



mit der Unterstützung der



Live-Webinar vom 25. April 2024

# Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich:

## Was Sie als Arbeitgeber wissen müssen



## Ihre Referenten



**Emeline Salmon**  
Avocat



**Johanna Schneider**  
Leitung Entsendung



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt



## Ihr Moderator

# Gliederung

**Einleitung:** Begriffsdefinition & Anwendungsfälle

## I. Anwendbares Recht

### A. Sozialversicherungsrecht

### B. Arbeitsrecht

1. Während der ersten 12 Monate der Entsendung
2. Ab dem 13. Monat der Entsendung
3. Erläuterungen zum anwendbaren Tarifvertrag
4. Wichtige Bestimmungen, die ab dem 1. Tag der Entsendung nach Frankreich anwendbar sind

### C. Steuerrecht

## II. Pflichten & Formalitäten

### A. Ernennung eines örtlichen Vertreters

### B. Vorabmeldung der Arbeitnehmerentsendung

### C. Beantragung der BTP-Karte

### D. Ausnahmen von der Meldepflicht

### E. Prüfung und Beantragung der Dokumente

# Begriffsdefinition & Anwendungsfälle

## Internationale Dienstleistung



## Gruppeninterne Leistungen



## Zeitarbeitsunternehmen



# I. Anwendbares Recht

**A. Sozialversicherungsrecht**

**B. Arbeitsrecht**

**C. Steuerrecht**

## A. Sozialversicherungsrecht

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

### Ausnahmevereinbarung:

- Im Einvernehmen der jeweils zuständigen Stellen
- Begründung: im Interesse des Arbeitnehmers
- Behördliche Ermessensentscheidung

## B. Arbeitsrecht

Welche Bestimmungen des französischen Rechts sind anwendbar?

Während der ersten 12 Monate der Entsendung	Ab dem 13. Monat der Entsendung	
<p>Anwendung der Bestimmungen des „noyau dur“ (Kernaspekte) auf die entsandten Arbeitnehmer</p>	<p><u>Alternative 1</u></p> <p>Anwendung der Bestimmungen des „noyau dur“ <u>und</u> des gesamten frz. Arbeitsrechts, mit Ausnahme gewisser Bestimmungen</p>	<p><u>Alternative 2</u></p> <p>Abweichung : Anwendung der Bestimmungen des „noyau dur“ um maximal 6 weitere Monate verlängern</p> <p>→ Entsendungserklärung anpassen → gewünschte Dauer der Ausnahmeregelung sowie Grund angeben</p> <p> Entsendung auf eigene Rechnung: Abweichungserklärung an Arbeitsaufsichtsbehörde übermitteln</p> <p>→ Spätestens am Tag vor dem 13. Monat der Entsendung</p>

## 1. 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 Nachtarbeit 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

1. Monat



12. Monat

## 2. Ab dem 13. Monat der Entsendung

Anwendung aller französischen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen, mit Ausnahme der folgenden Vorschriften betreffend:

- Entstehung, Erfüllung und Beendigung des Arbeitsvertrags
- Änderung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen Gründen
- Konzerninterne freiwillige Arbeitnehmersetzung mit garantierter Rückversetzung unter bestimmten Voraussetzungen („mobilité volontaire sécurisée“)
- Abschluss und Erfüllung bestimmter Arten von Verträgen
- Befristeter Arbeitsvertrag

Ab dem  
13. Monat



Ende der Entsendung

### 3. Erläuterungen zum anwendbaren Tarifvertrag

Die Bestimmung des Tarifvertrags erfolgt anhand der Tätigkeit, die der Arbeitnehmer während seiner Entsendung in Frankreich ausübt.

*1. Monat*

*12. Monat*

*Ende der Entsendung*



Gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen des „Noyeau dur“ (Slide 8)

Sämtliche gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen vorbehaltlich der aufgelisteten Ausnahmen (Slide 9)

## 4. Wichtige Bestimmungen, die ab dem 1. Tag der Entsendung nach Frankreich anwendbar sind

### Mindestlohn

- Der gesetzliche Mindestlohn:
  - Gesetzlich festgelegt;
  - „Salaire Minimum de Croissance“ (SMIC)
  - Aktuell 11,65 € brutto (ca. 1.766,92 € brutto pro Monat)

- Der tarifliche Mindestlohn  
 In jedem Tarifvertrag  
Günstigkeitsprinzip



## Arbeitszeit und Ruhezeit

- **Grundprinzip:** Gesetzlich festgelegte effektive Arbeitszeit: **35 Std./Woche**
- **Überstundenzuschlag:**
  - Zuschlag von 25 % für die ersten 8 Überstunden der Kalenderwoche (36. bis 43. Arbeitsstunde)
  - Zuschlag von 50 % für die Stunden darüber hinaus
- **maximale Arbeitszeit:**
  - Täglich: 10 Stunden (0-24 Uhr)
  - Wöchentlich: 48 Stunden (die durchschnittliche Arbeitszeit darf 44 Std./Woche über einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Wochen nicht überschreiten)

## Arbeitszeit und Ruhezeit



- Ruhezeit:
  - Pause: ab der 6. Arbeitsstunde mindestens 20 Minuten
  - Tägliche Ruhezeit: 11 aufeinanderfolgende Stunden
  - Wöchentliche Ruhezeit: 35 aufeinanderfolgende Stunden (24 aufeinanderfolgende Stunden plus die tägliche Ruhezeit)
  - Sonntagsruhe

- Abweichungen:



Sondergenehmigungen  
Tarifvertrag

## Arbeit an einem Feiertag

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

### 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



## C. Steuerrecht

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat 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

# II. Pflichten & Formalitäten

Vor Beginn der Arbeitnehmerentsendung muss das entsendende Unternehmen folgende Formalitäten erfüllen:

- Ernennung eines örtlichen Vertreters
- Erstellung der Vorabmeldung
- Beantragung der BTP-Karte
- Überprüfung und Beantragung der benötigten Dokumente

# A. Ernennung eines örtlichen Vertreters

Das entsendende Unternehmen muss einen während der Leistungsdauer in Frankreich anwesenden Vertreter ernennen, der im Namen des Arbeitgebers dessen Verpflichtungen übernimmt (Art. R.1263-2-1 *Code du travail*).

## Ernennung:

- Vereinbarung zwischen Vertreter und entsendendem Unternehmen
- Offizielle Ernennung in verpflichtender Vorabanmeldung

### **Aufgaben des Vertreters:**

- Ansprechpartner der staatlichen Institutionen
- Bereitstellung der Prüfungsunterlagen im Falle einer Kontrolle

### **Wer kann als Vertreter agieren?**

- Beauftragtes, spezialisiertes Unternehmen oder Dienstleister
- Auftraggeber/ entsandter Arbeitnehmer/ Geschäftsführer in Frankreich

# B. Vorabmeldung der Arbeitnehmerentsendung

- Vorabmeldepflicht der Entsendung an die Arbeitsaufsichtsbehörde (SIPSI-Portal)
- Obligatorische Übertragung nachträglicher Anpassungen
- Mitführung einer Kopie der Vorabmeldung während des Einsatzes

## Sachverhalte:

1. Internationale Dienstleistung
2. Mobilität innerhalb Unternehmensgruppe
3. Personalbereitstellung im Rahmen von Zeitarbeit
4. Straßenverkehr - Internationale Dienstleistung mit leichten Fahrzeugen

# C. Beantragung der BTP-Karte

## Wer muss eine Berufsidentifikationskarte vorweisen?

Unternehmen, deren Mitarbeiter folgende Tätigkeiten durchführen, leiten oder organisieren:

- Hoch- und Tiefbausektor
- Aushub-, Erd- und Sanierungsarbeiten
- Bauarbeiten
- Montage und Demontage von Fertigbauteilen
- Innen- oder Außeneinrichtungen oder -ausstattungen
- Sanierung und Renovierung
- Abriss, Umbau, Reinigung, Wartung oder Instandhaltung von Bauwerken etc.

gemäß Artikel R8291-1 des *Code du Travail*

### Beantragung:

- Antragstellung im Onlineportal der *Union des Caisses de France Congés Intempéries* (frz. Urlaubs- u. Schlechtwetterkassenverband)
- Informationsübertrag durch Import zuvor erstellter Entsendungsmeldung (SIPSI-Portal)

### Kosten und Gültigkeit:

- 9,80 €/ Berufsausweis (Stand April 2024)
- seit 01/04/2024: Verlängerung der allg. Gültigkeit auf **5 Jahre**

# D. Ausnahmen von der Meldepflicht



Selbstständige und Geschäftsführer



Entsendungen im eigenen Auftrag/ Rechnung des Arbeitgebers



Entsendung für kurzzeitige Leistungen  
(gemäß Artikel L. 1262-6 des Frz.  
Arbeitsgesetzbuchs *Code du Travail*)



Anlieferung oder Abholung von Waren

# E. Prüfung und Beantragung der Dokumente

## Vor Beginn der Entsendung:

- Kopie der letzten Gehaltsabrechnung
- Kopie des Arbeitsvertrags
- Gesundheitszeugnis
- Modalitäten der Kostenübernahme
- A1-Bescheinigung (E101)
- Vorabmeldung der Entsendung
- Ggf. BTP-Karte (Berufsidentifikationskarte)
- Vertreterbestätigung (*Désignation*)
- Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden

### Am Einsatzort mitzuführen:

- Vertreterbestätigung (*Désignation*)
- A1-Bescheinigung (E101)
- Vorabmeldung der Entsendung
- Ggf. BTP-Karte (Berufsidentifikationskarte)

# Haben Sie Fragen?



Gern können Sie uns diese jetzt direkt über die Chatfunktion stellen.

## Ihre Referenten



**Emeline Salmon**

Avocat

[salmon@ffu.eu](mailto:salmon@ffu.eu)



**Johanna Schneider**

Leitung Entsendung

[schneider@ffu.eu](mailto:schneider@ffu.eu)



**Jörg Luft**

Rechtsanwalt

[luft@ffu.eu](mailto:luft@ffu.eu)



## Ihr Moderator

# Sie haben Fragen zu FFU?

Ich bin gerne für Sie da.



**Paula Schulenburg**

+49 (0) 7221 9227038  
schulenburg@ffu.eu



Frankreich für Unternehmen

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden

## Das kompetente Expertennetzwerk

**Cabinet Baeumlin & Associés**  
EXPERTS COMPTABLES - FRANZÖSISCHER STEUERBERATER

**CAISSE D'ÉPARGNE**  
Grand Est Europe

**CBC**  
Communication &  
Business Consulting

**CIC Est** **DACH Firmenkunden**  
Die Partner Bank für  
Ihr Frankreichgeschäft

**CONTACT&SALES**  
INNOVATIVE CUSTOMER CARE

de Haan **Consulting**

**dms**  
Expertise-comptable & Audit

**EPP** RECHTSANWÄLTE  
AVOCATS

**EURO-DROIT**  
gestionnaire fiduciaire entreprises

**In Extenso**

**LIEBICH & PARTNER**  
Management- und Personalberatung AG

**GRUPE ROEDERER**

**TRANSVERSALE**  
INTERNATIONALE  
VERSICHERUNG

[www.ffu.eu](http://www.ffu.eu)