

Was müssen Sie beachten, wenn Sie Mitarbeiter in Frankreich anstellen wollen?

1. Was ist bei Vertragsschluss in Frankreich zu berücksichtigen?
2. Zur ersten Phase der Zusammenarbeit
3. Was sollten Sie bezüglich der Arbeitszeit in Frankreich wissen?
4. Wie hoch sind in Frankreich die Kosten und der Verwaltungsaufwand?

1. Was ist bei Vertragsschluss in Frankreich zu berücksichtigen?

Wenn das deutsche Unternehmen keine Niederlassungen in Frankreich hat, können deutsche Arbeitsvertragsmuster theoretisch an das französische Muster angepasst werden. Aus mehreren Gründen ist jedoch davon abzuraten.

- Die **Unterschiede** in Bezug auf obligatorische Vorschriften im französischen und deutschen Arbeitsrecht sind zahlreich.
Informieren Sie sich unter anderem über: Regelungen zur Arbeitszeit, Feier- und Urlaubstagen, Mindestlohn sowie der Vergütung von Überstunden.
- Das französische Sprachschutzgesetz (Loi Toubon, 1994) verlangt nach einer **französischen Version** des Arbeitsvertrages.
- Anders als in Deutschland sind im französischen Recht fast alle Arbeitsverhältnisse einem **Tarifvertrag** unterworfen. Sie sollten sich genau informieren, welcher Tarifvertrag der Richtige ist.

Eine Adaption des deutschen Arbeitsvertrages an das französische Recht ist daher nur zu empfehlen und erspart mögliche Komplikationen.

Die Gründung einer Gesellschaft oder einer neuen Struktur ist für die Einstellung eines Mitarbeiters in Frankreich **nicht** erforderlich. Wenn keine steuerliche Betriebsstätte (eine feste Geschäftsstelle oder Anlage, die der Unternehmenstätigkeit dient) in Frankreich gegründet werden soll, kann der Mitarbeiter auch ohne weiteres im **Homeoffice** arbeiten.



2. Zur ersten Phase der Zusammenarbeit

Die maximal zulässige Probezeit ist im französischen Arbeitsrecht verankert. Sie ist grundsätzlich deutlich **kürzer** als die im deutschen Arbeitsrecht vorgesehene Probezeit und unterscheidet zwischen dem Vorliegen eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrags. Die Probezeit liegt in Arbeitsverträgen nach französischem Recht zwischen 2 und 8 Monaten. Weitere Details zur Probezeit finden Sie hier: <https://www.givive.com/de/anstellung-von-arbeitnehmern-frankreich>

Grundsätzlich ist der Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse nach französischem Recht mit deutlich mehr **Einschränkungen** verbunden als im deutschen Arbeitsrecht.

Folgende Bestimmungen des französischen Arbeitsrechts müssen Sie beachten:

- Für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages muss ein **gesetzlich zulässiger Grund** angegeben werden. Falls also in Frankreich ein Mitarbeiter befristet angestellt werden soll, sollte im Vorhinein geprüft werden, ob es einen Grund für diese Befristung gibt, und ob dieser kompatibel mit dem französischen Gesetz ist. Erfahrungen zeigen, dass der angegebene Sachgrund deutscher Unternehmen die Mitarbeiter in Frankreich befristet anstellen, meist unzureichend ist.
- Ständige und regelmäßige Tätigkeiten im Unternehmen dürfen nicht auf Basis befristeter Arbeitsverträge ausgeführt werden.
- **Ausnahmen:** Es besteht die Möglichkeit mit Ingenieuren oder Führungskräften einen befristeten Arbeitsvertrag (mit einer Laufzeit bis zu 36 Monaten) abzuschließen, wenn diese spezielle Aufträge erfüllen sollen.

Jedoch sind auch hier vom französischen Recht vorgesehene Einschränkungen zu beachten:

- Der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen.
- Der Grund für die Befristung muss aus dem Vertrag deutlich hervorgehen.
- Nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags steht dem Mitarbeiter eine Abfindung in Höhe von 10% der Gesamtvergütung, die ihm während der Vertragslaufzeit gezahlt wurde, zu.

3. Was sollten Sie bezüglich der Arbeitszeit in Frankreich wissen?

Grundsätzlich sieht das französische Arbeitsrecht für Arbeitnehmer eine Arbeitszeit von **35 Stunden pro Woche** vor. Führungspersonal (französisch: cadres dirigeants) sowie Handelsreisende mit speziellem Status (französisch: VRP) sind von dieser Regelung ausgenommen. Als Überstunde wird jede Arbeitsstunde zusätzlich zu den 35 Stunden pro Woche verstanden (d. h. ab der 36. Stunde/Woche).



Überstunden können in Frankreich auf zwei unterschiedliche Weisen ausgeglichen werden:

- Finanziell: durch die Grundvergütung plus einen Aufschlag von 25 % bis zur 43. Stunde und 50 % ab der 44. Stunde
- Durch einen Freizeitausgleich: dieser hat die Höhe von 125 % bis zur 43. Stunde und 150 % ab der 44. Stunde

Folgende Höchstarbeitszeiten sind zu berücksichtigen.

- Maximal 10 Stunden pro Tag, sodass eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden gewährleistet ist
- Maximal 48 Stunden pro Woche
- Maximal 44 Stunden pro Woche im Durchschnitt für 12 aufeinanderfolgende Wochen

Zudem darf ein jährliches Maximum an Überstunden nicht überschritten werden:

- Dieses Maximum ist meist in der Betriebsvereinbarung oder Branchentarifvertrag festgelegt.
- Ist dies nicht der Fall, greift das gesetzlich festgelegte Kontingent von maximal 220 Überstunden.
- Wird das Maximum von 220 Überstunden überschritten, muss die oben genannte Abgeltung erhöht werden. Diese kann in diesem Fall nur noch durch Freizeitausgleich (und nicht wie zuvor in finanzieller Form) stattfinden.

Auch wenn das französische Arbeitsrecht grundsätzlich eine 35-Stunden Woche vorsieht, sind einige Möglichkeiten vorgesehen, um die **Arbeitszeit flexibler zu gestalten**.

Eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit kann auf 3 Wegen ausgeglichen werden:

1. Durch Ausgleichstage

- Diese Möglichkeit muss im Branchentarifvertrag vorgesehen sein: Untersagt der Tarifvertrag die Möglichkeit einer Verlängerung, so muss dies beachtet werden.
- Die wöchentliche Arbeitszeit darf nur von 35-Stunden/Woche abweichen, wenn die Änderung bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages festgeschrieben wird.
- Es kann eine Arbeitswoche von bis zu maximal 39 Stunden vorgesehen werden.



- Die zusätzlichen Stunden (zu den 35 Wochenstunden) müssen durch zusätzliche Urlaubstage ausgeglichen werden (sog. RTT-Tage = „Tage zur Reduzierung der Arbeitsdauer“).
- Wird die wöchentliche Arbeitszeit beispielsweise auf 38 Stunden festgelegt, werden als Überstunden nur jene betrachtet, die über die 38 Stunden hinaus geleistet werden.

2. Durch wöchentliche, monatliche oder jährliche Stundenpauschalen

- Die Überstunden werden nicht mit Urlaubstagen, sondern mit Stundenpauschalen ausgeglichen.
- Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitsstunden auf höchstens 39 Stunden/ Woche, und die Vergütung der entstehenden Überstunden müssen bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags vereinbart sein.
- Die Dauer der erhöhten Arbeitszeit kann für eine Woche, einen Monat oder auch ein Jahr vereinbart werden, sofern dies die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag vorsieht.

3. Durch eine jährliche Tagespauschale:

- Zusätzlich geleistete Arbeitszeit wird nicht in Stunden, sondern in Arbeitstagen (höchstens 218/Jahr) berechnet und vergütet.
- Die Art von Ausgleich betrifft vor allem Arbeitnehmer, deren Arbeitszeiten unregelmäßig sind beziehungsweise, die ihre Arbeitszeit eigenständig gestalten können (z.B. Führungspersonal, Außendienstmitarbeiter).
- Die Tagespauschale muss von beiden Parteien individuell verhandelt und im Arbeitsvertrag festgeschrieben worden sein.
- Die Möglichkeit, die Vertragsvereinbarung individuell zu verhandeln, sowie Präzisionen zu dieser, müssen in der Betriebsvereinbarung oder in dem Tarifvertrag vorgesehen sein (welche Arbeitnehmerkategorien sind betroffen, was sind die Eigenschaften der Pauschale, etc.).

Bei dieser Art von Ausgleich ist Folgendes zu beachten:

- Da vom Arbeitnehmer ein hohes Maß an Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten gefordert wird, muss die ihm gesetzlich zustehende Ruhezeit gewährleistet stets werden: 11 aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit pro Tag und 35 bzw. 48 Stunden pro Woche.



- Die Arbeitsbelastung und die Einhaltung der gesetzlich festgelegten Arbeitsbedingungen müssen regelmäßig kontrolliert werden, um Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer nicht zu gefährden.

3. Wie hoch sind in Frankreich die Kosten und der Verwaltungsaufwand?

Wie hoch ist in Frankreich der Mindestlohn?

- Aktuell (2020) beträgt der gesetzliche Mindestlohn (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance: SMIC) **10,15 €** brutto pro Stunde. Dies entspricht einem Monatseinkommen von 1.539,42 €.
- Der tarifvertragliche Mindestlohn, welcher meist über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, darf ebenfalls nicht unterschritten werden.
- Den Arbeitnehmern muss stets der für sie vorteilhaftere Mindestlohn ausgezahlt werden.

Wie hoch ist der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung?

- Auch, wenn der Arbeitgeber keinen Sitz in Frankreich hat, muss dieser Sozialversicherungsbeiträge für die in Frankreich beschäftigten Arbeitnehmer zahlen.
- Der Arbeitgeberanteil liegt bei ca. 42 % und ist damit etwa doppelt so hoch wie in Deutschland.
- Bei niedrigen Löhnen (bis zu dem 1,6-fachem des gesetzlichen Jahresmindestlohns, also etwa 29.556,80 € jährlich (Stand Januar 2020) sind Ausnahmen vorgesehen.

Wie wirkt sich die Einkommensteuer auf das Lohnniveau aus?

- Die Höhe der Einkommensteuer in Frankreich ist deutlich **niedriger** als in Deutschland.

Der zusätzliche Aufwand hält sich in Grenzen, besonders, wenn der Mitarbeiter EU-Bürger ist. In diesem Fall muss der Arbeitgeber ausschließlich:

- den Arbeitsvertrag unterzeichnen
- die Lohnabrechnungen anfertigen lassen
- einige Angaben machen



Falls sie Unterstützung in diesem Bereich wünschen, können wir Ihnen gerne spezialisierte und kompetente deutsche Ansprechpartner vermitteln. Die Zusammenarbeit mit einem Dienstleister läuft in Frankreich ähnlich wie in Deutschland ab.

Es empfiehlt sich ihren Mitarbeitern, die zeitweise in Frankreich arbeiten, ein **Dienstfahrzeug** aus dem **deutschen** Fuhrpark zur Verfügung zu stellen. Es stellt sich oft als reichlich kompliziert dar, ein Fahrzeug von französischen Leasinggebern zu erhalten, solange ihr Unternehmen keine Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung in Frankreich hat.

Steuerliche Behandlung von Dienstfahrzeugen in Frankreich

- Die Regelungen sind in Frankreich anders als in Deutschland unterschiedlich, Sie sollten sich daher genau informieren.
- Manchmal sind die steuerlichen Vorschriften in Frankreich günstiger als in Deutschland (z.B., wenn die Benzinkosten nicht vom Arbeitgeber übernommen werden).
- Die deutsch-französischen Unterschiede sollten bei den Gehaltsverhandlungen berücksichtigt werden.

Die VILLAFRANCE Gruppe ist das führende private deutsch-französische Wirtschaftszentrum. Ihre verschiedenen Tochtergesellschaften, Eigenmarken und Partnerfirmen beraten und begleiten seit über 20 Jahren Unternehmen und öffentliche Institutionen auf dem deutschen und dem französischen Markt im Bereich Vertrieb, Recht, Steuer und Personal.

VILLAFRANCE

Cologne - Paris - Munich - Lyon

Kontakt :

Email: infos@villafrance.com

Tel : +49 221 139 75 370