



EDITORIAL

DAS FRANZÖSISCHE UNTERNEHMENSERGEBNIS SOLL NOCH GERECHTER AUFGETEILT WERDEN

Das Gesetz vom 29. Juni 2023 leistet dazu einen Beitrag

Das neue Rentengesetz ist definitiv verabschiedet. Die heftigen, endlosen Diskussionen und Attacken gegen diese Reform dürften damit der Vergangenheit angehören. Ab dem 1. September 2023 wird es angewandt, und es gilt damit generell das Erreichen des 64. Lebensjahr als Rentenbeginn.

Die Regierung möchte nun so schnell wie möglich einen konfliktloseren und positiveren Austausch mit den Arbeitnehmern führen. Die in Frankreich altbekannte und in vielen Unternehmen seit Jahren erfolgreich praktizierte „Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmensergebnis“ soll noch erheblich erweitert und der „Sozialdialog“ zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft weiter verbessert werden. Bevor wir in das am 29. Juni 2023 vom Parlament verabschiedete Gesetz einsteigen, möchten wir zunächst einige Ausführungen zu den vorhandenen Instrumentarien geben.

Bereits unter der Präsidentschaft von General de Gaulle wurde Ende der 60iger Jahre eine gesetzlich verpflichtende Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensergebnis („participation“) eingeführt. Danach müssen alle Gesellschaften mit mindestens 50 Mitarbeitern nach einer vorgeschriebenen Formel einen Teil ihres steuerlichen Gewinns an die Arbeitnehmer abführen. Die ausgeschütteten Beträge, die zunächst fünf Jahre, während der sie verzinst werden, dem Unternehmen weiterhin zur Verfügung stehen, können danach vom Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei vereinnahmt werden. In besonders rentablen Betrieben erreicht die „Participation“ bis zu zwei Monatsgehältern. Dieses Modell hat in den beinahe 60 Jahren seit seiner Einführung einen wichtigen Beitrag

zur Verbesserung der Einkünfte der Arbeitnehmer, aber auch zu deren Treue zu ihrem Arbeitgeber geleistet.

Neben der gesetzlich obligatorischen „Participation“ steht den Unternehmen seit vielen Jahren noch eine fakultative Gewinnbeteiligung, das „Intéressement“, zur Verfügung. Dieses „Intéressement“ kann mit der Belegschaft für die Dauer von ein bis drei Jahren, die verlängert werden kann, abgeschlossen werden. Da es sich um kein Arbeitsentgelt handelt, sind die Auszahlungen sozialversicherungsfrei, müssen jedoch beim Empfänger versteuert werden. Eine Mindestbeschäftigungszahl bei der gewährenden Gesellschaft ist nicht erforderlich. Das „Intéressement“ kann neben der obligatorischen „Participation“ zusätzlich gegeben werden.

Des Weiteren ist auf die durch das Gesetz vom 16. August 2022 eingeführte Prämie, die zur Abstützung der Kaufkraft des Arbeitnehmers beitragen soll, hinzuweisen. Auch hier ist zu beachten, dass die Prämie unter keinen Umständen als Bestandteil der Arbeitsvergütung behandelt werden darf. Die Gewährung erfolgt auf freiwilliger Basis und liegt der Höhe nach im Ermessen des Arbeitgebers. Die ausgezahlten Beträge sind bis zu 3.000 € bei einem Arbeitnehmer, der maximal den dreifachen Mindestlohn („SMIC“) als Entlohnung bezieht, sowohl von der Sozialversicherung als auch der Einkommensteuer befreit. Die Prämie kann sogar auf 6.000 € erhöht werden, soweit von dem Unternehmen ein „Intéressementabkommen“ abgeschlossen wird. Die obige Bestimmung betrifft die Jahre 2022 (ab dem 1. Juli) und 2023. Auch in den Folgejahren kann sie weiter gewährt werden, wobei jedoch die

Steuerbefreiung beim Empfänger entfällt.

Aufgrund dieses weitreichenden Maßnahmenkatalogs rangiert Frankreich bei der Aufteilung des Unternehmensgewinns an die Arbeitnehmer auf Platz 2 in Europa. In 2020 betrug der hieraus im Durchschnitt an jeden Mitarbeiter eines Betriebes mit mindestens zehn Personen ausgezahlte Betrag 2.440 € bzw. erreichte eine Gesamtsumme von 18,6 Mrd. €. Diese Tendenz verstärkte sich noch durch die in 2022 eingeführte „Kaufkraftprämie“, von der in 2022 5,5 Mio. Beschäftigte mit einer Gesamtsumme von 4,4 Mrd. € profitierten.

Das gerade verabschiedete Gesetz möchte diese Entwicklung fortsetzen, den Sozialdialog bestärken und ermutigen, um eine noch gerechtere Aufteilung der Unternehmensgewinne innerhalb der Gesellschaft zu erreichen. Der Gesetzestext ist das Ergebnis einer im Februar 2023 abgeschlossenen interprofessionellen Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitnehmerverbänden.

Das Gesetz sieht zunächst vor, dass dann auch für Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, die bisher nicht der Verpflichtung einer gesetzlichen Gewinnbeteiligung („Participation“) unterliegen, eine ähnliche Regelung eingeführt wird. So müssen diese Unternehmen ab dem 1. Januar 2024, soweit sie seit drei Jahren fortlaufend ein Steuerergebnis von mindestens 1% ihres Umsatzes erzielt haben, eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensgewinn vorsehen. Diese Verpflichtung ist zunächst auf die Dauer von fünf Jahren beschränkt.



Nach einer Schätzung des Arbeitsministeriums erfüllen aus heutiger Sicht von den 130.000 bestehenden französischen Unternehmen mit einer Beschäftigungszahl zwischen 11 und 49 Personen die Hälfte die obigen Kriterien. Damit könnten 1,5 Mio. Personen, die in den 65.000 Unternehmen arbeiten, in den Genuss einer zusätzlichen Geldzahlung kommen.

Des Weiteren möchte das Gesetz erreichen, dass in Zukunft der außerordentliche Teil des Unternehmensgewinns („Superprofit“) bei der Verteilung an die Belegschaft besser berücksichtigt wird und dies beim Abschluss der Participations-/

Interessementvereinbarung einen entsprechenden Niederschlag findet.

Ein anderer Vorschlag des Gesetzes zielt auf die Beteiligung der Mitarbeiter an einer zukünftigen Erhöhung des Unternehmenswertes ab. Hierzu sollen die Unternehmen auf freiwilliger Basis einen Plan vorlegen, wie für einen Zeitraum von drei Jahren der eventuelle Anstieg des Unternehmenswertes zu ermitteln ist und wie die Belegschaft hieran beteiligt werden kann. Eine auf dieser Grundlage an die Mitarbeiter ausgeschüttete Prämie soll deren Interesse am Wachstum des Unternehmens fördern und deren Firmentreue belohnen.

Und schließlich möchte das Gesetz die Erhöhung der Mitarbeiterbeteiligung am Gesellschaftskapital des Unternehmens weiter bis zur Erreichung von 10% fördern, eine von Wirtschafts- und Finanzminister Bruno Le Maire bereits in 2019 erklärte Zielgröße. Bei den 40 größten Börsenunternehmen (CAC40) werden Ende 2022 3,6% des Kapitals von deren Mitarbeitern gehalten, wobei der internationale Bau- und Telekommunikationskonzern Bouygues mit 21,3% Spitzenreiter ist.

Ein sehr weitgehendes, sehr ehrgeiziges Gesetz, das auf einem ehrlichen, vertrauensvollen, aber auch wirtschaftlich begründeten Dialog zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft aufbaut. Es funktioniert aber nur, wenn Wachstum und Ergebnisse erwirtschaftet werden und die Unternehmen mitmachen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Die nächste DiagnosticNews-Ausgabe erscheint wieder im September, haben Sie bis dahin eine schöne Sommerzeit

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer

kschlotthauer@coffra.fr

ARBEITSRECHT

VORZEITIGE BEENDIGUNG EINES ZEITARBEITSVERTRAGES („CDD“) WEGEN SCHWERER VERFEHLUNGEN

Abbruch muss noch während der vereinbarten Laufzeit erfolgen

Der Abbruch eines Zeitarbeitsvertrages vor Vertragsende ist bei schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers möglich.

Im vorliegenden Sachverhalt erfuhr der Arbeitgeber von einer schweren Verfehlung, der sich eine Arbeitnehmerin mit einem „CDD“, datiert vom 8. Januar 2016, schuldig gemacht haben sollte. Statt den Vertrag sofort zu beenden, bevorzugte er, zunächst eine Untersuchung durchführen zu lassen. In der Zwischenzeit lief der Zeitarbeitsvertrag aus. Der Arbeitgeber schloss daraufhin einen neuen Zeitvertrag mit der Beschuldigten ab, den er

jedoch, als ihm das definitive Untersuchungsergebnis vorlag, wegen der im ersten Vertragsverhältnis begangenen Verfehlungen der Arbeitnehmerin abbrach.

Dieser Abbruch wurde von dem angerufenen Kassationsgericht mit Urteil vom 15. März 2023 als missbräuchlich angesehen. Nach Ansicht des Gerichtes hätte danach das vorgeworfene Fehlverhalten, das den vorzeitigen Abbruch des ersten Zeitarbeitsvertrages rechtfertigen sollte, während der Laufzeit dieses Vertrages angeordnet werden müssen. Soweit aber der erste Zeitarbeitsvertrag, in dem das Fehlverhalten begangen

wurde, nicht abgebrochen, sondern zu Ende geführt wurde, ist es laut Kassationsgerichtsurteil danach zu spät, noch Sanktionen auszusprechen.

Wenn also der Arbeitgeber, wie in dem vorliegenden Fall, mit dem Arbeitnehmer einen neuen „CDD“ abschließt, sei es, weil er noch keine Maßnahme gegen die Verfehlungen ergriffen oder auch weil er davon noch keine Kenntnis erlangt hat, so kann er auch danach nicht den neuen „CDD“ als Bestrafung für Verfehlungen, die im ersten „CDD“ begangen wurden, vorzeitig beenden.

ZIVILRECHT

VOM PÄCHTER ZU TRAGENDE BELASTUNGEN

Eindeutige Vertragsbedingungen sind hierzu Voraussetzung

Seit 5. November 2014 sind alle Großreparaturen vom Verpächter zu übernehmen

Der Pachtvertrag mit einem seit 2009 in einem Einkaufszentrum befindlichen Unternehmen sah vor, dass der Pächter für Reparaturen und Erneuerungen von Einrichtungen innerhalb des Zentrums mitaufzukommen habe. Auf dieser Grundlage wurde er verurteilt, einen Teil der Kosten der Dacharbeiten und für die Klimaanlage des Zentrums zu übernehmen.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 16. März 2023, berichtigte die

Entscheidung. Die Reparaturen außer den normalen, dem Pächter zuzurechnenden Unterhaltsaufwendungen, sind vom Verpächter zu tragen, soweit sie die Struktur und den Bestand des Gebäudes betreffen. Der Verpächter kann diesen Aufwand nur dann auf den Pächter abwälzen, soweit dies durch klare sowie präzise Vertragsbestimmungen, deren Tragweite einschränkend auszulegen ist, vereinbart wurde.

Das Kassationsgericht kam in dem vorstehenden Fall zu dem Ergebnis, dass der Beitrag des Pächters für die Dachreparaturen im vorliegenden Pachtvertrag nicht ausreichend klar festgelegt worden war. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass alle seit dem 5. November 2014 abgeschlossenen oder erneuerten Pachtverträge die Übernahme von Großreparaturen durch den Pächter verbieten.

ARBEITSRECHT

PERMANENTE ANGSTDEPRESSIONEN KÖNNEN EINEN VERSPÄTETEN EINSPRUCH RECHTFERTIGEN

Tatbestand der höheren Gewalt

Eine Arbeitnehmerin verbrachte wegen permanenter Depressionen mehrere Monate im Krankenhaus. Einige Wochen später, nachdem sie wieder gesundgeschrieben worden war, wurde sie entlassen. Die Arbeitnehmerin widersprach der Kündigung unter Berufung auf ihre krankheitsbedingte berufliche Erschöpfung. Ihr Einspruch gegen die Kündigung erfolgte zwei Jahre und drei Monate nach dem Zeitpunkt ihrer Entlassung: Die Verjährungsfrist für eine Klageeinreichung betrug

zwei Jahren. In der Zwischenzeit ist sie jedoch gesetzlich auf ein Jahr heruntergesetzt worden.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 25. Januar 2023, ließ, trotz Überschreitung der Verjährungsfrist, den Einspruch zu. Dabei berief es sich auf den Tatbestand der höheren Gewalt, der zur Folge eine Aussetzung der Verjährungsfrist gerechtfertigt erschien. Aus den ärztlichen Attesten der Arbeitnehmerin ergab sich, dass sie unter schweren

Angstdepressionen, begleitet von dauernden, heftigen Panikkrisen litt, die jegliche Durchführung von persönlichen, sozialen und administrativen Aufgaben, insbesondere die Verfolgung ihrer arbeitsgerichtlichen Angelegenheit behinderten. Obwohl die Aufnahme des Verfahrens theoretisch bereits verjährt war, war deshalb der Einspruch ausnahmsweise für zulässig zu erklären.

ZIVILRECHT

ZAHLUNG DURCH DEN BÜRGEN OHNE VORHERIGE ANZEIGE BEIM SCHULDNER

Rückforderung gegenüber dem Darlehensnehmer berechtigt

Eine Privatperson schloss drei Darlehensverträge ab, deren Rückzahlung durch eine für die Verbürgung von Immobiliendarlehen spezialisierte Gesellschaft garantiert war.

Der Darlehensnehmer kam seinen Rückzahlungsverpflichtungen nicht mehr nach. Die Gesellschaft (Bürge) bezahlte daraufhin die von der Bank reklamierten Außenstände und forderte deren Rückzahlung beim Darlehensnehmer an.

Der Darlehensnehmer verweigerte die Zahlung und warf der Gesellschaft

vor, ohne vorherige Ankündigung bei ihm die Bank bezahlt zu haben. Wenn er vorher darauf hingewiesen worden wäre, hätte er – so führte er aus – geltend machen können, dass die Bank ihn nicht darauf hingewiesen hatte, dass die gewährten Darlehen für ihn der Höhe nach nicht rückzahlbar waren. Mit diesem Argument hätte er den Erlass seiner Schulden erreichen können.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 22. März 2022, wies die Klage ab: Nach Ansicht des Gerichts wird eine Darlehensschuld nicht dadurch gelöscht, dass die Bank ihrer

Sorgfaltspflicht, den Darlehensnehmer auf die Risiken hinzuweisen, nicht nachgekommen war. In einem solchen Falle können lediglich erlittene Schäden und Zinsen geltend gemacht werden.

Der Vorwurf des Darlehensnehmers war damit unbegründet, und der Bürge war berechtigt, die Rückzahlung geltend zu machen.

HANDELSRECHT

RECHT AUF BEANTRAGUNG EINER EXPERTISE EINES BESTIMMTEN GESCHÄFTSVORGANGES

Genehmigungspflichtige Konventionen

Der Geschäftsführer einer „SARL“ (GmbH) beschloss, den Geschäftsbetrieb der Gesellschaft („fonds de commerce“) zu verpachten. Als Pächter wählte er eine ihm gehörende und von ihm geleitete Gesellschaft.

Ein Gesellschafter der „SARL“ beantragte daraufhin, eine gerichtliche Untersuchung dieses Geschäftsvorganges. Er machte hierzu geltend, dass ein Vertrag über die Verpachtung des Geschäftsbetriebes der

Gesellschaft („location gérance“) unter die genehmigungspflichtigen Konventionen fiel und deshalb der Gesellschafterversammlung vorzulegen sei (vgl. franz. Handelsgesetzbuch: „code de commerce“ Art. L 223-19).

Das angerufene Gericht lehnte die beantragte Untersuchung ab. Es ging davon aus, dass die Verpachtung des Geschäftsbetriebes für die „SARL“ keinen nachteiligen Vorgang darstellte und damit auch keine Verringerung des Vermögens

der Gesellschaft eingetreten sei.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 5. April 2023, berichtigte die Entscheidung: Der Pachtvertrag war rechtswidrig, da er nicht der Gesellschafterversammlung vorgelegt worden war. Dieser Grund allein war entscheidend, um eine Untersuchung anordnen zu können. Dass der Pachtvertrag für die „SARL“ nicht nachteilig war, war dabei unerheblich.

ARBEITSRECHT

INDIZIEN FÜR DIE TATSÄCHLICH GEGEBENE EINWILLIGUNG DES ARBEITNEHMERS ZU EINER ERNEUERUNG SEINER PROBEZEIT

Keine Entlassung des Arbeitnehmers

Die Erneuerung der Probezeit bedarf einer ausdrücklichen Einwilligung des Arbeitnehmers, die klar und unzweifelhaft zum Ausdruck gebracht werden muss. In Anwendung dieses Prinzips wurde durch die laufende Rechtsprechung bestätigt, dass die bloße Unterzeichnung entsprechender, vom Arbeitgeber erstellter Dokumente nicht ausreichend ist, um diese eindeutige Zustimmung des Arbeitnehmers zu dokumentieren.

Dem Urteil des Kassationsgerichts vom 25. Januar 2023 lag folgender

Sachverhalt zugrunde: Der Arbeitnehmer, der als Personalchef („Directeur des Ressources Humaines“, „DRH“) eingestellt worden war, hatte das Dokument zur Erneuerung seiner Probezeit lediglich unterzeichnet, ohne einen weiteren Zusatz anzufügen, der seine Zustimmung unzweifelhaft zum Ausdruck gebracht hätte.

Gleichzeitig hatte er aber in verschiedenen Emails gegenüber seinen Personalberatern (Headhunter) angezeigt, dass seine Probezeit verlängert worden war und er sich auf Stellensuche

befände. Aufgrund dieser Tatsache, verbunden mit der Bestätigung durch einen Berater, kann davon ausgegangen werden, dass der Mitarbeiter die Erneuerung der Probezeit akzeptiert hatte.

Der Abbruch seines Arbeitsvertrages stellte damit eindeutig die Beendigung seiner Probezeit und nicht die seiner Entlassung dar. Ein entsprechend geltend gemachter Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers war nicht begründet.

HANDELSRECHT

EINE VERGLEICHENDE, ZAHLENMÄSSIG NICHT GENAUE WERBEAKTION KANN TROTZDEM ERLAUBT SEIN

Das Interesse des Verbrauchers darf nicht beeinträchtigt sein

In einer Werbeaktion wurde der Preis eines mit Produkten gefüllten Einkaufswagens („caddie“) eines Supermarktes mit dem eines ähnlich gefüllten Wagens eines konkurrierenden Geschäfts verglichen. Dieser Vorgang führte zu einem Rechtsstreit zwischen beiden Unternehmen. Während des Prozesses ergab sich, dass der Preis des Wageninhalts des Konkurrenten 13% höher war, und nicht, wie in der Werbeaktion angekündigt, 15,9%.

Das Gericht erachtete trotzdem,

obwohl die Werbung zahlenmäßig nicht genau stimmte, dass eine solche Ankündigung das Verhalten des Konsumenten nicht wesentlich beeinflusst hätte. Es kam zu dem Ergebnis, dass die Werbeaktion nicht unzulässig war.

Diese Entscheidung wurde vom Kassationsgericht, Urteil vom 22. März 2023, bestätigt. Sie ist konform mit der Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes. Danach muss für eine vergleichende Werbung sichergestellt sein, dass

sie weder wettbewerbsschädigend noch illoyal ist und dass sie nicht die Interessen des Verbrauchers beeinträchtigt.

Alle Artikel finden Sie auch unter www.coffra-group.com

ÜBER COFFRA GROUP

Einige wichtige Neuerungen

Seit dem 1. September 2022 firmiert unsere Gruppe unter dem Namen Coffra group. Aufgrund der Neuerungen im französischen Gesellschaftsrecht sowie der entsprechenden Anpassungen der standesrechtlichen Vorschriften konnten unsere gesamten Dienstleistungen in einer rechtlichen Einheit zusammengeführt werden. Die bisher rechtlich getrennt ausgeübten Aktivitäten der Rechts- und Steuerberatung sowie die der Abschlussprüfung werden weiterhin unter ihren Markennamen weitergeführt und bleiben als Unternehmenseinheiten bestehen.

Coffra group ist rechtlich eine interprofessionelle Aktiengesellschaft – „SPE“* / „SAS“**, in der die vertretenen französischen Berufsstände der „Avocats“ (Rechtsanwälte), der „Experts-comptables“ (Steuerberater) und die der „Commissaires aux comptes“ (Abschlussprüfer) ihre Tätigkeiten ausüben.

Die Partner und Mitarbeiter von Coffra group sind seit 1985 spezialisiert auf die Betreuung von Niederlassungen internationaler (insbesondere deutschsprachiger) Unternehmen in Frankreich.

Coffra group beschäftigt zurzeit mehr als 180 Personen, die über 1.200 Unternehmen in Frankreich, Deutschland und anderen EU-Ländern betreuen. Die Mitarbeiter (Auditors, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte) verfügen über vertiefte Sachkenntnisse in ihrem Spezialgebiet, zusammen mit einer langjährigen Erfahrung im Umgang mit den unterschiedlichen Mentalitäten und Verhaltensweisen in Deutschland und Frankreich.

Unsere langjährige internationale Tätigkeit, verbunden mit der eingehenden Kenntnis der unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen in den beiden Ländern, gestattet es uns, grenzüberschreitende Sachverhalte kompetent zu analysieren und zu beurteilen. Coffra group ist Mitglied im weltweiten Moore Netzwerk.

* SPE = Société Pluri-professionnelle d'Exercice des professions d'Avocats, d'Experts-Comptables et de Commissaires aux Comptes par actions simplifiée


** SAS = Société par Actions Simplifiée



Mehr Informationen zu COFFRA finden Sie hier:
www.coffra-group.com

Coffra Group
155, Bd Haussmann
75008 Paris
France
T +33 (0) 1 43 59 33 88
F +33 (0) 1 45 63 93 59
E info@coffra.fr
www.coffra-group.com

Coffragroup

 **MOORE**
An independent member
firm of Moore Global
Network Limited

Legal Disclaimer

Der Inhalt dieser Publikation stellt weder eine individuelle Auskunft, Beratung oder Empfehlung, einen dementsprechenden Rat noch ein Gutachten dar. Wir übernehmen dafür keinerlei Haftung. Der Veröffentlichung dieser Informationen liegt kein rechtsgeschäftlicher Wille zugrunde und deren Nutzung führt zu keinerlei Vertragsverhältnis. Obwohl wir bei Ermittlung und Auswahl der Informationen um höchste Sorgfalt bemüht sind, übernehmen wir keine Gewähr für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Sollten Sie auf Basis dieser Informationen eine geschäftliche Entscheidung treffen wollen, lassen Sie sich bitte zuvor beraten, damit Ihre individuellen Begleitumstände in die Entscheidungsfindung einfließen können.