

FRENCH DESKNEWS NR. 01/2019
Toujours informé de l'actualité et des décisions importantes

Immer aktuell informiert über relevante Entwicklungen und Entscheidungen im
Deutsch-Französischen Recht

**HOFFNUNG AUF VEREINFACHUNGEN BEI
 ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN NACH
 FRANKREICH**

Die Erbringung von Dienstleistungen über die deutsch-französische Grenze hinweg unterfällt der europäischen Dienstleistungsfreiheit aus Art. 56 AEUV. Weit gefehlt, wer hieraus den Schluss zieht, rechtliche Hürden für grenzüberschreitendes Wirtschaften am Oberrhein gäbe es gar nicht mehr. Baden-Württembergische Unternehmer, die Mitarbeiter in das nahegelegene Elsass zur Auftrags erledigung entsenden, wissen das. An erster Stelle sind arbeits- und sozialrechtliche Vorgaben zu berücksichtigen. Jeder Nationalstaat hat auch in Zeiten fortgeschrittener europäischer Integration in diesem Bereich weitestgehend eine eigene nationale Gesetzgebungskompetenz. Erhält ein deutscher Unternehmer einen Auftrag im Elsass - oder ein französischer Unternehmer einen solchen in Südbaden - stellt sich also die Frage: Welche Vorschriften gelten für den jeweiligen Arbeitnehmer?

Diese Frage beantwortet das sogenannte **Entsenderecht**. Nach Art. 2 Abs. 1 der noch geltenden Entsenderichtlinie 96/71/EG gilt als entsandter Arbeitnehmer "jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraumes seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet". Im Juni 2018 hat der europäische Gesetzgeber eine Änderung der Entsenderichtlinie (2018/957) beschlossen. Bis zum 30. Juli 2020 müssen die Nationalstaaten diese in nationales Recht umgesetzt haben.

Die Richtlinie sieht die Anwendbarkeit der Vergütungsvorschriften des Aufnahmestaates vor, und das vom ersten Tag der Entsendung an. Einem deutschen Arbeitnehmer, der vorübergehend im Elsass tätig wird, muss also der französische

TOP-NEWS

- ✓ Die neue Entsenderichtlinie sieht eine umfassende Geltung des Rechts des Aufnahmestaates vor.
- ✓ Deutsche Unternehmer, die nach Frankreich entsenden, müssen unbedingt verschiedene Formalitäten beachten.
- ✓ Eine neue gesetzliche Regelung entschärft die Bürokratie bei bestimmten Entsendungen.
- ✓ La nouvelle directive sur le détachement de travailleurs prévoit une application du droit du travail du pays de détachement.
- ✓ Les employeurs allemands qui détachent des salariés en France doivent respecter un certain nombre de formalités administratives contraignantes.
- ✓ Une nouvelle législation simplifie ces formalités dans certains cas.

**JUDICIA CONSEILS
 SCHRADE & PARTNER**

Mindestlohn ("SMIC") - oder der tarifvertragliche Mindestlohn, wenn dieser den „SMIC“ überschreitet - gezahlt werden. Auch die zulässige Höchstdauer der Entsendung gibt die Richtlinie vor, dies sind grundsätzlich 12 Monate mit der Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung um 6 Monate. Die Regelungen gelten außerdem uneingeschränkt für den Güterfernverkehr, sobald bestimmte branchenspezifische Rechtsvorschriften in Kraft getreten sind.

Die erwähnten Hürden für den freien Dienstleistungsverkehr finden sich indes im nationalen französischen Recht. Eine ordnungsgemäße Entsendung nach Frankreich verlangt vor allem die Beachtung zahlreicher Formalitäten. Grundsätzlich müssen derzeit nach den Regelungen im französischen Arbeitsgesetzbuch (Code du travail) Entsendungen zunächst der zuständigen

FRENCH DESKNEWS NR. 01/2019

französischen Arbeitsinspektion gemeldet werden (Art. L1262-2-1 des Code du travail). Die IHK Südbaden stellt auf ihrer Homepage hierzu eine Anleitung für das entsprechende Antragsformular der Arbeitsinspektion (SIPSI) zur Verfügung. Auch das französische Arbeitsministerium stellt auf seiner Homepage Informationen bereit; dies unter anderem in deutscher Sprache. Dies erleichtert Unternehmen auch ohne Französischkenntnisse die Anmeldung. Zusätzlich muss aber noch ein **sogeannter Fiskalvertreter** (es handelt sich nicht um einen Fiskalvertreter mit einer bestimmten Funktion, sondern einfach um einen „Vertreter des Unternehmens“; eine Rechtsanwaltskanzlei kann z.B. ein solcher Vertreter sein) mit Sitz in Frankreich bestimmt werden (Article L1262-2-1 Abs. II des Code du travail). Bei Bautätigkeiten im Hoch- und Tiefbau ist außerdem eine Zulassungskarte (carte d'identité professionnelle) erforderlich. Nicht durchgesetzt hat sich auf Druck der Politik eine Entsendegebühr von 40 Euro für jeden grenzüberschreitenden Auftrag.

Dem entsendenden Unternehmer drohen bei einem Verstoß auch **strafrechtliche Folgen!**

Diese bürokratischen Hürden wurden jetzt aber durch ein **Gesetz für viele Fälle kurzzeitiger Entsendungen und punktueller Einsätze bei bestimmten Wirtschaftstätigkeiten** beseitigt. Das Gesetz (loi n°2018-771 vom 5. September 2018) sieht eine Befreiung von der Anmeldepflicht und von der Pflicht, einen Fiskalvertreter zu bestellen, vor. Eine Präzisierung der Befreiungstatbestände hat jüngst durch Erlass vom 4. Juni 2019 (décret n° 2019-556 du 4 juin 2019) stattgefunden.

Damit wurde auf die massive Kritik - insbesondere von deutscher Seite - an den bis dato bestehenden Regelungen reagiert. Diese Regelung ist ein echter Lichtblick für die oberrheinische Wirtschaft. Es bleibt abzuwarten, welche Branchen tatsächlich dauerhaft profitieren werden.

Résumé : Les prestations de services transfrontalières réalisées par une entreprise allemande en France bénéficient du principe libre prestation des services à l'intérieur de l'Union consacré par l'article 56 du TFUE. Ainsi, beaucoup d'entreprises détachent temporairement des salariés en France avec pour but de réaliser des prestations temporaires.

Attention : Il faut tenir compte d'un certain nombre de règles à respecter et de formalités à accomplir pour que ces détachements puissent se faire en conformité avec le droit français.

Il convient d'une part de rémunérer le salarié détaché à un salaire correspondant au minimum au SMIC français (ou au minimum conventionnel applicable à son activité, s'il existe une convention collective applicable). D'autre part, il convient d'accomplir un certain nombre de démarches administratives qui comprennent notamment la déclaration préalable du détachement du salarié à l'inspection du travail et la désignation d'un représentant de l'entreprise en France. Cette représentation peut être assurée par un cabinet d'avocats. Le non-respect de ces obligations entraîne des sanctions pénales et administratives qui peuvent dans certains cas être extrêmement lourdes.

Des mesures d'assouplissement ont été prises dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018. Elles visent notamment à dispenser les entreprises de la déclaration préalable des détachements dans certaines hypothèses, notamment pour des missions courtes. A partir du 4. Juin 2019 il faut observer les dispositions du décret n° 2019-556 précisant les conditions d'application du détachement de travailleurs en France!

Bitte beachten Sie, dass dieser Newsletter keine Beratung im Einzelfall ersetzen kann.

FRENCH DESKNEWS NR. 01/2019

IHRE ANSPRECHPARTNER FÜR DAS DEUTSCH-FRANZÖSISCHE DESK:

Fernando Sempere Culler

Rechtsanwalt, Dipl. Chem.
SCHRADE & PARTNER RECHTSANWÄLTE PartmbB
Hermann-Herder-Str. 4
79104 Freiburg /Germany
Telefon: +49/761/389469-0
Telefax: +49/761/389469-99
fernando.sempere-culler@schrade-partner.de
www.schrade-partner.de



Henri Dagenbach

Rechtsanwalt
JUDICIA CONSEILS Société D'Avocats - Kanzlei Straßburg
200A rue de Paris
67116 Reichstett/France
Telefon: +33/3 88 18 51-51
Telefax: +33/3 88 18 51-50
hdagenbach@judicia.fr
www.judicia.fr



ÜBER JUDICIA CONSEILS:

Fondé en 1989, JUDICIA CONSEILS est un cabinet d'avocats d'affaires indépendant de tout premier plan en Alsace.

Issus d'horizons aussi divers que l'université, l'administration fiscale ou l'entreprise, les hommes et femmes qui composent le Cabinet sont sensibilisés aux projets et problématiques des entreprises et de leurs dirigeants. La plupart des collaborateurs sont bilingues ou trilingues.

Forte de cette diversité et grâce à son implantation, JUDICIA CONSEILS a acquis une longue expérience en France et dans les affaires internationales, particulièrement en matière franco-allemande.

Le Cabinet s'est développé autour de la culture du Conseil, de manière à porter les projets des entreprises, aborder leurs difficultés et accompagner leurs dirigeants, avec pragmatisme et efficacité.

Partant du postulat que l'efficacité requiert la spécialité, les domaines d'expertise du Cabinet couvrent tous les aspects du droit des affaires, de la fiscalité au droit de la consommation, des contentieux commerciaux aux procédures pénales, en passant par le droit du travail et de la sécurité sociale, sans oublier les restructurations d'entreprises ou les implantations de sociétés étrangères.

ÜBER SCHRADE & PARTNER:

SCHRADE & Partner berät Mandanten auf allen Gebieten des Wirtschaftsrechts an den Standorten Villingen-Schwenningen, Singen, Berlin, Tuttlingen, Freiburg und Lahr. Schwerpunkte der Tätigkeit von SCHRADE & PARTNER bilden das Gesellschafts- & Handelsrecht, Arbeitsrecht, Wettbewerbsrecht, Steuer- und Wirtschaftsstrafrecht, Erbnachfolge, Sanierungs- und Restrukturierungsberatung und das Recht des Gesundheitswesens. Wir beraten unsere Mandanten insbesondere bei der Gründung oder bei dem Erwerb bzw. dem Verkauf von Unternehmen, Umstrukturierungs- und Umwandlungsvorgängen und dem Gang an die Börse sowie bei allen sonstigen Fragen der vertraglichen Gestaltung und der Rechtsberatung des laufenden Geschäftsbetriebs. Im internationalen Bereich beraten wir unsere Mandanten im Rahmen unseres Verbundes SCHRADE EWIV in Zusammenarbeit mit befreundeten Anwaltskanzleien in Österreich, Italien, Frankreich, Polen, Tschechien, Ungarn und der Slowakei sowie in Kooperation mit Steuerberatungs- bzw. Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Unsere tägliche Arbeit ist immer geprägt von unserem Credo:

SCHRADE

Wir geben der Wirtschaft Recht.