



## Frankreich: Was ist bei der Einstellung eines Studenten im Rahmen eines Sommerjobs, einer sogenannten saisonalen Beschäftigung oder im Rahmen eines Praktikums zu beachten?



### Sophie Gossmann

Avocat  
DESS Droit des Affaires  
(Aufbaustudium Wirtschaftsrecht)  
DJCE  
(Zusatzabschluss Unternehmensjurist)  
IEP STRASBOURG  
(Wirtschaft und Finanzen)

Tel. 0033 - (0)3 - 88 45 65 45  
gossmann@rechtsanwalt.fr



### Koray Kosal

Rechtsanwalt  
Europäischer Erasmus Studiengang

Tel. 0033 - (0)3 - 88 45 65 45  
kosal@rechtsanwalt.fr



### Priscille Lecoanet, LL.M.

Avocat  
DEA de Droit International  
(Aufbaustudium Internationales Recht)

Tel. 0033 - (0)3 - 88 45 65 45  
lecoanet@rechtsanwalt.fr



### Aurélia Heim

Master II Droit des Affaires  
Diplôme de Juriste Conseil  
d'Entreprise (DJCE)  
Avocat au Barreau de Strasbourg

Tel. 0033 - (0)3 - 88 45 65 45  
heim@rechtsanwalt.fr

Unser Arbeitsrechtsteam aus Straßburg berät und betreut die französischen Niederlassungen deutscher, österreichischer und schweizer Unternehmen sowohl im individuellen (u.a. Gestaltung von Arbeitsverträgen, Kündigungsverfahren) als auch im kollektiven Arbeitsrecht (u.a. Restrukturierungsmaßnahmen, Massenkündigungsverfahren, Ausarbeitung von Sozialplänen).

## Frankreich: Was ist bei der Einstellung eines Studenten im Rahmen eines Sommerjobs, einer sogenannten saisonalen Beschäftigung oder im Rahmen eines Praktikums zu beachten?

Um in Frankreich junge Menschen (insbesondere Schüler und Studenten) während des Sommers im Rahmen eines Ferienjobs ordnungsgemäß zu beschäftigen, sind gewisse Regeln und Formalitäten einzuhalten. Nachfolgend sollen hierzu die wesentlichen Punkte dargestellt werden.

### Vertragsart

In der Regel sind **Zeitarbeitsverträge** oder **befristete Arbeitsverträge** abzuschließen. Diese Verträge müssen gewisse formelle Voraussetzungen erfüllen: Sie bedürfen der **Schriftform** und in ihnen muss der **Beschäftigungsgrund** klar angegeben werden (Folgende 4 Beschäftigungsgründe sind

### Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Dieses Merkblatt dient ausschließlich der generellen Information und ersetzt kein individuelles Beratungsgespräch. Jegliche Haftung der Autoren ist ausgeschlossen. Für alle Texte dieses Merkblatts besteht urheberrechtlicher Schutz.

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
Tel. 0049 - (0)7221 - 3 02 37 - 0  
Fax 0049 - (0)7221 - 3 02 37 25

### Strasbourg

16, rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
Tel. 0033 - (0)3 - 88 45 65 45  
Fax 0033 - (0)3 - 88 60 07 76

### Paris

4, rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
Tel. 0033 - (0)1 - 53 93 82 90  
Fax 0033 - (0)1 - 53 93 82 99

### Sarrequemines

50, rue de Grosbliedestroff  
F-57200 Sarrequemines  
Tel. 0033 - (0)3 - 87 02 99 87  
Fax 0033 - (0)3 - 87 28 08 13

denkbar: befristete Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers; vorübergehende Tätigkeitszunahme; Saisonale Arbeit; Stelle, bei der eine befristete Anstellung gewohnheitsrechtlich üblich ist).

### **Vergütung**

Arbeitnehmer, die **mindestens 18 Jahre** alt sind, haben Anspruch auf den französischen gesetzlichen Mindestlohn (SMIC; *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*), der im Jahr 2017 bei 9,76 € brutto pro Stunde liegt.

Bei Arbeitnehmern **unter 18 Jahren**, die über eine Berufserfahrung von weniger als 6 Monaten in der betroffenen Tätigkeitsbranche verfügen, kann der gesetzliche Mindestlohn wie folgt herabgesetzt werden:

- um 20 % für Arbeitnehmer unter 17 Jahren (Mindest-Stundenlohn: 7,81 € brutto),
- um 10 % für Arbeitnehmer zwischen 17 und 18 Jahren (Mindest-Stundenlohn: 8,78 € brutto).

Diese Beträge kommen jedoch nur dann zur Anwendung, wenn ein eventuell anwendbarer Tarifvertrag keinen höheren Stundenlohn vorschreibt. Das heißt, falls ein anwendbarer französischer Tarifvertrag einen höheren Stundenlohn vorschreibt, ist dieser höhere (tarifvertragliche) Stundenlohn geschuldet.

Auf die an den Schüler oder Studenten gezahlte Vergütung sind im Prinzip dieselben Sozialabgaben zu leisten wie auf gewöhnliche Löhne und Gehälter. Es entstehen zugunsten der jungen Arbeitnehmer dieselben Rechtsansprüche wie den übrigen Arbeitnehmern. Lediglich im Rahmen gewisser befristeter Arbeitsverträge besteht ein höherer Arbeitgeberanteil für die Arbeitslosenversicherung.

Hingegen fällt bei der **befristeten Einstellung** eines Studenten während der Semesterferien **nicht** die Entschädigung an, die üblicherweise in Frankreich beim Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages dem Arbeitnehmer geschuldet wird: die sogenannte *indemnité de précarité* („Prekaritätsentschädigung“). Diese beträgt in der Regel 10 % der insgesamt an den Arbeitnehmer während der (befristeten) Vertragslaufzeit gezahlten Bruttovergütungen. Dies gilt jedoch nur, das heißt diese Entschädigung ist nur dann nicht geschuldet, solange die Eigenschaft als Student besteht und der Vertrag die Dauer der Ferien nicht überschreitet.

### **Zu beachtende Formalitäten**

- ✓ Anmeldung des eingestellten Arbeitnehmers bei der zuständigen Sozialversicherungsbehörde (Ausfüllen der „*déclaration préalable*“ und deren Übermittlung an die Sozialversicherungsbehörde URSSAF) innerhalb der 8 Tage, die dem voraussichtlichen Tag des Arbeitsantritts vorausgehen, spätestens jedoch am Tag des tatsächlichen Arbeitsantritts.
- ✓ Durchführung einer ärztlichen Informations- und Vorbeugungsuntersuchung (*visite d'information et de prévention*) im Vorfeld der Einstellung des Jugendlichen.

Falls die eingestellte Person **jünger als 18 Jahre** ist, muss diese ärztliche Untersuchung zwingend vor dem Einstellungsdatum durchgeführt werden. Ist die Person **älter als 18 Jahre**, muss sie spätestens während der ersten drei Tätigkeitsmonate erfolgen.