

Fransa

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme 01.10.2026

Convention collective tabanı, RGDU indirimi, DSN ve PAS mekaniği

Genel Bakış —

Fransa istihdam için referans rehberi

Çalışan istihdam eden her yapı, çalışanın işe başlamasından önce URSSAF nezdinde işveren olarak kayıtlı olmak zorundadır. Kuruluş 2023'ten bu yana tek dijital kapı olan guichet unique üzerinden yürür ve tek başvuruyla sicile, vergi idaresine ve sosyal güvenliğe yansır. Seçilen tüzel kişilik tipi, yöneticinin sosyal güvenlik statüsünü ve bordroya girip girmeyeceğini belirler.

35s	IDCC	DSN	PAS
KANUNİ HAFTALIK SÜRE; FAZLA MESAİ EŞİĞİ	FİİLİ TABANI BELİRLEYEN CONVENTION COLLECTIVE	TEK AYLIK SOSYAL BİLDİRİM DOSYASI	İŞVERENİN KAYNAKTA KESTİĞİ GELİR VERGİSİ

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı	Çalışan istihdam eden her yapı, çalışanın işe başlamasından önce URSSAF nezdinde işveren olarak kayıtlı olmak zorundadır.
II	Çalışma Koşulları ve İzin Hakları	Fransa'da yasal çalışma süresi haftada 35 saattir; bu bir üst sınır değil, fazla mesainin başladığı eşiktir.
III	Vergi ve Sosyal Güvenlik	Gelir vergisi, kaynakta kesinti (prélèvement à la source) usulüyle işveren tarafından tahsil edilir; oranı işveren değil vergi idaresi bildirir.
IV	Bordro İşlemleri	Fransa'da bordro iki ayrı belgeye dayanır ve ikisi birbirini doğrular: ücret bordrosu ve sosyal bildirim.
V	İşe Alış ve İşten Ayrılış	Fransa'da belirsiz süreli sözleşme (CDI) kural, belirli süreli sözleşme (CDD) istisnadır.
VI	Ücret ve Yan Haklar	Fransa'da yasal asgari ücret SMIC'tir, ancak fiilî taban genellikle convention collective'in ücret skalasıdır ve skala SMIC'in üzerindeyse uygulanması zorunludur.
VII	Vize ve Çalışma İzni	Fransa'da istihdam izni rejimi iki ayrı mantık üzerine kuruludur.
VIII	Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler	Fransa'da işveren yükümlülüklerinin büyük bölümü çalışan sayısı eşiklerine bağlanmıştır ve eşik aşıldığında yükümlülük otomatik doğar.
IX	Teşvikler ve İşveren Destekleri	Fransa'da işveren destekleri üç katmanda toplanır: ücret bandına bağlı genel prim indirimi, hedef gruba bağlı sözleşme destekleri ve coğrafi bölgeye bağlı muafiyetler.

I —

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Çalışan istihdam eden her yapı, çalışanın işe başlamasından önce URSSAF nezdinde işveren olarak kayıtlı olmak zorundadır. Kuruluş 2023'ten bu yana tek dijital kapı olan guichet unique üzerinden yürür ve tek başvuruyla sicile, vergi idaresine ve sosyal güvenliğe yansır. Seçilen tüzel kişilik tipi, yöneticinin sosyal güvenlik statüsünü ve bordroya girip girmeyeceğini belirler.

TÜZEL KİŞİLİK VE KAYIT ADIMLARI

YAPI VEYA ADIM	KURAL VEYA TUTAR	YETKİLİ KURUM
SAS ve SASU	Sermaye serbest, kuruluştaki en az yüzde 50 ödenir	Guichet unique
SARL ve EURL	Sermaye serbest, kuruluştaki en az yüzde 20 ödenir	Guichet unique
SA	En az 37.000 EUR sermaye, kuruluştaki yüzde 50 ödenir	Guichet unique
Şube ve irtibat bürosu	Ayrı tüzel kişilik yok, ana şirket sorumludur	Ticaret sicili
Kimlik ve faaliyet kodu	SIREN 9 hane, SIRET 14 hane, APE ve NAF	INSEE
İşveren kaydı	İlk çalışanda DPAE bildirimi zorunludur	URSSAF
Elektronik fatura	Alma zorunluluğu 1 Eylül 2026'da başladı	Akredite platform

Doğrulayın

Kuruluş aşamasında sık yapılan hatalar: DPAE işe başlamadan önceki 8 gün içinde verilir; verilmezse asgari garanti tutarının (4,25 EUR) 300 katı, yani 1.275 EUR ceza uygulanır. SAS ve SASU'da ödenmemiş sermaye 5 yıl içinde tamamlanır. SAS président bordroya girer, SARL gérant majoritaire TNS statüsündedir ve girmez. E-fatura gönderme zorunluluğu küçük işletmelerde 1 Eylül 2027'de başlar.

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

Fransa'da yasal çalışma süresi haftada 35 saattir; bu bir üst sınır değil, fazla mesainin başladığı eşiktir. Günlük ve haftalık azami süreler ile dinlenme süreleri Code du travail'de kamu düzeni kuralıdır. İzin süreleri, fazla mesai zamları ve iş göremezlik tamamlamaları ise convention collective ile yasal tabanın üzerine çıkarılabilir.

ÇALIŞMA SÜRESİ, İZİN VE İŞ GÖREMEZLİK

KONU	YASAL TABAN	NOT
Yasal süre	Haftada 35 saat, ayda 151,67 saat	Yılda 1.607 saat
Azami ve ortalama süre	Günde 10, haftada 48 saat; 12 haftada 44	İzinle 12, 60 ve 46 saate çıkar
Dinlenme ve mola	Günde 11, haftada 35 saat; 6 saatte 20 dk	En çok 6 gün; program 7 gün önce
Fazla mesai zammı	İlk 8 saat yüzde 25, sonrası yüzde 50	Sözleşme varsa taban yüzde 10
Yıllık kontenjan	220 saat	Aşımada yüzde 50 veya yüzde 100 dinlenme
Yıllık izin ve tatil	Ayda 2,5 gün, yılda 30 gün; 11 tatil	1 Haziran ile 31 Mayıs; 1 Mayıs ücretli
Analık ve babalık izni	16, 26, 34 veya 46 hafta; 25 veya 32 gün	Zorunlu 8 haftanın 6'sı doğum sonrası
İş göremezlik	Günlük ücretin yüzde 50'si, azami 42,97 EUR	3 gün bekleme; tamamlama 60-180 gün

Doğrulayın

İzin uygulaması: Congé principal 24 iş gününü aşamaz; doğumda ayrıca 3 iş günü izin verilir. İş göremezlik ödeneğinde aylık kazanç tavanı 2.613,82 EUR, yani aylık SMIC'in 1,4 katıdır. İşveren tamamlaması yüzde 90, sonraki dönemde yüzde 66,66'dır ve 7 gün bekleme uygulanır, iş kazasında uygulanmaz. Mesleki olmayan hastalıkta ayda 2, yılda en çok 24 iş günü izin birikir. Alsace ve Moselle'de iki ek resmî tatil vardır.

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

Gelir vergisi, kaynakta kesinti (prélèvement à la source) usulüyle işveren tarafından tahsil edilir; oranı işveren değil vergi idaresi bildirir. Primler çok katmanlıdır ve katmanların büyük bölümü PASS adı verilen yıllık tavana endekslidir.

GELİR VERGİSİ DİLİMLERİ VE PRİM ORANLARI

KALEM	2026 DEĞERİ	NOT
Gelir vergisi, ilk iki dilim	0 ile 11.600 EUR yüzde 0	11.601 ile 29.579 EUR yüzde 11
Gelir vergisi, orta dilimler	29.580 ile 84.577 EUR yüzde 30	84.578 ile 181.917 EUR yüzde 41
Gelir vergisi, üst dilim	181.917 EUR üzeri yüzde 45	Pay başına hesaplanır
Sosyal güvenlik tavanı	Yıllık 48.060, aylık 4.005 EUR	PASS ve PMSS
SMIC saatlik	1 Ocak 12,02, 1 Haziran 12,31 EUR	Aylık 1.823,03 ve 1.867,02 EUR
İşveren hastalık, CSA, aile	Yüzde 13,00, 0,30 ve 5,25	Tavansız
İşveren yaşlılık ve işsizlik	Tavanlı 8,55, tavansız 2,11; 4,00	AGS 0,25; FNAL 0,10 veya 0,50
Çalışan yaşlılık, CSG ve CRDS	Tavanlı 6,90, tavansız 0,40; 9,70	Brütün 98,25'i, 4 PASS (192.240 EUR)
Agirc-Arrco T1 ve T2	Yüzde 7,87 ve 21,59	Çağrılmış oranlar

Doğrulayın

2026'nın yapısal değişikliği: Bandeau indirimleri loi n° 2025-199 md. 18 ve décret n° 2026-509 ile 1 Ocak 2026'da kaldırıldı; yerini tek genel indirim RGDU aldı. RGDU'nun üst eşiği 1 Ocak SMIC'ine sabitlendiği için 1 Haziran artışı tavanı yükseltmez: ücret tabanında güncel SMIC, indirimde 1 Ocak SMIC'i kullanılır. Agirc-Arrco yüzde 60 işveren ve yüzde 40 çalışan paylaşımlıdır; çalışanda işsizlik primi yoktur.

IV —

Bordro İşlemleri

Fransa'da bordro iki ayrı belgeye dayanır ve ikisi birbirini doğrular: ücret bordrosu ve sosyal bildirim. Bordro 2022'den bu yana sadeleştirilmiş formatta (bulletin de paie clarifié) düzenlenir. Sosyal bildirimler DSN adı verilen tek aylık dosya üzerinden yapılır; DSN hem bildirimin hem de prim ödemesinin dayanağıdır.

BORDRO VE BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

KONU	KURAL	NOT
Ödeme	Aylık ve EUR cinsinden	İki ödeme arası en çok bir ay
Nakit sınırı	Net 1.500 EUR üzeri nakit ödeme yasak	Banka havalesi zorunlu
Bordro formatı	Bulletin de paie clarifié	1 Ocak 2022'den beri zorunlu
Montant net social	Bordroda ayrı satır olarak gösterilir	1 Temmuz 2023'ten beri zorunlu
Zorunlu alanlar	SIRET, sözleşme adı ve IDCC, skala, saat dökümü	PAS oranı ve matrahı dahil
DSN	Aylık, ayın 5'i veya 15'inde	Olay bildirimini 5 gün içinde
Saklama	Bordro 5 yıl, DSN 6 yıl	Elektronik erişim 50 yıl veya 75 yaş

Doğrulayın

PAS ve net kavramları: Vergi idaresi uygulanacak kaynak kesinti oranını, DSN'e verilen cevap dosyası CRM üzerinden bildirir. Oran gelmezse veya geçersizse nötr tarife uygulanır; işveren oranı kendi belirleyemez. Montant net social, net à payer ile aynı değildir: kaynak kesintisi düşülmemiş, tamamlayıcı sağlık sigortası işveren payı eklenmiştir. Personel kütüğü ayrılıştan sonra 5 yıl, çalışma süresi kayıtları 1 yıl saklanır. 11'den az çalışanda üç aylık DSN seçeneği vardır.

V — İşe Alış ve İşten Ayrılış

Fransa'da belirsiz süreli sözleşme (CDI) kural, belirli süreli sözleşme (CDD) istisnadır. Deneme ve ihbar süreleri için Code du travail bir taban belirler; convention collective bu süreleri değiştirebilir ve cadre statüsünde genellikle değiştirir. Fesih usulü biçimsel olarak katıdır ve usul eksikliği tek başına tazminat doğurur.

SÖZLEŞME, DENEME, İHBAR VE TAZMİNAT

KONU	YASAL TABAN	NOT
Varsayılan sözleşme	CDI	CDD yalnız sayılı hâllerde kurulur
Deneme süresi	Ouvrier 2, maître 3, cadre 4 ay	Yenilemeyle 4, 6 ve 8 aya çıkar
CDD süresi ve tazminatı	Azami 18 ay, brütün yüzde 10'u	En çok 2 yenileme, teslim 2 iş günü
İhbar süresi	6 ay ile 2 yıl arası 1 ay, üzeri 2 ay	6 aydan az kıdemde sözleşme belirler
Fesih usulü	Davet ile görüşme arası en az 5 iş günü	Bildirim en erken 2 iş günü sonra
Kıdem tazminatı	8 aydan itibaren yıl başına çeyrek ay	10 yıldan sonrası için üçte bir
Anlaşmalı fesih	15 takvim günü cayma süresi	İşveren katkısı yüzde 40

Doğrulayın

Fesih riskini belirleyen kurallar: Geçersiz fesihte tazminat kıdem ve işletme büyüklüğüne bağlı bir baremle sınırlıdır: 11'den az çalışanda taban düşüktür, 11 ve üzerinde taban 3 aylık ücrete ulaşır, üst sınır 30 yıl kıdemde 20 aylık ücrettir, butlanda taban 6 aylık ücrettir ve üst sınır yoktur. Dava açma süresi 12 ay, DREETS onayı 15 iş günüdür. Engelli çalışanda ihbar iki katına çıkar, azami 3 aydır; CDD yeniden nitelendirilirse en az 1 aylık ücret ödenir. Emeklilik yaşı 64'tür ve 1 Ocak 1969 sonrası doğumlulara uygulanır; LFSS 2026 ile yaş artışı 1 Eylül 2026 ile 1 Ocak 2028 arasında askıya alındı. 3 ay ve üzeri iş göremezlik sonrası dönüş muayenesi zorunludur.

VI —

Ücret ve Yan Haklar

Fransa'da yasal asgari ücret SMIC'tir, ancak fiilî taban genellikle convention collective'in ücret skalasıdır ve skala SMIC'in üzerindeyse uygulanması zorunludur. Yan hakların bir bölümü mevzuatla zorunludur; geri kalanı sözleşme, teamül ya da işveren kararına dayanır ve muafiyeti genellikle bir tavanla sınırlıdır.

ÜCRET TABANI VE YAN HAK YÜKÜMLÜLÜKLERİ

KALEM	KURAL	NOT
Asgari ücret	SMIC yasal taban	Fiilî taban IDCC ücret skalası
Tamamlayıcı sağlık sigortası	Zorunlu, işveren payı en az yüzde 50	1 Ocak 2016'dan beri
Ayrılış sonrası devam	Azami 12 ay	İşsizlik hakkı koşuluna bağlı
Toplu taşıma katkısı	Abonman bedelinin en az yüzde 50'si	Ülke genelinde zorunlu
Yemek kartı	İsteğe bağlı	Muafiyet tavanı kart başına 7,32 EUR
13. maaş	Yasal yükümlülük yok	Sözleşme veya teamülle doğar
Kâr paylaşımı	50 ve üzeri çalışanda zorunlu	Forfait social genel oranı yüzde 20
Cadre öngörü sigortası	Zorunlu	Oran sektörel metinden teyit edilmeli

Doğrulayın

Yan haklarda gözden kaçan yükümlülükler: Düzenli, genel ve sabit biçimde verilen bir ödeme teamül hâline gelir ve ancak usulüne uygun dénonciation d'usage ile kaldırılabilir. Forfait social, 50'den az çalışanda intéressement, 250'den az çalışanda participation için uygulanmaz. PEE ve PER'e aktarılan tutarlar bekleme süresine uyulduğunda gelir vergisinden muaftır. Mesleki gider götürü sınırları ve forfait mobilités durables BOSS'ta yayımlanır; yemek kartı işveren payı bandı ile değer paylaşımı primi 2026 tavanları resmî metinden doğrulanmalıdır.

VII —

Vize ve Çalışma İzni

Fransa'da istihdam izni rejimi iki ayrı mantık üzerine kuruludur. Avrupa Birliği, Avrupa Ekonomik Alanı ve İsviçre vatandaşları serbest dolaşım kapsamındadır ve çalışma izni almaz; bildirim yükümlülükleri sürer. Üçüncü ülke vatandaşlarında izni işveren alır. Geçici görevlendirme détachement rejimine tabidir.

İZİN REJİMLERİ VE YÜKÜMLÜLÜKLER

DURUM	KURAL	NOT
AB, AEA ve İsviçre vatandaşı	Çalışma izni gerekmez	DPAE ve personel kütüğü yükümlülüğü sürer
Birleşik Krallık vatandaşı	Üçüncü ülke rejimi	Brexit öncesi yerleşiklere geçiş hükümleri
Üçüncü ülke vatandaşı	İzni işveren önceden alır	Merkezi dijital platform üzerinden
Karar süresi	2 ay	Cevapsızlık zımni ret sayılır
İstihdam piyasası testi	Uygulanır, ücret en az SMIC	Açık meslek listesinde muafiyet
İzin kategorileri	Salarié, travailleur temporaire, passeport talent	Passeport talent 4 yıla kadar
Geçici görevlendirme	Önceden çevrim içi bildirim ve A1 belgesi	Fransa'da temsilci bulundurma
İzinsiz çalıştırma	45.000 EUR para cezası ve 3 yıl hapis	Tüzel kişiye 225.000 EUR

Doğrulayın

İzin sürecinde teyit gerektiren başlıklar: Göç harcı tarifesı ile izinsiz çalıştırma idari para cezası resmî tarifieden doğrulanmalıdır. Geçici görevlendirmede bildirim usulü ve temsilcinin görev kapsamı da güncel metinden teyit edilir. Passeport talent ücret eşikleri SMIC ya da PASS katlarıdır ve her yıl değişir; sert çekirdek kurallar her hâlükârda uygulanır. 5.000 EUR üzerindeki hizmet sözleşmelerinde iş sahibi, yüklenicinin yükümlülüklerini altı ayda bir doğrular.

VIII

Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler

Fransa'da işveren yükümlülüklerinin büyük bölümü çalışan sayısı eşiklerine bağlanmıştır ve eşik aşıldığında yükümlülük otomatik doğar. Eşikler aylık ortalamalar üzerinden hesaplanır; geçici artışlar da eşiği tetikleyebilir. Denetimde en sık karşılaşılan sorun yanlış convention collective uygulanmasıdır.

ÇALIŞAN SAYISI EŞİKLERİ VE DENETİM

EŞİK VEYA KONU	DOĞAN YÜKÜMLÜLÜK	NOT
1 çalışan	Personel kütüğü tutulması	Ayrılıştan sonra 5 yıl saklanır
11 çalışan	CSE kurulması	12 ay üst üste aşım şartı
20 çalışan	Yüzde 6 engelli istihdam yükümlülüğü	Yıllık beyan DSN üzerinden
50 çalışan	Geniştirilmiş CSE, iç yönetmelik, Égapro	Danışma yükümlülükleri artar
250 ve 300 çalışan	Forfait social ve bilgi veritabanı eşikleri	Aşımında 5 yıl yumuşatma uygulanır
Égapro endeksi	Her yıl 1 Mart'a kadar yayımlanır	75 altında 3 yıl düzeltme, ceza yüzde 1'e kadar
Prim zamanaşımı	Cari yıl ve önceki 3 yıl	Kayıt dışı istihdamda 5 yıl

Doğrulayın

Denetimde en çok fark çıkaran noktalar: Uygulanacak convention collective, işletmenin fiilî ana faaliyetine göre belirlenen hukuki bir nitelendirmedir; APE kodu yalnızca göstergedir. Yanlış metin uygulandığında ücret skalası, ihbar ve tazminat farkları geriye dönük istenir. Çalışan temsil organının danışma süreci karar alınmadan önce tamamlanmalıdır; eksik danışma délit d'entrave suçunu oluşturur. Prim denetimlerinde en sık düzeltilen kalemler mesleki gider götürü tutarları, yan hak muafiyet sınırları ve indirim parametreleridir. Bordro, sözleşme ve iç yönetmelik gibi belgelerin Fransızca olması zorunludur. Kısa çalışmanın ödenek ve geri ödeme oranları güncel resmî kaynaktan teyit edilmelidir.

IX —

Teşvikler ve İşveren Destekleri

Fransa'da işveren destekleri üç katmanda toplanır: ücret bandına bağlı genel prim indirimi, hedef gruba bağlı sözleşme destekleri ve coğrafi bölgeye bağlı muafiyetler. Destekler kural olarak birikmez. İndirim öncesinde işveren primleri brüt ücretin yaklaşık yüzde 40 ile yüzde 45'i, çalışan kesintileri yaklaşık yüzde 21 ile yüzde 23'üdür.

GENEL İNDİRİM, SÖZLEŞME VE BÖLGESEL DESTEKLER

DESTEK	KAPSAM	NOT
RGDU	Yıllık brütü 3 SMIC'in altındaki çalışanlar	Azami katsayı 0,3981 veya 0,4021
RGDU parametreleri	Taban 0,0200, üs 1,75	Fark katsayısı 0,3781 veya 0,3821
Çıraklık ve mesleki eğitim	Prim muafiyeti ve hedef grup desteği	Tutarlar décret n° 2026-168 ile belirlenir
JEI, CIR ve CII	Araştırma ve yenilik yapan işletmeler	CIR bir bordro teşviki değildir
Bölgesel ve sektörel rejimler	ZRR, ZFRR, ZFU-TE, ZRD, LODEOM, BER, TO-DE	LFSS 2025 öncesi hâliyle yürürlükte
Hastalık ve aile bandeau	1 Ocak 2026'da kaldırıldı	Yerini RGDU aldı
APLD rebond ve engelli écrêtement	Yeni başvurulara kapalı, sona erdi	Mevcut anlaşmalar sürer

Doğrulayın

Yerel istihdam kotası ve teyit gereken tutarlar: Fransa'da uyruk temelli bir yerel istihdam kotası yoktur ve Avrupa Birliği serbest dolaşım kuralları nedeniyle böyle bir kota getirilemez. İşlevsel karşılığı genel indirim, sözleşme destekleri ve bölgesel muafiyetlerdir; çıraklık ve mesleki eğitimde RGDU ayrıca uygulanabilir. Engelli istihdam yükümlülüğü uyruk değil hedef grup temellidir. Çıraklık ve mesleki eğitim destek tutarları, JEI muafiyet sınırları ile CIR ve CII oranları yürürlükteki kararnameden doğrulanmalıdır. Bölgesel rejimlerde kapsama giren belediye listeleri başvuru öncesinde kontrol edilmelidir.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

Datassist ile Avrupa, Türkiye Bordro & İstihdam Süreçlerini Tek Merkezden Yönetin.

IDCC numarasıyla belirlenen convention collective ücret skalaları, tek bir birleşik parametre üzerinden yeniden hesaplanan RGDU indirimi, hem bildirimin hem prim ödemesinin dayanağı olan aylık DSN dosyaları, vergi idaresinin bildirdiği PAS oranı ile CSE ve çalışma izni yükümlülükleri tek bir operasyon takvimi içinde yürütülmelidir. Datassist, işverenlerin Fransa bordro ve istihdam süreçlerini tek merkezden yönetmesine yardımcı olur.

[Toplantı Planlayın →](#)**EOR**

TEK SÖZLEŞMEYLE İSTİHDAM

1

TEK UYUM OPERASYONU

0%KAÇIRILAN BORDRO SON
TARİHİ