

Wie können Sie Ihre Rechte geltend machen, wenn Ihr Arbeitgeber die französischen Bestimmungen missachtet, auf deren Anwendung Sie Anspruch haben?

▶ Sie können Kontakt zu den Dienststellen der französischen Arbeitsaufsichtsbehörde des Departements, in dem Sie arbeiten, aufnehmen.

▶ Sie können sich auch an die auf nationaler Ebene anerkannten Gewerkschaftsorganisationen oder an jede andere Gewerkschaftsorganisation Ihrer Wahl wenden.

▶ Sie können auch eine Klage bei dem *Conseil de prud'hommes* einreichen, beispielsweise auf Zahlung Ihres Lohns/Gehalts und Aushändigung Ihrer Lohn- und Gehaltsabrechnungen. *Der Conseil de prud'hommes ist das französische Gericht, das auf die Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern spezialisiert ist.*

▶ Sie können sich auch an das zuständige Gericht in Ihrem Land wenden.

Informationen nützliche Adressen

Arbeitsrechtliche Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/detachement-de-salaries,407/>

Dienststellen der Arbeitsaufsichtsbehörde

www.direccte.gouv.fr/

Vorschriften über die soziale Absicherung

www.cleiss.fr
www.urssaf.fr
www.msa.fr

Gewerkschaften

Confédération générale du travail (CGT)
www.cgt.fr/-La-CGT-pres-de-chez-vous-.html

Confédération française démocratique du travail (CFDT)
www.cfdt.fr/portail/confederation-j_5

Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)
www.force-ouvriere.fr/Unions-departementales-FO

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
www.cftc.fr/ewb_pages/r/recherche_geo.php

Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
www.cfecgc.org/nous-trouver/

Adressverzeichnis der Arbeitsgerichte (Conseils de prud'hommes)

www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html

Sie arbeiten auf Anforderung Ihres in einem anderen Land ansässigen Arbeitgebers vorübergehend in Frankreich

Welche Rechte haben Sie?

Oktober 2014

Die Informationen in diesem Dokument ersetzen nicht die geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Imprimé par la Dila
IMPRIM'VERT®
PEFC® 10-31-2190



Um Sie nach Frankreich entsenden zu können, muss Ihr Arbeitgeber bestimmte Bedingungen erfüllen:

▶ Er muss in dem Land, in dem er seinen Sitz hat, eine **tatsächliche, konkrete Tätigkeit** ausüben.

▶ Sie müssen bei seinem Unternehmen vor Ihrer Ankunft in Frankreich angestellt gewesen sein.

▶ Ihr Aufenthalt in Frankreich muss der Durchführung einer genau definierten, vorübergehenden Leistung entsprechen.

▶ Ihr Arbeitsplatz in Frankreich darf nicht bereits durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer besetzt gewesen sein.

▶ Ihre Arbeit muss während Ihres gesamten Aufenthalts unter Aufsicht Ihres Arbeitgebers stehen (ausgenommen Leiharbeitsverhältnisse).

Wenn diese Bedingungen erfüllt sind,

gelten für Sie während Ihrer gesamten Tätigkeit in Frankreich, unabhängig von dem Land, in dem Ihr Arbeitgeber ansässig ist, und unabhängig davon, welchem Recht Ihr Arbeitsvertrag unterliegt, die französischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die individuellen und kollektiven Freiheitsrechte, die Diskriminierung und die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen, den Mutterschutz, den Urlaub bei Familienereignissen, die Arbeitnehmerüberlassung, das Streikrecht, die Arbeitszeiten, den bezahlten Urlaub, den Mindestlohn, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Schwarzarbeit.

Ihr Lohn/Gehalt

Ihre Grundvergütung muss mindestens auf dem französischen gesetzlichen Mindestlohn *SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance - 9,53 € pro Stunde zum 1. Januar 2014)* oder auf dem tariflichen Mindestlohn basieren. Dabei gilt: Wenn es für die Branche, in der Sie in Frankreich tätig sind, einen Tarifvertrag gibt, der bessere Mindestlohnregelungen enthält, muss Ihr Arbeitgeber sich an diese Regelungen halten. Die durch Ihre Entsendung nach Frankreich entstehenden Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten sind von Ihrem Arbeitgeber zu tragen und müssen Ihnen erstattet werden, wenn Sie die entsprechenden Beträge auslegen. Diese Erstattungsbeträge dürfen nicht Teil Ihres Mindestlohns sein.

Lohn- und Gehaltsabrechnung

Wenn Ihre Entsendung nach Frankreich länger als einen Monat dauert, muss Ihr Arbeitgeber eine Lohn- und Gehaltsabrechnung erstellen. Bei einer Dauer unter einem Monat muss er ein gleichwertiges Dokument ausstellen.

Arbeitszeit

In Frankreich beträgt die maximale Arbeitszeit im Regelfall 48 Stunden pro Woche (von Montag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr) und 10 Stunden pro Tag. Dem Arbeitnehmer stehen 35 Stunden arbeitsfreie Zeit pro Woche zu, wobei der Sonntag normalerweise arbeitsfrei ist. Sofern vertraglich nicht anders geregelt, sind Arbeitszeiten, die die gesetzliche Arbeitszeit von 35 Stunden überschreiten, mit einem Lohn- und Gehaltszuschlag von 25 % für Zeiten von der 36. bis zur 43. Arbeitsstunde und von 50 % für Zeiten ab der 44. Stunde zu vergüten.

Bezahlter Urlaub

In Frankreich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 2,5 Tage Urlaub für jeden Monat, den er voll für den für den gleichen Arbeitgeber arbeitet. Für Beschäftigungszeiträume unter einem Monat wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet.

Sicherheit und Gesundheitsschutz

Ihr Arbeitgeber ist für den Schutz Ihrer Gesundheit und Ihre Sicherheit verantwortlich. Er muss Schutzmaßnahmen treffen, die den Gefahren (z. B. Arbeit an hochgelegenen Arbeitsplätzen, chemische Gefahrstoffe, Asbestbelastung, Lärmbelastung usw.), denen Sie ausgesetzt sein können, angemessen sind. Im Falle eines Arbeitsunfalls ist der französischen Arbeitsaufsichtsbehörde (Inspection du travail) Meldung zu erstatten.

Sie können während Ihrer Entsendung nach Frankreich bei der Sozialversicherung Ihres Herkunftslandes versichert bleiben.

▶ Ihr Arbeitgeber ist in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz ansässig: Sie haben während der Zeit, die Sie für diesen Arbeitgeber in Frankreich tätig sind, unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf Weiterversicherung in der Sozialversicherung des Landes, in dem der Arbeitgeber ansässig ist.

Um diese Weiterversicherung nachzuweisen, müssen Sie eine **Bescheinigung A1 (oder E 101)** vorlegen können. Diese wird von Ihrer Sozialversicherung auf Anforderung Ihres Arbeitgebers ausgestellt.

Wenn die voraussichtliche Dauer Ihrer Entsendung 24 Monate überschreitet, muss Ihr Arbeitgeber Sie bei der französischen Sozialversicherung anmelden.

▶ Ihr Arbeitgeber ist in einem Staat außerhalb der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz ansässig: Wenn Frankreich und dieses Land ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen haben, können Sie unter bestimmten Bedingungen bei der Sozialversicherung des Landes, in dem Ihr Arbeitgeber ansässig ist, versichert bleiben.

In diesem Fall stellt Ihre Sozialversicherung eine Bescheinigung über Ihre Weiterversicherung aus.

Andernfalls muss Ihr Arbeitgeber Sie bei der französischen Sozialversicherung anmelden.

Die Liste dieser Länder finden Sie auf der Website des CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale, Europäische und internationale Verbindungsstelle für die Sozialversicherung): www.cleiss.fr