

Entsendung nach Frankreich neue Formalitäten

Saarbrücken, 2016/11

Agenda

- Einleitung
- Abgrenzung
- Rechtlicher Rahmen
- Formalitäten
- Verpflichtungen des fr. Auftraggebers
- Rechte vom Entsandten Personal
- Kontrolle und Strafen
- Ausblick

Einleitung

- Bestehende Bestimmungen bleiben bestehen
- Neuerungen:
 - Digitalisierung des Meldeverfahrens
 - Vertreter in Frankreich des Arbeitgebers
 - Verschärfung der Haftung der französischen Auftraggeber
 - Erhöhung der Strafen

Abgrenzung

Vielschichtiges Thema

- Nicht angesprochen werden

Steuern und Sozialversicherung

- Angesprochen

Arbeitsrecht

Abgrenzung

➤ Beispiel 1:

Deutsches Unternehmen übernimmt die Wartung eines Solarenergieparks in Süd-Frankreich und stellt einen französischen AN Vorort ein

➤ Beispiel 2

Handwerker aus SB baut Wintergarten an einem Haus in Alsting mit seinen Arbeitnehmern aus D (oder mit Grenzgängern)

➤ Beispiel 3

Gleiches Sachverhalt wie Beispiel 2, Leistung vom selbständigen Handwerker selbst ausgeführt

Rechtlicher Rahmen

➤ Zweck der neuen französischen Regelung

Anpassung an

- Richtlinien 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 und 2014/67/EU vom 15. Mai 2014.
- Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zur Entsendung, die nicht ausdrücklich abgeändert werden, behalten ihre Gültigkeit.

Rechtlicher Rahmen

➤ Zielsetzung

- Präzisierung der Formalitäten, des gemeinsamen Rechts gemäß Arbeitsgesetz unter Anwendung der Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 und der Richtlinie 2014/67/EG vom 15. Mai 2014;
- den leichteren Zugang des entsandten Personals zu Informationen über ihre **Rechte**;
- wirksamere Kontrollen zur besseren Bekämpfung betrügerischer Entsendungen, die als Praktiken des unlauteren sozialen Wettbewerbs gelten, die zu einem Nachteil der rechtmäßig handelnden Unternehmen und der Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer führen.

Rechtlicher Rahmen

➤ In Krafttreten Übergangszeitraum

- Die neuen Formalitäten sind ab 1. Juli 2016 uneingeschränkt gültig.
- Die Kontrolldienste werden aufgefordert, in der Zeit nach der Einführung der Formalitäten zu berücksichtigen, dass diese neu sind.

Rechtlicher Rahmen

- Geltungsbereich: Vorübergehende Verlagerung des Beschäftigungsortes eines Arbeitnehmers aus dem Inland (D) in das Ausland (F)
 - **Erbbringung einer Dienstleistung:** Gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche, freiberufliche oder landwirtschaftliche Tätigkeiten
 - **Konzerninterne Mobilität:** Überlassung von Mitarbeitern zwischen Unternehmen eines Konzerns oder Betriebstätten ein und desselben Unternehmens
 - Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von **Zeitarbeit**
 - Erledigung einer **Aufgabe für eigene Rechnung:** Unternehmer mit Firmensitz im Ausland (D) liefert mit eigenem LKW Ware die im Geschäft in D gekauft wurde nach Frankreich an Privat aus **A CREUSER**
 - Unternehmen muss wesentliche **Tätigkeiten im Herkunftsland** ausführen und nicht nur Verwaltungstätigkeiten

Rechtlicher Rahmen

- Geltungsbereich: Für Selbständige ändert sich nichts
 - sie fallen nicht in den Geltungsbereich der Entsenderegeln und unterliegen daher keiner Meldepflicht
 - die Eigenschaft des Selbständigen bleibt von den neuen Regelungen unberührt. Selbstständige sind nicht verpflichtet, im Vorhinein Beweise für ihre Situation zusammenzustellen und beizubringen, die allein durch die Dokumente nachgewiesen werden können, die von der Regelung im Bereich des Gesellschaftsrechts verlangt werden.

Rechtlicher Rahmen

- Anwendung des französischen **Arbeitsrechts** bei Entsendung von Mitarbeitern römische Verträge Verordnung 593/2008 UE
 - Ab dem ersten Tag des Arbeitseinsatzes in Frankreich
 - Unabhängig von der Entsendedauer
 - Auf Arbeitszeit/ Vergütung/ Urlaub/ ...
- Ausnahmen (Herkunftslandprinzip)
 - Vertragsabschluss und Kündigung
 - Arbeitnehmervertretung
 - Berufliche Bildung und Vorsorge

Rechtlicher Rahmen

➤ Anwendung des französischen Arbeitsrechts bei Entsendung von Mitarbeitern Verträge Verordnung 593/2008 UE

- Thema Mindestlohn

9,67€ Stundenlohn bei 35 St/Woche

1.466,62€ Brutto pro Monat bei 151,67 St

1.135,00€ Netto pro Monat bei 151,67 St

- Arbeitszeit: Höchstarbeitszeit in Frankreich 11 Stunden täglich und 48 St. Wöchentlich (berechnet auf einen Zeitraum von 12 aufeinander folgenden Wochen darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 44 St. nicht überschreiten) (MA < 18J. 8 St. Täglich und 35 St. Wöchentlich)
- Ruhezeiten: 11 St täglich und 36 St. Wöchentlich (zusammenhängend)
- Tarifverträge (Betriebszugehörigkeit)
- Weitere Themen Urlaubsregelung

Rechtlicher Rahmen

➤ Berechnung des Mindestreferenzlohns

Im Rahmen von Artikel 3§1 der Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 sieht der Artikel L. 1262-4 des Arbeitsgesetzes vor, dass sich der in Frankreich geltende Mindestreferenzlohn aus folgenden Bestandteilen zusammensetzt:

➤ Mindestlohn (9,67€ je Stunde)

➤ Zuschläge für Überstunden

- 25% ab 36. bis 43. Stunde
- 50% ab der 44. Stunde

➤ sowie gesetzlich, tariflich oder vertraglich festgelegte Lohnzuschläge.

Die Beträge sind brutto angegeben.

Rechtlicher Rahmen

- Berechnung des Mindestreferenzlohns (einfaches Beispiel Woche)

	€/St	35St	40St	45St
F	9,67	338	398	463
D	11,00	385	440	495

Formalitäten

- Meldeverfahren
 - Inhalt
 - Onlineverfahren (neu)
- Vertreter des Arbeitgebers in Frankreich (neu)

Formalitäten

➤ Meldeverfahren

- Inhalt siehe Anlage 1
- Onlineverfahren (neu)
 - 2.a. Anleitung auf französisch für sipsi
 - 2.b. Inhaltsverzeichnis deutsch/französisch
 - 2.c. Ausfüllanleitung der IHK südlicher Oberrhein
- Elektronische Meldung wird Gebührenpflichtig

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/sipsi_manuel_d_utilisation_portail_de_declaration.pdf

Formalitäten

- Vertreter des Arbeitgebers in Frankreich (neu)

Formalitäten

- Wer kann als Vertreter der Arbeitgebers in Frankreich benannt werden?
 - Gemäß Artikel 9-1.e) der Richtlinie 2014/67/EU vom 15. Mai 2014 sieht Artikel L. 1262-2-1 des Arbeitsgesetzes vor, dass jeder Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach Frankreich entsendet, einen Vertreter im Staatsgebiet benennen muss, der als Verbindungsstelle zu den Kontrolldiensten fungiert.
 - Es kann sich um jede natürliche oder juristische, unternehmensinterne oder -externe Person handeln, die vom Arbeitgeber ausgewählt wird und über die erforderlichen Mittel und Kompetenzen verfügt, um ihre Aufgabe zu erfüllen, und im Staatsgebiet vertreten ist.
 - Der Vergütung des Vertreters wird vertraglich vom Unternehmen festgelegt, das ihn auswählt. Bei Nichteinhaltung seiner Verpflichtungen haftet der Vertreter gegenüber dem Arbeitgeber, der ihn benannt hat.

Formalitäten

➤ Vertreter des Arbeitgebers

Wie lange muss der Vertreter des Arbeitgebers, den Kontrolldiensten zur Verfügung stehen?

Antwort

Achtzehn Monate ab dem Ende des Entsendezeitraums

Formalitäten

➤ Vertreter des Arbeitgebers

Was passiert, wenn der Arbeitgeber den Vertreter wechseln möchte?

Antwort

Der frühere Vertreter muss den Kontrolldiensten für den Vorgang oder die Vorgänge der Entsendung während des Zeitraums weiterhin zur Verfügung stehen, für den er benannt wurde, und in den 18 Monaten nach dem Ende der Entsendung des Arbeitnehmers.

Formalitäten

- Aufgaben des Vertreters des Arbeitgebers
 - Aufbewahrung der gemäß Artikel 1263-1frz. Arbeitsgesetzbuch vorgeschriebenen Unterlagen aufbewahren (Papier, elektronisch drop box)
 - muss unverzüglich auf die Anfragen der Kontrolldienste reagieren

Formalitäten

➤ Aufgaben des Vertreters des Arbeitgebers (1/2)

- Welche Information muss er bei Kontrolle vorlegen?
 - Kopie Beauftragung durch den deutschen Arbeitgeber
 - Entsendung < 1 Monat: Nachweis über die Zahlung des Mindestlohnes
 - Bei Entsendung >1 Monat: Lohnabrechnung aus der sich folgende Informationen ergeben müssen:
 - Grundlohn sowie Zuschläge für Überstunden (Thema Mindestlohn)
 - Arbeitszeitraum und Arbeitsstunden, für die der Lohn bezahlt wurde, wobei bei den Arbeitsstunden zu unterscheiden ist, welche zum Normalssatz und welche mit Zuschlägen bezahlt werden
 - Urlaubs- Feiertage und die damit zusammenhängende Bezahlung GGF Bedingungen des Urlaubskassenverfahrens (caisse congés payés /SOKA BAU)
 - Bezeichnung des auf den Arbeitnehmer anwendb. Tarifvertrags (Anlage 3)

Formalitäten

➤ Aufgaben des Vertreters des Arbeitgebers (2/2)

- Welche Information muss er bei Kontrolle vorlegen? (Entsendung >1 Monat)
 - Unterlagen die Zahlung des Lohnes nachweisen
 - Arbeitsrapport, aus dem der Beginn und das Ende der Arbeit sowie die Tagesarbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers hervorgeht
 - Arbeitsvertrag, aus dem insbesondere hervorgeht, wo er AN eingestellt wurde
 - Nachweis über die Anzahl der ausgeführten Verträge und die Höhe des Umsatzes des Arbeitgebers in seinem Heimatland und in Frankreich
 - Arbeitsmedizinische Bescheinigung
 - A1 Nachweis der Sozialversicherung im Ausland

Formalitäten

- Verantwortung des Vertreters des Arbeitgebers
 - Noch keine Informationen (Verbindung mit dem ehemaligen Fiskalvertreter mit persönlicher Haftung)
 - Mustervertrag mit Vertreter (mit Übersetzung) siehe Anlage 4a 4b
 - Liste von Vertretern

Verpflichtungen des fr. Auftraggebers

- Allgemein für französischen Unternehmer
 - Muss sich vergewissern (obligation de vigilance) , dass Entsendeerklärungen abgegeben wurden und ein Vertreter benannt wurde, in dem er Belege dafür verlangt
 - Muss Entsenderklärungen seiner Personalkartei (registre du personnel) hinzufügen und der Arbeitsinspektion die Zahl der aufgenommenen entsandten MA melden
 - muss auf eine menschenwürdige Unterbringung der entsandten Arbeitnehmer und die Einhaltung des frz. Arbeitsrechts (Mindestlohn, Arbeitszeiten,...) achten
- Privatleute (und für Private Zwecke) sind von dieser Regelung nicht betroffen

Rechte von entsandtem Personal

Frage

- Schafft die neue französische Regelung neue Ansprüche für die nach Frankreich entsandten Arbeitnehmer?
- Die neue französische Regelung schafft keine neuen Ansprüche für die Arbeitnehmer, aber passt die entstehenden Durchführungsmodalitäten des Entsendungsrechts an.
- Informationsblatt zur Info Anlage 5a (2006) und 5b (2014)

Kontrolle und Strafen

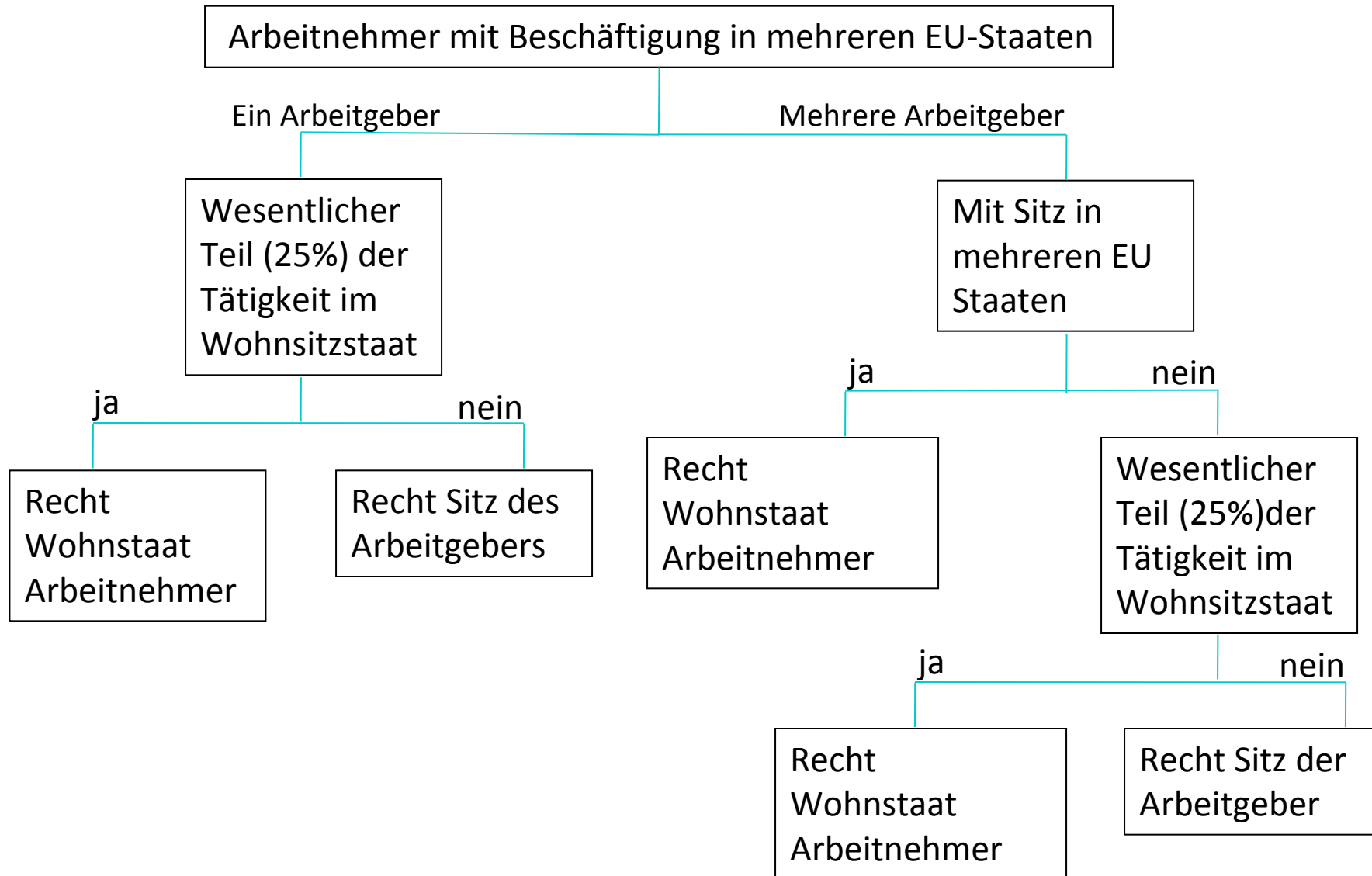
- Kontrollen werden überwiegend von der „inspection du travail“ durchgeführt
- Mitverantwortung des Auftraggebers
- Schließung der Baustelle

Ausblick: weitere Angriffspunkte

Einige Themen die beachtet werden sollten (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

- Baugewerbe
 - Urlaubskasse (caisse des congés payés) Baugewerbe
 - Pflicht Gewährleistung 10 Jahre (Assurance Responsabilité civile décennale)
- Handwerkskammer gewisse Tätigkeiten müssen angezeigt werden
- Krankenkasse (insbesondere bei Grenzgängern)
- Steuern (ESt AN, Betriebsstätte für Unternehmen)
- Verbraucherschutz

Ausblick: Sozialversicherung „AN“



Ausblick: Sozialversicherung „Selbst.“

Beschäftigter / Selbstständiger mit Beschäftigung in mehreren EU-Staaten

Beschäftigter/Selbstständiger

Selbstständiger/Selbstständige

1 Arbeitgeber

2+ Arbeitgeber

Recht des Staates der tatsächlichen Beschäftigung

AG mit Sitz in mehreren EU Staaten

Mit gewöhnlicher Tätigkeit in mehreren EU Staaten und wesentlicher Teil der Tätigkeit (**25%**) im Wohnsitzstaat

ja

nein

ja

nein

Recht Wohnstaat Arbeitnehmer

wesentl. Teil Tätigkeit Wohnsitzstaat

Recht Wohnsitzstaat

Recht des Staates der überwiegenden Tätigkeit

ja nein

Recht Wohnsitzstaat

Recht Sitzstaat AG

Anlagen

1. Entsendemeldung Mitarbeiter Regelfall
2. Anleitung für sipsi
 - 2.a. Anleitung für sipsi
 - 2.b. Inhaltsverzeichnis deutsch/französisch
 - 2.c. Ausfüllanleitung der IHK südlichen Oberrhein
3. Tarifvertrag
4. Mustervertrag mit Vertreter
 - 4.a. Französisch
 - 4.b. Deutsche Übersetzung
5. Informationsblatt Rechte des entsandten Personals nach Frankreich
 - 5.a. aus 2006
 - 5.b. aus 2014

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

www.bieber-ags.com

Am Staden 13
66121 Saarbrücken



Firmensitz in Saarbrücken