



Hürden und Tücken bei der Entsendung von Mitarbeitenden nach Frankreich

Referentin:
Priscille Lecoanet, LLM
Avocat au Barreau de Strasbourg

08.03.2022



EPP Rechtsanwälte Avocats

Unsere Kanzlei begleitet:

- deutsche, österreichische und schweizerische Gesellschaften und deren Tochtergesellschaften in Frankreich sowie
- Unternehmen aus französischsprachigen Ländern bei ihren Aktivitäten in Deutschland

In Zusammenarbeit mit den von uns gegründeten Schwestergesellschaften und seit Langem aufeinander eingespielten Partnern leisten wir einen kompletten Service.

Übersicht

1. Definition der Entsendung
2. Art der Entsendung und Formalitäten
3. Das anwendbare Recht
 - 3.1 Zwei Arten von anwendbaren Regeln
 - 3.1.1 Die anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen während der Entsendung
 - 3.1.2 Der Tarifvertrag
 - 3.2 Der Mindestlohn
 - 3.2.1 Der gesetzliche Mindestlohn
 - 3.2.2 Der tarifvertragliche Mindestlohn
 - 3.3 Die Arbeitszeit
 - 3.4 Die Sonntagsarbeit
 - 3.5 Die Arbeit an einem Feiertag
 - 3.6 Die Nachtarbeit

1. Definition der Entsendung

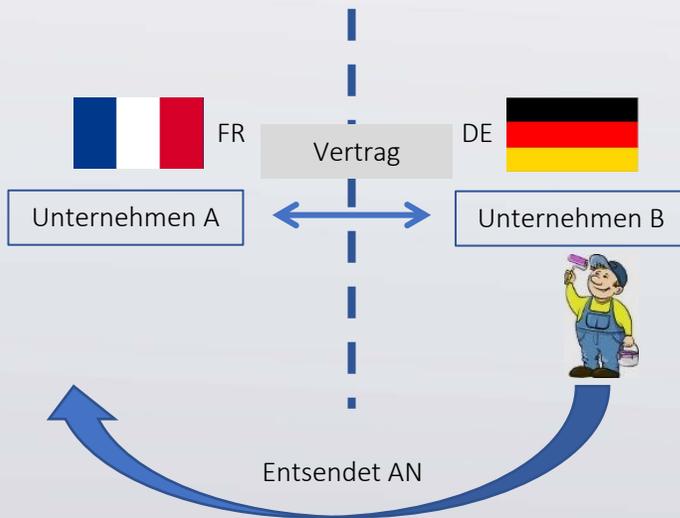
Was bedeutet „Entsendung“?

- Ein Arbeitgeber hat eine dauerhafte Niederlassung außerhalb Frankreichs
- Der Arbeitnehmer ist üblicherweise in Deutschland beschäftigt
- Der Arbeitgeber weist seinen Arbeitnehmer an, eine bestimmte Aufgabe in Frankreich zu erfüllen
- Nach Erfüllung der Aufgabe nimmt der entsendete Arbeitnehmer seine Arbeit wieder im Staat des Sitzes des Arbeitgebers auf

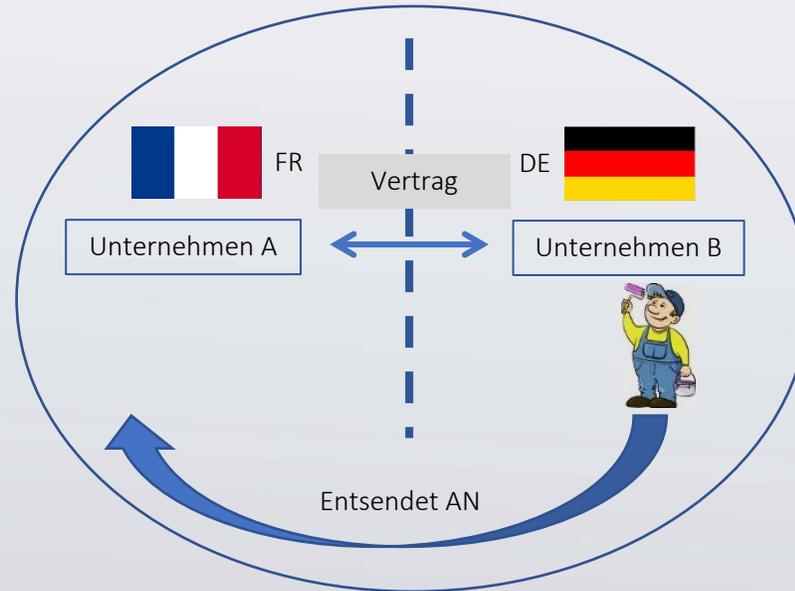
2. Art der Entsendung und Formalitäten

2.1 Entsendungsfälle mit erweiterten Formalitäten („formalités étendues“)

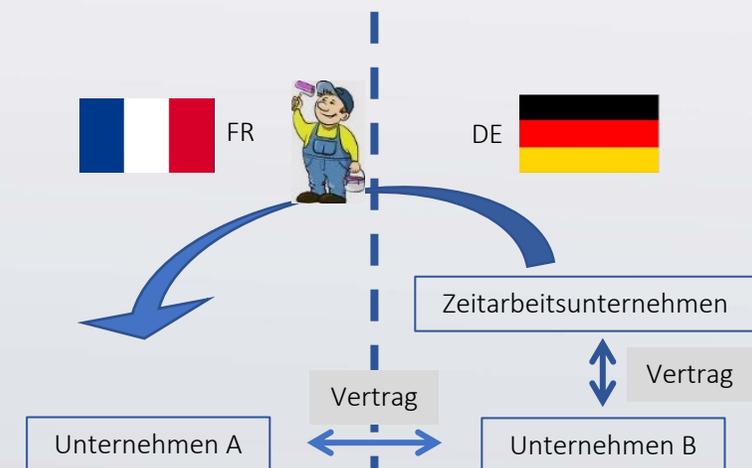
Internationale Dienstleistung



Gruppeninterne Leistungen



Zeitarbeit



2.1 Entsendungsfälle mit erweiterten Formalitäten

Formalitäten:

- Ausfüllen und Übermittlung einer Entsendungserklärung an die zuständige frz. Arbeitsaufsichtsbehörde (<https://www.sipsi.travail.gouv.fr>)
- Bestellung eines Vertreters in Frankreich
- Übermittlung der notwendigen Unterlagen an den Vertreter
- Übermittlung an den Auftraggeber der Empfangsbestätigung der Entsendungserklärung über das SIPSI-Portal
- Beantragung bei der zuständigen Arbeitsaufsichtsbehörde einer Arbeitsgenehmigung für die Arbeitnehmer, die keine EU-Bürger sind
- Ausstellung eines Berufsausweises für Arbeitnehmer des Baugewerbes
- A1-Bescheinigung

Auf Anfrage der Arbeitsaufsichtsbehörde unverzüglich in französischer Sprache zu übermittelnde Unterlagen: (unabhängig vom Entsendungsfall - Art. R. 1263-1 und R. 1263-2 frz. Arbeitsgesetzbuch)

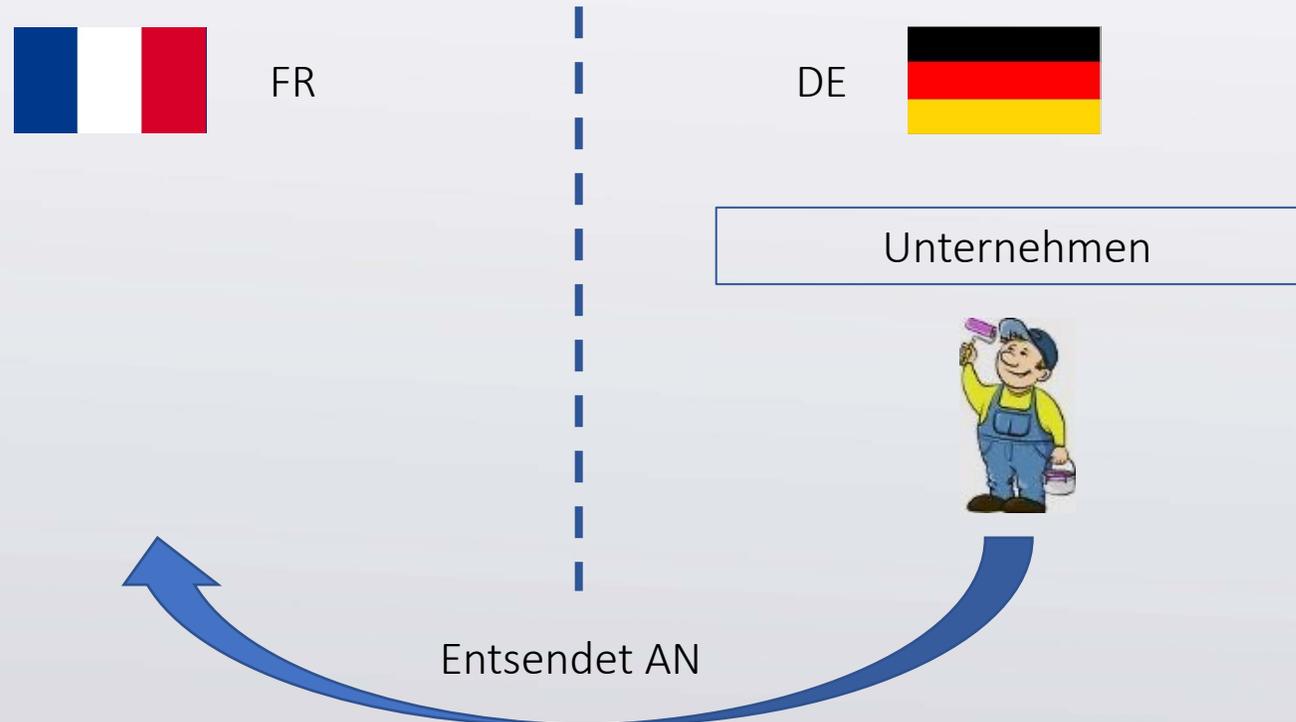
Unterlagen bezüglich der Entsendung:

- Arbeitsgenehmigungen für jene Arbeitnehmer, die einer Genehmigungspflicht unterliegen
- Arbeitsmedizinisches Attest für alle Arbeitnehmer
- Für eine Entsendung ≥ 1 Monat: Lohnabrechnung eines jeden Arbeitnehmers
 - Bruttogehalt
 - Arbeitszeitraum und -zeiten, auf die sich die Lohnabrechnung bezieht (zum Normalsatz und mit Zuschlägen ausgezahlte Stunden müssen gesondert aufgeführt werden)
 - Urlaubs- und Feiertage und hierauf bezogene Entgelte
 - ggf. Voraussetzungen für Beitragspflichten zu den Urlaubs- und Schichtwettergeldkassen
 - ggf. anwendbarer Tarifvertrag
- Für eine Entsendung < 1 Monat: Nachweis über die Beachtung der vorgeschriebenen Mindestvergütung
- Nachweis über die tatsächliche Auszahlung der Vergütung
- Stundenerfassung (Arbeitsbeginn, Arbeitsende, tägliche Arbeitszeit) für jeden Arbeitnehmer

Unterlagen bezüglich der tatsächlichen und wesentlichen Tätigkeit im Niederlassungsstaat:

- Nachweis über die Erfüllung der sozialversicherungsrechtlichen Pflichten (falls das Unternehmen außerhalb der EU niedergelassen ist)
- Arbeitsvertrag oder sonstiger Nachweis über den Anstellungsort des Arbeitnehmers
- Dokument, aus dem das auf den Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Vertragspartner in Frankreich anwendbare Recht hervorgeht
- Anzahl der vom Arbeitgeber in seinem Niederlassungsstaat und in Frankreich ausgeführten Verträge und Angabe der erzielten Umsatzzahlen

2.2 Entsendungsfälle mit vereinfachten Formalitäten („formalités allégées“): Leistung auf eigene Rechnung



2.2 Entsendungsfälle mit vereinfachten Formalitäten: Leistung auf eigene Rechnung

Befreiung von den Verpflichtungen zur vorherigen Entsendungserklärung und zur Bestellung eines Vertreters falls:

- kein Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Leistungsempfänger (hier: Kunde des Arbeitgebers in Frankreich) besteht,
- und die Dienstleistung in Frankreich durch den Arbeitnehmer ausschließlich zugunsten seines ausländischen Arbeitgebers erbracht wird. In diesen Fällen ist also kein Dritter in Frankreich beteiligt.

„Diese Art der Entsendung betrifft insbesondere ausländische Gesellschaften, die einen oder mehrere Arbeitnehmer nach Frankreich entsenden, um dort eine vorübergehende Tätigkeit auf eigene Rechnung der Gesellschaft zu verrichten (Beispiele: Erkunden von neuen Märkten, Pflege von „Produktionsbeziehungen“, Teilnahme an Arbeitsbesprechungen). Ein spezifischer Geschäftsvertrag mit einer anderen, in Frankreich niedergelassenen Gesellschaft zur Erbringung einer bestimmten Dienstleistung besteht nicht.“

(Kommentar zum französischen Gesetz vom 5. September 2018)

2.2 Entsendungsfälle mit vereinfachten Formalitäten: Leistung auf eigene Rechnung

Achtung:

Auch bei einer Befreiung von den Verpflichtungen zur vorherigen Entsendungserklärung und zur Bestellung eines Vertreters sind der Kontrollstelle die Unterlagen zu übermitteln, die normalerweise dem Vertreter ausgehändigt werden (siehe Slide 9):

- Der Arbeitgeber muss die Unterlagen am Arbeitsort des nach Frankreich entsendeten Arbeitnehmers aufbewahren
- Die Unterlagen sind unverzüglich vorzulegen, mit Ausnahme des ärztlichen Attests und der Unterlagen, die eine tatsächliche und hauptsächliche Tätigkeit im Land des Arbeitgebers nachweisen (Frist zur Vorlage max. 15 Tage)

2.2 Entsendungsfälle mit vereinfachten Formalitäten: Entsendung von kurzer Dauer oder für bestimmte Tätigkeiten

Bei kurzzeitigen Dienstleistungen bzw. punktuellen Einsätzen:

- Künstler, die an nicht mehr als 90 Tagen während 12 aufeinanderfolgenden Monaten in Frankreich tätig sind
- Sportler, Schiedsrichter, Mitglieder des Sportlerbetreuerteams, offizielle Delegierte, die an der Durchführung oder an der Organisation von Sportveranstaltungen für eine Dauer von nicht mehr als 90 Tagen während 12 aufeinanderfolgenden Monaten beteiligt sind
- Auszubildende mit Auslandsmobilität, die im Rahmen ihrer Ausbildung vorübergehend in Frankreich arbeiten und deren Anwesenheit 12 aufeinanderfolgende Monate nicht überschreitet (die Anwesenheit des Auszubildenden darf nicht mit der Erbringung der Dienstleistung in Frankreich, an der er sich beteiligt, zusammenhängen)
- Teilnehmer von Symposien, Seminaren, wissenschaftlichen Veranstaltungen, Gastprofessoren und Gastforscher, die Lehrtätigkeiten mit einer Dauer von bis zu 12 aufeinanderfolgenden Monaten ausüben

→ **Befreiung von den Verpflichtungen zur vorherigen Entsendungserklärung und zur Bestellung eines Vertreters**

3. Das anwendbare Recht

Sozialversicherungsrecht

- Sozialversicherungsrecht des Entsendestaats
- Zeitraum: höchstens 24 Monate
- A1 Bescheinigung

Arbeitsrecht

- Arbeitsvertrag: vor der Entsendung anwendbare Rechtsvorschriften
- Zwingende Vorschriften des französischen Rechts (z.B. Arbeitszeit, Mindestlohn etc.) während der ersten 12 Monate
- Ab dem 13. Monat: Anwendung von zusätzlichen frz. Vorschriften (seit 30.07.2020)
- Für allgemeinverbindlich erklärte tarifvertragliche Vorschriften

Steuerrecht

- Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (hier: Deutschland) besteuert werden, wenn:
 - Der Arbeitnehmer sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als **183 Tage** während des betreffenden Steuerjahrs aufhält und
 - Die Vergütungen von oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
 - Die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat

Schwerpunkt: Arbeitsrecht

3.1 Zwei Arten von anwendbaren Regeln

3.1.1 Die anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen während der Entsendung

Während der ersten 12 Monate der Entsendung	Ab dem 13. Monat der Entsendung (Alternative)	
<p>Anwendung der Bestimmungen des „noyau dur“ (Kernaspekte) an die entsandten Arbeitnehmer</p>	<p>Anwendung der Bestimmungen des „noyau dur“ und des gesamten frz. Arbeitsrechts, mit Ausnahme gewisser Bestimmungen</p>	<p>Möglichkeit, von der Einhaltung des gesamten frz. Arbeitsrechts abzuweichen, indem die Anwendung der Bestimmungen des „noyau dur“ um maximal 6 weitere Monate verlängert wird</p> <p>→ Hierzu muss der Arbeitgeber seine Entsendungserklärung für die betreffenden Arbeitnehmer über SIPSi ändern und die gewünschte Dauer der Ausnahmeregelung sowie den Grund dafür angeben (im Falle einer Entsendung auf eigene Rechnung: Abweichungserklärung an Arbeitsaufsichtsbehörde übermitteln).</p> <p>→ Dies muss spätestens am Tag vor dem 13. Monat der Entsendung geschehen. Andernfalls gilt ab dem 13. Monat das gesamte frz. Arbeitsrecht (mit Ausnahme bestimmter Regeln).</p> <p>Achtung: Wenn die Entsendung eines Arbeitnehmers von Anfang an für mehr als 12 Monate geplant war, z.B. aufgrund der Art der Baustelle oder des Projekts, kann ein solcher Antrag auf Verlängerung nicht gestellt werden.</p>

3.1 Zwei Arten von anwendbaren Regeln

3.1.1 Die anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen während der Entsendung

Während der **ersten 12 Monate der Entsendung**, Anwendung der frz. **gesetzlichen und tariflichen** Bestimmungen in folgenden Bereichen („noyau dur“):

- Individuelle und kollektive Freiheiten bei Beschäftigungsverhältnissen
- Diskriminierung und berufliche Gleichstellung von Mann und Frau
- Schutz der Mutterschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Betreuungsmöglichkeiten, Urlaub für besondere familiäre Ereignisse
- Bedingungen für die Entleihung von Arbeitskräften durch Zeitarbeitsfirmen
- Streikrecht
- Arbeitszeit, Ruhezeiten, Feiertage, bezahlter Urlaub, Arbeitszeit und Nacharbeit von Jungarbeitnehmern
- Beitragsbedingungen für Urlaubs- und Schlechtwetterkassen
- Mindestlohn und Bezahlung des Lohns/Gehalts, einschließlich Überstundenzuschlag
- Vorschriften zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mindestalter, Beschäftigung von Minderjährigen
- Schwarzarbeit
- Erstattung von Spesen für mit der Funktion oder dem Arbeitsplatz verbundene Aufwendungen für Fahrt, Verpflegung und Unterbringung, die dem entsandten Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung seiner Aufgaben entstehen

3.1 Zwei Arten von anwendbaren Regeln

3.1.1 Die anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen während der Entsendung

Für Arbeitnehmer, die **länger als 12 Monate entsandt werden** (Alternative):

Anwendung der Bestimmungen des „**noyau dur**“ sowie **sämtlicher gesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen des frz. Arbeitsrechts**, mit Ausnahme der Vorschriften:

- Zur Entstehung, Erfüllung und Beendigung des Arbeitsvertrags
- Zur Änderung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen Gründen
- Zur konzerninternen freiwilligen Arbeitnehmersetzung mit garantierter Rückversetzung unter bestimmten Voraussetzungen („mobilité volontaire sécurisée“)
- Zum Abschluss und zur Erfüllung bestimmter Arten von Verträgen
- Zum befristeten Arbeitsvertrag
- Zum vereinfachten Arbeitstitel

ODER

Anwendung der Bestimmungen des „**noyau dur**“ für einen Zeitraum von **maximal 6 weiteren Monaten**

3.1 Zwei Arten von anwendbaren Regeln

3.1.2 Der Tarifvertrag

➤ Begriffserklärung

Ein Tarifvertrag im Sinne des französischen Rechts ist **ein Text, der aus Verhandlungen zwischen repräsentativen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen hervorgegangen ist und der die Einstellungs-, Beschäftigungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie die sozialen Garantien festlegt.**

Auf entsandte Arbeitnehmer sind **nur die für allgemeinverbindlich erklärten Branchenvereinbarungen, die aufgrund eines Erlasses des Arbeitsministeriums über die Allgemeinverbindlichkeit** für alle Unternehmen einer bestimmten Branche gelten, anwendbar.

Die meisten Tarifverträge werden **auf nationaler Ebene** abgeschlossen. In einigen Bereichen (wie z.B. Baugewerbe) werden sie jedoch durch **regionale oder departementale Vereinbarungen** ergänzt, die dann nur für die in den jeweiligen geografischen Gebieten ansässigen Unternehmen gelten.

3.1 Zwei Arten von anwendbaren Regeln

3.1.2 Der Tarifvertrag

➤ **Bestimmung des anwendbaren Tarifvertrags**

Der anzuwendende Tarifvertrag wird anhand der **Tätigkeit** bestimmt, **die der Arbeitnehmer während seiner Entsendung in Frankreich ausübt.**

Dies erfordert:

- Die Bestimmung der Tätigkeit
- Die Ermittlung des Anwendungsbereichs des Tarifvertrags

Um den anwendbaren Tarifvertrag zu ermitteln, können Sie **die Website der Datenbank der Tarifverträge „Legifrance“** besuchen:

<https://www.legifrance.gouv.fr/liste/idcc?init=true>

3.1 Zwei Arten von anwendbaren Regeln

3.1.2 Der Tarifvertrag

➤ **Bestimmung des anwendbaren Tarifvertrags**

Sie können auch diese **von der Behörde empfohlene Webseite** besuchen:

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/recherchedcc>

Nach der Ermittlung des anwendbaren Tarifvertrags finden Sie **ein zusammenfassendes Merkblatt**, das die Arbeitnehmerrechte und Arbeitgeberpflichten in den wichtigsten Sektoren aufzeigt, die von der Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich betroffen sind:

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/detachement-des-salaries/article/les-conventions-collectives-applicables-aux-salaries-detaches>

3.1 Zwei Arten von anwendbaren Regeln

3.1.2 Der Tarifvertrag

➤ Die anzuwendenden Vorschriften des Tarifvertrags

Während der ersten 12 Monate der Entsendung sind die Bestimmungen des Tarifvertrags anzuwenden, **die sich auf den „noyau dur“ beziehen.**

Ab dem 13. Monat sind – sofern die Bestimmungen des „noyau dur“ nicht für 6 weitere Monate angewendet werden – **alle Bestimmungen des Tarifvertrags** anzuwenden, **mit Ausnahme der Vorschriften:**

- Zur Entstehung, Erfüllung und Beendigung des Arbeitsvertrags
- Zur Änderung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen Gründen
- Zur konzerninternen freiwilligen Arbeitnehmersetzung mit garantierter Rückversetzung unter bestimmten Voraussetzungen („mobilité volontaire sécurisée“)
- Zum Abschluss und zur Erfüllung bestimmter Arten von Verträgen
- Zum befristeten Arbeitsvertrag
- Zum vereinfachten Arbeitstitel

3.2 Der Mindestlohn

3.2.1 Der gesetzliche Mindestlohn

Die Höhe des Mindestlohns ist gesetzlich festgelegt.

In Frankreich spricht man vom sogenannten „salaire minimum de croissance“ (**Smic**).

Die Höhe des aktuellen Smic-Stundenlohns beträgt **10,57 Euro brutto** (das entspricht ca. 1.603,12 Euro brutto pro Monat).

3.2 Der Mindestlohn

3.2.2 Der tarifliche Mindestlohn

Jeder Tarifvertrag legt den **Mindestlohn** für die Arbeitnehmer fest, die ihm unterliegen.

z.B. monatlicher Bruttomindestlohn je nach Koeffizient (in der Region Grand Est) gemäß dem Tarifvertrag des Baugewerbes:

Coeff.	Au 1-2-2020 ¹	Au 1-2-2021 ²
150	1 539,42 €	1 555,58 €
170	1 581,41 €	1 597,22 €
185	1 617,82 €	1 634,00 €
210	1 796,77 €	1 814,74 €
230	1 935,14 €	1 954,49 €
250	2 078,72 €	2 099,51 €
270	2 241,02 €	2 263,43 €

3.3 Die Arbeitszeit

Tarifverträge können **vom Gesetz abweichende Bestimmungen zur Arbeitszeit** enthalten.

In diesem Fall sollten diese eingehalten werden.

3.3 Die Arbeitszeit

➤ Das Grundprinzip

Gesetzlich festgelegte effektive Arbeitszeit: **35 Stunden/Woche**

Eine Woche:

- Ein Zeitraum von 7 aufeinanderfolgenden Tagen
- Montag 00 Uhr- Sonntag 24 Uhr
- Kein Ausgleich von einer Woche zur nächsten

3.3 Die Arbeitszeit

➤ Die Überstunden

- Jede gearbeitete Stunde nach der 35. Stunde pro Kalenderwoche gilt als Überstunde
- **Überstundenzuschlag:**
 - Zuschlag von **25 %** für die ersten 8 Überstunden der Kalenderwoche (36. bis 43. Arbeitsstunde)
 - Zuschlag von **50 %** für die Stunden darüber hinaus
- **Freizeitausgleich** (alternativ zum Überstundenzuschlag):
 - Per Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung vorgeschriebenODER
 - Einseitig durch Arbeitgeber (nur wenn kein Gewerkschaftsdelegierter vorhanden und keine Ablehnung durch Betriebsrat und Personalvertreter vorliegt)

3.3 Die Arbeitszeit

➤ Die Überstunden

- Jahreskontingent (gesetzlich): **220 Überstunden pro Kalenderjahr**
- Obligatorischer **Freizeitanspruch**:
 - Für jede verrichtete Überstunde, die das Überstundenkontingent übersteigt
 - Zusätzlich zur Überstundenabgeltung bzw. zum Freizeitausgleich
 - Höhe des Freizeitanspruchs:
 - 50 % bei Unternehmen mit bis zu 20 Arbeitnehmern
 - 100 % bei Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern

3.3 Die Arbeitszeit

➤ Maximale Arbeitszeit

Maximale tägliche Arbeitszeit: **10 Stunden** (0-24 Uhr)

Ausnahmen:

- Genehmigung der Arbeitsaufsichtsbehörde im Falle eines vorübergehenden Tätigkeitsanstiegs
- In Notfällen, vorbehaltlich einer Korrektur der Situation durch einen späteren Antrag an die Arbeitsaufsichtsbehörde

Verfahren für die Beantragung einer Ausnahmegenehmigung:

- Der vorübergehende Tätigkeitsanstieg muss verursacht werden durch:
 - Arbeiten, die aufgrund ihrer Art, der dem Unternehmen auferlegten Kosten oder der von ihm eingegangenen Verpflichtungen innerhalb einer bestimmter Frist durchgeführt werden müssen
 - Saisonarbeiten
 - Arbeiten, die an bestimmten Tagen der Woche, des Monats oder des Jahres eine erhöhte Aktivität mit sich bringen
- Form: Dem Antrag müssen die entsprechenden Begründungen und die Stellungnahme der Personalvertreter beigefügt werden
- Zuständige Behörde: die Arbeitsaufsichtsbehörde, die am Ort des Betriebs zuständig ist, in dem die betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind
- Frist: 15 Tage – erfolgt innerhalb dieser Frist keine Rückmeldung der Arbeitsaufsichtsbehörde, gilt dies als eine Zustimmung

3.3 Die Arbeitszeit

➤ Maximale Arbeitszeit

Maximale wöchentliche Arbeitszeit: **48 Stunden** (die durchschnittliche Arbeitszeit darf 44 Stunden/Woche über einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Wochen nicht überschreiten)

Ausnahme:

- In Ausnahmefällen mit Genehmigung der Arbeitsaufsichtsbehörde; es darf jedoch nicht dazu führen, dass die Arbeitszeit auf mehr als 60 Stunden pro Woche erhöht wird

Verfahren zur Beantragung einer Ausnahmegenehmigung:

- Begründung: außergewöhnliche Umstände, die vorübergehend zu einem außerordentlichen Arbeitsaufkommen führen
- Form: Dem Antrag müssen die entsprechenden Begründungen, die Angabe der Dauer, für welche die Genehmigung beantragt wird und die Stellungnahme der Personalvertreter beigefügt werden
- Zuständige Behörde: die Arbeitsaufsichtsbehörde, die am Ort des Betriebs zuständig ist, in dem die betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind
- Frist: 30 Tage – erfolgt innerhalb dieser Frist keine Rückmeldung der Arbeitsaufsichtsbehörde, gilt dies als eine Zustimmung

3.3 Die Arbeitszeit

➤ Die Ruhezeit

– Tägliche Ruhezeit: **11 aufeinanderfolgende Stunden**

Die Arbeitsaufsichtsbehörde kann dem Arbeitgeber eine Genehmigung erteilen, im Falle eines außerordentlichen Tätigkeitsanstiegs von dieser Ruhezeit abzuweichen. Eine ausbleibende Antwort innerhalb einer Frist von 15 Tagen ist als stillschweigende Zustimmung auszulegen.

Der Arbeitgeber muss den betroffenen Arbeitnehmern dann zumindest eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit einräumen, bzw. wenn dies nicht möglich sein sollte, so muss er ihnen eine gleichwertige Entschädigung gewähren.

– Wöchentliche Ruhezeit: **35 aufeinanderfolgende Stunden** (24 aufeinanderfolgende Stunden plus die tägliche Ruhezeit)

3.3 Die Arbeitszeit

➤ Die verschiedenen Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu organisieren

Arbeitszeit	Arbeitnehmer	Voraussetzungen	Vertragliche Vereinbarung
35-Stunden-Woche (Gesetzliche Arbeitszeit)	Alle	Keine	Gilt auch mangels anderweitiger Arbeitszeitregelung im Arbeitsvertrag
Wochenpauschale von 39 oder 40 Stunden	Alle	Keine	Muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden
Jahrespauschale in Stunden	– Leitende Angestellte („cadre“) – Außendienstmitarbeiter	Bestimmung im anwendbaren Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung	Muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden
Jahrespauschale in Tagen	Leitende Angestellte („cadre“)	Bestimmung im anwendbaren Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung	Muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden
Keine Begrenzung der Arbeitszeit	Leitende Angestellte mit Führungsfunktionen („cadre dirigeant“)	Keine	Muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden

3.4 Die Sonntagsarbeit

Das französische Arbeitsgesetzbuch legt 2 Grundsätze fest:

- **Wöchentliche Ruhezeit:** Verbot, denselben Arbeitnehmer an mehr als sechs Tagen pro Woche arbeiten zu lassen (wöchentliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 35 aufeinanderfolgenden Stunden)
- **Sonntagsruhe:** Gewährung der wöchentlichen Ruhezeit am Sonntag (von 0:00 bis 24:00 Uhr)

3.4 Die Sonntagsarbeit

Möglichkeiten zur **Abweichung** von der Sonntagsruhe:

- **Unternehmen, deren Betrieb oder Öffnung an Sonntagen aufgrund der Produktion, Tätigkeit oder Bedürfnisse der Allgemeinheit erforderlich ist**
 - Keine Genehmigung erforderlich („dérogation de plein droit“)
 - Die Liste der berechtigten Unternehmen ist im Artikel R. 3132-5 des frz. Arbeitsgesetzbuchs aufgeführt und ist abschließend. Beispiele: Krankenhäuser und Kliniken, Hotels, Cafés, Restaurants

- **Ununterbrochene Arbeit in der Industrie aus wirtschaftlichen Gründen**
 - Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nötig
 - Anderenfalls muss bei der Arbeitsaufsichtsbehörde eine Genehmigung eingeholt werden

- **Schließung zum Nachteil der Allgemeinheit oder des Unternehmens**
 - Genehmigung durch den Präfekten des Departements
 - Tarifvertrag oder einseitige Entscheidung des Arbeitsgebers nötig
 - Befristete Ausnahmeregelung

3.4 Die Sonntagsarbeit

Gegenleistungen:

- Gewährung der wöchentlichen **Ruhezeit** im Wechsel
- In bestimmten Fällen sieht das Arbeitsgesetzbuch einen **Lohnzuschlag** vor: im Falle **ununterbrochener Arbeit in der Industrie aus wirtschaftlichen Gründen** sieht das Arbeitsgesetzbuch vor, dass die Vergütung der Beschäftigten in der Vertretungsschicht **um mindestens 50% erhöht wird** (Art. L. 3132-19)
- In vielen Tarifverträgen sind **Lohnzuschläge** oder **Prämien** für Sonntagsarbeit vorgesehen



Achtung: Im Elsass und in der Mosel gelten besondere Regeln

3.5 Die Arbeit an einem Feiertag

Die französischen gesetzlichen Feiertage:

- 1. Januar
- Ostermontag
- 1. Mai
- 8. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 14. Juli
- Mariä Himmelfahrt
- Allerheiligen
- 11. November
- 1. Weihnachtsfeiertag

Zusätzliche Feiertage Elsass-Mosel:

- Karfreitag
- 2. Weihnachtsfeiertag

3.5 Die Arbeit an einem Feiertag

- Nur der **1. Mai** ist für alle Arbeitnehmer obligatorisch **arbeitsfrei**
- An den übrigen Feiertagen kann gearbeitet werden, sofern eine Betriebsvereinbarung oder eine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers dies vorsieht; **außer in Elsass-Mosel**

Viele Tarifverträge sehen für die Arbeit an einem Feiertag **eine Gegenleistung** vor:

- Kein gesetzlich vorgeschriebener Lohnzuschlag
- **Lohnzuschläge** oder **Prämien**
- **Ausgleich** durch einen freien Tag
- Zahlung einer **Entschädigung**, wenn der Feiertag auf den wöchentlichen Ruhetag des Arbeitnehmers fällt



Achtung: Im Gebiet Elsass-Mosel muss bei der Arbeitsaufsichtsbehörde eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden, um an einem Feiertag arbeiten zu dürfen.

3.6 Die Nachtarbeit

➤ Begriffserklärung

Der Tarifvertrag oder **die Betriebsvereinbarung zur Einführung von Nachtarbeit** umfasst **die Definition des Zeitraums der Nachtarbeit**, der **zwischen Mitternacht und 5 Uhr** liegt.

In Ermangelung einer Betriebsvereinbarung oder entsprechender Bestimmungen im Tarifvertrag gilt **jede Arbeit, die zwischen 21 Uhr und 6 Uhr erbracht wird**, als Nachtarbeit.

3.6 Die Nachtarbeit

Nachtarbeit muss der **Ausnahmefall** bleiben.

Zwei Bedingungen müssen gleichzeitig erfüllt sein, um auf sie zurückgreifen zu können:

- Berücksichtigung der Erfordernisse des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes
- Begründung der Notwendigkeit der Nachtarbeit, entweder weil die Kontinuität der Wirtschaftstätigkeit dies erfordert oder weil es sich um Dienstleistungen von sozialem Nutzen handelt

Einführung von Nachtarbeit:

- Absprache mit dem Arbeitsarzt
- Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nötig
- Anderenfalls muss eine Genehmigung bei der Arbeitsaufsichtsbehörde eingeholt werden

3.6 Die Nachtarbeit

Verfahren für die Beantragung einer Ausnahmegenehmigung:

- Voraussetzung: Der Arbeitgeber muss ernsthafte und faire Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung aufgenommen haben
- Begründung: Notwendigkeit, die Kontinuität der wirtschaftlichen Tätigkeit zu gewährleisten
- Form: Dem Antrag müssen die entsprechenden Begründungen und die Stellungnahme der Personalvertreter beigefügt werden
- Zuständige Behörde: die Arbeitsaufsichtsbehörde, die am Ort des Betriebs zuständig ist, in dem die betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sind
- Kontrolle : Prüfung der Gegenleistungen
- Frist: 30 Tage – erfolgt innerhalb dieser Frist keine Rückmeldung der Arbeitsaufsichtsbehörde, gilt dies als Zustimmung

Gegenleistungen:

- **Ausgleichszeit** (verpflichtend, gesetzlich vorgeschrieben)
- In vielen Tarifverträgen sind **Lohnzuschläge** oder **Prämien** vorgesehen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Priscille Lecoanet

Avocat au Barreau de Strasbourg

lecoanet@rechtsanwalt.fr

+33 (0) 3 88 45 65 45



An fünf Standorten in Frankreich und Deutschland



Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T +33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr



Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T +49 (0) 7221 3 02 37 0
baden@rechtsanwalt.fr



Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T +33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr



Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T +33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr



Sarreguemines

50, rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T +33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr