La Kanzlei

Neuer Leitfaden der URSSAF zum französischen Betriebsrat veröffentlicht

Arbeitsrecht



Emilie Vienne

Am 14. November 2024 hat die französische Behörde für die Abführung der Sozialabgaben URSSAF („Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales“) einen 16-seitigen Leitfaden für der CSE veröffentlicht. Das Dokument gibt einen Überblick über die Verpflichtungen des CSE insbesondere in Bezug auf die Verwaltung seiner sozialen und kulturellen Aktivitäten.

In Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten soll der Betriebsrat in Frankreich („comité social et économique“, kurz „CSE“) die sozialen und kulturellen Aktivitäten („activités sociales et culturelles“ – „ASC“) verwalten. Dabei handelt es sich um außerberufliche Angebote zugunsten von bestehenden oder ehemaligen Arbeitnehmenden, ihren Familien und / oder Praktikant:innen (Gewährung von Gutscheinen, Spielzeug, Sporttätigkeit etc.).

In Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden oder mit einem „Karenzprotokoll“ (in welchen ein CSE eingerichtet werden müsste, dennoch aufgrund einer sog. „Karenz“ – z. B. aufgrund von fehlenden Kandidat:innen – nicht zustande gekommen ist), kann der Arbeitgeber anstelle des CSE die sozialen und kulturellen Aktivitäten anbieten.

Grundsätzlich sind die Leistungen im Zusammenhang mit den sozialen und kulturellen Aktivitäten von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit.

Die URSSAF präzisiert in ihrem neuen Leitfaden die Bedingungen für die

Sozialabgabenbefreiungen, die für diese ASC vorgesehen sind.

Insbesondere stellt die URSSAF klar, dass die Gewährung einer ASC nicht mehr an ein Kriterium der Betriebszugehörigkeit geknüpft werden darf. Dies ergab sich bereits aus einem Urteil des französischen Kassationsgerichtshofs aus dem Frühjahr 2024.

Sind die Voraussetzungen für die Sozialabgabenbefreiung nicht erfüllt, ist der Arbeitgeber (und nicht der CSE) für die Meldung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge auf die gewährten Leistungen verantwortlich.

Zu diesem Zweck muss der CSE dem Arbeitgeber monatlich und in Form einer namentlichen Aufstellung die an die Arbeitnehmenden gezahlten Beträge mitteilen, die beitragspflichtig sind. Bei einer Kontrolle muss der CSE dem Unternehmen die erforderlichen Buchhaltungsunterlagen über die gezahlten Leistungen zur Verfügung stellen. Die vom CSE gezahlten Leistungen, die sozialversicherungspflichtig sind, müssen außerdem auf dem Lohnzettel aufgeführt werden.

Praxistipps:

- Wenn Sie als Arbeitgeber einen „kleinen CSE“ (Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten) oder aufgrund einer sog. „Karenz“ keinen CSE haben, können Sie selbst Ihren Mitarbeitenden solche ASC gewähren, die u. U. sozialabgabenfrei sein können.

- Bei „großen CSE“ (Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten) sollten Sie nicht vergessen, die sozialversicherungspflichtigen Leistungen des CSE ggf. an Ihre Lohnbuchhaltung weiterzugeben, damit diese auf dem Lohnzettel aufgeführt werden.

Wir haben Ihnen alle grundlegenden Informationen zur Personalvertretung in Frankreich in einem Mémo zusammengestellt. Dieses können Sie sich auch als PDF abspeichern.

Sie haben noch Fragen?

Kontaktieren Sie uns

2024-12-03

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com