Conseil d'État
CGPME	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC	Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
CFDT	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT	Confédération Générale du Travail
C. trav.	Code du travail
D.	Recueil Dalloz
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Ministère du travail)
déc.	décision
Dr. soc.	Droit social
fasc.	fascicule
FGAAC	Fédération Générale Autonomes des Agents de Conduit
FSU	Fédération Syndicale Unitaire

1 Das Abkürzungsverzeichnis enthält ausschließlich die für das französische Recht benutzten Abkürzungen. Im Hinblick auf die Abkürzungen für das deutsche Recht siehe Hildebert Kirchner/Dietrich Pannier, Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache, 6 Aufl. Berlin 2008.

JCP S	Juris Classeur Périodique/La semaine juridique – Édition sociale
JCP G	Juris Classeur Périodique/La semaine juridique – Édition générale
J.O.	Journal Officiel de la République Française
Jur. soc. U.I.M.M.	Jurisprudence sociale de l'Union des industries métallurgiques et minières
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
n°	numéro
obs.	observations
o. V.	Ohne Verfasser
PCF	Partie communiste français
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
Rép. trav.	Répertoire de droit du travail Dalloz
RDT	Revue de Droit du Travail
RJS	Revue de Jurisprudence Sociale
SNB-CGC	Syndicat National de la Banque-Confédération Générale des Cadres
SSL	Semaine Sociale Lamy
TI	Tribunal d'Instance
TPS	Travail et Protection Sociale
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
USS	Union Syndicales Solidaires
VRP	Voyageurs, Représentats, Placiers

Einleitung

Ein viel diskutierter und lange Zeit umstrittener Grundsatz des deutschen Tarifvertragsrechts war der Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb zur Auflösung von Tarifpluralität.

Mit Urteil vom 7. Juli 2010 hat das BAG diesen Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb nunmehr aufgegeben.² Doch auch angesichts der Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb durch das BAG hat die Thematik nicht an Aktualität verloren. Es wird seither diskutiert, wie den mit Tarifpluralität einhergehenden Problemen zu begegnen ist. Hierzu gibt es bereits Initiativen, die eine gesetzliche Regelung zur Tarifpluralität fordern.³

Vor diesem Hintergrund bietet sich eine Untersuchung der Frage, nach welchen Regeln sich die Geltung von Tarifverträgen in Frankreich bemisst, aus mehreren Gründen an.

Zunächst ist Frankreich einer der wichtigsten Partner Deutschlands in einem auch rechtlich kontinuierlich zusammenwachsenden Europa. Überdies war das französische Tarifvertragsrecht in jüngster Vergangenheit gleich zwei großen Gesetzesreformen unterworfen, zunächst durch das Gesetz „Fillon“ vom 4. Mai 2004 und zuletzt durch das Gesetz vom 20. August 2008 über die Erneuerung der sozialen Demokratie und die Reform der Arbeitszeit. Insbesondere letzteres beinhaltet eine der wohl grundlegendsten Reformen des französischen Tarifvertragsrechts seit den „Auroux“-Gesetzen Anfang der 1980er Jahre und hat in der deutschsprachigen rechtswissenschaftlichen Literatur zum französischen Tarifvertragsrecht noch keine eingehende Untersuchung erfahren.⁴ Die bisherigen Abhandlungen zum französischen Tarifvertragsrecht in deutscher Sprache haben seit dem Gesetz vom 20. August 2008 in weiten Teilen nunmehr nur noch rechtshistorische Bedeutung.

2 BAG 7.7.2010, 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068 ff.

3 Vgl. *Bayreuther/Franzen/Greiner/Krause/Oetker/Preis/Rebhahn/Thüsing/Waltermann*, Initiative Tarifpluralität; Gemeinsames Eckpunktepapier von BDA und DGB v. 4.6.2010, RdA 2010, 315, die darin die gesetzliche Normierung des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb fordern.

4 Vgl. z. B. zu den USA *Bayreuther*, ZfA 2009, 747 ff., zu Spanien *Rudkowski*, RdA 2010, 287 ff., zu GB *Lautenschläger*.

Teil 1: Grundlagen des französischen Tarifvertragssystems

Einen der grundlegenden Unterschiede des französischen zum deutschen Tarifvertragsrecht bildet die Tarifbindung. Daher ist die Kenntnis, nach welchen Regeln sich die Tarifbindung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Frankreich vollzieht, unerlässlich für das Verständnis des französischen Tarifvertragssystems und wird an erster Stelle, noch vor einer Erörterung der Regelungen zum wirksamen Tarifvertragsschluss, untersucht.

Während ein Tarifvertrag in Deutschland seine Wirkung dem Grundsatz nach ausschließlich im Verhältnis beiderseitig tarifgebundener Arbeitsvertragsparteien entfaltet, wobei die Tarifbindung gemäß § 3 Abs. 1 TVG durch die Mitgliedschaft in der jeweils tarifschließenden Partei ausgelöst wird, richtet sich die Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien in Frankreich ausschließlich nach der Tarifbindung des Arbeitgebers (§ 1.). Vor dem Hintergrund des deutschen Rechts stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage nach dem Grundrechtsbestand und insbesondere nach der Existenz bzw. der Ausgestaltung von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie in Frankreich (§ 2.).

§ 1. Tarifbindung „erga-omnes“ – Tarifbindung der Arbeitnehmer in ausschließlicher Abhängigkeit von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers

In Frankreich richtet sich die Tarifunterworfenheit eines Arbeitnehmers ausschließlich nach der Tarifgebundenheit seines Arbeitgebers, wobei die Bindung eines Arbeitgebers an einen Tarifvertrag entweder durch den eigenen Abschluss eines Tarifvertrages, über die Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband⁵ oder mittels Allgemeinverbindlichkeitserklärung⁶ erfolgt. Tarifverträge entfalten sogenannte „erga-omnes“⁷ Wirkung, d. h. Wirkung in Bezug auf alle Arbeitnehmer eines tarifgebundenen Arbeitgebers.

5 Art. L. 2262-1 C.trav.

6 Eine eingehende Betrachtung der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen in Frankreich soll nicht Gegenstand dieser Arbeit sein. Im Folgenden wird deshalb nicht näher hierauf eingegangen.

7 Z. B. *Pélissier /Supiot/Jeamnaud*, Rn. 1098.