



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



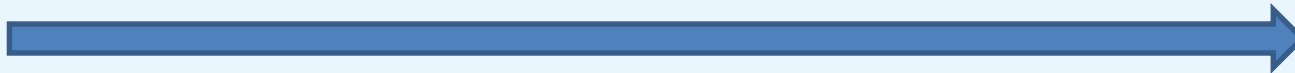
12. Monat

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 Arbeitnehmerversetzung 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



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

12. Monat




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

Ende der Entsendung

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



Johanna Schneider

Leitung Entsendung

schneider@ffu.eu



Jörg Luft

Rechtsanwalt

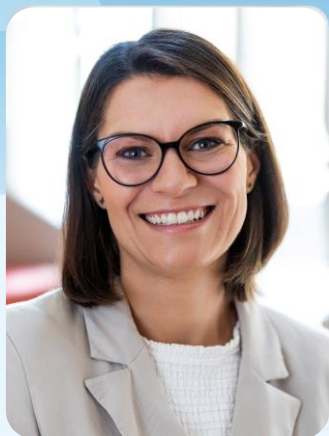
luft@ffu.eu



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