

Frankreich Stand: 06.2022

Offizielle nationale Website zum Thema Entsendung

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/posting-of-employees>

1. Aufenthaltsrecht bis 90-Tage

2. Meldepflichten

Meldung der Arbeitnehmer bei der Arbeitsinspektion am Ort der Dienstleistungserbringung. Die Meldung der Entsendung muss verpflichtend online über das dafür eingerichtete Portal (SIPSI) an das französische Arbeitsministerium (Ministère du Travail) vorgenommen werden.

Die Meldung muss vor Beginn des Einsatzes erfolgen. Beim Einsatz von Drittstaatsangehörigen muss gegebenenfalls eine Arbeitsgenehmigung beantragt werden.

Erleichterte Meldungen

Mit Gesetz (LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) vom 6. September 2018 wurde folgende Erleichterung eingeführt:

- Bei Arbeitseinsätzen auf eigene Rechnung – das heißt, wenn kein Auftrag zur Erbringung einer Dienstleistung durch einen Dienstleistungsempfänger vorliegt, wie beispielsweise bei Messebesuchen, internen Schulungen oder Besprechungen, bei Audits und internen Testungen – müssen die Entsendeunternehmen keine Vorabmeldungen abgeben und auch keinen Vertreter benennen.
- Dies gilt auch für reine Warenabholungen in Frankreich und reine Warenlieferungen nach Frankreich, wenn der Transport als eine Nebenleistung im Rahmen des Kaufvertrages vereinbart wurde.
- Die A1-Bescheinigung muss in allen diesen Fällen mitgeführt werden, und der ausländische Arbeitgeber muss die Rechte der entsendeten Arbeitnehmer wahren. Eine dokumentierte Antragstellung kann ausreichen.
- Für Zeitarbeitsfirmen treffen diese Erleichterungen nicht zu.

Entsendevorschriften

Die vorübergehende Entsendung ist möglich

- zum Erbringen einer oder mehrerer Dienstleistungen im Rahmen eines Handels-, Dienstleistungs- oder Werkvertrags mit einem Kunden (zum Beispiel: Bauarbeiten an einem Industriegebäude oder einem Schiff, Forstarbeiten oder

Durchführung einer musikalischen Veranstaltung mit einer Gruppe von Künstlern...) oder

- um diese Dienstleistungen innerhalb eines Unternehmens bereitzustellen, das bereits in Frankreich ansässig ist und zu Ihrer Unternehmensgruppe gehört (Zum Beispiel: Entsendung von Führungskräften für eine Mission im Bereich HR- oder für ein Finanzgutachten) oder
- bei einer Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von Zeitarbeit (Zeitarbeitsunternehmen, die ihren regulären Firmensitz im Ausland haben, können ihre Arbeitnehmer in ein Kundenunternehmen in Frankreich entsenden) oder
- zu Erledigung einer Aufgabe auf eigene Rechnung (Beispiel: Ein Unternehmen mit Firmensitz in Deutschland, das in Frankreich zum Beispiel Anpflanzungen besitzt, kann zeitweise seine Mitarbeiter zum Holzfällen nach Frankreich entsenden.)

SIPSI-Entsendemeldung

Vor der Entsendung: Abgabe einer Entsendemitteilung für die zu entsendenden Mitarbeiter über die Plattform SIPSI an das französische Arbeitsministerium (Ministère du Travail). Dabei ist zwischen 3 „Modellen“ zu unterscheiden:

1. Modell 1 (häufigster Fall):

Mitteilung zur Entsendung von Mitarbeitern eines außerhalb Frankreichs ansässigen Unternehmens zur Erbringung von Dienstleistungen oder zur Durchführung von Arbeiten im Rahmen seines eigenen Unternehmens in Frankreich.

2. Modell 2:

Mitteilung zur Entsendung von Mitarbeitern nach Frankreich innerhalb desselben Unternehmens oder innerhalb derselben Unternehmensgruppe.

3. Modell 3:

Mitteilung für die Entsendung von Beschäftigten einer außerhalb von Frankreich ansässigen Zeitarbeitsfirma beziehungsweise Zeitarbeitsunternehmens.

Unterlagen für die Entsendemitteilung:

- Name, Firmenangaben und Rechtsform Ihres Unternehmens sowie Eintragung im deutschen Handelsregister
- Personenangaben des rechtlichen Vertreters Ihres Unternehmens sowie seines Vertreters in Frankreich („Representant“)
- Angaben zum Ort der Leistung und zu ihrer voraussichtlichen Dauer, Name und Staatsangehörigkeit der entsandten Arbeitnehmer und Datum ihres Einsatzes

Ausländer aus Nicht-EU-Staaten

Ausländer aus Nicht EU-Staaten dürfen ohne Arbeitsgenehmigung für eine kurze Einsatzdauer (weniger als 3 Monate) in Frankreich bestimmte Tätigkeiten ausüben.

Dies gilt für Tätigkeiten im Rahmen von:

- sportlichen, kulturellen, künstlerischen und wissenschaftlichen Veranstaltungen

- Kolloquien, Seminaren, Messen und Ausstellungen
- Kino- und Filmproduktionen (Künstler oder technisches Personal)
- Models
- Pflegediensten während des Aufenthalts ihres Arbeitgebers in Frankreich
- Audit und datentechnischen Analysen, Management, Finanzen, Versicherung,
- Ingenieurdienstleistungen
- gelegentlichen Schulungen als Gastprofessoren

Hierfür müssen die üblichen Anmeldepflichten für eine Mitarbeiterentsendung vorgenommen werden.

Transportgewerbe

Mit der Umsetzung des „Macron“-Gesetzes („Loi Macron“) gelten in Frankreich seit 1. Juli 2016 neue Vorschriften für deutsche Transport- und Schifffahrtsunternehmen, die Mitarbeiter (das heißt auch Fahrer) auf französischem Staatsgebiet einsetzen – egal für welche Dauer. Bisher waren Unternehmen im Transportgewerbe bei der Durchführung von Kabotage-Dienstleistungen nach Frankreich von weniger als acht Tagen von der Meldepflicht ihrer Mitarbeiter bei den französischen Behörden befreit. Jedoch kann eine bis zu sechs Monaten gültige Entsendemitteilung für die betreffenden Mitarbeiter abgegeben werden. Selbstständige sind von den Regelungen ausgenommen. Weitere Informationen sind mittlerweile auch auf Deutsch verfügbar und können auf den Internetseiten des französischen Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer entnommen werden.

Konkret gelten für deutsche Transportunternehmen bei der Mitarbeiterentsendung nach Frankreich seit 1. Juli 2016 unter anderem folgende Verpflichtungen:

- Einhaltung des französischen Mindestlohns („SMIC“)
- Erstellung einer Entsendebescheinigung („Attestation de détachement“)
- Benennung eines Vertreters in Frankreich („Représentant“)

Sogenannter Werkverkehr, also der Transport der eigenen Güter bei Auslieferung in Frankreich nicht unter die Transportvorschriften, sondern die allgemeinen Entsendevorschriften fällt.

Link zu den Arbeitsinspektionen:

<https://drees.gouv.fr/>

Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich:

(Plattform SIPSI): <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/#/auth/login>

Deutsche Ausfüllanleitung für SIPSI:

<https://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4495642/4e6a1c3514ce50e4f678809b/sipsi-2019-data.pdf>

Link zum Liberalisierungsgesetz:

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

FRAGEN UND ANTWORTEN zu den Bestimmungen der Durchführungsmodalitäten des Rechts der Entsendung von Arbeitnehmern für fahrendes Personal der Straße und Binnenschifffahrt von Landverkehrsunternehmen

https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/FAQ%20d%C3%A9tachment%20%20%202_DE.pdf

3. Ansprechpartner vor Ort

Für das entsendende Unternehmen besteht die Pflicht für den Zeitraum der Entsendung einen Ansprechpartner („Représentant de l'Entreprise“) mit nachweislichem Wohnsitz in Frankreich per Vollmacht schriftlich zu benennen. Der „Représentant“ ist für den Kontakt u.a. mit der

Arbeitsaufsichtsbehörde („Inspection du Travail“) verantwortlich. Das Schriftstück muss den Vor- und Nachnamen, Geburtstag und -ort, E-Mail und postalische Adresse, ggf. den Firmennamen sowie die

telefonischen Kontaktdaten des Ansprechpartners enthalten. Darüber hinaus benennt es den Ort in Frankreich, wo die Dokumente, die der Arbeitgeber ggf. der Aufsichtsbehörde vorlegen muss, einsehbar sind oder die Modalitäten, wie auf diese von Frankreich aus zugegriffen werden können.

Vertreter können sowohl eine juristische Person als auch eine natürliche Person sein. Auch der entsandte Mitarbeiter und sogar der Kunde können als Vertreter auftreten, wenn sie die geforderten Unterlagen vorlegen können. Denkbar ist auch die Auslandshandelskammer (AHK) in Frankreich als Vertreter zu bestimmen.

Frz. Mustervollmacht zur Benennung eines Repräsentanten („Designation Représentant en France (Art. R 1263-2-1)“)

<https://www.saarland.ihk.de/ihk-saarland/Integrale?SID=A41FD6DE720666F0925021D3BD63FF2C&MODULE=Frontend.Media&ACTION>

4. Mitzuführende Unterlagen

Folgende Unterlagen sind mitzuführen oder sind bei dem zuständigen Bevollmächtigten vorzuhalten und im Fall einer Kontrolle der zuständigen Behörde auf Verlangen vorzulegen:

- ein Exemplar der Entsendebescheinigung
- Arbeitsvertrag des entsandten Mitarbeiters
- Lohnnachweis des entsandten Mitarbeiters
- Krankenversicherungsnachweis A1 (erhältlich bei der jeweiligen Krankenkasse des Mitarbeiters oder unter www.dvka.de)

Folgende Unterlagen fordert der französische Auftraggeber vom Auftragnehmer vor Beginn der Entsendung:

- die Empfangsbestätigung der SIPSI-Entsendeerklärung

- Eine eidesstattliche Erklärung , aus der hervorgeht, dass sein Vertragspartner eventuell ausgesprochene Geldbußen im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeiternehmern beglichen hat.
- Gültiges Gesundheitszeugnis des Arbeitnehmers: Das Gesundheitszeugnis bezieht sich auf eine in Frankreich übliche Praxis, wonach jeder Arbeitnehmer einmal jährlich untersucht wird. Da es eine solche Regelung in Deutschland nicht gibt ist es üblich, entweder ein amtsärztliches Zeugnis oder sonstiges Diagnosepapier aus der Vergangenheit zu nehmen (ggf. kann eine Bescheinigung über die arbeitsmedizinische Vorsorge genutzt werden) oder einen Allgemeinmediziner/Hausarzt zu bitten, eine entsprechende Bescheinigung auszustellen.

5. Einkommenssteuer

Für die Lohnsteuer gilt Artikel 13, Absatz 6 des deutsch-französischen Doppelsteuerabkommens (DBA). Der Lohn muss danach sowohl in Frankreich wie auch in Deutschland versteuert werden. Eine Rückerstattung dieser Steuer gibt es nicht. Das Finanzamt stellt jedoch eine Bescheinigung über die gezahlten Beiträge aus, so dass diese bei der deutschen Steuer angerechnet werden können. Ausnahme ist die 183-Tage Regelung. Entsendet das in Deutschland ansässige Unternehmen seine Mitarbeiter für einen Zeitraum unter 183 Tagen nach Frankreich, so müssen die entsandten Mitarbeiter nicht in Frankreich steuerlich angemeldet werden. Die 183 Tage sind grundsätzlich für jedes Steuerjahr, beziehungsweise Kalenderjahr, summierend zu betrachten. Zu beachten ist, dass die Anzahl der Aufenthaltstage und nicht die der Arbeitstage zählt. Daher werden auch Ankunfts-, Abreise und Feiertage mitgezählt.

Nur vorübergehend in Frankreich tätige Betriebe sind in der Regel nicht verpflichtet, Einkommen in Frankreich zu versteuern. Etwas anderes gilt, wenn Betriebsstätten gegründet werden. Hierunter versteht man feste Geschäftseinrichtungen, wie zum Beispiel Zweigniederlassungen oder Werkstätten. Als Betriebsstätten gelten auch Baustellen oder Montagen, die länger als 12 Monate dauern.

Sonderregelungen gelten für Grenzgänger. Hierunter versteht man Arbeitnehmer, die in einer Grenzzone wohnen und arbeiten und in der

Regel jeden Tag an ihren Wohnsitz zurückkehren. Sie werden auch dann, wenn sie länger als 183 Tage im Nachbarland arbeiten, in ihrem Wohnsitzstaat besteuert.

Zur deutsch-französischen Grenzzone gehören die Gemeinden, deren Gebiet ganz oder teilweise höchstens 20 km von der Grenze entfernt liegt (Artikel 13 Absatz 5 b DBA). Als Grenzgänger gelten gemäß Artikel 13 Absatz 5 c DBA auch Personen, die ihre ständige Wohnstätte in den französischen Grenzdepartements (Bas-Rhin, Haut-Rhin oder Moselle) haben und in deutschen Gemeinden arbeiten, deren Gebiet höchstens 30 km von der Grenze entfernt liegt.

In welchem Land Einkünfte aus selbständiger oder unselbständiger Arbeit versteuert werden, ist im DBA geregelt. Die Regelungen sind sehr kompliziert. Grenzüberschreitend tätige Unternehmer sollten sich daher hierzu von Steuerfachleuten beraten lassen.

6. Mindestarbeitsbedingungen

Vertragliche Aspekte

Sollte der Arbeitsvertrag eine Entsendemöglichkeit nicht vorsehen, ist grundsätzlich eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich. Der Arbeitgeber kann ohne diese Änderung nur eine kurze Entsendung mit Dienstreisecharakter (höchstens einen Monat) anordnen.

Der Vertrag richtet sich nach dem Arbeitsort des Arbeitnehmers. Der gewöhnliche Arbeitsort liegt bei einer vorübergehenden Entsendung in Deutschland. Hinsichtlich des Arbeitsvertrages gilt also deutsches Recht. Wichtig ist jedoch, dass die im Vertrag festgehaltenen Bedingungen zu Entgelt, Urlaub und Sozialversicherungen den französischen Arbeitnehmervorschriften entsprechen müssen.

Arbeitsrechtliche Pflichten

Während des Auslandseinsatzes von Angestellten in Frankreich gelten die französischen Bestimmungen. Einige Grundregeln:

Während des Zeitraums des Auslandseinsatzes ist das in Frankreich gültige Mindesteinkommen zu bezahlen. Seit 1. Januar 2022 beträgt der Bruttomindestlohn 10,57 Euro in der Stunde. Er wird mindestens einmal im

Jahr angepasst. Für alle über die Wochenarbeitszeit von 35 Stunden hinausgehenden Stunden muss ein Überstundenzuschlag bezahlt werden. Je nach Tätigkeit und Tarifabschluss gibt es jedoch besondere Regelungen.

Die Dauer der wöchentlichen Arbeits- und Freizeit unterliegt französischem Recht.

Höchstleistungszeit/Ruhezeiten

Zu beachten ist die in Frankreich geltende Höchstleistungszeit von 10 Stunden täglich (8 Stunden für Mitarbeiter unter 18 Jahren) und 48 Stunden wöchentlich (berechnet auf einen Zeitraum von 12 aufeinander folgenden Wochen darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 44 Stunden nicht überschreiten). Für Mitarbeiter unter 18 Jahren gilt eine wöchentliche Höchstleistungszeit von 35 Stunden.

Einzuhalten sind ferner die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten von

- 35 Stunden am Stück wöchentlich (2 Tage für Mitarbeiter unter 18 Jahren) und
- 11 Stunden täglich,
- 12 Stunden für Mitarbeiter unter 18 Jahren und 14 Stunden für Mitarbeiter unter 16 Jahren.

Ab einer Arbeitszeit von 6 Stunden täglich ist eine Pause von mindestens 20 Minuten zu gewähren (30 Minuten für Mitarbeiter unter 18 Jahren ab einer Arbeitszeit von 4,5 Stunden). Soweit ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag zur Anwendung kommt (siehe oben), müssen auch darin eventuell enthaltene Regelungen zur Arbeitszeit, zu Pausenzeiten und so weiter beachtet werden.

Weitere Informationen zum Thema Arbeitszeit finden Sie auf der Webseite des französischen Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (Informations pratiques: Les fiches pratiques du droit du travail → Fiches pratiques du droit du travail → Durée du travail).

35-Stunden-Woche

In Frankreich gilt die 35-Stunden-Woche. Innerhalb der gesetzlich festgelegten Höchstleistungszeiten (siehe oben) darf auch länger als 35 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Die anfallenden Überstunden sind

aber – falls nicht ein Tarifvertrag einen geringeren Prozentsatz vorsieht – durch Aufschläge in folgender Höhe zu vergüten:

25 Prozent für die 1. – 8. Überstunde

50 Prozent für alle weiteren Überstunden

Die gesetzliche Regelung ist sehr kompliziert. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der Webseite des französischen Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (Informations pratiques: Les fiches pratiques du droit du travail → Fiches pratiques du droit du travail → Durée du travail).

Sonn- und Feiertage

Die Arbeit an Sonntagen ist in Frankreich grundsätzlich verboten. Im Elsass und im Département Moselle gilt dies auch für die Arbeit an Feiertagen, die aufgrund lokaler Rechtsvorschriften der Sonntagsarbeit gleichgestellt und damit ebenfalls unzulässig ist. In den übrigen Gebieten Frankreichs gilt für den 1. Mai und für Personen unter 18 Jahren ein Arbeitsverbot an Feiertagen, außerdem können allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge weitergehende Verbote vorsehen. Folgende Tage sind in Frankreich – abweichend von Deutschland – gesetzlicher Feiertag:

- 8. Mai Waffenstillstand 1945
- 9. Juli Nationalfeiertag
- 10. August Mariä Himmelfahrt
- 11. November Allerheiligen
- 12. November Waffenstillstand 1918

An folgenden Tagen darf in Frankreich – abweichend von Deutschland – gearbeitet werden:

- 6. Januar Heilige Drei Könige

Fronleichnam

- 3. Oktober Tag der Deutschen Einheit
- 4. Oktober Reformationstag

Buß- und Betttag

Im Elsass und im Département Moselle sind der Karfreitag und der 2. Weihnachtsfeiertag gesetzlicher Feiertag, nicht jedoch in den übrigen Gebieten Frankreichs.

Sozialversicherungspflichten

Es muss ein Nachweis über die im Entsendeland gültige Sozialversicherung vorliegen. Dieser Nachweis wird über die sogenannte A1 Bescheinigung erbracht. Die A1 erhalten Arbeitnehmer bei ihrer jeweiligen Krankenversicherung auf Anforderung. Es handelt es sich dem Wesen nach dabei um einen international anerkannten Nachweis der Sozialversicherung des entsendenden Arbeitgebers.

Bezüglich Hygiene, Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer müssen französische Standards eingehalten werden. Dasselbe gilt für die Bestimmungen der Arbeitsmedizin.

Hinsichtlich des bezahlten Urlaubs sind den französischen Gesetzen entsprechende Regelungen anzuwenden

8. Registrierung Bau

Besonderheit im Baugewerbe und bei öffentlichen Bauvorhaben

Seit dem 22. März 2017 müssen deutsche Unternehmen im Bereich des Baugewerbes für Mitarbeiter, die vorübergehend Dienstleistungen in Frankreich ausführen, eine Berufsidentifikationskarte von der „Union des caisses de France Congés Intempéries BTP“ (Vereinigung zur Kompensation von schlechten Wetterbedingungen im Bausektor) vergleichbar in Deutschland mit dem Schlechtwettergeld) beantragen. Die Beantragung der Karte muss unter Vorlage der Entsendeerklärung vor der Entsendung der Arbeitnehmer gestellt werden. Das Dekret vom 22. Februar 2016 ist Teil des sogenannten Gesetzes „Macron“ vom 6. August 2016 und wird nunmehr durch einen jüngst veröffentlichten ministeriellen Beschluss umgesetzt. Die Berufsidentifikationskarte beinhaltet Informationen hinsichtlich des Arbeitnehmers und Arbeitgebers. Für die Erstellung der Karte werden Kosten pro Arbeitnehmer erhoben. Es wird biometrisches Passbild benötigt.

Meldung an Arbeitsinspektion

Das entsendende Unternehmen, das seine Angestellten nach Frankreich entsendet, ist unter anderem nach Artikel L.1262-2-1 des Code du travail (französisches Arbeitsgesetzbuch) dazu verpflichtet, diese bei der Arbeitsinspektion (Inspection du travail) vor Beginn der Arbeiten in Form von Entsendeklärungen anzumelden und für den Zeitraum der Entsendung einen Ansprechpartner (représentant de l'entreprise) in Frankreich zu benennen, der für den Kontakt unter anderem mit der Arbeitsaufsichtsbehörde verantwortlich ist.

(Vereinigung zur Kompensation von schlechten Wetterbedingungen im Bausektor) vergleichbar in Deutschland mit dem Schlechtwettergeld.

<https://www.cibtp.fr/>

Beantragungsformular Berufsidentifikationskarte

<https://gestion.cartebtp.fr/#/accueil>

Artikel L.1262-2-1 des Code du travail (französisches Arbeitsgesetzbuch)

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038156571/

Link zu den Arbeitsinspektionen:

<https://drees.gouv.fr/>

9. Objektbezogene Pflichtversicherung Bau

Zudem wird eine sogenannte "garantie décennale" für bestimmte Unternehmen fällig, wie z.B. Architekten, bauausführende Unternehmen und Verkäufer als Hersteller eines

Gebäudes. Es handelt sich hierbei um eine objektbezogene Pflichtversicherung für alle Unternehmen die im direkten Vertragsverhältnis mit dem Bauherren stehen.

Weiterführende Informationen dazu erhalten Sie bei der Vereinigung der französischen Versicherungen:

<https://www.franceassureurs.fr/?parent=79&lastChecked=154>

11. Leiharbeit

Gewerbliche Dienstleistungen dagegen, die ausschließlich darin bestehen, Ihre Angestellten für ein in Frankreich ansässiges Unternehmen bereitzustellen, unterliegen anderen Bedingungen und den

besonderen Regelungen für die "Zeitarbeit". Zeitarbeit heißt, dass der Arbeitgeber (Verleiher) einem Kunden (Entleiher) einen seiner Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) „ausleiht“. Der Arbeitnehmer

steht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher. In diesem gelten die tarifvertraglichen, arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Arbeitnehmerrechte. Der Verleiher und der Entleiher haben

einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, in welchem der Entleiher den Stundensatz festsetzt.

- einschlägige Vorschriften nach Artikel L.1251-5 - 8 sowie L. 1251-9 und 10 des französischen Arbeitsgesetzbuches über die Fälle, in denen Zeitarbeit zulässig ist
- den Vertrag über die Entsendung, der zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Arbeitnehmer abgeschlossen wird; weiterhin den Überlassungsvertrag zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Kundenunternehmen in Frankreich
- Auflage zur Gestellung einer finanziellen Garantie in gleicher Höhe wie für ein Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz in Frankreich, mit der sichergestellt werden soll, dass die Zeitarbeitnehmer für den Fall eines Ausfalls des Arbeitgebers ihre Vergütung für den Einsatz in Frankreich in voller Höhe erhalten. Für die entsandten Arbeitnehmer gelten dieselben Arbeitsbedingungen wie für die anderen Arbeitnehmer, die in den französischen Betriebsstätten beschäftigt sind:
- Vergütung in mindestens derselben Höhe, wie sie ein Beschäftigter des Kundenunternehmens mit derselben Qualifikation erhält, der dieselbe Tätigkeit verrichtet
- Zahlung einer Abschlussentschädigung nach Artikel L. 1251-32 und 33 des französischen Arbeitsgesetzbuches, sofern die Mitarbeiter in ihrem Herkunftsland nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, wie dies z. B. in Deutschland der Fall ist (siehe hierzu Artikel L. 1262-16 Code du travail)