

## Tarifvertragsformular für Zeitarbeitsunternehmen

### Zeitarbeitnehmer

Betroffene Mitarbeiter:	Entsante Arbeitnehmer, deren Tätigkeit unter den Geltungsbereich der nationalen Tarifverträge von Zeitarbeitsunternehmen fällt (IDCC 2378)
Anwendbare Vereinbarungen:	Branchenvereinbarung über die Anwendung der Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit für Leiharbeitnehmer vom 27. März 2000 Branchenweite Vereinbarung über die Bedingungen für die Zahlung der Ausgleichsruhezeiten für Nachtarbeit durch Leiharbeitnehmer vom 24. Juli 2002 Branchenvereinbarung zum Arbeitsschutz in der Zeitarbeit vom 3. März 2017

**Für eine allgemeine Darstellung der rechtlichen Bestimmungen, die für die verschiedenen in diesem Merkblatt behandelten Themen gelten, klicken Sie bitte hier:** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

### VERGÜTUNG

Mindestlohn (Klassifizierung/entsprechender Mindestlohn):	Anwendung der im entleihenden Unternehmen geltenden vertraglichen Bestimmungen (gesetzliche Bestimmungen <a href="#">L. 1251-43</a> und <a href="#">L. 1251-16 CT</a> ), nämlich die Höhe der Vergütung mit ihren verschiedenen Bestandteilen, einschließlich, gegebenenfalls der Prämien und Lohnnebenleistungen, die ein Arbeitnehmer mit gleichwertiger beruflicher Qualifikation, der die gleiche Tätigkeit ausübt, nach einer Probezeit im entleihenden Unternehmen erhalten würde.
Ergänzungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit (siehe auch Arbeitszeit):	Anwendung der im entleihenden Unternehmen geltenden gesetzlichen oder konventionellen Bestimmungen (gesetzliche Bestimmung <a href="#">L. 1251-21 CT</a> ). Anwendung der <a href="#">Branchenvereinbarung bezüglich der Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit für Leiharbeitnehmer vom 27. März 2000</a> : <ul style="list-style-type: none"><li>- Möglichkeit, dass ein Zeitarbeitnehmer nur 35 Stunden arbeitet, selbst wenn das entleihende Unternehmen eine längere kollektive Arbeitszeit hat,</li><li>- Bedingungen für die Anwendung der Ausgleichsruhezeit: Der Anspruch auf Ausgleichsruhezeit besteht, sobald die Dauer dieser Ruhezeit 7 Stunden erreicht hat. Sie kann nach Wahl des Arbeitnehmers pro Tag oder halben Tag in Anspruch genommen werden. Wenn es während des Auftrags nicht möglich ist, sich auszuruhen, muss dem Arbeitnehmer eine Ausgleichsentschädigung in Höhe der erworbenen Ansprüche gezahlt werden,</li><li>- Anwendungsmodalitäten des Modulationsschemas: Nichtanwendung von Modulationsvereinbarungen für Verträge mit einer Laufzeit von weniger als 4 Wochen für Vereinbarungen, die vor dem <a href="#">Gesetz vom 20. August 2008</a> geschlossen wurden),</li><li>- Anwendungsmodalitäten für Ruhetage im Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitszeit (JRRT): Möglichkeit der Zahlung einer Ausgleichsentschädigung für JRRT, die am Ende der Arbeit nicht zum normalen Satz in Anspruch genommen werden, und die in die Berechnungsgrundlage für die Endurlaubszulage und die Ausgleichszulage für bezahlten Urlaub einfließt.</li></ul> Im Falle der Anwendung einer Ausgleichsruhe für Überstunden im entleihenden Unternehmen gilt die <a href="#">Auslegungsvereinbarung über die Zahlungsbedingungen für die Ausgleichsruhe vom 18. Januar 1984</a> (ehemals gesetzliche Ausgleichsruhe über 41 Stunden hinaus, die in bestimmten Tarifverträgen beibehalten werden): Dem Arbeitnehmer, der während seiner Entsendung nicht in der Lage war, die Ruhezeit zu nehmen, muss eine Ausgleichsentschädigung in einer Höhe gezahlt werden, die den erworbenen Ansprüchen entspricht.
Prämien und Entschädigungen	Anwendung der im entleihenden Unternehmen geltenden vertraglichen Bestimmungen (gesetzliche Bestimmungen <a href="#">L. 1251-43</a> und <a href="#">L. 1251-16 CT</a> ), nämlich die Höhe der Vergütung mit ihren verschiedenen Bestandteilen, einschließlich, gegebenenfalls der Prämien und Lohnnebenleistungen, die ein Arbeitnehmer mit gleichwertiger beruflicher Qualifikation, der die gleiche Tätigkeit ausübt, nach einer Probezeit im entleihenden Unternehmen erhalten würde.

## Tarifvertragsformular für Zeitarbeitsunternehmen

<p>Anwendung des Artikels <a href="#">L. 1251-32 CT</a> über die der Zeitarbeitskraft zustehende Vergütung bei Beendigung des Dienstverhältnisses, mit der die prekäre Lage dieser Personen ausgeglichen werden soll. Diese Vergütung entspricht 10 % der gesamten Bruttovergütung des Arbeitnehmers.</p>
---

## Tarifvertragsformular für Zeitarbeitsunternehmen

<p>Zahlung der Löhne (Zahlungsbedingungen)</p>	<p>Anwendung des Artikels <a href="#">L. 1251-16, 3° CT</a>: die Bedingungen der dem Arbeitnehmer zustehenden Vergütung, einschließlich der in Artikel <a href="#">L. 1251-32 CT</a> vorgesehenen Endvergütung, sind obligatorischer Bestandteil des Entsendevertrags.</p> <p><a href="#">Auslegungsvereinbarung vom 18. Januar 1984 über die Vergütung von Leiharbeitnehmern</a>: Erinnerung an die Verpflichtung zur Gleichbehandlung und deren Erwähnung im Zeitarbeitsvertrag und im Dienstleistungsvertrag. In den Verträgen sind die vom entleihenden Unternehmen mitgeteilte Referenzvergütung und die von der Zeitarbeitsfirma an ihren Arbeitnehmer zugewiesene Vergütung anzugeben.</p> <p><a href="#">Auslegungsvereinbarung bezüglich des Zeiterfassungsbogens vom 4. April 1990</a>: Anreiz, die Praxis der Zeiterfassung und der Kommunikation mit dem Arbeitnehmer auf Anfrage beizubehalten.</p> <p><a href="#">Auslegungsmitteilung vom 28. November 1990 über die Zahlungsbedingungen für die Zulage am Ende der Arbeit</a>: Legt fest, dass die Endzulage von der Grundlage des Mindestlohns und die im entleihenden Unternehmen geltende Referenzvergütung ausgeschlossen sind.</p> <p><a href="#">Auslegungsvereinbarung über die Zahlung der Abgeltung am Ende der Arbeit vom 9. Juni 1998</a>: erinnert daran, dass die Abgeltung/Zulage am Ende der Arbeit für Verträge gilt, die aufgrund von „Saisonarbeit“ oder „ständiger Nutzung“ abgeschlossen wurden.</p>
<p><b>BETRIEBSAUSGABEN:</b></p>	
<p>Unterstützungsbedingungen, Transport, Mahlzeiten, Unterkunft</p>	<p>Anwendung der im entleihenden Unternehmen geltenden vertraglichen Bestimmungen (gesetzliche Bestimmungen <a href="#">L. 1251-43</a> und <a href="#">L. 1251-16 CT</a>), nämlich die Höhe der Vergütung mit ihren verschiedenen Bestandteilen, einschließlich, gegebenenfalls der Prämien und Lohnnebenleistungen, die ein Arbeitnehmer mit gleichwertiger beruflicher Qualifikation, der die gleiche Tätigkeit ausübt, nach einer Probezeit im entleihenden Unternehmen erhalten würde.</p>
<p><b>ARBEITSZEIT</b></p>	
<p>Arbeitszeit:</p>	<p>Anwendung der im entleihenden Unternehmen geltenden gesetzlichen oder konventionellen Bestimmungen (gesetzliche Bestimmung <a href="#">L. 1251-21 CT</a>)</p> <p>Anwendung der <a href="#">Branchenvereinbarung bezüglich der Regelung zur Verkürzung der Arbeitszeit für Leiharbeitnehmer vom 27. März 2000</a>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit, dass ein Zeitarbeitnehmer nur 35 Stunden arbeitet, selbst wenn das entleihende Unternehmen eine längere kollektive Arbeitszeit hat,</li> <li>- In Übereinstimmung mit den Bedingungen für die Anwendung der ersatzweisen Ausgleichsruhezeit tritt das Recht auf Ausgleichsruhezeit in Kraft, sobald die Dauer dieser Ruhezeit 7 Stunden erreicht. Sie kann nach Wahl des Arbeitnehmers pro Tag oder halben Tag in Anspruch genommen werden. Wenn es während des Auftrags nicht möglich ist, sich auszuruhen, muss dem Arbeitnehmer eine Ausgleichsschädigung in Höhe der erworbenen Ansprüche gezahlt werden,</li> <li>- Anwendungsmodalitäten des Modulationsschemas: Nichtanwendung von Modulationsvereinbarungen für Zeitarbeitsunternehmen bei Verträgen mit einer Laufzeit von weniger als 4 Wochen für Vereinbarungen, die vor dem <a href="#">Gesetz vom 20. August 2008</a> abgeschlossen wurden),</li> <li>- Anwendungsmodalitäten für Ruhetage im Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitszeit (JRTT) und der Möglichkeit, am Ende der Mission eine ICJRTT zum normalen Satz zu zahlen, die als Grundlage für die Berechnung der Endzulage für die Entsendung und Entschädigung für bezahlten Urlaub dient.</li> </ul>
<p>Nachtschicht:</p>	<p>Anwendung von <a href="#">Artikel L. 3122-8 des Arbeitsgesetzbuches</a>:</p>

## Tarifvertragsformular für Zeitarbeitsunternehmen

<p>Urlaub:</p>	<p>Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrags unter Anwendung von Artikel <a href="#">L. 1251-19 CT</a>, muss eine Entschädigung anstelle des bezahlten Urlaubs in Höhe von 10 % des Bruttogehalts, einschließlich der Entschädigung am Ende des Einsatzes (IFM), unabhängig von der Dauer seines Einsatzes, an den Zeitarbeiternehmer gezahlt werden. Anwendung der <a href="#">Auslegungsvereinbarung über die Grundlage der Ausgleichszulage für bezahlten Urlaub vom 18. Januar 1984</a>: Die Bemessungsgrundlage des ICCP setzt sich zusammen aus dem gesamten dem Arbeitnehmer zustehenden Bruttoarbeitsentgelt, der Dienstaustrittsentschädigung, der Lohnfortzahlung bei einer durch das Arbeitsgesetzbuch und das Sozialgesetzbuch der tatsächlichen Arbeitszeit gleichgestellten Arbeitsunterbrechung (insbesondere Arbeitsunterbrechung wegen eines Arbeitsunfalls).</p> <p>Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag im Herkunftsland hat der Zeitarbeiternehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäß den Bestimmungen des Wohnrechts (<a href="#">Artikel L. 1262-4, 6° CT</a>).</p>
<p>Feiertage:</p>	<p>Gemäß Artikel <a href="#">L. 1251-18 CT</a> werden gesetzliche Feiertage im entleihenden Unternehmen an Zeitarbeiternehmer ohne Betriebszugehörigkeit gezahlt. Anwendung der <a href="#">Auslegungsnotiz vom 4. April 1990 in Bezug auf gesetzliche Feiertage</a>: Wenn die Zuweisung eines Zeitarbeiternehmers am Tag vor einem gesetzlichen Feiertag endet und die Zuweisung am Tag nach dem gesetzlichen Feiertag wieder aufgenommen wird, muss der gesetzliche Feiertag an den Leiharbeiter gezahlt werden.</p>
<p>Junge Arbeitnehmer (zwischen 16 und 18 Jahren):</p>	<p>Anwendung der im entleihenden Unternehmen geltenden gesetzlichen oder konventionellen Bestimmungen (gesetzliche Bestimmung <a href="#">L. 1251-21 CT</a>). Die Abfindung am Ende des Einsatzes (IFM) steht ihnen zu (siehe <a href="#">Auslegungsvereinbarung über die Zahlung der Zulage für das Ende des Einsatzes vom 9. Juni 1998</a>), es sei denn, im Herkunftsland besteht ein unbefristeter Vertrag.</p>
<p><b>AUSBILDUNGSVERHÄLTNIS</b></p>	
<p><b>MUTTERSCHAFTSSCHUTZ:</b></p>	<p>Anwendung der im entleihenden Unternehmen geltenden gesetzlichen oder konventionellen Bestimmungen (gesetzliche Bestimmung <a href="#">L. 1251-21 CT</a>).</p>
<p><b>GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ</b></p>	<p>Anwendung der im entleihenden Unternehmen geltenden gesetzlichen oder konventionellen Bestimmungen (gesetzliche Bestimmung <a href="#">L. 1251-21 CT</a>)</p> <p>Anwendung von Artikeln <a href="#">L. 1251-22 CT</a> zur medizinischen Überwachung und <a href="#">L. 1251-23 CT</a> persönlicher Schutzausrüstung.</p> <p>Anwendung der <a href="#">Auslegungsvereinbarung über die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung an Zeitarbeiternehmer vom 10. April 1996</a>: Gegebenenfalls dürfen nur Schutzhelme und Sicherheitsschuhe von der Zeitarbeitsfirma zur Verfügung gestellt werden, wenn dies im Überlassungsvertrag vorgesehen ist.</p> <p>Anwendung der <a href="#">Branchenvereinbarung über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei Zeitarbeit vom 3. März 2017</a>: erinnert daran, dass vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen im entleihenden Unternehmen eingehalten werden müssen und dass das Recht auf Warnung und das Recht auf Rücktritt von Leiharbeitnehmern ausgeübt werden können.</p>
<p><b>BRANCHENSPEZIFISCHE BESTIMMUNGEN</b></p>	
<p>(abhängig von den anerkannten Besonderheiten)</p>	<p>Verpflichtung zur Einhaltung aller Bestimmungen in Bezug auf Zeitarbeit (<a href="#">Artikel L. 1262-2, 2° CT</a>) und insbesondere zur Gewährleistung einer finanziellen Garantie zur Sicherstellung der Zahlung von Gehältern und damit verbundenen Sozialabgaben (<a href="#">Artikel R. 1262-17 CT</a>).</p> <p>Verpflichtung zum Besitz einer <a href="#">BTP-Karte</a> für Leiharbeiter, die in den Bausektor</p>

## Tarifvertragsformular für Zeitarbeitsunternehmen

entsandt wurden.

*Weitere Informationen finden Sie hier:*

Kontakt zum Arbeitgeberverband Mathilde Bonnichon – [mbonnichon@prismemploi.eu](mailto:mbonnichon@prismemploi.eu)  
+33 (0)1.55.07.85.85

Kontakt zu den Gewerkschaften  
[emploi-garanties-coll@cgt.fr](mailto:emploi-garanties-coll@cgt.fr)  
[services@cfdt.fr](mailto:services@cfdt.fr)  
[fecfo@force-ouvriere.fr](mailto:fecfo@force-ouvriere.fr)  
[gilles.lecuelle@cfecgc.fr](mailto:gilles.lecuelle@cfecgc.fr)  
[csfv@csfv.fr](mailto:csfv@csfv.fr)  
[contact.branches@unsa.org](mailto:contact.branches@unsa.org)