



sofradecNews

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Folge verschiedener Ankündigungen der Regierung ist Frankreich von strengen Maßnahmen zur Verlangsamung der Verbreitung des COVID-19-Virus stark betroffen.

Wir sind uns bewusst, dass sich diese Maßnahmen direkt auf Ihre Tätigkeit auswirken und in einer Zeit des Krisenmanagements haben wir nachstehend einige Informationen zusammengestellt, die Ihnen bei Ihrem Personalmanagement helfen können.

Da es sich hier um eine Ausnahmesituation handelt, die sich sehr schnell entwickelt, werden sich die nachstehenden Informationen in den kommenden Stunden/Tagen wahrscheinlich ändern.

Wir werden Sie regelmäßig über die Entwicklung der Situation informieren, insbesondere wenn neue Maßnahmen eingeführt werden.

Wir erinnern daran, dass Sie als Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit aller Ihrer Mitarbeiter ergreifen müssen. In diesem Zusammenhang müssen Sie eine Bewertung des Arbeitsrisikos vornehmen.

Diese Bewertung muss aufgrund der Pandemie angepasst werden, um die Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz oder während der Arbeit durch vorbeugende Maßnahmen, Information und Schulung oder die Anwendung angepasster Mittel gemäß den Anweisungen der öffentlichen Behörden so weit wie möglich zu verringern.

Diese Maßnahmen müssen kontinuierlich an die sich ständig ändernden Umstände angepasst werden.

Derzeit beruht ein wesentlicher Teil der Schutzmaßnahmen auf der Einführung der Verlegung der Arbeit auf Home-Office, so weit wie möglich, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten und um Kontakte möglichst zu vermeiden.

Nur und ausschließlich, wenn absolut keine Möglichkeit zu einer Homeoffice-Tätigkeit besteht, können beide folgende Mechanismen ausgelöst werden:

Antrag auf eine Arbeitsunterbrechung für Mitarbeiter, die gezwungen sind auf ihre Kinder aufzupassen ohne Homeoffice betreiben zu können.

Die Krankenkasse hat ein Internet-Portal "declare.ameli.fr" eingerichtet, welches den Arbeitgebern ermöglicht die Angestellten zu melden, die zu Hause bleiben müssen, um sich um ihre Kinder zu kümmern, nachdem sämtliche Einrichtungen, die üblicherweise die Kinder aufnehmen, geschlossen wurden und keine Möglichkeit zu einer Homeoffice-Tätigkeit besteht. Diese Erklärung dient als offizielle Arbeitsunterbrechung.



sofradecNews

Sie betrifft die Eltern von Kindern, die am Tag des Beginns der Arbeitsunterbrechung noch nicht 16 Jahre alt sind. Sie gilt auch für Eltern von behinderten Kindern unter 18 Jahren, die in einer spezialisierten Einrichtung betreut werden.

In diesem Zusammenhang wird die Arbeitsunterbrechung ausnahmsweise ohne Sperrzeit und ohne Prüfung der Bedingungen für den Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen verschrieben und die im Arbeitsgesetz vorgesehenen Sperrzeiten für die Lohnfortzahlung finden keine Anwendung.

Nach dem derzeitigen Stand bleibt jedoch die tarifvertragliche Sperrzeit aus Mangel an Präzision weiterhin gültig.

Die Arbeitsunterbrechung kann für einen Zeitraum zwischen 1 und 14 Tagen bewilligt werden. Nach diesem Zeitraum muss die Erklärung bei Bedarf erneuert werden. Des Weiteren ist es durchaus möglich, den Anspruch unter den Eltern während der Dauer der Schließung der Einrichtungen aufzuteilen.

Nur jeweils ein Elternteil darf diese Arbeitsunterbrechung beantragen und muss an den Arbeitgeber eine eidesstattliche Erklärung abgeben in der bestätigt wird, dass nur er einzig aus diesem Grund als arbeitsunfähig gemeldet wird.

Der Online-Dienst der Arbeitsunterbrechung ermöglicht es Ihnen, die Arbeitsunfähigkeit Ihrer Mitarbeiter zu melden. Sie sollten uns dieses Dokument dann zusenden, damit wir mit der erforderlichen Bearbeitung der Meldung fortfahren können und die Auszahlung der Tagegelder auslösen und bei der Erstellung der Lohnabrechnung berücksichtigen können.

Bitte beachten Sie, dass "declare.ameli.fr" kein Portal zur Meldung von Personen ist, die Symptome des Coronavirus aufweisen oder daran erkrankt sind. Die Krankschreibungen können ausschließlich von Ärzten verordnet werden.

Einführung von Teilzeitbeschäftigung innerhalb des Unternehmens

Wenn Sie nicht die Möglichkeit haben, Ihre Mitarbeiter im Homeoffice zu beschäftigen und Sie gezwungen sind, Ihr Unternehmen zu schließen, sei es aus Verpflichtung/ Anordnung oder wegen mangelnder Aktivität (keine Lieferungen, keine Fahrten, keine Interventionen mehr...), können Sie die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nutzen. Es handelt sich dabei um eine Maßnahme, die nur im Falle außergewöhnlicher Umstände (wirtschaftliche Lage, Versorgungsschwierigkeiten, Katastrophe, außergewöhnliche Umstände) zum Tragen kommt, die eine Reduzierung der Arbeitszeit der Mitarbeiter oder die Schließung des Unternehmens oder einer Abteilung des Unternehmens erfordern.



sofradecNews

Sie müssen einen Antrag auf folgende Webseite stellen: <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. Es ist notwendig, einen persönlichen Zugang zu erstellen und den Antrag online zu stellen (für die Erstellung eines Zugangs dauert es normalerweise 2 Wochen, bis ein neues Passwort erhalten wird). In der Regel hat die Arbeitsaufsichtsbehörde 15 Tage Zeit, um zu antworten, und ihr Schweigen wird als Zustimmung gewertet. In Anbetracht des Ausnahmezustands fordert die Regierung eine Validierung innerhalb von 48 Stunden.

Wir sind nicht in der Lage diese Antragserstellung in Ihrem Namen durchzuführen, da wir dazu eine Vollmacht benötigen, die den Zeitrahmen für das Verfahren wesentlich verlängern würde. Darüber hinaus sind viele Informationen über Ihr Unternehmen erforderlich, insbesondere in Bezug auf die Organisation, die uns im Detail nicht bekannt sind. Wir stehen Ihnen jedoch selbstverständlich für jegliche Unterstützung zur Verfügung.

Das Prinzip der Teilzeitbeschäftigung besteht darin, die Arbeitnehmer für den Einkommensverlust zu entschädigen, der durch die Verkürzung ihrer Arbeitszeit unter die gesetzliche, konventionelle oder vertragliche Arbeitsdauer verursacht wird. Gleichzeitig unterstützt sie den Arbeitgeber bei der Finanzierung dieser Entschädigungen während der Teilzeitbeschäftigung.

Bei Unternehmen, die einen CSE haben, ist es notwendig diesen vor der Einrichtung der Teilzeitbeschäftigung zu konsultieren.

Nicht abgearbeitete Stunden geben das Recht auf die Zahlung eines Zuschusses innerhalb der Grenze von 1000 Stunden pro Jahr und pro Arbeitnehmer.

Die Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Stundenlohn in Höhe von 70% ihres Bruttostundenlohns (ca. 84% des Nettostundenlohns). Angestellte mit einem Mindestlohn erhalten das volle Gehalt.

Für Unternehmen mit 1 bis 250 Mitarbeitern erhält das Unternehmen 8,04 € statt der ursprünglichen 7,74 € pro Stunde Freistellung und pro Mitarbeiter (7,23 € für Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern). Die vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer gezahlten Teilzeitbeschäftigungszulagen unterliegen weder der Pauschalzahlung auf die Löhne noch den Sozialversicherungsbeiträgen, sondern nur der CSG/CRDS; sie bleiben steuerpflichtig.

Der Antrag auf Rückerstattung wird separat gestellt, wenn Anfang April die Periode der Teilzeitbeschäftigung für den Zeitraum März abgelaufen ist. Es muss tageweise unterschieden werden zwischen Arbeitnehmern, die nicht oder nur teilweise gearbeitet haben, bezahlten Urlaub genommen haben oder krankgeschrieben wurden. Der Arbeitgeber muss die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung begründen und im Falle einer Kontrolle den Nachweis erbringen können, dass die Arbeitnehmer an den betreffenden Tagen der Arbeit fernblieben.



sofradecNews

Die Website ist aufgrund der Anzahl der Anfragen vollkommen überlaufen. Es ist auch durchaus möglich, dass die Regierung den Mechanismus der Krisensituation anpasst und eine größere Gehaltsdeckung (proportional zum Gehalt - derzeit in Diskussion) oder eine erleichterte Inanspruchnahme vorsieht. Angesichts der Ausnahmesituation bestätigt die Arbeitsaufsicht, dass Anträge auf Teilzeitbeschäftigung fast systematisch akzeptiert werden.

Es wird empfohlen, einen Antrag für den Zeitraum vom Beginn der Periode bis zum 30. Juni zu stellen, oder zu mindestens länger als 1 Woche, dies um die Anzahl für mehrere Anträge zu verringern und eine Anzahl an Arbeitsstunden für die gesamte Periode pro Mitarbeiter zu beantragen. Diese Anzahl an Stunden wird in jedem Fall bei der Geltendmachung des Anspruchs geregelt.

Die Sättigung der Website macht es unmöglich mit dem Antrag fortzufahren und behindert die Arbeitsaufsichtsbehörde die Ansprüche zu validieren. In dieser Situation können alle Ansprüche rückwirkend (ab dem 1. März 2020) in einem Zeitraum von 30 Tagen geltend gemacht werden und selbige werden sicherlich bearbeitet werden. Ebenso wird für die vom CSE betroffenen Unternehmen Abstand davon genommen, die Stellungnahme des CSE einzuholen, da dies derzeit zu kompliziert wäre. Eine Informationsmail an die Institution, die das Personal vertritt, kann ausreichend sein.

Folgende Maßnahmen finden ebenfalls Anwendung:

- Aufschub der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

Unternehmen, deren URSSAF-Fälligkeit auf den 15. des Monats fällt, können die Zahlung ihrer Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge bis zum 15. März 2020 ganz oder teilweise aufschieben. Das Datum der Zahlung dieser Beiträge kann momentan um bis zu 3 Monate verschoben werden.

Für diejenigen, deren Fälligkeitsdatum der 15. März war und die ihre Beiträge über eine SEPA-Lastschrift bezahlen, ist es immer noch möglich, den Betrag der Lastschrift bis Donnerstagmorgen 7:00 Uhr zu ändern oder zu stornieren.

Für diejenigen, deren Fälligkeitsdatum der 5. März war, ist es nicht möglich, die Zahlungen zum Februar rückgängig zu machen. Zu dem Fälligkeitstermin am 5. April zur Zahlung der Sozialabgaben aus März werden wir zu einem späteren Zeitpunkt Auskunft geben.

- Bezüglich der Rentenversicherung

Es ist auch möglich, eine Frist für die Rentenbeiträge zu beantragen oder zu vereinbaren. Dazu ist es jedoch notwendig sich mit der zuständigen Rentenversicherung individuell in Verbindung setzen.

sofradecNews

- **Bezahlter Urlaub:**

Zu Ihrer vollständigen Information: der Arbeitgeber kann, den vom Arbeitnehmer bereits eingereichten Urlaub auf einen anderen Zeitraum verschieben, um den Zeitraum von 14 Tagen abzudecken, unter Berücksichtigung der außergewöhnlichen Umstände gemäß Artikel L. 3141-16 des Arbeitsgesetzes.

Hat der Arbeitnehmer hingegen keinen Urlaub geplant darf der Arbeitgeber ihn nicht dazu zwingen.

Wir stehen Ihnen in dieser besonderen Zeit für jegliche Rückfragen selbstverständlich zur Verfügung.

Monika Jordan

Director Payroll Department/
HR-Outsourcing

mjordan@sofradec.fr



Stéphanie Mabilde

Directrice Pôle Social

smabilde@sofradec.fr



Hélène Depoyant

Juristin/ Sozialrecht

hdepyant@sofradec.fr



sofradec

153, Boulevard Haussmann

75008 Paris

Tél.: +33 1 53 93 93 44

www.sofradec.de