

Pflichten des ausländischen Unternehmens bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich

ACHTUNG: wenn ausländische Arbeitnehmer die französische Grenze überschreiten, müssen sie in Frankreich angemeldet werden.

Die „Loi travail“ vom 8. August 2016, präzisiert durch verschiedene Rechtsverordnungen – die letzte ist vom 5. Mai 2017 –, bestimmt neue Pflichten ausländischer Unternehmen im Rahmen der Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich. Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung sollen somit effizienter bekämpft werden.

Hauptsächlich sollte der illegalen Entsendung von Hilfsarbeitern in der Baubranche ein Riegel vorgeschoben werden. Die neuen Regelungen betreffen jedoch alle Branchen und alle Arten von Mitarbeitern, vom Business Units über den Projektingenieur bis zum Hilfsarbeiter, die für ein paar Tage oder für Monate nach Frankreich entsandt werden.

Ausgeschlossen von diesen spezifischen Anmeldepflichten sind hingegen alle Unternehmen, die dauerhaft Arbeitnehmer in Frankreich beschäftigen und die als ausländische Arbeitgeber in Frankreich angemeldet sind, die für ihre Arbeitnehmer Sozialabgaben in Frankreich abführen und auf deren Arbeitsverhältnisse französisches Recht anwendbar ist.

Das Thema ist umso aktueller, als sich die Anzahl der Kontrollen durch die französische Arbeitsaufsichtsbehörde zwischen 2015 und 2016 verdreifacht hat. Die Tendenz ist ansteigend.

I. Anwendungsbereich der französischen Entsendungsvorschriften

Die Entsendungsvorschriften finden bei jeder befristeten Entsendung von Arbeitnehmern durch ausländische Unternehmen nach Frankreich Anwendung, sei es im Rahmen der Erbringung einer Dienstleistung, der Konzernmobilität oder Zeitarbeit, sowohl als bei der Entsendung von Vertriebspersonal.

II. Erklärungspflicht

Das entsendende Unternehmen muss jegliche Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich über das Internet-Portal „SIPSI“ (www.sipsi.travail.gouv.fr) anmelden, d.h. ein entsprechendes Formular mit präzisen Angaben zum Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Dauer der Entsendung, Ort, Zweck, etc., ausfüllen. Die Kosten für jede Anmeldung betragen höchstens 50,00 € (derzeit 40,00 €).

Die Anmeldung muss grundsätzlich vor Beginn der Entsendungszeit des Arbeitnehmers, spätestens jedoch 48 Stunden nach Eintreffen in Frankreich, erfolgen, ansonsten kann die französische Arbeitsverwaltung die Einstellung der Arbeit in Frankreich anordnen, sowie eine Geldbuße verhängen.

Arbeitsunfälle eines entsandten Arbeitnehmers sind separat

anzumelden und ein Zuwiderhandeln wird ebenfalls mit einer Geldstrafe geahndet.

III. Beauftragung eines Repräsentanten in Frankreich und Bereitstellung von Dokumenten

Das entsendende Unternehmen muss außerdem einen Vertreter („Représentant“) in Frankreich ernennen, der als Verbindungsperson zu den französischen Ordnungsbehörden (Arbeitsinspektion, Polizei, Zoll- und Steuerbehörden) auftritt.

Dieser muss über bestimmte Dokumente bezüglich des entsendenden Unternehmens und der entsandten Arbeitnehmer verfügen und in der Lage sein, diese der Arbeitsverwaltung im Fall einer Kontrolle auszuhändigen. Bei Zuwiderhandeln droht ebenfalls ein Bußgeld.

IV. Besonderheiten im Baugewerbe

Darüber hinaus müssen die Arbeitgeber aus der Baubranche eine sogenannte „Carte d'identification Professionnelle“ für jeden entsandten Arbeitnehmer beantragen.

Der Antrag erfolgt vor Beginn der Entsendungszeit über ein Internet-Portal (www.cartetbtp.fr), nach Zahlung einer Pauschalgebühr (derzeit von 10,80 €).

Der Arbeitgeber muss zusätzlich die entsandten Arbeitnehmer in einer für sie verständlichen Sprache über zwingende Vorschriften des französischen Arbeitsrechts informieren (Arbeitszeiten, Hygiene und Sicherheit, usw.).

V. Besonderheiten im Transportgewerbe

Zusätzlich zur Entsendeerklärung und Bereitstellung von Dokumenten durch einen Repräsentanten müssen bei Entsendungen im Transportgewerbe bestimmte Dokumente direkt an Bord des Transportmittels (Arbeitsvertrag...) mitgeführt werden.

VI. Sanktionen

Bei Nichteinhaltung der o.g. Vorschriften droht eine Geldstrafe in Höhe von maximal 2.000 € pro Arbeitnehmer, 4.000 € im Wiederholungsfall, und max. 500.000 € pro Arbeitgeber.

VII. Aktuelles

Bemerkenswert ist auch, dass sich erstens die europäischen Länder im Oktober 2017 treffen werden, um sich insbesondere über das Thema der internationalen Entsendung von Arbeitnehmern auszutauschen.

Zweitens wurde die französische Regierung am 2. August 2017 ermächtigt, im Rahmen von neuen Verordnungen die Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich noch genauer zu regeln. Es bleibt daher abzuwarten, inwieweit die schon bestehenden Vorschriften ggfs. noch verschärft werden.