

Gemeinsam erfolgreich

Newsletter Frankreich

Aktuelles aus den Bereichen Steuern, Recht und Wirtschaft in Frankreich

Ausgabe: Juni 2015 · www.roedl.de | www.roedl.com/fr

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

- > Entsendung nach Frankreich: Neue Verpflichtungen seit dem 1. April 2015
- > Détachement de salariés en France: les nouvelles obligations à compter du 1er avril 2015
- > Employee secondment in France: New obligations as of April 1st 2015

> Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Unternehmer, die in Frankreich geschäftlich tätig sind oder es werden wollen, benötigen aktuelle, verlässliche und zugängliche Informationen.

Frankreich will und muss reformieren. Zahlreiche Reformen kündigen sich derzeit an; ob Sie tatsächlich im Rahmen des Reformgesetzes von Wirtschaftsminister Macron umgesetzt werden, ist aber fraglich.

Auch in 2015 möchten wir Ihnen durch unseren regelmäßig erscheinenden, kostenlosen Newsletter die Möglichkeit geben, die wichtigsten aktuellen Themen aus den Bereichen Recht, Steuern, Abschlussprüfung und BPO zu verfolgen sowie aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen in Frankreich im Blick zu behalten.

Wir wünschen Ihnen auch weiterhin viel Erfolg bei Ihrem wirtschaftlichen Engagement in Frankreich. Sollten Sie Fragen oder Anregungen haben, freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme.

Beste Grüße aus Paris



Ihre Nicola Lohrey

> Entsendung nach Frankreich: Neue Verpflichtungen seit dem 1. April 2015

Von Nicola Lohrey, Rödl & Partner Paris

Verordnung 2015-364 vom 30. März 2015

Zur Erinnerung: Die Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich unterliegt einer vorherigen Entsendungserklärung anhand des Formulars CERFA, welches in französischer Sprache ausgefüllt und an die Arbeitsinspektion vor der Entsendung übermittelt werden muss (durch jedwedes Mittel).

Das Formular hängt von der Art der Entsendung ab, d.h. ob es sich bei der Entsendung um folgendes handelt:

- > transnationale Dienstleistungserbringungen (geänderter Artikel R 1263-3 des frz. Arbeitsgesetzbuchs);
- > Mobilität zwischen Betriebsstätten eines einzigen Unternehmens (geänderter Artikel R 1263-4 des frz. Arbeitsgesetzbuchs);
- > Mobilität zwischen Unternehmen eines einzigen Konzerns (geänderter Artikel R 1263-6 des frz. Arbeitsgesetzbuchs).

Im Rahmen der Entsendung ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, folgendes zu beachten:

- > die anwendbare Sozialversicherung sowie die in diesem Zusammenhang zu beachtenden Formalitäten (insbesondere Ausstellen des Formulars A1),
- > die Einhaltung der Erklärungspflicht vor der Entsendung. Die Formulare wurden mit neuen Angaben bezüglich des Orts der Dienstleistungen, der entsendeten Arbeitnehmer, usw., ergänzt.
- > die Benennung eines Vertreters der ausländischen Gesellschaft in Frankreich, um somit die Beziehung mit den für die illegale Beschäftigung zuständigen Prüfungsbeamten zu regeln. Die Benennungsmodalitäten sowie die Befugnisse dieses Vertreters werden in der Verordnung genau beschrieben und insbesondere:
 - > die Benennung des Vertreters muss schriftlich erfolgen und in die französische Sprache übersetzt werden (Inhalt des Schriftstücks wird in Artikel R 1263-2-1 des frz. Arbeitsgesetzbuchs festgelegt);
 - > der Vertreter der Gesellschaft im nationalen Gebiet bewahrt die in Artikel R1263-1 des frz. Arbeitsgesetzbuchs festgelegten Dokumente auf (Gehaltsabrechnungen, Stundenaufstellungen, usw.) und übermittelt diese auf Anfrage an die Arbeitsinspektion;
- > die Beachtung der französischen zwingenden Vorschriften (insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit und Vergütung) sowie die Bestimmung des in Frankreich

anwendbaren Tarifvertrags unter Berücksichtigung der Tätigkeit des Arbeitnehmers in Frankreich.

Zur Information, die Verordnung sieht ebenfalls vor, dass der Auftraggeber, der mit einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber, welcher selbst Arbeitnehmer in Frankreich entsendet, verhandelt, dazu verpflichtet ist, die Einhaltung der Formalitäten zu prüfen (er muss den Dienstleistungserbringer auffordern, ihm eine Kopie der an die Arbeitsinspektion übermittelten Entsendungserklärung sowie eine Kopie der Benennung des Vertreters der Gesellschaft in Frankreich zu übermitteln).

Ausländischen Unternehmen (sowie der Auftraggeber im Rahmen von Dienstleistungserbringungen), drohen bei Verletzung der oben erwähnten Verpflichtungen, folgende Geldstrafen:

- > 2.000 Euro pro entsendeter Arbeitnehmer oder 4.000 Euro im Falle einer neuen Verletzung im selben Jahr,
- > mit einer Obergrenze von 10.000 Euro (Artikel L 1264-3 des frz. Arbeitsgesetzbuchs).

Es ist zu beachten, dass eine Anhebung dieser Obergrenze auf 500.000 Euro im Rahmen des neuen Gesetzesentwurfs „Loi Macron“ beabsichtigt ist.

Letztendlich, je nach Dauer und Art der Entsendung, ist es ebenfalls empfehlenswert sicherzustellen, dass dies in steuerlicher Hinsicht keine Betriebsstätte darstellt.

Wir stehen selbstverständlich gerne zur Verfügung, sollten Sie in diesem Zusammenhang zusätzliche Fragen haben.

> Détachement de salariés en France: les nouvelles obligations à compter du 1er avril 2015

De Nicola Lohrey, Rödl & Partner Paris

Décret 2015-364 du 30 mars 2015

Pour rappel: Le détachement de salariés en France doit faire l'objet d'une déclaration préalable de détachement à l'aide d'un formulaire CERFA complété en langue française et transmis à l'inspection du travail avant le détachement (par tous moyens).

Le formulaire dépend de la nature du détachement, à savoir s'il intervient dans le cadre:

- > de prestations de services transnationales (C. trav. art. R 1263-3 modifié);
- > d'une mobilité entre établissements d'une même entreprise (C. trav. art. R 1263-4 modifié);
- > d'une mobilité entre entreprises d'un même groupe (C. trav. art. R 1263-6 modifié).

Dans le cadre du détachement, l'employeur doit s'assurer:

- > de la sécurité sociale applicable et des formalités à respecter dans ce cadre (notamment établissement d'un formulaire A1),
- > du respect de l'obligation de déclaration préalable de détachement. Les formulaires ont été étoffés par de nouvelles informations concernant les lieux de prestation, les salariés détachés, etc.
- > de la désignation d'un représentant en France de l'entreprise étrangère afin d'assurer la liaison avec les agents de contrôle compétents en matière de travail illégal. Les modalités de désignation ainsi que les attributions de ce représentant sont précisées dans le décret et notamment:
 - > la désignation du représentant doit être effectuée par un écrit, traduit en langue française (dont le contenu est précisé par l'article R 1263-2-1 du Code du travail);
 - > le représentant de l'entreprise sur le territoire national conserve et communique à la demande de l'inspection du travail les documents visés par l'article R1263-1 du Code du travail (bulletins de paie, relevés d'heures, etc.);
- > du respect des dispositions impératives françaises (notamment en terme de durée du travail et de rémunération) ainsi que de la détermination de la convention collective applicable en France compte tenu de l'activité du salarié détaché en France.

Pour information, le décret est également venu préciser le devoir de vérification du respect de ces formalités par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un employeur établi à l'étranger détachant des salariés en France (il devra demander au prestataire une copie de la déclaration de détachement transmise à l'inspection du travail et une copie du document désignant le représentant de l'entreprise en France).

Les entreprises étrangères (ainsi que le donneur d'ordre en cas de prestation de services) encourrent une amende en cas de manquement aux obligations visées ci-dessus:

- > 2.000 Euro par salarié détaché ou 4.000 Euro en cas de récidive dans l'année,
- > avec un plafond total de 10.000 Euro (C. trav. art. L 1264-3).

Il est à noter qu'un relèvement de ce dernier plafond est envisagé par le nouveau projet de loi Macron à 500.000 Euro.

Enfin, selon la durée et la nature du détachement, il conviendra également de s'assurer que cela ne constitue pas un établissement stable au sens fiscal.

Nous restons naturellement à votre disposition pour compléter votre information et répondre à vos interrogations.

> Employee secondment in France: New obligations as of April 1st 2015

From Nicola Lohrey, Rödl & Partner Paris

Decree 2015-364 dated March 30th 2015

Reminder: The secondment of employees in France is subject to prior secondment declaration using the CERFA form completed in French language and submitted to the Employment Inspection before the secondment (by all means).

The form depends on the nature of the secondment that means if the purpose of the secondment is:

- > Transnational service deliveries (amended art. R 1263-3 of the French employment code);
- > Mobility between establishments of a same company (amended Art. R 1263-4 of the French employment code);
- > Mobility between companies of a same group (amended art. R 1263-6 of the French employment code).

Within the framework of the secondment, the employer has to assure:

- > the applicable social security and formalities to be observed in this regard (notably application form A1),
- > the respect of the prior obligation of secondment declaration. Forms have been completed with new information regarding place of services, seconded employees, etc.
- > the designation of a representative of the foreign company in France in order to serve as a link with competent control officers with regard to illegal employment. Designation modalities as well as assignments of this representative are precized in the decree and notably:
 - > the representative designation must be performed in written and translated in French language (content of the writing is precized in art. R 1263-2-1 of the French employment code);
 - > the company representative on French territory stores the documents mentioned in art. R1263-1 of the French employment code (pay slips, statement of working hours, etc.) and communicates them on request of the employment inspection;
- > the respect of French mandatory provisions (notably as regards working time and remuneration), as well as the determination of the applicable bargaining agreement in France in view of the activity of the seconded employee in France.

For information purpose, the decree has also clarified the obligation of the applicant which contracts with an employer established abroad and seconding employees in France to ascertain the respect of these formalities (he has to request the service provider a copy of the secondment declaration sent to the employment inspection and a copy of the designation of the representative of the company in France).

In the case of failure to comply with above described obligations, foreign companies (as well as the applicant in case of service deliveries) could be fined:

- > 2.000 Euro per seconded employee or 4.000 Euro in case of repeated failure in the same year,
- > with a total ceiling of 10.000 Euro (art. L 1264-3 of the French employment code).

It is to be noticed that an increase of this ceiling up to 500.000 Euro is planed within the framework of the new draft law "loi Macron".

Finally, depending on the duration and nature of the secondment, it should be ensured that this does not constitute a permanent establishment as regards tax law.

We remain at your disposal should you have any questions within this framework.

> Ihre Ansprechpartner in Frankreich / Vos interlocuteurs en France / Your contact in France



Nicola Lohrey
Avocate à la Cour – Rechtsanwältin
Associée – Partner
Droit des sociétés – M&A
Gesellschaftsrecht – M&A
Corporate Law – M&A
Tel: + 33 (0)1 56 92 31 25
Mobile: + 33 (0)6 89 83 65 07
Email: nicola.lohrey@roedl-avocats.fr



Timotheus Tangermann
Avocat à la Cour – Rechtsanwalt
Droit fiscal – Steuerrecht – Tax Law
Tel: + 33 (0)1 56 92 39 15
Mobile: + 33 (0)6 08 96 72 64
Email: timotheus.tangermann@roedl-avocats.fr



Delphine Schricke
Avocate à la Cour – Associate Partner
Droit des sociétés – M&A / Droit des contrats
Gesellschaftsrecht – M&A / Vertragsrecht
Corporate Law – M&A / Contract Law
Tel: + 33 (0)1 56 92 31 27
Mobile: + 33 (0)6 42 95 20 34
Email: delphine.schricke@roedl-avocats.fr



Céline Kammerer
Avocate – Associate Partner
Droit social – Arbeitsrecht – Employment Law
Tel: + 33 (0)3 90 4 54 16
Mobile: + 33 (0)7 86 68 06 47
Email: celine.kammerer@roedl-avocats.fr

Gemeinsam erfolgreich

„Für den Erfolg Ihrer Projekte benötigen Sie einen kompetenten Partner, auf den Sie sich verlassen können. Unser Sachverstand in den Bereichen des Rechts-, Steuer-, Personal- und Buchhaltungswesens, entstanden durch eine solide Erfahrung, ermöglicht uns, Ihnen eine fachkundige Beratung vom Beginn Ihrer Aktivitäten bis hin zur Begleitung Ihrer Wachstumspläne zu bieten.“

Rödl & Partner

„Ein Castell zu errichten, ist wie ein Unternehmensprojekt aufzubauen. Miteinander, Stockwerk für Stockwerk, einem gemeinsamen Ziel entgegen, einen soliden und geometrisch harmonischen Menschenturm errichten.“

Castellers de Barcelona



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellers und bei uns.

Menschentürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellers und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellers de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

Impressum Newsletter Frankreich, Ausgabe Juni 2015

Herausgeber: Rödl & Partner Avocats
3 rue de Liège
75009 PARIS (Frankreich)
Tel.: +33 (0)1 56 92 31 20 | www.roedl.com/fr

Verantwortlich für den Inhalt:
Nikola Lohrey – nikola.lohrey@roedl-avocats.fr

Layout/Satz: Nikola Lohrey – nikola.lohrey@roedl-avocats.fr

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.