

Regel

Een Nederlands bedrijf kan personeel uitzenden naar Frankrijk als er sprake is van een werkcontract tussen de werkgever en de werknemer en als deze werkrelatie blijft bestaan tijdens de periode van uitzending. Aan deze voorwaarde moet altijd worden voldaan, zelf als er geen verplichting is tot voorafgaande declaratie en aanwijzen van een vertegenwoordiger. Een ZZP'er kan dus niet uitgezonden worden. De uitzending duurt maximum 2 jaar.

Er zijn drie soorten uitzending waarbij de werkgever voorafgaand aan de uitzending een declaratie moet invullen op de website SIPSI <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/auth/login>, hierin een vertegenwoordiger in Frankrijk moet aanwijzen en deze declaratie door moet geven aan de plaatselijke arbeidsinspectie (DIRECCTE):

1. Levering van diensten (industriële-, commerciële-, ambachtelijke- en landbouw activiteiten, vrije beroepen), waarbij een contract is opgesteld tussen de Nederlandse onderneming die uitbesteedt en de in Frankrijk gevestigde onderneming waar de dienst wordt verricht.
2. Uitzending van personeel aan ondernemingen van dezelfde groep of bij vestigingen van dezelfde onderneming in Frankrijk.
3. Beschikbaarstelling van werknemers door een Nederlands uitzendbureau aan een in Frankrijk gevestigde onderneming.

Uitzonderingen

Er is een uitzondering op deze regel als:

4. De uitzending voor rekening van de Nederlandse werkgever is zonder dat er een contract wordt opgesteld met een in Frankrijk gevestigde onderneming, het betreft bijvoorbeeld bedrijven die één of meerdere werknemers uitzenden om nieuwe markten te werven, toezicht te houden op productieverhoudingen, deel te nemen aan een werkoverleg.

Indien de arbeidsinspecteur verzoekt om documenten in te zien, moeten deze in het Frans vertaalde documenten direct aangeleverd worden, behalve het document waaruit blijkt dat er een medische keuring heeft plaatsgevonden in het land van herkomst en het document waaruit blijkt dat de Nederlandse werkgever een reële en daadwerkelijke activiteit uitvoert.

5. Het een korte uitzending betreft in het kader van specifieke evenementen (artikel L1262-6 en arrête du 4 juin) van :
 - Uitvoerende kunstenaars (podiumkunsten, film-, televisieproductie en uitzending, uitgave van muziek), voor minder dan 90 dagen in een periode van een jaar
 - Atleten, scheidsrechters, leden van het managementteam van atleten, officiële gedelegeerden bij de organisatie van sportevenementen, voor minder dan 90 dagen in een periode van een jaar.
 - Stagiaires in het kader van een opleiding, voor een periode van minder dan 12 maanden achtereenvolgend.
 - Organisatoren van conferenties, workshops, wetenschappelijke activiteiten en onderwijsactiviteiten, voor een periode van minder dan 12 maanden achtereenvolgend.

Indien de arbeidsinspecteur verzoekt om documenten in te zien, heeft de Nederlandse werkgever een termijn van maximum twee weken om de in het Frans vertaalde documenten aan te leveren (R1263-1-1).

Respecteren van Frans arbeidsrecht

De uitgezonden werknemer wordt betaald door de Nederlandse werkgever, er is geen werkrelatie met het in Frankrijk gevestigde bedrijf.

De Nederlandse werkgever moet zich houden aan de wettelijke bepalingen en de cao's die toepasbaar zijn voor bedrijven uit dezelfde sector in Frankrijk en de volgende punten uit het Franse arbeidsrecht moeten gerespecteerd worden (art L1262-4):

- Individuele en collectieve vrijheden in de werkrelatie
- Bepalingen over discriminatie en gelijkheid tussen mannen en vrouwen
- Bescherming in geval van zwangerschap, zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof, ontvangst van het kind, verlof in geval van familie-evenementen
- Voorwaarden van terbeschikkingstelling en garanties waar de werknemer recht op heeft als de werkgever een uitzendbureau is
- Kunnen uitoefenen van het recht op staking
- Werktijden, rusttijden, feestdagen, betaald verlof, werktijden overdag en 's nachts van jonge werknemers
- Voorwaarden van onderwerping aan vakantiefondsen en vergoedingen bij weerverlet.
- Minimum salaris en betalen van het salaris, verhoogd met toeslag voor overuren en wettelijk of conventioneel vastgestelde premies
- Regels betreffende gezondheid en veiligheid op het werk, leeftijd, kinderarbeid,
- Illegaal werk

Het aanstellen van een vertegenwoordiger in Frankrijk

De Nederlandse onderneming dient een vertegenwoordiger in Frankrijk aan te wijzen voor de duur van de detachering. Dit moet in de voorafgaande declaratie vermeld worden met de volgende gegevens:

- De identiteit van de aangewezen persoon (naam, voornaam, eventueel bedrijfsnaam, geboortedatum en plaats van geboorte)
- De contactgegevens van deze persoon (elektronisch adres, postadres en telefoon)
- De instemming van de aangewezen persoon
- De datum van ingang en de duur van de periode die niet langer kan zijn dan de detachingsperiode
- De wijze waarop de opvraagbare documenten kunnen worden geconsulteerd en waar deze zich worden bewaard.

Controle door de arbeidsinspectie

In geval van controle moeten de volgende documenten onmiddellijk worden getoond :

- Document waaruit blijkt dat de werkgever zijn sociale verplichtingen nakomt.
- Arbeidscontract
- Loonstrookjes van iedere uitgezonden medewerker of een vergelijkbaar document
- Aantal gewerkte uren voor iedere gewerkte dag
- Kopie van de declaratie waarin de vertegenwoordiger in Frankrijk vermeldt staat
- Document waaruit blijkt welk recht van toepassing is op het contract tussen de Nederlandse werkgever en de in Frankrijk gevestigde onderneming
- Document waaruit blijkt hoeveel contracten uitgevoerd zijn en de omzet die de werkgever heeft gemaakt
- Als de uitzending minder dan een maand duurt: een document waaruit blijkt dat het minimumloon gerespecteerd is.

Aan een uitzendbureau kunnen aanvullende documenten worden gevraagd, bv een financiële garantie

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/obligations-de-l-employeur-de-salaries-detaches>

Werknemers uit de bouwsector en "spectacle"

Voor werknemers uit de bouwsector (BTP) moet een speciale identiteitskaart aangevraagd worden: <https://www.cartebtp.fr/faq/fr.html>

Deze kaart moet in geval van uitzending door een Nederlands uitzendbureau door de Franse onderneming waarvoor deze werknemers werken worden aangevraagd. In de andere gevallen (leveren van diensten en uitzending binnen dezelfde groep/vestiging van dezelfde onderneming) moet de Nederlandse werkgever de kaart aanvragen.

Werknemers uit de bouwsector en de sector van "spectacle" moeten verzekerd zijn voor verlof en weerverlet. Dit kan in Frankrijk bij een "Caisse de Congés Intempéries BTP" of "Caisse Nationale des Entreprises de Travaux Publics (CNETP)", of behalve als de Nederlandse werkgever kan laten zien dat de werknemers in Nederland verzekerd zijn en net zoveel garanties hebben.

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/obligations-de-l-employeur-de-salaries-detaches>

Boetes

Als niet aan de declaratieverplichtingen wordt voldaan, kan er een boete opgelegd worden van 4000€ per werknemer (en 8000€ in geval van herhaald niet declareren binnen een periode van 2 jaar), met een totaal limiet van 500.000€.

Als de boetes niet worden betaald kan een uitzendverbod van 2 maanden (kan worden verlengd) worden opgelegd.

Transportsector

Werkgevers uit de transportsector hoeven geen uitgezonden personeel te declareren en geen vertegenwoordiger in Frankrijk aan te wijzen, maar moeten toch via de website <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/auth/login> een "attestation de détachement" invullen die in de vrachtauto moet liggen.

Formulier A1

Er moet in alle gevallen een A1 formulier overgelegd kunnen worden om te laten zien dat de werknemer in Nederland sociaal verzekerd is.