

Gemeinsam erfolgreich

Newsletter Frankreich

Aktuelles aus den Bereichen Steuern und Recht in Frankreich

I. Quartal 2017 www.roedl.de/www.roedl.com

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 vom ehemaligen Wirtschaftsminister Macron umgesetzt werden, ist aber fraglich.

Auch in 2016/2017 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

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

- > Wichtigste Neuerungen 2017
- > Allgemeine Informationen
- > Ihre Ansprechpartner in Frankreich

Lire dans ce numéro:

- > Principales nouveautés applicables en 2017
- > Informations générales
- > Vos interlocuteurs en France

> Wichtigste Neuerungen 2017

| Maßnahmen | Datum des Inkrafttretens |
|--|---|
| Erhöhung des Mindestgehalts (SMIC) für 2017 | 1. Januar 2017 (zu überwachen) |
| Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung (Entwurf), d.h. > Monatliche Beitragsbemessungsgrenze (PMSS) : 3.269 Euro > Jährliche Beitragsbemessungsgrenze (PASS) : 39.228 Euro | 1. Januar 2017 |
| Erhöhung der URSSAF-Tarife bei: > Sachleistungen „Unterkunft“, > Sachleistungen „Nahrung“, > Reisekosten. | 1. Januar 2017 (zu überwachen) |
| Erhöhung der Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsbeiträge und Pauschalzuschläge → besondere Beiträge sind im Elsass-Mosel anwendbar | 1. Januar 2017 (zu überwachen) |

Gesetzesentwurf zur Finanzierung der Sozialversicherung für 2017

Die wichtigen vorgesehenen Maßnahmen sind:

- > Die Wiederherstellung der Grenze des 10-fachen der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung für die Sozialbeitrags- und Abgabepflicht ab dem ersten Euro der im Rahmen der Beendigung des Arbeitsvertrags gezahlten Entschädigungen. Das betrifft nicht die Organvertreter, für die diese Grenze letztes Jahr nicht abgeschafft wurde. (Gesetzesentwurf Art. 8c),
- > Die Harmonisierung der Verjährungsfristen auf 3 Jahre bezüglich der Verjährung der Forderung, des Schuldbeitreibungsverfahrens und des Vollzugs der nicht bestrittenen und endgültigen Zwangsmaßnahmen (5 Jahre im Falle von illegaler Beschäftigung) (Gesetzesentwurf Art. 14),
- > Die Änderung des maßgeblichen Tatbestands der Zahlung von Sozialbeiträgen. Dies würde den Zeiträumen entsprechen, denen die entsprechenden Gehälter zugerechnet sind und nicht mehr der Lohnzahlung (Gesetzesentwurf Art. 8 ter),
- > In Bezug auf rechtswidrige Entsendungen von Arbeitnehmern werden die entsandten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder der Auftraggeber zur Abgabe des Formulars A1 verpflichtet. Die Nichteinhaltung der Verpflichtung wird mit einer Geldstrafe in Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung (d.h. 3.269 Euro für 2017) bestraft. Im Falle einer erneuten Nichteinhaltung der Verpflichtung innerhalb von 2 Jahren wäre der Betrag zweimal so hoch (Gesetzesentwurf Art. 15).

Arbeitsvertragsbeendigungen (einschließlich Aufhebungsvereinbarungen), die ab dem 1. Januar 2017 mitgeteilt wurden

1. Januar 2017 – für die vor dem 1. Januar 2017 entstandenen Schulden wäre eine Übergangsregelung vorgesehen

1. Januar 2017

1. April 2017

Gesetzesentwurf zur Finanzierung der Sozialversicherung für 2017

Der Gesetzesentwurf zur Finanzierung der Sozialversicherung sieht außerdem Folgendes vor:

- > Die Möglichkeit für die Tarifparteien sog. Bezeichnungsklauseln für die Deckung der Risiken Tod, Invalidität und Berufsunfähigkeit vorzusehen, um eine gemeinsame Grundlage von Garantien, welche im Tarifvertrag durch maßgebliche Verträge bestimmt wurde, zu erlauben (**Gesetzesentwurf Art. 19 bis**),
- > Die Haftung der marktbeherrschenden Unternehmen würde im Falle von Beitragshinterziehungen erweitert (und nicht nur im Falle von illegaler Beschäftigung),
- > Verpflichtung für den Arbeitgeber, der in die Rechte seiner Arbeitnehmer auf Zahlung des Krankentagegelds eingetreten ist, die Krankenkasse (sog. „CPAM“) durch jegliches Mittel über die Arbeitswiederaufnahme des Arbeitnehmers vor Ende seiner Krankmeldung zu **informieren (Gesetzesentwurf Art. 60)**, Gibt es keinen Gläubigereintritt, wäre der Versicherte dazu verpflichtet, die Krankenkasse über seine Arbeitswiederaufnahme vor Ende seiner Krankmeldung zu informieren,
- > Die Erweiterung des schrittweisen Renteneintritts würde die folgenden Arbeitnehmer betreffen: (*Gesetzesentwurf Art. 30*):
 - Teilzeitarbeitnehmer, die bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt sind,
 - Arbeitnehmer, die einer pauschalen Arbeitszeitgestaltung in Tagen unterliegen.

1. Januar 2017

Spätestens am 1. Januar 2018 (Datum des Inkrafttretens wird durch Erlass festgestellt)

Finanzgesetzese Entwurf für 2017

Maßnahmen, die im Rahmen des Finanzgesetzese Entwurfs für 2017 vorgesehen sind:

- > Einführung der Quelleneinkommenssteuer (Art. 38 des Finanzgesetzese Entwurfs),
- > Erhöhung des Betrags der Steuergutschrift für die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (sog. „crédit d'impôt sur la compétitivité et l'emploi, CICE“) von 6 Prozent auf 7 Prozent der Lohnkosten, welche den Gehältern, die niedriger als 2,5 Mal des jährlichen Mindestgehalts (SMIC) sind, entsprechen.

Lohnzahlung vom Januar 2018

Gehälter ab dem 1. Januar 2017

Kollektivverhandlungen

Neue Voraussetzungen für die Gültigkeit der Betriebsvereinbarungen (außer Sozialplan, Vereinbarung über Erhaltung der Beschäftigung und Wahlprogramm):

- > Die Betriebsvereinbarung muss von einer oder mehreren vertretenden Arbeitnehmer-Gewerkschaftsorganisationen mit mindestens 50 Prozent der abgegebenen Stimmen zugunsten der vertretenden Gewerkschaftsorganisation unterschrieben werden (zuvor 30 Prozent der abgegebenen Stimmen und Abwesenheit einer Opposition),
- > Abschaffung des Rechts auf Opposition,
- > Wenn diese Mehrheit nicht erreicht wird, könnte ein „Minderheitsabkommen“, d.h. unterschrieben von einer oder mehreren vertretenden Gewerkschaftsorganisationen, welche mindestens 30 Prozent der abgegebenen Stimmen zugunsten der Gewerkschaftsorganisationen erhalten hat, durch das ein Arbeitnehmerreferendum anerkannt werden.

1. Januar 2017 für die Betriebsvereinbarungen bezüglich Arbeitszeit und Urlaube

1. September 2019 für die Betriebsvereinbarungen bezüglich aller weiteren Themen

Integration des Rechts „auf Abschalten“ in die jährliche Verhandlung über die berufliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und über die Qualität des Arbeitslebens.

1. Januar 2017

Veröffentlichung der Tarifverträge in einer nationalen Datenbank.

Sind betroffen, die ab dem 1. September 2017 abgeschlossenen Tarifverträge

Zwingende Übermittlung der Betriebsvereinbarungen an die in den Branchen eingeführten ständigen und paritätischen Ausschüsse für Verhandlung und Auslegung. Die Übertragung betrifft die Betriebsvereinbarungen zur Arbeitsdauer, Teilzeitarbeit, Saisonarbeiter, täglichen Ruhezeit, Feiertage, Urlaube und des Arbeitszeitkontos.

Arbeitnehmervertretung

| | |
|---|---|
| Die angepasste Ausübung der Gewerkschaftsrechte an die digitale Technologie: Zugang der Gewerkschaften auf das Unternehmens-Intranet. | 1. Januar 2017 |
| Zwingende ausgewogene Vertretung zwischen Männern und Frauen bei den Wahlen der Berufsverbände („élections professionnelles“): Die Zusammensetzung der Listen muss ausgewogen sein und einen Wechsel von Männern und Frauen, die an vorderster Stellen stehen, beinhalten. | 1. Januar 2017 |
| <p>Zur Erinnerung:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Einführung einer neuen Eintragung (1Bis) in die wirtschaftliche und soziale Datenbank, die die berufliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern betrifft. > Die wirtschaftliche und soziale Datenbank enthält auch alle dem CHSCT und dem Betriebsrat regelmäßig übermittelten Informationen. Die Bereitstellung gilt als Übermittlung der Informationen (Fehlen der seit dem 14. Juni 2015 zwingenden wirtschaftlichen und sozialen Datenbank, Bußgeld in Höhe von 7.500 Euro). > Die jährlichen Anhörungen des Betriebsrats wurden in 3 Themen zusammengefasst; die wirtschaftliche und soziale Datenbank muss die erforderlichen Informationen der Anhörungen wie folgt zur Verfügung stellen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die strategischen Ausrichtungen der Gesellschaft, ▪ Die wirtschaftliche und finanzielle Situation der Gesellschaft: Die zur Verfügung gestellten Informationen sind nach Artikel R.2323-8 des frz. Arbeitsgesetzbuchs für Unternehmen mit weniger als 300 Beschäftigten und gemäß Artikel R. 2323-11 des frz. Arbeitsgesetzbuchs für Unternehmen mit mindestens 300 Beschäftigten vorgesehen, ▪ Die soziale Politik der Gesellschaft, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen: die zur Verfügung gestellten Informationen sind gemäß Artikel R. 2323-9 des frz. Arbeitsgesetzbuchs für Unternehmen mit weniger als 300 Beschäftigten und nach Artikel R. 2323-12 des frz. Arbeitsgesetzbuchs für Unternehmen mit mindestens 300 Beschäftigten vorgesehen. > Die Tagesordnung der CHSCT-Sitzungen und die eventuellen zugehörigen Dokumente müssen mindestens 8 Tage vor dem Datum der Sitzung übermittelt werden (vorher 15 Tage) <p>Zu beachten: Zwingende Erstellung einer Betriebsordnung für den Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen („CHSCT“) seit dem 19. August 2015.</p> | <p>10. August 2016</p> <p>29. Juni 2016</p> <p>29. Juni 2016</p> <p>29. Juni 2016</p> |

Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen

Einführung von neuen möglichen wirtschaftlichen Gründen:

- > Erfassung von 2 wirtschaftlichen Gründen, die bisher nur von der Rechtsprechung anerkannt waren:
 - Eine zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft notwendige Umgestaltung.
 - Die Betriebseinstellung.
- > Einführung von gesetzlichen Kriterien, um die wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu ermesen:
 - Rückgang der Aufträge oder des Umsatzes,
 - Betriebsverluste,
 - Verschlechterung der Situation bei den Zahlungseingängen,
 - Verschlechterung des Bruttobetriebsüberschusses,
 - Jegliche Elemente, die diese Schwierigkeiten rechtfertigen.
- > Ermessen auf 1 bis 4 Quartale je nach Mitarbeiterzahl des Unternehmens.

1. Dezember 2016

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Ersetzung der ärztlichen Einstellungsuntersuchung durch einen Information- und Präventionsbesuch

1. Januar 2017

Änderungen zur ärztlichen Betreuung des Arbeitnehmers (u. a. Abschaffung der regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen, allerdings mit Besonderheiten für Arbeitnehmer, die an Arbeitsplätzen mit Risiken eingesetzt sind, Nachtarbeiter, behinderte Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeitnehmer.

1. Januar 2017

Reform des Arbeitsunfähigkeitsverfahrens:

- > Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch den Betriebsarzt nach der Einhaltung von 2 Maßnahmen:
 - Durchführung einer Arbeitsplatzstudie,
 - Gespräche zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.
- > Zwingende Anhörung der Personalvertreter vor jedem Vorschlag einer beruflichen Wiedereingliederung und zwar von nun an unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit einen beruflichen Ursprung hat oder nicht.
- > Veränderung des Umfangs der zwingenden beruflichen Wiedereingliederung zulasten des Arbeitgebers: Sie wird als erfüllt gelten, wenn der Arbeitgeber eine Arbeitsstelle anbietet, die den Kriterien der Wiedereingliederung entspricht und die Hinweise des Betriebsarztes berücksichtigt,
- > Erläuterungen zu den Bedingungen, in denen der arbeitsunfähige Arbeitnehmer gekündigt werden kann: Neben den existierenden Kündigungsgründen (Unmöglichkeit einer beruflichen Wiedereingliederung, Ablehnung eines beruflichen Wiedereingliederungsangebots durch den Arbeitnehmer, Hinweis vom Betriebsarzt, dass jegliche Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Unternehmen für seine Gesundheit sehr schädlich wäre) fügt das Gesetz einen neuen Kündigungsgrund hinzu und zwar wird die Kündigung möglich, wenn der Betriebsarzt feststellt, dass der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers jegliche berufliche Wiedereingliederung verhindert.
- > Rechtsprechung des französischen Kassationsgerichtshofs vom 23. November 2016: Möglichkeit für den Arbeitgeber, die Suchen nach einer beruflichen Wiedereingliederung, je nach Wunsch des Arbeitnehmers, zu beschränken.

Spätestens am 1. Januar 2017 (Veröffentlichung von Erlassen vorbehalten)

Die Sicherung der beruflichen Laufbahnen

Einführung des persönlichen Tätigkeitskontos [„compte personnel d’activité (CPA)“]

Das Konto wird die 3 folgenden Konten zusammenführen:

- > Das persönliche und berufliche Weiterbildungskonto (das sog. „compte personnel de formation“).
- > Das persönliche Konto zur Prävention der Beschwerlichkeit (das sog. „compte personnel de prévention de la pénibilité“) (**zu beachten:** Inkrafttreten von allen Beschwerlichkeitsfaktoren der Arbeit seit dem 1. Juli 2016).
- > Das Konto über das „bürgerschaftliche“ Engagement (das sog. „compte d’engagement citoyen“).

1. Januar 2017

Arbeitsrecht und Informationstechnologie

Einführung der elektronischen Gehaltsabrechnung

**1. Januar 2017
(Veröffentlichung von
Erlassen vorbehalten)**

Zur Erinnerung: Einrichtung der vereinfachten Gehaltsabrechnung. Die Nicht-Einhaltung dieser Pflicht wird mit einer Geldbuße in Höhe von 450 Euro pro Straftatbestand bestraft.

**Ab dem 1. Januar 2017
sind die Unternehmen
mit mindestens 300
Arbeitnehmern
betroffen.
Ab dem 1. Januar 2018
sind die Unternehmer
mit weniger als 300
Arbeitnehmern
betroffen.**

Verallgemeinerung der Einreichung der sozialen Meldung („Déclaration Sociale Nominative – DSN), alle Unternehmen sind betroffen.

1. Januar 2017

Recht auf „Abschalten“

Die Verhandlungen werden die Modalitäten der Ausübung durch den Arbeitnehmer seines Rechts auf „Abschalten“ und die Umsetzung von Vorrichtungen zur Regulierung der Nutzung der IT-Instrumente betreffen.

1. Januar 2017

Kommt keine Vereinbarung zustande, erstellt der Arbeitgeber eine Charta nach Stellungnahme des Betriebsrats oder, wenn es keinen gibt, nach Stellungnahme der Personalvertreter.

Arbeitszeit

Die pauschalen Arbeitszeitgestaltungen in Tagen oder Stunden pro Jahr:

- > Der Tarifvertrag, der die Benutzung der pauschalen Arbeitszeitgestaltungen in Tagen oder Stunden pro Jahr erlaubt, muss nun 2 neue Klauseln enthalten:
 - Der Bezugszeitraum der pauschalen Arbeitszeitgestaltung,
 - Die Bedingungen, unter denen die Abwesenheiten, die Eintritte und die Austritte des Arbeitnehmers während des Bezugszeitraums berücksichtigt werden.
- > Der Tarifvertrag, der die Benutzung der pauschalen Arbeitszeitgestaltungen in Tagen pro Jahr erlaubt, muss außerdem die 3 folgenden Klauseln vorsehen:
 - Bedingungen der Personalbeurteilung und der regelmäßigen Überwachen der Arbeitsbelastung des Arbeitnehmers.
 - Bedingungen der regelmäßigen Kommunikation zur Arbeitsbelastung des Arbeitnehmers, Vereinbarung von Privat- und Berufsleben, Vergütung und Arbeitsorganisation innerhalb der Gesellschaft,
 - Modalitäten der Ausübung seines Rechts auf «Abschalten».
- > Sollte der Tarifvertrag keine derartigen Klauseln vorsehen, muss der Arbeitgeber für Arbeitnehmer mit einer pauschalen Arbeitszeitgestaltung in Tagen Folgendes vorsehen:
 - Einführung eines Dokuments zur Kontrolle der Anzahl der gearbeiteten Tage unter Angabe des Datums,
 - Sicherstellen, dass die Arbeitsbelastung mit der Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten vereinbar ist,
 - Organisation eines jährlichen Gesprächs mit dem Arbeitnehmer,
 - Bestimmung der Modalitäten der Ausübung durch den Arbeitnehmer seines Rechts auf „Abschalten“ und diese Modalitäten den Arbeitnehmern in Form jeglicher Mittel mitzuteilen.

Zu beachten: Werden der Tarifvertrag oder die pauschale Arbeitszeitgestaltung in Tagen pro Jahr in Einklang gebracht, wird sich die Erfüllung des Arbeitsvertrags ohne Zustimmung des Arbeitnehmers fortsetzen.

Zwingende Organisation eines Gesprächs zur beruflichen Weiterbildung mit jedem Arbeitnehmer alle 2 Jahre; alle Arbeitgeber sind betroffen. Jeder ab März 2014 eingestellte Arbeitnehmer muss also sein erstes Gespräch zur beruflichen Weiterbildung spätestens im März 2016 gehabt haben.

Zwingende Organisation zum Jahresende 2016 oder Jahresbeginn 2017 eines jährlichen Gesprächs mit jedem Arbeitnehmer, der einer pauschalen Arbeitszeitgestaltung in Tagen pro Jahr unterliegt.

Rechtsprechung des französischen Kassationsgerichtshofs vom 9. November 2016: Die Selbstmeldung des Arbeitnehmers, seiner Arbeitstage und arbeitsfreien Tage erfordert eine wirksame und regelmäßige Überwachung des Managers.

Möglichkeit, die Verteilung der Arbeitszeit auf einen Zeitraum von mehr als einem Jahr bis 3 Jahre durch Betriebsvereinbarung vorzusehen, unter der Bedingung, dass die Branchenvereinbarung es erlaubt.

In diesem Fall wird der Arbeitgeber verpflichtet, während einer zu dem gearbeiteten Zeitraum gleichwertigen Dauer die Dokumente, in denen die geleisteten Arbeitsstunden verbucht werden, dem Arbeitsinspektor zur Verfügung zu stellen.

10. August 2016

Möglichkeit, durch eine Betriebsvereinbarung eine wöchentliche Arbeitsdauer von im Durchschnitt 46 Stunden über 12 Wochen (zuvor 44 Stunden) vorzusehen. Die gesetzliche Arbeitsdauer wurde auf 35 Stunden pro Woche festgelegt.

1. Januar 2017

Die Zeit des An- und Ausziehens wird durch Branchenabkommen, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag als Arbeitszeit gelten können, da das Tragen einer bestimmten Kleidung in dem Unternehmen zwingend ist.

1. Januar 2017

Urlaube

Im Bereich der bezahlten Urlaubstage soll eine Betriebsvereinbarung den Zeitraum, in dem die Urlaubstage genommen werden müssen und die Reihenfolge der Urlaubsantritte, festlegen. Kommt eine Vereinbarung zustande, wird der Arbeitgeber also nicht mehr gezwungen sein, den Bezugszeitraum vom 1. Juni bis 31. Mai einzuhalten.

1. Januar 2017

Verlängerung der Dauer der Urlaube wegen Familiereignisse:

- > Urlaub wegen des Todes eines Kinds: 5 Tage statt 2,
- > Urlaub wegen des Todes der Eltern, der Schwiegereltern oder der Geschwister: 3 Tage statt 1,
- > Urlaub wegen des Todes des Ehepartners, des Lebenspartners oder des PACS-Partners: 3 Tage statt 2.

1. Januar 2017

Schaffung eines neuen Urlaubsanspruches von 2 Tagen nach der Anzeige des Eintritts einer Behinderung eines Kindes.

Eine Betriebsvereinbarung kann längere Laufzeiten vorsehen.

Verschiedenes

Zwingende Kommunikation des Arbeitgebers über die Identität des Arbeitnehmers, der ein Verkehrsdelikt mit einem Werksdienstwagen begangen hat. Die Nicht-Beachtung dieser Verpflichtung wird mit einer Geldbuße bestraft.

1. Januar 2017

> Allgemeine Informationen

Gesetz „Sapin II“ zur Transparenz, der Bekämpfung gegen Korruption und der Modernisierung des wirtschaftlichen Lebens:

- > Das Gesetz definiert den Whistleblower als eine natürliche Person, die eine kriminelle Handlung oder eine Straftat, einen schweren und öffentlichen Verstoß gegen ein von Frankreich ratifiziertes oder genehmigtes internationales Engagement, gegen eine einseitige Aktion einer internationalen Organisation, die auf diesem Engagement, einem Gesetz oder einer Verordnung beruht, oder eine schwere Drohung oder ein Schaden des Allgemeininteresses, ans Licht bringt oder meldet.
- > Schutz des Whistleblowers gegen bestimmte Maßnahmen, wie z. B. die Nichteinstellung eines Bewerbers, die Entlassung, die benachteiligenden Maßnahmen (in Bezug auf Vergütung). Diese Maßnahmen werden als widerrechtlich betrachtet.
- > Zwingende Errichtung für Unternehmen ab 50 beschäftigte Arbeitnehmer eines internen Meldeverfahrens. Es ist keine Bestrafung bei Nichteinhaltung dieser Pflicht vorgesehen.

Gesetz für die Justiz des 21. Jahrhunderts vom 18. November 2016:

- > Einführung von Bestimmungen, die die Gruppenklage bei Diskriminierung erlauben.
- > Zusammenführung der Sozialgerichte (sog. „tribunal des affaires de sécurité sociale TASS“) und der Unfähigkeitsgerichte (sog. „tribunal du contentieux de l’incapacité TCI“) in eine Sozialstelle bei den Landesgerichten (sog. „Tribunal de grande instance TGI“). Diese Bestimmungen werden unter Vorbehalt des Inkrafttretens der Durchführungsverordnungen in Kraft treten.

> Principales nouveautés applicables en 2017

| Mesures | Date d'entrée en vigueur |
|--|---|
| Revalorisation du SMIC pour 2017 (à suivre) | 1^{er} janvier 2017 |
| Revalorisation du plafond de la sécurité sociale (projet) Soit > Plafond mensuel (PMSS): 3.269 Euro > Plafond annuel (PASS): 39.228 Euro | 1^{er} janvier 2017 |
| Revalorisation des barèmes URSSAF (à suivre): > Des avantages en nature logement, > des avantages en nature nourriture, > des frais professionnels. | 1^{er} janvier 2017 |
| Revalorisation des taux de cotisations AT-MP et des majorations forfaitaires (à suivre). → Tarifs particuliers applicables en Alsace-Moselle. | 1^{er} janvier 2017 |
| Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 | |
| Principales mesures prévues pour 2017, notamment: > Le rétablissement du seuil de 10 PASS pour les indemnités de rupture versées aux salariés au-delà duquel ces dernières sont assujetties en totalité aux cotisations de sécurité de sécurité sociale (hors mandataires sociaux pour lesquels le régime était maintenu) (Projet art. 8 quater), > L'harmonisation des délais de prescription à 3 ans applicables en matière de prescription de la créance, de l'action en recouvrement et de l'exécution de la contrainte que délivre l'URSSAF non contestée et devenue définitive (5 ans en cas de travail illégal) (Projet art. 14), > La modification du fait générateur des cotisations, qui correspondrait aux périodes au titre desquelles les revenus sont attribués et non plus au paiement du salaire (Projet art. 8 ter), > En matière de fraudes au détachement, l'obligation pour le travailleur, l'employeur ou le donneur d'ordre de produire le formulaire A1 sous peine de pénalité financière (1 PMSS soit 3.269 Euro pour chaque salarié concerné, le montant serait doublé en cas de nouveau manquement dans les deux ans) (Projet art.15). | Ruptures du contrat de travail (ruptures conventionnelles comprises) notifiées à compter du 1^{er} janvier 2017 1^{er} janvier 2017-pour les créances antérieures au 1^{er} janvier 2017, un dispositif transitoire serait prévu 1^{er} janvier 2017 |

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale prévoit également:

- > La possibilité pour les partenaires sociaux de prévoir des clauses de désignations pour la couverture des risques décès, incapacité, invalidité et inaptitude afin de permettre la mutualisation d'un socle commun de garanties défini par l'accord à travers des contrats de référence (Projet art. 19 bis),
- > La responsabilité des entreprises dominantes (holding), vis-à-vis des entreprises contrôlées, serait étendue en cas de fraude aux cotisations sociales (et non plus seulement en cas d'infraction de travail dissimulé),
- > L'obligation à la charge de l'employeur, subrogé dans les droits de leurs salariés pour le paiement des IJSS, d'informer par tout moyen la CPAM en cas de reprise du travail par le salarié avant la fin de son arrêt maladie, sous peine de pénalité financière, en cas d'absence de subrogation, il reviendrait à l'assuré d'informer sans délai la caisse de toute reprise d'activité intervenant avant l'écoulement du délai de l'arrêt de travail (Projet art. 60),
L'élargissement du dispositif de retraite progressive:
 - Aux salariés à temps partiels ayant plusieurs employeurs.
 - Aux salariés en forfait jours.

1^{er} janvier 2017

1^{er} janvier 2018 au plus tard (date fixée par décret)

Projet de loi de finances pour 2017

- > Mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (*Projet art.38*),
- > Augmentation du taux de crédit d'impôt sur la compétitivité et l'emploi (CICE) de 6 pour cent à 7 pour cent de la masse salariale correspondant aux salaires inférieurs 2,5 SMIC annuels (*Projet art.44*).

Paie de janvier 2018

Rémunérations à compter du 1er janvier 2017

Négociation collective

Nouvelles conditions de validité des accords d'entreprises (hors PSE, accord de maintien de l'emploi et protocole d'accord préélectoral):

- > Accord majoritaire signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 pour cent des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives (auparavant 30 pour cent des suffrages exprimés et absence d'opposition),
- > Suppression du droit d'opposition,
- > Si l'accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ne dépassant pas le seuil de 50 pour cent, mais ayant recueilli plus de 30 pour cent des suffrages exprimés, l'accord pourra être validé par référendum.

1^{er} janvier 2017 pour les accords concernant la durée du travail et les congés
1^{er} septembre 2019 pour les autres accords collectifs

Intégration du droit à la déconnexion à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur la qualité de vie au travail.

1^{er} janvier 2017

Publicité des accords collectifs dans une base nationale

Accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017

Instances représentatives du personnel

Exercice du droit syndical adapté au numérique et facilité: accès des syndicats à l'intranet de l'entreprise.

1^{er} janvier 2017

Représentation équilibrée obligatoire entre les femmes et les hommes lors des élections professionnelles: la composition des listes doit être équilibrée et respectée une alternance de femmes et d'hommes en tête de liste.

1^{er} janvier 2017

Instances représentatives du personnel

Rappels:

- > Introduction d'une nouvelle rubrique dans la base de données économiques et sociales (BDES) laquelle porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise,
- > La BDES comporte l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au CE et au CHSCT, cette mise à disposition vaut communication (à défaut de BDES obligatoire depuis le 14 juin 2015, amende de 7.500 Euro),
- > Les consultations annuelles du CE sont regroupées en trois thèmes, la BDES doit mettre à disposition les informations nécessaires à ces consultations sur:
 - Les orientations stratégiques de l'entreprise,
 - La situation économique et financière de l'entreprise: informations à mettre à disposition prévues à l'article R.2323-8 du Code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés et à l'article R.2323-11 de ce même code pour les entreprises d'au moins 300 salariés,
 - La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi: informations à mettre à disposition prévues à l'article R.2323-9 du Code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés et à l'article R.2323-12 de ce même code pour les entreprises d'au moins 300 salariés.
- > L'ordre du jour des réunions du CHSCT et les documents éventuels afférents doivent être transmis au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion (15 jours auparavant).
- > A noter: Obligation d'établir un règlement intérieur du CHSCT effective depuis le 19 août 2015

10 août 2016**29 juin 2016****29 juin 2016****29 juin 2016**

Licenciement économique

Nouvelles causes possibles du licenciement économique:

- > Codification de deux motifs, qui n'étaient alors reconnus que par la jurisprudence
 - La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité,
 - La cessation d'activité.
- > Mise en place de critères légaux afin d'apprécier les difficultés économiques, et notamment:
 - Baisse des commandes ou du chiffre d'affaires,
 - Pertes d'exploitation,
 - Dégradation de la trésorerie,
 - Dégradation de l'excédent brut d'exploitation,
 - Tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés,
- > Appréciation sur une durée comprise entre un et quatre trimestres en fonction de l'effectif de la société.

1^{er} décembre 2016

Santé au travail

| | |
|--|--|
| Remplacement de la visite médicale d'embauche par une visite d'information et de prévention. | 1^{er} janvier 2017 |
| Modifications relatives au suivi médical des salariés (notamment: suppression des visites périodiques avec toutefois des spécificités pour les salariés affectés à des postes à risques et pour les travailleurs de nuit, les travailleurs handicapés ainsi que les salariés en CDD et travailleurs temporaires. | 1^{er} janvier 2017 |
| <p>Procédure d'inaptitude modifiée:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Constatation de l'inaptitude par le médecin du travail suite à deux mesures: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation d'une étude de poste. ▪ Echange entre le salarié et l'employeur. > Obligation de consulter les délégués du personnel préalablement à la proposition d'un reclassement (et ce, désormais, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non). > Modification de la portée de l'obligation de reclassement: Cette dernière est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi répondant aux critères de l'emploi de reclassement en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. > Précision des conditions dans lesquelles le salarié inapte peut être licencié: en sus des motifs de licenciement existants (impossibilité de reclassement, refus du salarié du poste de reclassement, mention par le médecin du travail dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé) la loi ajoute un motif lié à la mention par le médecin du travail que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. > Jurisprudence de la Cour de cassation du 23 novembre 2016: possibilité pour l'employeur de limiter les recherches de reclassement selon les souhaits du salarié. | Au plus tard le 1^{er} janvier 2017 (attente des décrets d'application) |

Sécurisation des parcours professionnels

| | |
|---|------------------------------------|
| <p>Mise en place du compte personnel d'activité (CPA)</p> <p>Il regroupera:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Le compte personnel de formation. > Le compte personnel de prévention de la pénibilité (à noter: entrée en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016, de tous les facteurs de pénibilité). > Le compte d'engagement citoyen. | 1^{er} janvier 2017 |
|---|------------------------------------|

Droit du travail et numérique

| | |
|--|---|
| Mise en place du bulletin de paie électronique | 1^{er} janvier 2017 (sous réserve de la parution de décrets à cette date) |
| A noter: Mise en place du bulletin de paie simplifié par l'employeur sous peine d'une amende pour contravention de 3 ^{ème} catégorie soit 450 Euro par infraction constatée. | A compter du 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises d'au moins 300 salariés A compter du 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises de moins de 300 salariés |

Droit du travail et numérique

| | |
|--|---|
| Mise en place du bulletin de paie électronique. | 1^{er} janvier 2017 (sous réserve de la parution de décrets à cette date) |
| A noter: Mise en place du bulletin de paie simplifié par l'employeur sous peine d'une amende pour contravention de 3 ^{ème} catégorie soit 450 Euro par infraction constatée. | A compter du 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises d'au moins 300 salariés A compter du 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises de moins de 300 salariés |
| Généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN) qui sera obligatoire pour toutes les entreprises du régime général. | 1^{er} janvier 2017 |
| Droit à la déconnexion La négociation doit porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte après avis du CE ou, à défaut, des DP. | 1^{er} janvier 2017 |

Durée du travail

| | |
|--|---------------------|
| <p>Forfaits en heures ou en jours sur l'année:</p> <ul style="list-style-type: none"> > L'accord collectif autorisant le recours aux forfaits annuels en jours et en heures doit comporter deux nouvelles clauses: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Période de référence du forfait. ▪ Conditions de prise en compte des absences, des arrivés et des départs en cours de période. > L'accord collectif autorisant le recours au forfait annuel en jours doit, en outre, prévoir les trois clauses suivantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modalités d'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. ▪ Modalités de communication périodique sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise. ▪ Modalités d'exercice du droit à la déconnexion du salarié. > Si l'accord collectif ne prévoit pas de telles clauses, l'employeur doit, pour les salariés soumis à un forfait annuel en jours: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablir un document de contrôle du nombre et de la date de jours travaillés. ▪ S'assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. ▪ Organiser un entretien annuel avec le salarié. ▪ Définir les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et les communiquer par tous moyens aux salariés concernés. | 10 août 2016 |
|--|---------------------|

A noter:

En cas de mise en conformité de l'accord collectif ou de la convention de forfait annuelle en jours, l'exécution de ladite convention se poursuit sans devoir requérir l'accord du salarié.

Obligation pour tous les employeurs d'organiser un entretien professionnel avec chacun de leurs salariés tous les deux ans. Ainsi tous les salariés déjà en postes en mars 2014 (date d'entrée en vigueur du dispositif) doivent avoir eu leur premier entretien au plus tard en mars 2016,

Obligation d'organiser un entretien annuel avec les salariés soumis aux forfaits annuels en jours en fin d'année 2016 ou début d'année 2017.

Jurisprudence de la Cour de cassation du 9 novembre 2016:

L'auto-déclaration par le salarié de ses journées travaillées et de ses jours de repos nécessite un suivi effectif du manager (sous peine de nullité de la convention de forfait annuel en jours).

Possibilité de prévoir par accord d'entreprise la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à 1 an sans toutefois dépasser 3 ans et à condition que l'accord de branche l'y autorise.

10 août 2016

Dans ce cas, l'employeur devra tenir à la disposition de l'inspecteur du travail les documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié pendant une durée équivalente à la période de référence.

1^{er} janvier 2017

Possibilité de prévoir par accord d'entreprise une durée hebdomadaire de travail de 46 heures en moyenne sur douze semaines au lieu de 44 heures. La durée légale du travail reste fixée à 35 heures par semaine.

1^{er} janvier 2017

Possibilité de fixer par accord d'entreprise un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à ce que prévoit la branche, sans pouvoir toutefois être inférieur à 10 pour cent.

1^{er} janvier 2017

Un accord collectif ou le contrat de travail pourra prévoir d'assimiler le temps d'habillage et de déshabillage à du travail effectif, dès lors que le port d'une tenue de travail est obligatoire dans l'entreprise.

1^{er} janvier 2017**Congés**

En matière de congés-payés, un accord collectif d'entreprise pourra fixer la période de prise de congés et l'ordre des départs. L'employeur ne sera donc plus tenu à la période de référence allant du 1^{er} juin au 31 mai.

1^{er} janvier 2017

Augmentation de la durée des congés pour événements familiaux:

- > Congé pour décès d'un enfant: 5 jours au lieu de 2,
- > Congé pour décès des parents, beaux-parents ou des frères et soeurs: 3 jours au lieu d'1,
- > Congé pour décès du conjoint, du partenaire de PACS et du concubin: 3 jours au lieu de 2.

1^{er} janvier 2017

Création d'un nouveau congé de 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des durées plus élevées.

Divers

Obligation pour l'employeur de communiquer l'identité du salarié auteur d'une infraction routière commise avec un véhicule de service, sous peine d'une amende.

1^{er} janvier 2017

> informations générales

Loi Sapin II relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique:

- > La loi définit le lanceur d'alerte comme une personne physique qui révèle ou signale un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou préjudice graves pour l'intérêt général, dont il a eu personnellement connaissance.
- > Protection du lanceur d'alerte contre des mesures de rétorsion comme notamment le non-recrutement, le licenciement, les mesures discriminatoires (en matière de rémunération). Ces mesures seront jugées illicites.
- > Obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de mettre en place une procédure interne de signalement. Aucune sanction prévue en cas de manquement à cette obligation.

> Ihre Ansprechpartner in Frankreich/
Vos interlocuteurs en 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



Céline Kammerer
 Avocate – Associate Partner
 Droit social – Arbeitsrecht – Employment Law
 Tel: + 33 (0)3 90 40 54 16
 Mobile: + 33 (0)7 86 68 06 47
 Email: celine.kammerer@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



Julia Planty
 Avocate à la Cour
 Droit de la distribution – Droit des Contrats – Contentieux
 Vertriebsrecht – Vertragsrecht – Rechtsstreitigkeiten
 Tel: + 33 (0)1 56 92 31 21
 Mobile: + 33 (0) 6 42 95 23 35
 Email: julia.planty@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



Aurélia Froissart
 Avocate
 Droit fiscal – Steuerrecht – Tax Law
 Tel: + 33 (0)3 90 40 54 15
 Mobile : + 33 (0)6 74 89 60 44
 Email: aurelia.froissart@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 Castellern 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 Castellern 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 Castellern de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

Impressum: Newsletter Frankreich, I. Quartal 2017

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

Verantwortlich für den Inhalt:

Nicola Lohrey –
 nicola.lohrey@roedl-avocats.fr

Layout/Satz:

Nicola Lohrey –
 nicola.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.