Mitarbeitereinsatz in Frankreich – Worauf ist zu achten?

16.11.2021 | 09:30 - 10:30 | 60 Min

Simultane Übersetzung

YDÉ
BIEN ENTOURÉ POUR RÉUSSIR VOS PROJETS

CHAMBRE DES METIERS Luxembourg

enterprise europe network
Business Support on Your Doorstep

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

©ThorstenSchmitt-fotolia.com

Worüber wir heute reden:

I. **Dienstleistungsanzeige**

II. **Entsendeauflagen (SIPSI-Meldung, Ansprechpartner, Dokumente, Carte BTP)**

III. **Überwachungspflichten des Auftraggebers, Solidarhaftung und Sanktionen bei Verstößen gegen die Überwachungsplichten, Entsendeauflagen sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**

IV. **Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei Einsätzen in der EU und in Frankreich**

V. **Kurzüberblick - Weitere Vorgaben**

VI. **Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern**

VII. **Kurzüberblick - Mehrwertsteuer**

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

I. Dienstleistungsanzeige

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

I. Dienstleistungsanzeige

Wer muss eine Dienstleistungsanzeige machen?

Unternehmen, die Arbeiten in folgenden Bereichen erbringen:

- ✓ Wartung und Reparatur von motorbetriebenen Landfahrzeugen und von Maschinen für die Land und Forstwirtschaft sowie den Tiefbau
- ✓ Einrichtung, Instandhaltung und Reparatur von Versorgungsleitungen/ Anlagen, die Flüssigkeiten verwenden, sowie von Anlagen und Geräten für die Gasversorgung, Heizung von Gebäuden und elektrische Installationen
- ✓ Tätigkeiten der Schornsteinfeger
- ✓ Zahntechnikerarbeiten

Wie oft muss die Dienstleistungsanzeige erneuert werden?

Jährliche Erneuerung der Dienstleistungsanzeige ist erforderlich.

Wie sieht der Geltungsbereich der Dienstleistungsanzeige aus?

Die Dienstleistungsanzeige gilt auftragsungebunden und ist auf den jeweiligen Antragsteller begrenzt.

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

I. Dienstleistungsanzeige

Wo erfolgt die Dienstleistungsanzeige?

Bei der örtlich zuständigen Chambre des Métiers (Handwerkskammer) am ersten Einsatzort.

Welche Voraussetzungen gibt es für die Dienstlestungsanzeige?

Tätigkeit des Antragstellers muss im Niederlassungsstaat reglementiert sein oder Antragsteller muss die Tätigkeit seit mindestens einem Jahr als Selbständiger ausgeübt haben bzw. eine staatlich geregelte Ausbildung abgeschlossen haben.

Welche Unterlagen sind im Rahmen der Dienstleistungsanzeige bei der CdM einzureichen?

- ✓ EU-Bescheinigung ausgestellt von der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer (französische Übersetzung)
- ✓ Formloses Anschreiben (in französisch)
- ✓ Begleichung einer Bearbeitungsgebühr

Wie finde ich die örtlich zuständige CdM

http://www.artisanat.fr/

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

I. Konformitätsbescheinigung für Elektro- und Gasinstallationen

Wer muss eine Konformitätsbescheinigung beantragen?

Unternehmen, die Arbeiten in folgenden Bereichen erbringen:

- ✓ Anschluss von Elektroinstallationen an das Stromversorgungsnetz
- ✓ Gasinstallationen

Zuständige Stelle für die Ausstellung von Konformitätsbescheinigungen im Bereich der Elektroinstallationen:

- ✓ Der regional zuständige CONSUEL,
- ✓ www.consuel.com

Zuständige Stelle für die Ausstellung von Konformitätsbescheinigungen im Bereich der Gasinstallationen

- ✓ Qualigaz sowie andere Versorgungsunternehmen
- ✓ www.qualigaz.com

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Wer: Alle Arbeitnehmer, die eine weisungsgebundene Tätigkeit für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend in Frankreich erbringen.

Wann: Vor Beginn der Tätigkeit in Frankreich

Ausnahmen:

Geschäftsführer, Selbständige, Tätigkeiten ohne Vertragsbeziehung zu einem Dritten (z. B. Teilnahme an Messe oder Konferenz), (Abholung und Anlieferung von Ware), Einsätze von Sportlern, Wissenschaftlern & Künstlern sowie von Azubis in grenzüberschreitenden Ausbildungsverhältnissen; Weitere Erleichterungen (jährliche SIPSI-Meldung) sollen noch im Wege eines Erlasses auf Basis des Gesetzes vom 05.09.2018 definiert werden.

Fragen: DIRECCTE - URACTI Grand-Est
Site de Strasbourg
6 rue G.A. HIM
67085 Strasbourg
Tel.: 0033/ 3/ 88.75.87.14 (Catherine Frammelsberger)

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Online-Zugang zum SIPSI-Verfahren: www.sipsi.travail.gouv.fr

Informationen zur SIPSI-Meldung:

https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/formulaires-et-teledeclarations/etrangers-en-france/article/sipsi-detachement-de-travailleurs-declaration-prealable-de-detachement

https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/die-entsendung-von-arbeitnehmern/article/verpflichtungen-des-arbeitgebers-von-entsendeten-arbeitnehmern

Hinweise:

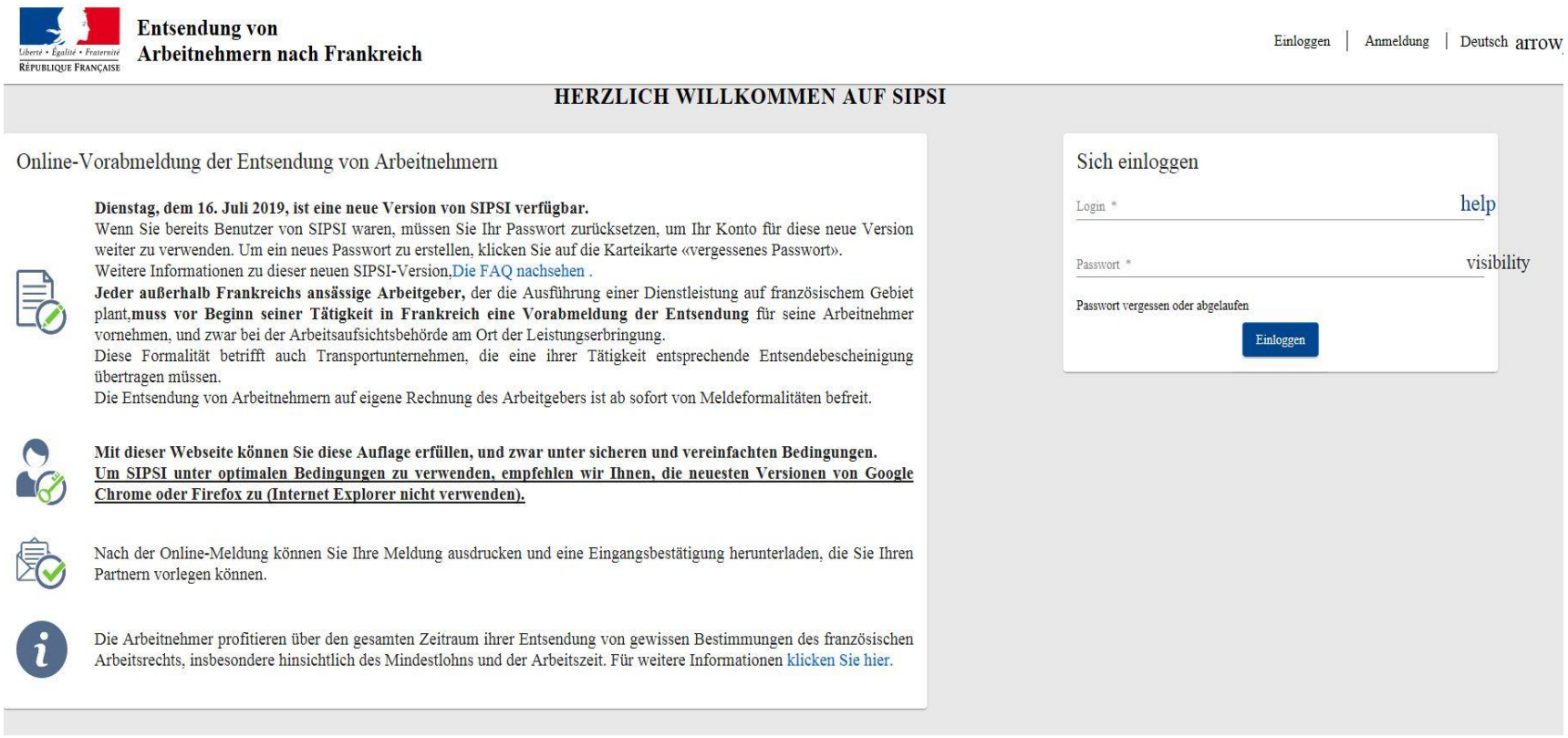
- ✓ Keine Meldungen in Papierform an die örtlichen Arbeitsinspektionen mehr senden (auch nicht bei technischen Störungen!), ansonsten drohen Bußgelder!
- ✓ Bei technischen Problemen: E-Mail in französischer Sprache mit genauer Problembeschreibung und möglichst auch mit Screenshot von der Stelle, an der das Problem aufgetreten ist, an folgende E-Mail-Adresse senden:

  Dgt.declaration-psi@travail.gouv.fr

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Startseite des SIPSI-Portals



Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Einstieg ins SIPSI-Portal

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich

Home | Mein Konto | Ausloggen

MEINE MELDUNGEN VERWALTEN

1 Übertragene Meldungen

0 Nicht übertragene Meldungen

DIE ZUGANGSANTRÄGE ZU MEINEN MELDUNGEN VERWALTEN

0 Anträge

EINE VORABMELDUNG DER ENTSENDUNG VERWALTEN

REGELFALL

Eine Vorabmeldung der Entsendung von Angestellten nach Frankreich erstellen

Um mehr über die allgemeinen Vorschriften zu erfahren, klicken Sie hier

TRANSPORT

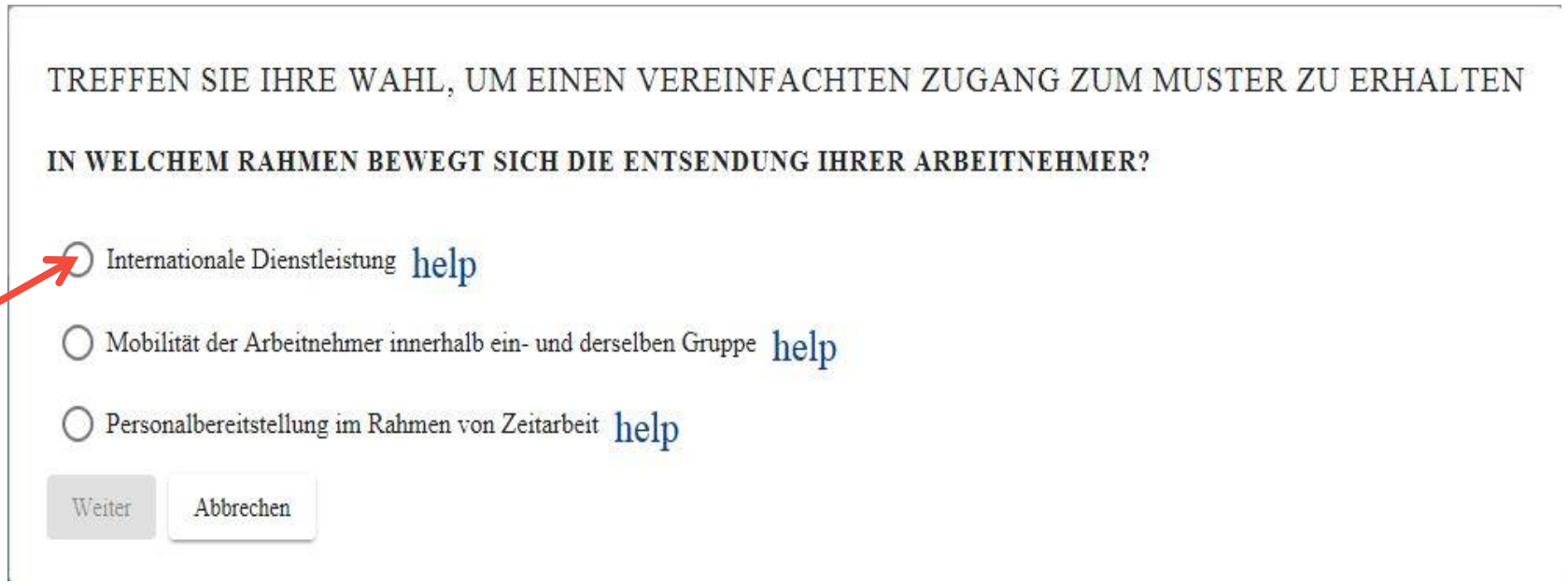
Eine Entsendungsmeldung eines Arbeitnehmers eingeben und übertragen, der unterwegs bzw. in der Transportbranche tätig ist.

Um mehr über die speziellen Vorschriften zu erfahren, klicken Sie hier

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

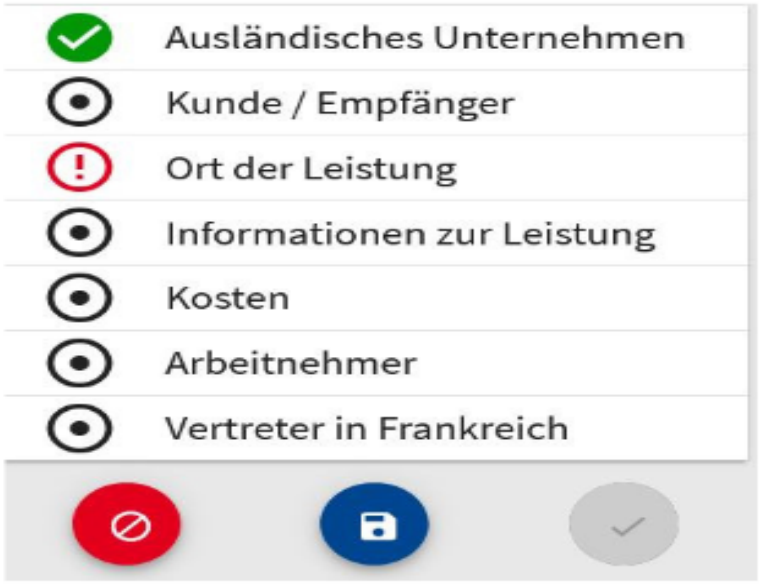
3 Formen der SIPSI-Meldung (außer Transportgewerbe)



Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Rubriken der SIPSI-Meldung im Überblick



Während des Ausfüllens der Entsendemeldung können Sie

löschen oder speichern

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Informationen zum Entsendeunternehmen

VORABMELDUNG DER ENTSENDUNG
MELDUNG - INTERNATIONALE DIENSTLEISTUNG

Titel help

Ausländisches Unternehmen Zur Änderung dieser Informationen müssen Sie das Verwaltungsmenü Ihres Kontos aufsuchen

Identität des Arbeitgebers

Name oder Firmenname * help

Adresse *

Land Postleitzahl * help Stadt *

Adresszusatz help

Telefon-Nr. * E-Mail-Adresse * help

Immatrikulation und Rechtsform des Unternehmens

Rechtsform * help

MwSt.-Nr. help

check Firmenname: ---
Adresse: ---

Unternehmensleiter

Name * help Vorname * help

Geburtsdatum * help Geburtsort * Geburtsland

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Informationen zum französischen oder ausländischen Auftraggeber

Auftraggeber

Land *

☐ Das Unternehmen besitzt keine MwSt.-Nr.

Name oder Firmenname * help

Adresse *

Postleitzahl * help Stadt *

Adresszusatz help

E-Mail-Adresse help

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Informationen zum Einsatzzeitraum und -ort

Die Einsatzdauer darf bei der Erstmeldung 6 Monate nicht überschreiten. Bei längeren Einsätzen muss keine neue SIPSI-Meldung abgegeben werden, sondern der Einsatz-zeitraum in der Erstmeldung nur entsprechend verlängert werden.

Es können maximal 5 Einsatzorte unter einem Start- und Enddatum pro Maske angegeben werden - bei mehr als 5 Einsatzorten muss für jeden Einsatz separat der genaue Zeitraum angegeben werden!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Informationen zum Einsatzzeitraum und -ort (Baustelle)

Daten und Orte der Leistung

Startdatum der Leistung *

Geplantes Enddatum *

Wo werden die entsendeten Arbeitnehmer arbeiten?

- ○ In den Räumlichkeiten des Kunden bzw. Leistungsempfängers
- ○ In den Räumlichkeiten einer anderen Einrichtung als der des Kunden bzw. Leistungsempfängers
- ◉ Auf einer Baustelle oder an einem anderen vorübergehenden Arbeitsort

Name der Baustelle *

Adresstyp

- ◉ Adresse
- ○ Geokoordinaten

Adresse *

Postleitzahl *

Stadt *

Adresszusatz

Kollektivunterkunft

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Informationen zur Leistung

Informationen zur Leistung

info *Wenn der Arbeitnehmer auf dem Bau bzw. im Hoch- und Tiefbau arbeitet, muss ihm eine Carte BTP ausgestellt werden. Hierzu müssen Sie sich mit der Webseite des Anbieters verbinden. Sie können bereits eingegebene Daten wiederaufnehmen, indem Sie die Referenz der Meldung angeben. Für weitere Informationen klicken Sie auf ici*

Haupttätigkeit *

Nutzung von gefährlichen Materialien oder Verfahren * ○ Ja ○ Nein

Uhrzeit des Arbeitsbeginns * help Uhrzeit des Arbeitsendes * help Anzahl der Ruhetage pro Woche *

Unter „Haupttätigkeit“ muss in insgesamt vier Abfrage-Stufen die genaue Tätigkeit des Entsendeunternehmens dargelegt werden.

Unter „Uhrzeit des Arbeitsbeginns/-endes“ sind die geplanten Arbeitszeiten einzutragen. Die tatsächlichen Arbeitszeiten sind separat auf Stundenzetteln zu führen.

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Informationen zur Reisekostenvergütung

Kosten

Reisekosten pro Tag der Entsendung

- (●) Direktbetreuung durch den Arbeitgeber
- ( ) Erstattung der vom Arbeitnehmer vorgeschossenen Ausgaben
- ( ) Zahlung eines Pauschalbetrags
- ( ) Weitere Betreuungsmodalitäten

Verpflegungskosten pro Tag der Entsendung

- (●) Direktbetreuung durch den Arbeitgeber
- ( ) Erstattung der vom Arbeitnehmer vorgeschossenen Ausgaben
- ( ) Zahlung eines Pauschalbetrags
- ( ) Weitere Betreuungsmodalitäten

Unterbringungskosten pro Tag der Entsendung

- (●) Direktbetreuung durch den Arbeitgeber
- ( ) Erstattung der vom Arbeitnehmer vorgeschossenen Ausgaben
- ( ) Zahlung eines Pauschalbetrags
- ( ) Weitere Betreuungsmodalitäten

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Informationen zum entsandten Arbeitnehmer

Arbeitnehmer

info *Für weitere Informationen zu Ihren Verpflichtungen gegenüber einem entsendeten Arbeitnehmer können Sie le site du Ministère du Travail besuchen*

Informationen über den entsendeten Arbeitnehmer

Geschlecht ◯ Männlich ◯ Weiblich

Name * help Vorname * help

Geburtsdatum * help Geburtsort * Geburtsland *

Staatsangehörigkeit *

Adresse

Adresse *

Land * Postleitzahl * help Stadt *

Adresszusatz help

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Informationen zum entsandten Arbeitnehmer

Art der Entsendung

Geltende Sozialgesetzgebung * help

Datum und Unterzeichnung des Vertrags bzw. Beginn des Arbeitsverhältnisses *

Startdatum der Entsendung *

Voraussichtliches Enddatum der Entsendung *

In Frankreich beschäftigt *

Berufliche Qualifikation *

Brutto-Stundenlohn für die Zeit der Entsendung (in €) *

☐ Die Bezahlung des Arbeitnehmers erfolgt über spezielle Modalitäten ohne Stundensatz help

clear done

Anzukreuzen, wenn z. B. bei Führungskräften in Ermangelung fester Arbeitszeiten kein Stundenlohn ermittelt werden kann - Nachweis ist bei Kontrollen vorzulegen

Pro Mitarbeiter können während der Gesamteinsatzdauer mehrere Einsatzzeiträume angegeben werden (falls Carte BTP nötig, läuft diese dann über die Gesamteinsatzdauer)

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Informationen zum Vertreter in Frankreich

Vertreter in Frankreich

info *Für mehr Informationen über den Vertreter klicken Sie auf ici*

Identität des Vertreters

Bitte geben Sie die Funktionen des Unternehmensvertreters für diese Leistung genau an

- ○ Unternehmensleiter, der während der gesamten Leistungsdauer in Frankreich präsent ist
- ○ Der französische Kunde oder Leistungsempfänger
- ○ Einer der Arbeitnehmer, der während der gesamten Leistungsdauer vor Ort präsent ist
- ○ Ein hierfür beauftragtes Unternehmen, das in Frankreich ansässig und in der Lage ist, diesen Auftrag zu erfüllen

info *Der Vertreter muss problemlos erreichbar und in der Lage sein, bei Bedarf die Verbindung zu den Kontrollbeamten zu gewährleisten*

Kontaktmöglichkeiten des Vertreters in Frankreich

Telefon-Nr. *

E-Mail-Adresse * help

Aufbewahrungsort der Unterlagen, die für die Aufsichtsbehörden bereitzuhalten sind help

- ◉ Am Leistungsort
- ○ An einem sicheren Aufbewahrungsort für Unterlagen help

Der Link und die Zugangsmodalitäten zum sicheren Aufbewahrungsort sind den Kontrollbehörden auf Anfrage mitzuteilen!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

SIPSI-Meldebestätigung

Im Nachgang zur SIPSI-Meldung erfolgt eine Eingangsbestätigung, die der Leistungs-empfänger anfordern muss - Weiterleitung kann optional über das SIPSI-Portal erfolgen. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche-ar-dpd-sipsi-021219.pdf (Muster der Eingangs-bestätigung)

GENEHMIGUNG DES ZUGANGS DER KUNDEN AUF DIE EINGANGSBESTÄTIGUNGEN

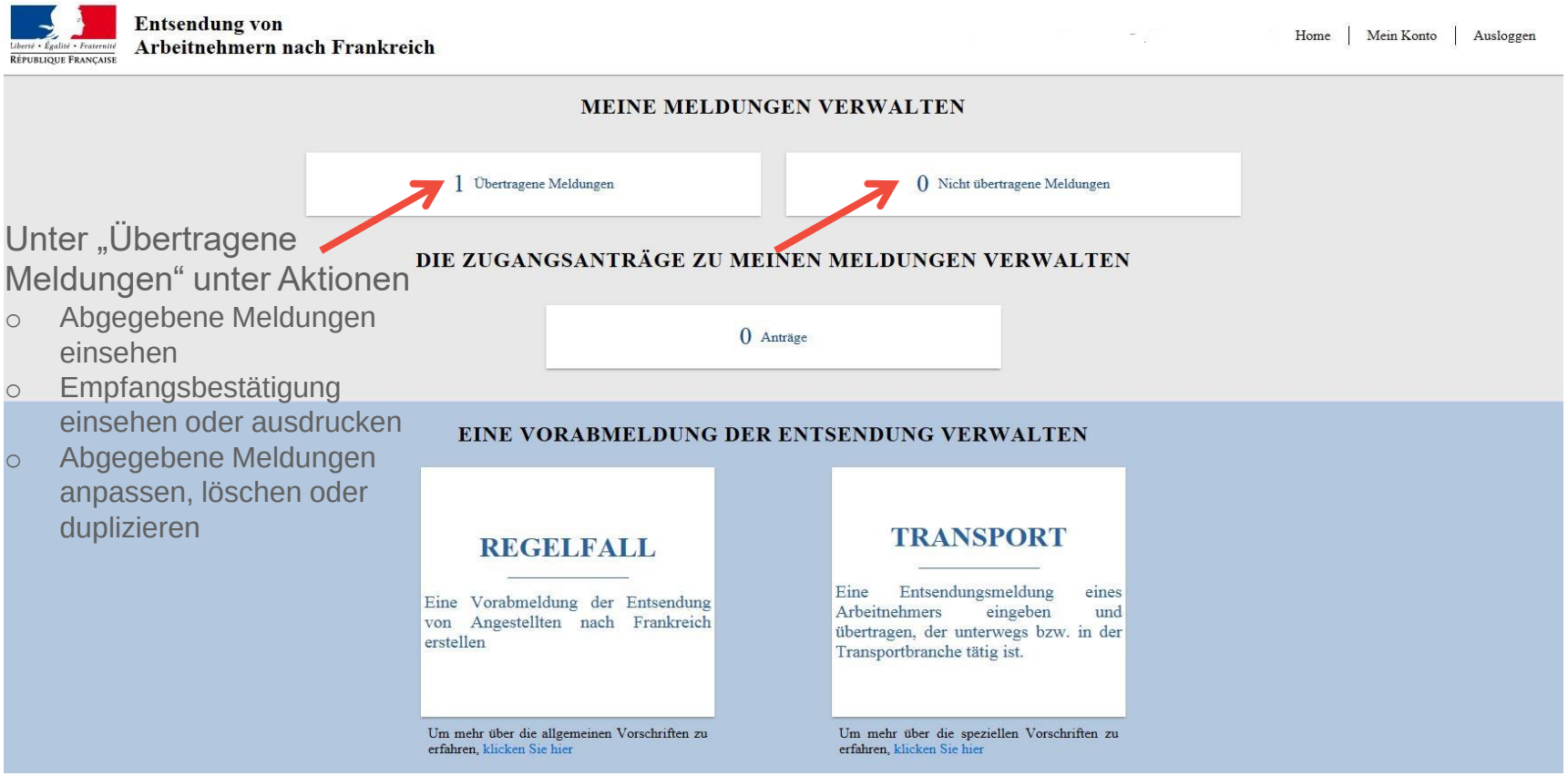
Sie können die Anträge der Kunden auf Zugang zu den Eingangsbestätigungen Ihrer Vorabmeldungen der Entsendung annehmen oder ablehnen. Die französische Gesetzgebung zwingt die Kunden, egal ob Vertragspartner oder nicht, zu prüfen, dass die ausländischen Leistungserbringer die Entsendungsmeldung vorgenommen haben. Das Portal SIPSI ermöglicht dies unter optimalen Bedingungen, die die Vertraulichkeit der Daten garantieren. Die folgende Tabelle erfasst die Zugangsanträge zu den Eingangsbestätigungen Ihrer durch Kundenkonten übertragenen Meldungen. Sie können den Antrag annehmen oder ablehnen, nachdem Sie die Richtigkeit des Antrags oder die Identität des Antragsstellers überprüft haben.

Login des Kundenkontos	Firmenname des Kunden	MwSt.-Nr. des Kunden	Status des Antrags

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Verwaltung von Meldungen im SIPSI-Portal



Unter „Übertragene Meldungen“ unter Aktionen

- Abgegebene Meldungen einsehen
- Empfangsbestätigung einsehen oder ausdrucken
- Abgegebene Meldungen anpassen, löschen oder duplizieren

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer über das SIPSI-Verfahren

Anpassung und Annullierung von SIPSI-Meldungen

- ✓ Während der Laufzeit der SIPSI-Meldung können folgende Anpassungen erfolgen:
  - Verlängerung oder Verkürzung des Gesamteinsatzzeitraums
  - Verlängerung oder Verkürzung des Einsatzzeitraums einzelner Mitarbeiter
  - Hinzufügen weiterer Mitarbeiter
  - https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/note_-_update_-_posting_declaration.pdf
- ✓ In allen anderen Fällen muss die Entsendemitteilung annulliert und eine neue Entsendemitteilung abgegeben werden.
- ✓ Eine bereits übermittelte Entsendemitteilung ist zu annullieren, falls der Einsatz nicht stattfindet.
- ✓ Duplizierung einer bereits übermittelten Meldung möglich (bei mehreren Einsätzen beim selben Kunden).

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Weitere Entsendeauflagen: Vertreter

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Weitere Entsendeauflagen: Vertreter

Anforderungen an den Vertreter:

- ✓ Der Vertreter kann **ein externer Dienstleister** (keine Privatperson mehr!), **ein verbundenes Unternehmen**, (ein Kunde) oder auch **ein Mitarbeiter oder ein Geschäftsführer des entsendenden Betriebes** sein.

- ✓ Der Vertreter muss
  - während des gesamten Einsatzes in Frankreich anwesend sein,
  - französisch sprechen,
  - problemlos per E-Mail oder Telefon erreichbar sein sowie
  - bei Kontrollen die vorab aufgeführten Unterlagen an die zuständige Behörde übergeben sowie als Ansprechpartner für weitere Auskünfte zur Verfügung stehen (Art. R. 1263-1 Code du Travail).

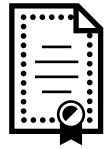
- ✓ Der Vertreter muss nicht mehr extra vertraglich bestellt werden - Angaben in SIPSI-Meldung sind ausreichend!

- ✓ Informationen zum Vertreter: https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/die-entsendung-von-arbeitnehmern/article/verpflichtungen-des-arbeitgebers-von-entsendeten-arbeitnehmern

II. Weitere Entsendeauflagen: Dokumente

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Weitere Entsendeauflagen: Dokumente

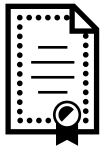


Bei Kontrollen vorzulegende Dokumente (auch digital möglich!):

- ✓ SIPSI-Empfangsbestätigung
- ✓ Arbeitsvertrag
- ✓ A1-Bescheinigung (bei Aufträgen im Wert von > 5.000 EUR)
- ✓ Stundenaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, Arbeitsende, tägliche Arbeitszeit & Pausen)
- ✓ Lohnabrechnung & Nachweis über die tatsächliche Auszahlung der Vergütung
- ✓ Gesundheitszeugnis (i. d. R. nicht älter als 24 Monate)
- ✓ Kopie des Auftrags, aus dem das auf den Vertrag anwendbare Recht hervorgeht
- ✓ Umsatzaufstellung Frankreich/ Deutschland
- ✓ Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis (für Nicht-EU-Bürger)
- ✓ Déclaration d´hébergement: nur bei Nutzung von Gemeinschaftsunterkünften (hébergement collectif)
- ✓ Informationen zu den Dokumenten: https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/die-entsendung-von-arbeitnehmern/article/verpflichtungen-des-arbeitgebers-von-entsendeten-arbeitnehmern

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Weitere Entsendeauflagen: Dokumente



Angaben zur Lohnabrechnung bei Entsendungen < 1 Monat:

- ✓ Nachweis über die Beachtung der in Frankreich vorgeschriebenen Mindestvergütung

Angaben zur Lohnabrechnung bei Entsendungen > 1 Monat:

- ✓ Mindestgehalt und Überstundenzuschläge
- ✓ Arbeitszeitraum und -zeiten, auf die sich die Lohnabrechnung bezieht
- ✓ Urlaub und Feiertage und hierauf bezogene Entgelte
- ✓ Ggf. Voraussetzungen für Beitragspflichten zu den Urlaubs- und Schlechtwetterkassen
- ✓ Ggf. anwendbarer Tarifvertrag

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Weitere Entsendeauflagen: Dokumente

Beim Einsatz mitzuführende Dokumente bei externem Vertreter:

- ✓ SIPSI-Eingangsbestätigung
- ✓ Stundenaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, Arbeitsende, tägliche Arbeitszeit & Pausen)
- ✓ A1-Bescheinigung (bei Aufträgen im Wert von > 5.000 EUR)
- ✓ Kopie des Auftrags

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Weitere Entsendeauflagen: Dokumente

Dokumente, die beim Einsatz von Subunternehmern eingefordert werden müssen

- ✓ SIPSI-Eingangsbestätigung
- ✓ A-1 Bescheinigung (bei Aufträgen im Wert von > 5.000 EUR für Selbständige & Mitarbeiter von Subunternehmern)
- ✓ Handelsregisterauszug und/oder Gewerbeanmeldung sowie Vorlage der USt-IdNr.
- ✓ Arbeitsgenehmigung für Nicht-EU-Bürger
- ✓ Unbedenklichkeitsbescheinigung (keine Sozialversicherungsschulden) bei Aufträgen > 5.000 EUR
- ✓ Werkvertrag in Schriftform mit Hinweis, dass sich der Subunternehmer beim Einsatz von Arbeitnehmern an die Entsendeauflagen und an die anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich halten muss!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Weitere Entsendeauflagen: Dokumente

Weitere Absicherungsmöglichkeiten beim Einsatz von Nachunternehmern:

- ✓ **Sorgfältige Auswahl des Nachunternehmers! (Präqualifizierung, Unbedenklichkeitsbescheinigung …)**
- ✓ **Zustimmungsvorbehalt beim Einsatz von Nachunternehmern**
- ✓ **Unbedenklichkeitsbescheinigung** (Finanzamt, Sozialversicherungsträger, Berufsgenossenschaft) bei Aufträgen > 5.000 EUR in F verpflichtend!
- ✓ Vertragliche Vereinbarung zum Einbehalt eines Teils der Vergütung für den Fall von Verstößen gegen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- ✓ Umfassende Freistellungsregelungen, die neben Lohnansprüchen auch Ansprüche Dritter (Sozialversicherungsträger) sowie Kosten für die Rechtsverteidigung umfassen
- ✓ Vereinbarung von Schadensersatzpflichten oder einer Vertragsstrafe
- ✓ Vertragserfüllungsbürgschaft (Bankbürgschaft)

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Carte BTP

II. Carte BTP

Wer braucht den Berufsausweis (Carte d´identité professionelle)?

Unternehmen, die Mitarbeiter entsenden und im Bau- und Baunebengewerbe tätig sind.

Wann muss der Berufsausweis beantragt werden?

Seit dem 22. März 2017 muss die Carte BTP **im Vorfeld eines jeden Einsatzes** immer **im Nachgang zur SIPSI-Meldung** beantragt werden!

Was kostet die Carte BTP?

Für die Ausstellung der Carte BTP wird ein Entgelt in Höhe von 9,80 EUR pro Mitarbeiter und pro Ausweis berechnet.

Wo wird der Berufsausweis beantragt?

Bei der Union des Caisses de France Congès Intempêries BTP online unter:

www.cartebtp.fr

https://gestion.cartebtp.fr/#/accueil (Zugang zur Registrierung)

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Carte BTP

Welche Gewerke sind betroffen?

Insbesondere Tarifvertrag Bau sowie teilweise auch Tarifvertrag Metallbau;

Hochbau, Tiefbau, Ausgrabungsarbeiten, Erdarbeiten, Sanierungsarbeiten, Aufbau und Abbau von vorgefertigten Teilen (auch Montage von Küchen), Arbeiten im Bereich Innen- und Außenausstattung/ -einrichtung, Renovierungs-, Abriss- und Umbauarbeiten, Instand-setzungs- und Instandhaltungsarbeiten, Reparaturarbeiten, Anstreicharbeiten, Reinigung von Baustellen sowie jegliche direkt mit den Bauarbeiten in Verbindung stehenden Arbeiten.

Wie wird die Carte BTP zugestellt?

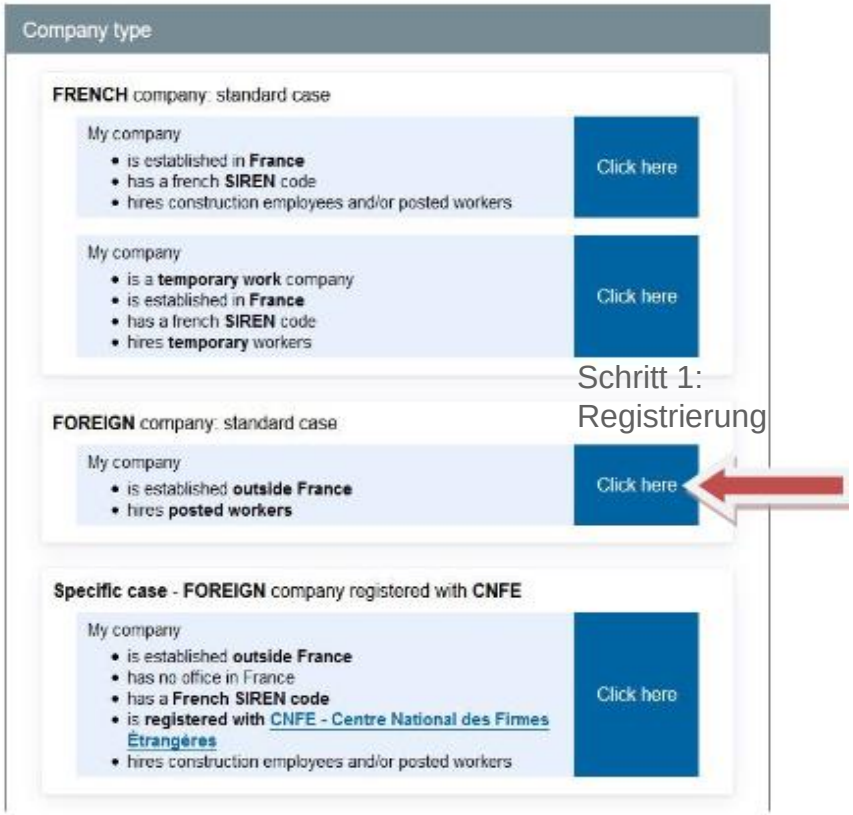
Der Antragsteller erhält nach der Bezahlung der Carte BTP eine Bestätigung, die beim Einsatz mitzuführen ist, sofern die Carte BTP noch nicht vorliegt.

Vorsicht: für die Carte BTP ist zwingend eine französische Lieferadresse Frankreich (z. B. Kundenadresse, Baustelle, Hotel etc.) anzugeben!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Carte BTP

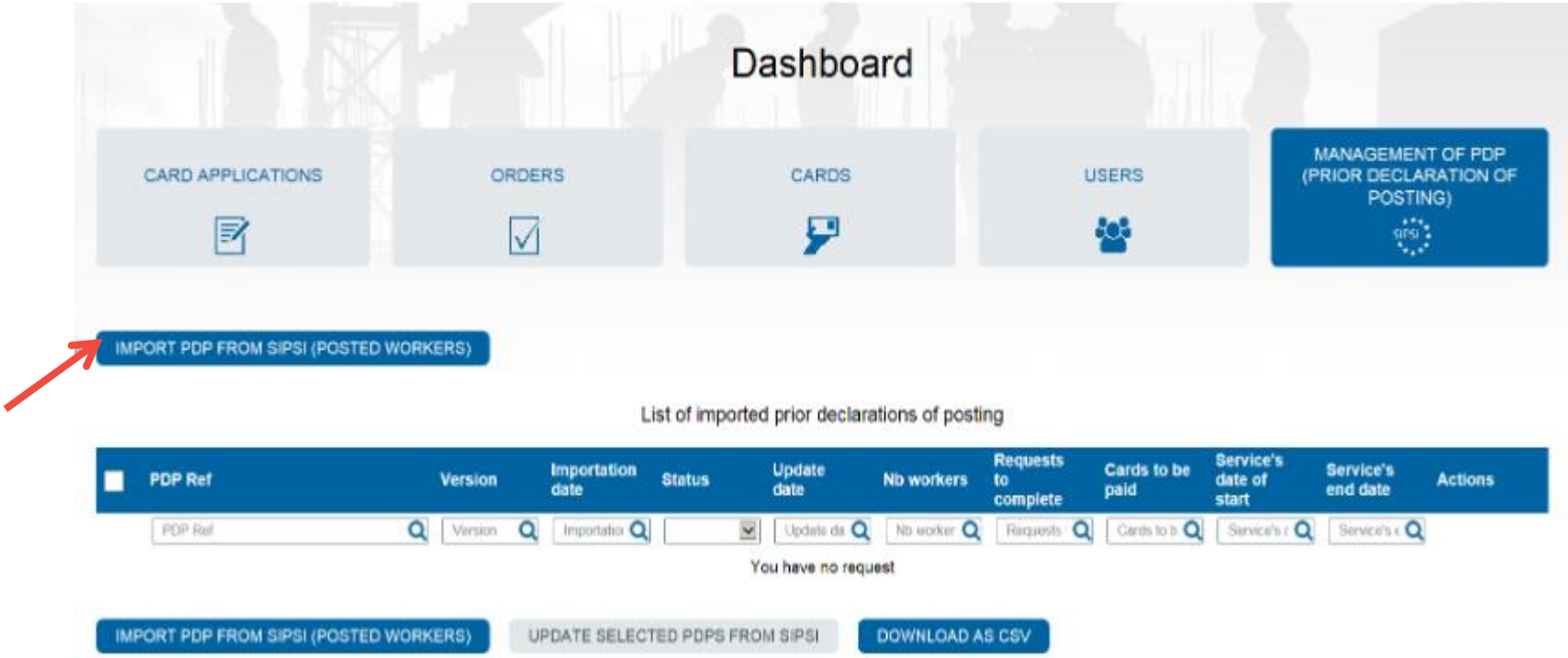
Registrierung und Zugang zum Portal



Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Carte BTP

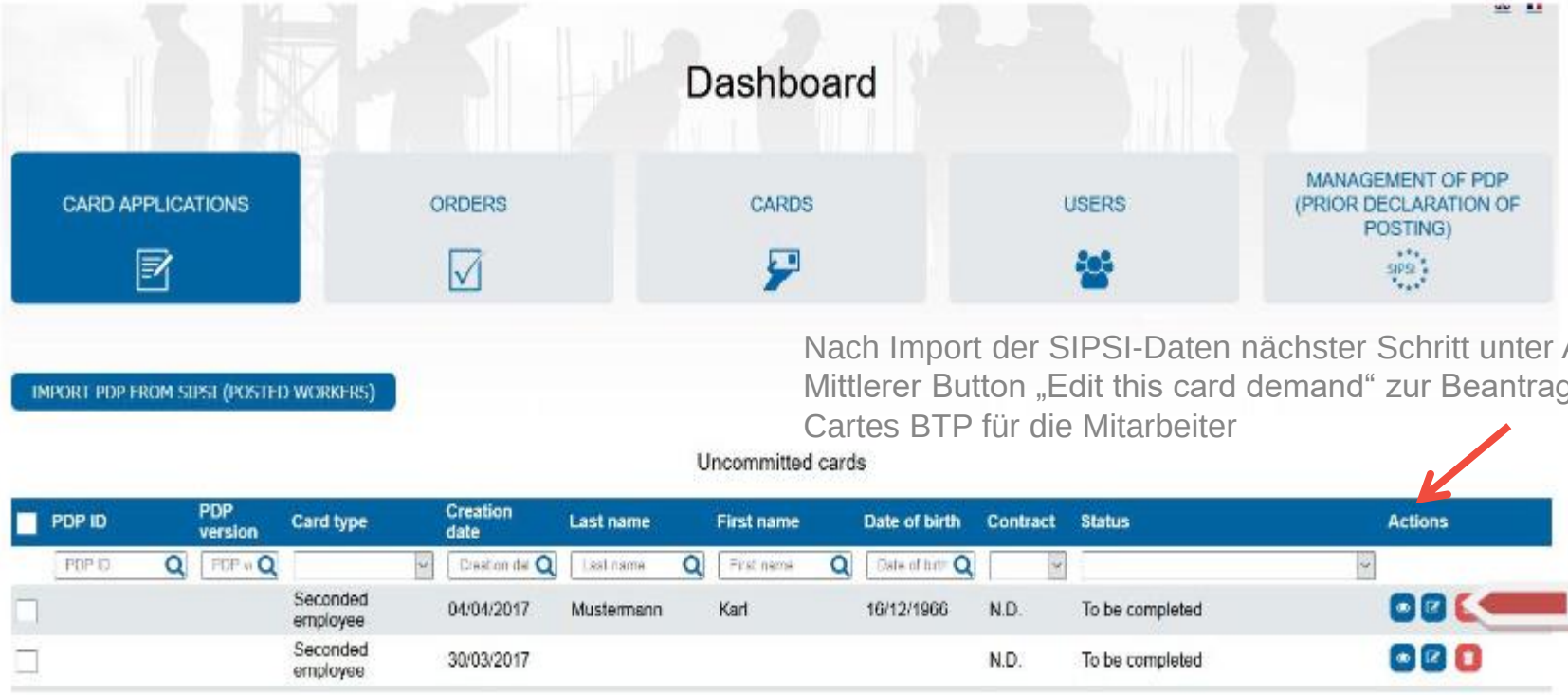
Beantragung der Carte BTP



Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Carte BTP

Beantragung der Carte BTP

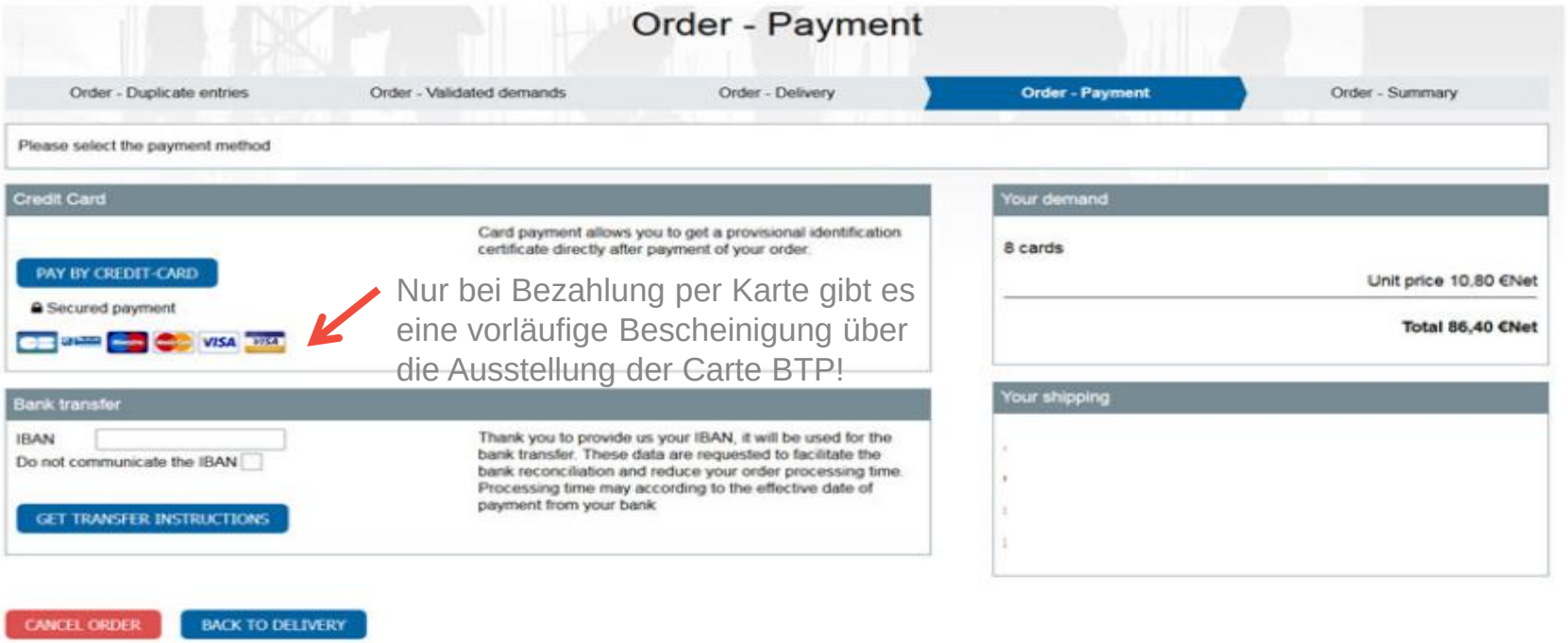


Nach Import der SIPSI-Daten nächster Schritt unter Actions: Mittlerer Button „Edit this card demand“ zur Beantragung der Cartes BTP für die Mitarbeiter

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Carte BTP

Bezahlung der beantragten Carte BTP



Nur bei Bezahlung per Karte gibt es eine vorläufige Bescheinigung über die Ausstellung der Carte BTP!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II. Carte BTP

Nach Ablauf der Fälligkeit der Carte BTP muss die Carte BTP neuerdings an folgende Adresse geschickt werden!

NEW

UNION des CAISSES DE FRANCE CIBTP

TSA 31655

F-75901 PARIS CEDEX 15

Bußgeld bei fehlender Beantragung der Carte BTP:

2.000 EUR pro Mitarbeiter (Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren 8.000 EUR)

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

II.Carte BTP

Weitere Informationen zum Berufsausweis?

www.cartebtp.fr/faq/fr.html

III. Überwachungspflichten des Auftraggebers, Solidarhaftung und Sanktionen bei Regelverstößen gegen die Überwachungsplichten, Entsendeauflagen sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

III. Überwachungspflichten des Auftraggebers

©iQoncept-fotolia.com

- ✓ Was muss der Auftraggeber (B2B) im Vorfeld des Einsatzes überprüfen?
  Gilt auch beim Einsatz von Subunternehmern (für gesamte Auftragskette)!
  - Anforderung der SIPSI-Empfangsbestätigung (accusé de réception/ keine Weitergabe der persönlichen Daten & des Stundenlohns der Arbeitnehmer mehr!)
  - **Rechtsfolge für Auftraggeber bei fehlender Überprüfung:** 4.000 EUR pro entsandter Arbeitnehmer bzw. 8.000 EUR im Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren; ggf. auch Unterbrechung der Baustelle/ Dienstleistung für bis zu einen Monat!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

III. Überwachungspflichten des Auftraggebers

©iQoncept-fotolia.com

- ✓ Bei **Aufträgen im Wert von ≥ 5.000 EUR (netto)** müssen Auftraggeber im B2B-Geschäft folgende Nachweise beim Vertragspartner anfordern:
  - (französische) USt-IdNr. des Nachunternehmers;
  - **Unbedenklichkeitsbescheinigung** (attestation de vigilance) als Nachweis, dass der Subunternehmer seinen Pflichten ggü. den Sozialversicherungsträgern im Ansässigkeitsstaat nachkommt;
  - Nachweis, dass der Subunternehmer im Ansässigkeitsstaat ordnungsgemäß niedergelassen ist (Eintragung ins Handelsregister, Gewerbeanmeldung etc.);
  - Unterlagen sind vor Beginn der Tätigkeit sowie im Anschluss alle 6 Monate im Laufe der Tätigkeit zu überprüfen!
  - **Rechtsfolge:** Gesamtschuldnerische Haftung in Bezug auf Steuer- und Sozialschulden des Subunternehmers.

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

III. Überwachungspflichten des Auftraggebers

©iQoncept-fotolia.com

✓ **Zahlung von Geldstrafen durch Vertragspartner**

- Anforderung einer eidesstattlichen Erklärung durch Auftraggeber von Vertragspartner/ Subunternehmer, dass diese eventuelle Gelstrafen für Verstöße gegen Entsendeauflagen oder Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bezahlen;

- Inhalte der Erklärung: Name. Vorname und Firmenname des Vertragspartners sowie Unterschrift des gesetzlichen Vertreters;

- **Rechtsfolge:** Unterbrechung der Baustelle/ Dienstleistung für bis zu zwei Monate - Aufhebung des Verbots nur, wenn Nachweis der Zahlung der Bußgelder erbracht wird!

III. Überwachungspflichten des Auftraggebers in Bezug auf die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen

©iQoncept-fotolia.com

Verpflichtung des Auftraggebers bei Nichteinhaltung der Mindestvergütung (keine oder nicht vollständige Zahlung des Lohns) **durch Vertragspartner sowie direkte und indirekte Subunternehmer** (gilt für gesamte Auftragskette)**:**

- ✓ Arbeitsinspektion informiert Auftraggeber über Regelverstoß;
- ✓ Auftraggeber muss Vertragspartner/ direkten oder indirekten Subunternehmer umgehend schriftlich auffordern, die geltenden Bestimmungen einzuhalten;
- ✓ Subunternehmer oder sein direkter Vertragspartner muss Auftraggeber innerhalb von sieben Tagen schriftlich über die getroffenen Maßnahmen informieren;
- ✓ Auftraggeber muss diese Information unverzüglich an die Arbeitsaufsichtsbehörde weiterleiten bzw. die Behörde über das Ausbleiben einer Rückmeldung nach Ablauf der Frist informieren.

Rechtsfolge: Auftraggeber muss Vertrag aufkündigen, wenn Nachunternehmer Regelverstoß nicht bereinigt!

Ansonsten: Solidarische Haftung des Auftraggebers für die Regelverstöße des Vertragspartners /Nachunternehmers (Zahlung von Löhnen und Sozialabgaben) sowie Unterbrechung der Baustelle/ Dienstleistung für bis zu einen Monat!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

III. Überwachungspflichten des Auftraggebers in Bezug auf die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen & Unterbringungen

©iQoncept-fotolia.com

Überprüfung, ob zwingende Arbeitsbedingungen eingehalten werden und Unterbringungen ordnungsgemäß sind:

- ✓ Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie Höchstarbeitszeiten,
- ✓ Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns/ der Entlohnung inkl. Überstundenaufschläge (SMIC, tarifvertragliche Vorgaben etc.),
- ✓ Sicherstellung, dass die entsandten Arbeitnehmer menschenwürdig untergebracht sind

Rechtsfolgen:

- ✓ Bei Verstößen gegen die zwingenden Arbeitsbedingungen und auf Veranlassung der Kontroll-behörden
  - muss der Auftraggeber den Vertragspartner binnen 24 Stunden schriftlich auffordern, die Missstände unverzüglich zu bereinigen;
  - muss der Vertragspartner innerhalb von 15 Tagen den Auftraggeber über getroffene Maßnahmen zur Abhilfe der Missstände schriftlich informieren;
  - muss der Auftraggeber eine Kopie der Antwort an Kontrollbehörde schicken und in Ermangelung einer Antwort des Vertragspartners die Kontrollbehörde binnen zwei Tagen nach Ablauf der Frist über das andauernde Versäumnis informieren.

(…)

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

III. Überwachungspflichten des Auftraggebers in Bezug auf die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen & Unterbringungen

©iQoncept-fotolia.com

Rechtsfolgen:

- ✓ Versäumnisse des Auftraggebers gegen die Unterlassungs- und Informationspflichten: Geldstrafe von bis zu 1.000 EUR
- ✓ Schwere Regelverstöße (z. B. Verstöße gegen die gesetzlichen Ruhezeiten): Kontrollbehörde kann Einstellung der Arbeiten für die Dauer von maximal 1 Monat anordnen. Die Gehälter müssen während dieses Zeitraums weiterbezahlt werden!
- ✓ Nichtbeachtung der Einstellungsverfügung: Bußgeld in Höhe von 10.000 EUR pro von den Regelverstößen betroffenem Arbeitnehmer.
- ✓ Menschenunwürdige Unterbringungen: Auftraggeber muss Vertragspartner unverzüglich schriftlich dazu auffordern, innerhalb von 24 Stunden Abhilfe zu schaffen und Kontrollbehörde über die ergriffenen Maßnahmen in Kenntnis setzen - ansonsten muss der Auftraggeber angemessene Unterkünfte organisieren (Art. 4231-1 Code du Travail);/ zusätzlich Bußgeld!
- ✓ Informationen zu den Überwachungs- und Informationspflichten für Auftraggeber und Bauherrn in Frankreich: https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/die-entsendung-von-arbeitnehmern/article/verpflichtungen-fur-auftraggeber-und-bauherren-in-frankreich-bei-entsendungen

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

III. Rechtsfolgen bei Zuwiderhandlungen gegen die Entsendeauflagen und die Mindestarbeitsbedingungen:

©iQoncept-fotolia.com

✓ **Bußgelder bei Verstößen gegen die Entsendeauflagen**

- Fehlende SIPSI-Meldung: 4.000 EUR pro Mitarbeiter (Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren 8.000 EUR)
- Fehlende Benennung eines Vertreters: 4.000 EUR pro Mitarbeiter (Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren 8.000 EUR)
- Fehlende Dokumente: 4.000 EUR pro Mitarbeiter (Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren 8.000 EUR)
- Fehlende A1-Bescheinigung: 3.311 EUR pro Mitarbeiter
- **Deckelung des Bußgeldes bei 500.000 EUR**

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

III. Rechtsfolgen bei Zuwiderhandlungen gegen die Entsendeauflagen und die Mindestarbeitsbedingungen:

©iQoncept-fotolia.com

✓ **Weitere Bußgelder und Sanktionen**

- Menschenunwürdige Unterbringungen: 4.000 EUR pro Mitarbeiter (Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren 8.000 EUR); bei selbstverschuldeter Nichteinhaltung der Unterbringungsbestimmungen zudem Geldstrafe in Höhe von 10.000 EUR bzw. im Wiederholungsfall 30.000 EUR und ein Jahr Gefängnis
- Behinderungsstraftat (Auskunftsverweigerung, falsche oder ungenaue Auskünfte ggü. den Kontrollbehörden): Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr und 37.500 EUR Geldbuße
- Verweigerung der Vorlage obligatorischer Bücher, Verzeichnisse & Unterlagen: 450 EUR
- **Deckelung des Bußgeldes bei 500.000 EUR**
- Entsandte Arbeitnehmer dürfen ihren ausländischen Arbeitgeber vor einem französischen Arbeitsgericht verklagen;

- Bei der Ermittlung der Bußgeldhöhe wird auch auf die **Aufrichtigkeit (bonne foi)** des ausländischen Arbeitgebers abgestellt **(loi n° 2018-727 du 10 août 2018)**
- Werden Bußgelder/ Geldstrafen nicht bezahlt, droht die Erteilung eines „**Dienstleistungs-verbots**“ durch die DIRECCTE, dass nach Begleichung der Außenstände aufgehoben wird.

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei Einsätzen in der EU und in Frankreich

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- Einhaltung der **anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen inkl. der Vorgaben aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen im Einsatzland,** sofern die Vorgaben im Herkunftsland nicht vorteilhafter für den entsandten Arbeitnehmer sind! - gilt unabhängig davon, ob die Tätigkeit Entsendeauflagen unterliegt oder nicht!
  - Ausnahme in Bezug auf Entlohnung und Mindestjahresurlaub: Montageprivileg
  - EU-weit: 11 Stunden tägliche Ruhezeit unbedingt einhalten!
- Mitführung der **A1-Bescheinigung** - verpflichtend für Mitarbeiter und Selbständige (VO (EG) Nr. 883/2004 abg. d. VO 465/ 2012) - wo möglich, A1-Bescheinigung für Mehrfachbeschäftigung nutzen!
- Entsendeauflagen und damit zusammenhängende Sanktionen im Einsatzland sollten bekannt sein!
- Die **im Einsatzland** als Nachweis der Compliance mit den arbeitsrechtlichen Vorgaben **geforderten Dokumente** sollten im Fall einer Kontrolle möglichst umgehend zugeliefert/ beschafft werden können - idealerweise Cloud-Lösung für mehrere Länder anwenden!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- ✓ Rechtliche Vorgaben, die auf Grundlage des **Luxemburger Arbeitsvertrages bzw. interner Betriebsvereinbarungen** anwendbar sind, haben weiterhin Geltung.

- ✓ **Zwingende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einsatzland** umfassen mit Umsetzung der **RL 2018/957 EU zur Änderung der RL 96/ 71 EG**:
  Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/ oder Bestimmungen aus für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder aus anwendbaren Schiedssprüchen (…)

NEW

  - **Entlohnung** (einschließlich der Überstundensätze) anstelle Mindestlohnsätzen finden alle Entlohnungsbedingungen (*Grundvergütung inkl. Entgeltbestandteile, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der AN und die Region anknüpfen sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen)* Anwendung;
  - **Bedingungen für die Unterkünfte** von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;
  - **Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten** für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen.

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- ✓ **Zwingende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einsatzland** umfassen mit Umsetzung der **RL 2018/957 EU zur Änderung der RL 96/ 71 EG** seit dem 30. Juli 2020 in Frankreich:
  Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/ oder Bestimmungen aus für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder aus anwendbaren Schiedssprüchen (…)

NEW

  - **Entlohnung** (einschließlich der Überstundensätze) anstelle Mindestlohnsätzen finden alle Entlohnungsbedingungen (Grundvergütung inkl. Entgeltbestandteile, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der AN und die Region anknüpfen sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen) Anwendung;
  - **Bedingungen für die Unterkünfte** von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;
  - **Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten** für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen.

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- ✓ **Zwingende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einsatzland,** die auf Grundlage der **RL 2018/957 EU zur Änderung der RL 96/ 71 EG** auch weiterhin gelten:

  - Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
  - bezahlter Mindestjahresurlaub,
  - Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsfirmen,
  - Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz,
  - Schutzmaßnahmen in Zusammenhang den Arbeits- und Beschäftigungs-bedingungen von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
  - Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Nichtdiskriminierung

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- ✓ **Besonderheiten des Montageprivilegs beachten (RL 96/ 71 EG vom 16.12.1996, Artikel 3, Absatz 2):**

  Absatz 1, Unterabsatz 1 Buchstaben b) und c) (**bezahlter Mindestjahresurlaub**; **Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze**) gilt nicht für **Erstmontage- und/ oder Einbauarbeiten**, die **Bestandteil eines Liefervertrages** sind, **für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind** und von **Facharbeitern und/ oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens** ausgeführt werden, wenn die **Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt.**

Das Montageprivileg gilt nicht für folgende Arbeiten im Baubereich: Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten), Sanierung.

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- ✓ **Entsendungen von über 12 bzw. 18 Monaten (gemäß RL 2018/957 EU)**

NEW

Unabhängig von dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht gelten zusätzlich zu den in Abs. 1 des vorliegenden Artikels **sämtliche anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungs-bedingungen,** die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind (durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche, durch Tarifverträge oder Schieds-sprüche) - außer

- Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschließlich Wettbewerbsverboten,
- Zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

- ✓ **12 Monatsfrist**
  - Mit Begründung verlängerbar auf 18 Monate
  - Bei Austausch eines entsandten Mitarbeiters durch einen anderen entsandten Mitarbeiter darf die 12 bzw. 18 Monatsfrist nicht überschritten werden

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

Tarifverträge können insb. in folgenden Bereichen abweichende Bestimmungen im Vergleich zum Arbeitsgesetz enthalten:

- Mindestlohn/ Entlohnung (Einstufung nach Ausbildung, Berufserfahrung, Tätigkeitsfeld …)
- Zuschläge für Überstunden sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
- maximale Arbeitszeiten und zulässige jährliche Überstundenkontingente,
- Reisekostenerstattungen,
- Jahresurlaub,
- Weihnachts- und Urlaubsgeld
- Zulagen für bestimmte Tätigkeiten (z. B. Montagezulage)
- Zusatzvergütungen …

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Französische Mindestlohnvorschriften zum 1. Oktober 2021

- ✓ SMIC:
  - 10,48 EUR brutto/ Stunde; 1.589,47 EUR brutto/ Monat (Basis 35-Stunden-Woche)
  - 9,43 EUR brutto/ Stunde (90% des SMIC) für Jugendliche ab 17 Jahre - 18 Jahre
  - 8,38 EUR brutto/ Stunde (80% des SMIC) für Jugendliche unter 17 Jahren

- ✓ Darüber hinaus gelten die **Entlohnungsvorgaben aus den als allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen**!

- ✓ Informationen zu den relevanten Vergütungsbestandteilen in Frankreich:

https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/die-entsendung-von-arbeitnehmern/article/rechte-der-entsendeten-arbeitnehmer

PDF-Dokument: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/tabelle_zur_zusammensetzung_der_an_den_entsandten_mitarbeiter_gezahlten_vergutung.pdf

- ✓ Informationen zu den französischen Mindestlohnvorgaben:
  - www.smic-horaire.com

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Anwendung der Vorgaben aus den französischen als allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen

- ✓ Zugang zu den französischen als allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen: https://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do (nur Tarifverträge in Rubrik „Vigueur étendue“/ allgemeinverbindlich anzeigen lassen!)
- ✓ Maßgeblich für die Auswahl des anwendbaren Tarifvertrages: die in Frankreich während der Entsendung von dem Arbeitnehmer durchgeführte Arbeit!
- ✓ Deutsche Übersetzungen einiger Tarifverträge https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/die-entsendung-von-arbeitnehmern/article/tarifvertrage-die-fur-externe-mitarbeiter-gultig-sind-der-fokus-liegt-auf-die
- ✓ Kontaktdaten der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen der französischen Berufsverbände bei Zuordnungsfragen zu den anwendbaren Tarifverträgen: https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/
  Pfad: dialogue social > contacts des organisations syndicales de salariés

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Gesetzliche Wochenarbeitszeiten und Mindestruhezeiten

- ✓ Reguläre Arbeitszeit: 8 Stunden Tag/ 35 Stunden/ Woche
- ✓ Maximale Arbeitszeit: 10 Stunden/ Tag, 48 Stunden/ Woche (durchschnittlich maximal 44 Stunden/ Woche in zwölf aufeinanderfolgenden Wochen)
- ✓ Mindestruhezeiten 11 Stunden/ Tag, 35 Stunden/ Woche (ununterbrochen)
- ✓ Mindestruhezeiten für Mitarbeiter unter 18 Jahren: 12 Stunden/ Tag (Mitarbeiter unter 16 Jahren: 14 Stunden/ Tag), 2 Tage/ Woche (ununterbrochen)
- ✓ Pausen: nach 6 Stunden sind 20 Minuten (30 Minuten für Mitarbeiter unter 18 Jahren) Pause vorgeschrieben
- ✓ Weitere Informationen zu den französischen Arbeitszeitregelungen: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N458

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Kompensation von Überstunden

- ✓ 25 % für die 1. - 8. Überstunde (36. - 43. Arbeitsstunde/ Woche)
- ✓ 50 % für alle weiteren Überstunden (ab 44. Arbeitsstunde/ Woche)
- ✓ Jahreskontingent an Überstunden: höchstens 220 Stunden für Mitarbeiter die > 1 Jahr entsendet werden (vorbehaltlich tarifvertraglicher Abweichungen)
- ✓ Ggf. tarifvertragliche Abweichungen wie z. B. Freizeitausgleich
- ✓ Im gesetzlichen Rahmen liegende Überstunden müssen nicht der Arbeitsinspektion gemeldet werden.
- ✓ Anstelle des Überstundenzuschlags können auch Ausgleichsruhezeiten innerhalb von 2 Monaten nach Leistung der Überstunden gewährt werden (siehe Regelungen in Tarifverträgen/ Kollektivvereinbarungen oder per unilateralem Beschluss).

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten:

- ✓ Wenn äußere oder betriebsinterne Gründe zu einer zeitweiligen Mehrarbeit zwingen, kann die tägliche Arbeitszeit auf **bis zu 12 Stunden** erhöht werden, sofern:
  - eine Genehmigung der Arbeitsinspektion vorliegt
  - ein Notfall eingetreten ist (streng reglementierte Bedingungen)
  - eine Betriebsvereinbarung oder Branchenvereinbarung (Einbindung Personalvertretung/ Gewerkschaften) dies vorsieht
- ✓ Wenn außergewöhnliche Umstände zu einer überdurchschnittlichen Mehrarbeit führen, kann die wöchentliche Arbeitszeit für diesen Zeitraum der Mehrarbeit auf **bis zu 60 Stunden** erhöht werden, sofern:
  - eine Genehmigung der Arbeitsinspektion vorliegt.

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten:

- ✓ Die wöchentliche Arbeitszeit **von 44 Stunden kann auf 46 Stunden** (in Ausnahmefällen auch mehr) **in einem Zeitraum von 12 Wochen** angehoben werden, sofern eine Betriebsvereinbarung oder Branchenvereinbarung (Einbindung Personalvertretung/ Gewerkschaften) dies vorsieht.

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

- ✓ Grundsätzlich ist Arbeit an Sonntagen verboten, jedoch Ausnahmen in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen
- ✓ Im Elsass und im Departement Moselle ist auch Arbeit an Feiertagen verboten, jedoch Ausnahmen in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen
- ✓ In ganz Frankreich ist die Arbeit am 1. Mai bis auf sehr wenige Ausnahmen verboten: Überstundenaufschlag am 1. Mai: 100 %
- ✓ Grundsätzliches Arbeitsverbot an Feiertagen für Personen unter 18 Jahren
- ✓ Regelungen zu Feiertagsaufschlägen finden sich in Tarifverträgen/ Kollektivvereinbarungen

Nachtarbeit

- ✓ Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 06.00 Uhr (tarifvertragliche Abweichungen möglich);
- ✓ Arbeitszeit bei Nachtarbeit: maximal 8 Stunden/ Tag und 40 Stunden /Woche über einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Wochen (vorbehaltlich tarifvertraglicher Abweichungen);
- ✓ Nachtarbeit ist auf Ausnahmefälle begrenzt.

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Feiertage in Frankreich

- Neujahrstag
- Ostermontag
- 1. Mai (grundsätzlich Arbeitsverbot- bis auf wenige Ausnahmen)
- 8. Mai (Waffenstillstand 1945)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 14. Juli (Nationalfeiertag)
- Maria Himmelfahrt (15. August)
- Allerheiligen (1. November)
- 11. November (Waffenstillstandstag 1918)
- 1. Weihnachtstag (25. Dezember)

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Weitere Vorgaben - Mindestjahresurlaub

- ✓ Bezahlter Jahresurlaub 26 Tage
- ✓ ggf. längere Urlaubszeiten in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen

- ✓ Urlaubstage für familiäre Ereignisse (ggf. längere Urlaubszeiten in Branchenvereinbarungen/-verträgen)
  - 4 Tage bei Hochzeit oder PACS
  - 3 Tage bei Geburt bzw. Adoption
  - 2 Tage bei Tod eines Kindes oder Ehepartners
  - 1 Tag bei Hochzeit des Kindes
  - 1 Tag bei Tod eines Elternteils, der Schwiegereltern oder Geschwister

- ✓ Weitere Informationen: https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/die-entsendung-von-arbeitnehmern/article/rechte-der-entsendeten-arbeitnehmer

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Weitere Vorgaben - französisches Urlaubs und Unwetterkassenverfahren

- ✓ Betroffene Sektoren: Hoch- und Tiefbau, Showbranche
- ✓ Befreiung möglich, bei Nachweis der Einzahlung in eine deutsche Urlaubskasse
- ✓ Anmeldung erfolgt bei regionaler Urlaubskasse am Einsatzort:
  - https://www.cibtp.fr/
  - https://www.cibtp-grandouest.fr/salarie
  - https://www.cibtp-idf.fr/salarie
  - …
- ✓ Weitere Informationen: https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/die-entsendung-von-arbeitnehmern/article/verpflichtungen-des-arbeitgebers-von-entsendeten-arbeitnehmern

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Weitere Vorgaben -

Anforderungen an Unterkünfte der nach Frankreich entsandten Mitarbeiter

- ✓ Bewohnbare Fläche und Raumanzahl mindestens 6 qm und 15 m³ pro Person liegen
- ✓ Räume unter 1,90 Höhe zählen nicht zur Wohnfläche
- ✓ Ausstattung mit Fenstern oder anderen Öffnungen
- ✓ Unterkunft muss abschließbar sein und Arbeitnehmer müssen freien Zugang zur Unterkunft haben
- ✓ Innentemperatur mindestens 18 °C
- ✓ Räume, die als Schlafsaal genutzt werden, dürfen nur von Personen gleichen Geschlechts und maximal 6 Personen bewohnt werden
- ✓ Betten sind mit 80 cm Mindestabstand (aufgrund Corona zurzeit mindestens 1m) zu stellen; Etagenbetten sind verboten!
- ✓ Sanitäre Anlagen müssen in ausreichender Form vorhanden sein: 1 Wachbecken mit Trinkwasser und verstellbarer Wassertemperatur für maximal 3 Personen, Handtücher und Seite, Toiletten sind in der Nähe der Räume zu installieren, individuelle Duschkabinen mit 1 Duschkabine für maximal 6 Personen

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Weitere Vorgaben - Meldung von Unfällen an Arbeitsinspektion

- ✓ Arbeitsunfälle sind innerhalb von zwei Werktagen der zuständigen Arbeitsinspektion am Einsatzort zu melden!

http://direccte.gouv.fr/

(auf der Karte die Region und anschließend das Departement, in dem die Arbeiten ausgeführt werden, auswählen)

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Frankreich

©pitels-fotolia.com

Weitere Informationen zum französischen Arbeitsrecht:

- www.legifrance.gouv.fr
- https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/die-entsendung-von-arbeitnehmern/
- https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/die-entsendung-von-arbeitnehmern/article/rechte-der-entsendeten-arbeitnehmer
- http://travail-emploi.gouv.fr/mot/fiches-pratiques-du-droit-du-travail
- www.cbbl-lawyers.de
- www.alsace-eurometropole.cci.fr/rechtliche-fragen-fur-unternehmer

V. Kurzüberblick - Weitere Vorgaben

Pflichtversicherung Assurance R.C. décennale

Rücknahmesystem für Möbel & andere Produkte

Umweltplakette

Pflicht zur Abgabe eines schriftlichen Angebots

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

V. Kurzüberblick - Weitere Vorgaben

Assurance R.C. décennale

- ✓ Pflichtversicherung zur Deckung der 10-jährigen Gewährleistung für Mängel an Bauwerken sowie Schäden an tragenden und fest eingebauten Teilen
- ✓ Gewährleistung umfasst Mängel, die die Solidität des Werks beeinträchtigen oder seine zweckmäßige Nutzung unmöglich machen - rein ästhetische Mängel sind nicht abgedeckt
- ✓ 10-jähriger Gewährleistungsanspruch ist grundsätzlich verschuldensunabhängig
- ✓ Rechtsbehelfe des Geschädigten: Mängelbeseitigung, Schadensersatz bzw. eine Kumulierung beider Rechtsbehelfe
- ✓ Weitere Infos: https://www.ffa-assurance.fr/en/publications/construction-insurance-english-german-italian-spanish/die-garantie-decennale

Rücknahmesystem für Möbel & andere Produkte

- ✓ Anbieter, die in Frankreich Möbel und andere Produkte wie z. B. Elektro- und Elektronikgeräte in Verkehr bringen, müssen Vorkehrungen für die Rücknahme treffen
- ✓ Weitere Infos:
  - Eco-Mobilier (Rücknahme/ Entsorgung von Einrichtungsgegenständen für Haushalte) http://www.eco-mobilier.fr/#nav=/nos-solutions/nos-solutions-meubles-neufs/adhesion-declaration
  - Valdelia (Rücknahme/ Entsorgung von gewerblich genutzten Einrichtungsgegenständen) http://www.valdelia.org
  - Andere Produkte: https://www.francoallemand.com/dienstleistungen/umwelt-recycling/frankreich spezifische-meldeverfahren/

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

V. Kurzüberblick - Weitere Vorgaben

Umweltplakette

- ✓ In über 30 französischen Städten sind Umweltplaketten vorgeschrieben
- ✓ Bußgeld bei fehlender Plakette: 68 EUR - 450 EUR
- ✓ Kosten: 4,21 EUR
- ✓ Ausstellung durch das französische Umweltministerium: https://www.certificat-air.gouv.fr/de/
- ✓ Überblick über Städten mit Umweltzonen:
  https://www.lez-france.fr/de/umweltzonen-in-frankreich/franzoesische-umweltzonen.html
  https://de.france.fr/de/nuetzliche-tipps/umweltzonen-frankreich

Pflicht zur Abgabe eines schriftlichen Angebots

- ✓ Ab einer **Auftragssumme in Höhe von über 150 EUR** muss bei Reparatur- und Wartungsarbeiten in folgenden Bereichen ein schriftliches Angebot erstellt werden: Elektro- und Sanitärinstallationen, Klimaanlagen, Isolier- und Abdichtungsarbeiten, Schreiner, Bodenleger, Metallbauer, Dachdecker, Maurer, Ofenbauer, Schornsteinfeger, Maler, Gipser, Klempner und Glaser.
- ✓ Ansonsten ist **ab einem Auftragswert von 1.500 EUR** ein schriftliches Angebot abzugeben!
- ✓ Laut Gesetz Nr. 94-665 vom 4.8.1994 (Loi Toubon) sind alle mit einer geschäftlichen Transaktion zusammenhängenden Dokumente (Angebot, Bestellformulare, Vertragsdokumente, Rechnungen etc.) ins französische zu übersetzen.
  Weitere Infos: http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005616341

VI. Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern

VI. Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern

Wo sind Grenzpendler steuerpflichtig?

- Auch Grenzpendler sind **mit ihrem Welteinkommen in ihrem Ansässigkeitsstaat steuerpflichtig** (unbeschränkte Steuerpflicht) - d. h. alle im Ansässigkeitsstaat gearbeiteten Tage sind grundsätzlich auch im Ansässigkeitsstaat steuerpflichtig. Aber bilaterale Verständigungsvereinbarungen sehen **Bagatellregelungen** vor!
- Die Tage, an denen Grenzpendler aus Deutschland, Belgien oder Frankreich in Luxemburg arbeiten, sind nach Maßgabe des **Tätigkeitsstaatprinzips** in Luxemburg zu versteuern (beschränkte Steuerpflicht)!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

VI. Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern

Welche Ausnahmen sehen die Bagatellregelungen vor?

- Erst wenn **deutsche** Grenzpendler **mehr als 19 Tage** (Zähltage) im Jahr in Deutschland oder einem anderen EU-Land außer Luxemburg arbeiten, sind diese Tage ab dem ersten Tag in Deutschland zu versteuern (Welteinkommensprinzip).
- Erst wenn **belgische** Grenzpendler **mehr als 34 Tage** (Zähltage) im Jahr in Belgien oder einem anderen EU-Land außer Luxemburg arbeiten, sind diese Tage ab dem ersten Tag in Belgien zu versteuern (Welteinkommensprinzip).
- Frankreich: Toleranzgrenze von **29 Tagen** soll für **französische** Grenzpendler eingeführt werden!

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

VI. Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern

Beispiele zum Umgang mit den Bagatellregelungen

19 Arbeitstage DE/ Drittstaaten
201 Arbeitstage LU

Besteuerungsrecht zu 100% in LU

20 Arbeitstage DE/ Drittstaaten
200 Arbeitstage LU

Besteuerungsrecht: 200/220 in LU, 20/220 in DE

30 Arbeitstage DE/ Drittstaaten
20 Tage krank
90 Tage Mutterschutz
80 Arbeitstage LU

Besteuerungsrecht: 190/220 in LU, 30/220 in DE

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

VII. Kurzüberblick Mehrwertsteuer

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

VII. Kurzüberblick Mehrwertsteuer

Wie hoch ist der Mehrwertsteuersatz in Frankreich?

- Normalsatz: 20 %
- ermäßigter Mehrwertsteuersatz: 10 % (Arbeiten an Wohnräumen, die älter als zwei Jahre sind; Arbeiten müssen der Verbesserung, Änderung, Ausstattung oder Instandhaltung der Wohnräume dienen)
- stark verminderter Mehrwertsteuersatz: 5,5 % (energetische Sanierungsmaßnahmen an Wohnräumen)

Verfügt der Dienstleister über das **Label RGE**, können Kunden bei der Durchführung energetischer Sanierungsmaßnahmen an Wohnräumen Vergünstigungen (zinsfreie Darlehen, Zuschüsse) in Anspruch nehmen!

Weitere Informationen zu den ermäßigten Steuersätzen:

- http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F23568.xhtml?xtor=EPR-140 (Informationen zur Beantragung des Label RGE)
- https://www.impots.gouv.fr/portail/node/8821 (Formular für die Beantragung des ermäßigten Steuersatzes)
- http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F23568.xhtml?xtor=EPR-140
- http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/1617-PGP.html

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

VII. Kurzüberblick Mehrwertsteuer

Wo wird in Frankreich eine Mehrwertsteuernummer beantragt?

Service des impôts des entreprises étrangères (SIEE)

10, rue du Centre

TSA 20011

F - 93465 Noisy-le-Grand Cedex

Tel.: 0033/ 1/ 72.95.20.31

E-Mail: siee.dinr@dgfip.finances.gouv.fr

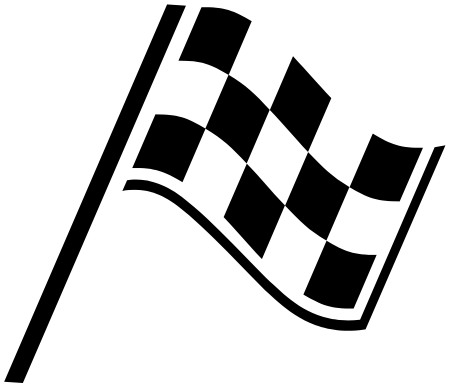
Internet: https://www.impots.gouv.fr/portail/professionnel/les-entreprises-etrangeres

Öffnungszeiten: Montag - Freitag, 09.00 Uhr - 12.30 Uhr, 13.30 Uhr - 16.00 Uhr

Mitarbeitereinsätze in Frankreich

©Coloures-Pic-fotolia.com

Mitarbeitereinsätze in Frankreich



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen:

www.eic-trier.de
www.abc-rlp.de
www.info-weltweit.de