



EDITORIAL

FRANKREICH MUSS SEIN BUDGET FÜR 2024 REVIDIEREN

Auch Frankreich kann sich der europaweit herrschenden Wirtschafts- und Wachstumsschwäche nicht entziehen. Das ehrgeizige und von Deutschland so beneidete Wachstumsziel von +1,4% für 2024 ist nicht mehr haltbar und wurde von Wirtschaftsminister Bruno Le Maire zwischenzeitlich auf 1% zurückgefahren. Kritiker, so auch die Banque de France, hatten bereits bei seiner Ankündigung ihre Zweifel daran geäußert, die leider auch hinsichtlich der neuen Zielgröße existieren.

Die Revision des zu erwartenden Wirtschaftswachstums für 2024 hat, wenn auch die prozentuale Veränderung auf den ersten Blick gering erscheinen mag, nicht unerhebliche Auswirkungen auf das verabschiedete Budget 2024, das bereits mit der heißen Nadel geschnürt wurde und für das in der Zwischenzeit Einsparungen in der Größenordnung von 10 Mrd. € angekündigt wurden.

Daraus ergibt sich die folgeschwere Frage, ob unter diesen neuen Voraussetzungen die für Ende 2024 angekündigte Rückführung des Haushaltsdefizits auf -4,4% noch zu erreichen ist. Anzumerken hierzu ist, dass die Haushaltsunterdeckung in 2023 auf vorläufige -4,9% (die offizielle Zahl steht noch aus) anstieg. Im Rahmen des Fünfjahresplans der Regierung, der auch der Kommission in Brüssel zu melden war, ist vorgesehen, Ende 2027 wieder das Maastricht-Kriterium von -3% zu erreichen.

Der stotternde Wachstumsmotor rückt nun für Frankreich die seit Jahren bestehende Problematik seiner hohen Staatsverschuldung wiederum in den Vordergrund. Neben den fehlenden Einnahmen, mangels einer Erhöhung des BIPs,



kommt nun noch erschwerend die weiter anhaltende Hochzinspolitik hinzu. Vorbei sind die Jahre, in denen durch die negativen Zinsen eine Neuverschuldung ohne „zusätzliche Belastung“ erfolgen konnte. Eine Hochrechnung für den Schuldendienst ergibt für 2027 eine jährliche Zinsbelastung von 80 Mrd. €. Sollte bei der nächsten Bewertung durch die Rating Agentur Moody's & Fitch, die nebenbei Ende April ansteht, Frankreich in seiner Verschuldungskapazität herabgestuft werden, so könnte der Betrag noch bis auf 100 Mrd. € ansteigen.

Die wichtige Zielvorgabe, das hohe Budgetdefizit in 2024 zurückzufahren, muss trotz der sich verschlechterten Wirtschaftslage unbedingt eingehalten werden. Dazu sind sicherlich, da auf der Einnahmenseite die prognostizierten Zuwächse ausfallen und Steuererhöhungen bisher kategorisch abgelehnt werden, noch zusätzliche drastische Einschnitte auf der Ausgabenseite, die über den

obengenannten Betrag hinausgehen, notwendig.

In Anbetracht der derzeitigen politischen Lage ist dies keine leichte Aufgabe. Die im Augenblick weiterandauernde Protestbewegung der Bauern und die bisher schon gemachten Zugeständnisse (ca. 400 Mio. €) geben einen kleinen Vorgeschmack der zu erwartenden Schwierigkeiten.

Ein Nachtragshaushalt, um dieser veränderten Sachlage und der sich daraus ergebenden Konsequenzen Rechnung zu tragen, drängt sich auf. Eine sofortige Umsetzung dürfte jedoch – gerade einmal zwei Monate nach der Verabschiedung des Budgets 2024 – für den neu bestellten Regierungschef Attal inakzeptable erscheinen. Zu groß ist das Risiko, keine parlamentarische Mehrheit hierfür zu finden und wiederum den unpopulären Artikel 49.3 der Verfassung der keiner Zustimmung des Parlaments bedarf, heranziehen zu müssen.

Eine Maßnahme, deren negative politische Auswirkungen vor den im Juni 2024 stattfindenden Europawahlen wahrscheinlich nicht in Kauf genommen werden möchten.

Die französische Regierung wurde mit einem Schlag wieder an die trivialen Regeln wirtschaftlichen Handelns und seine Folgen bei Nichteinhaltung erinnert. In der Rede von Emmanuel Macron am 16. Januar 2024, über die wir in unserer letzten DiagnosticNews-Ausgabe ausführlich berichteten, wurde dieser wichtige Teil bei seiner positiven Bestandsaufnahme völlig ausgespart.

Nun aber besteht dringender Handlungsbedarf. Zu oft wurde in der Vergangenheit auf diese Schwachstelle von Frankreich hingewiesen. Präsident Macron hat zweifellos wichtige Reformen

für sein Land umgesetzt, die Sanierung des Staatshaushaltes und die Zurückführung der hohen Verschuldung, beide hat er von seinen Vorgängern übernommen, standen aber leider nicht – aus vielen Gründen und aufgrund besonderer Umstände (z.B. Covid 19) – an oberster Stelle. Der von ihm geprägte Ausspruch „koste es, was es wolle“, der viele seiner Handlungen legitimierte und sicherlich auch viele spezifische Gefahren abwendete, führte zu einer Mehrverschuldung in seiner Präsidentschaft von 750 Mrd. €. Die Erwartung, dies mit hohen Wachstumsraten ausgleichen zu können, hat sich nicht erfüllt und wurde durch das zwischenzeitlich eingetretene hohe Zinsniveau noch zusätzlich belastet. Frankreich ist dadurch sehr anfällig und in seinem Handlungsspielraum erheblich eingeeengt worden.

Noch ist es Zeit, dies zu ändern, bzw. die Prioritäten entsprechend festzulegen und einzuhalten. Sicherlich ein – auch in Anbetracht des derzeit bestehenden geopolitischen Umfeldes und der sich daraus zusätzlich ergebenden Verpflichtungen – schwieriger Zeitpunkt.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre

Ihre DiagnosticNews-Redaktion



Dr. Kurt Schlotthauer

kschlotthauer@coffra.fr



MUSIKFESTIVAL AUF CHÂTEAU DE LOURMARIN

13. - 16. JUNI 2024

Wir freuen uns, Ihnen wieder die diesjährige Veranstaltung des „Bonheur Musical“ ankündigen zu können.

Einzelheiten zum Programm erfahren Sie in der nächsten DiagnosticNews-Ausgabe.

Bitte merken Sie sich bereits heute das neue Datum für dieses geschätzte Musikereignis in dem mitten in der Provence so zauberhaft gelegenen Lourmarin im Juni vor.

ARBEITSRECHT

KRANKGESCHRIEBENE ARBEITNEHMER ERLANGEN WEITERHIN EINEN ANSPRUCH AUF BEZAHLTEN URLAUB

Die französischen Rechtsnormen verstoßen gegen Europarecht

Am 13. September 2023 entschied das Kassationsgericht in einer Frage, die aufgrund eines Widerspruchs zwischen französischem Recht und EU-Recht offengeblieben war: Erwirbt ein Arbeitnehmer, der aufgrund einer nicht beruflichen Krankheit oder eines nicht berufsbedingten Unfalls arbeitsunfähig ist, weiterhin einen Anspruch auf bezahlten Urlaub, als ob er arbeiten würde? Der dies verneinende Artikel des „Code du travail“ L. 3145-5-5° wurde vom Gericht für europarechtswidrig erklärt.

Die Entscheidung ließ darüber hinaus zwei weitere sich aufdrängende Fragen

unbeantwortet: Wie viele Wochen bezahlter Urlaub können während einer solchen Arbeitsunfähigkeit maximal angesammelt werden? Und zu welchem Zeitpunkt beginnt die dreijährige Verjährungsfrist?

Schließlich befasste sich der „Conseil constitutionnel“ am 8. Februar 2024 mit der umstrittenen Regelung und erklärte sie für verfassungskonform.

Ein Tätigwerden des französischen Gesetzgebers erscheint daher unumgänglich, um die Diskussion um den Erwerb von Urlaubsansprüchen bei nicht berufsbedingter Arbeitsunfähigkeit endgültig zu beenden.

Die Tragweite der obigen Ausführungen auf den Jahresabschluss der Unternehmen und der sich daraus ergebenden Verpflichtungen ist im Augenblick noch nicht abschließend zu bewerten.

Fest steht jedoch, dass sich die Bemessungsgrundlage für die zu bildende Rückstellung für noch nicht genommenen Urlaub damit erweitert. Völlig offen aber ist, inwieweit sich Regressforderungen bei den Arbeitnehmern für die in der Vergangenheit zu gering ermittelten Urlaubsansprüchen ergeben und darüber hinaus wie weit bei der Errechnung zeitlich zurückgegangen werden kann.

HANDELSRECHT

KONKURS EINER „SAS“, DEREN PRÄSIDENT EINE JURISTISCHE PERSON IST

Haftungsrisiko besteht auch für den gesetzlichen Vertreter

Eine „SAS“ (vereinfachte AG), die von mehreren Gesellschaften rechtlich und effektiv beherrscht wurde, fiel in Konkurs.

Der Liquidator beantragte, die Gesellschaften einschließlich ihrer gesetzlichen Vertreter, die natürliche Personen waren, zur teilweisen Übernahme der Verbindlichkeiten der „SAS“ zu verurteilen (Code de commerce Art. L. 651.2).

Vor dem Kassationsgericht machten die gesetzlichen Vertreter geltend, dass die handelsrechtlichen Bestimmungen eine solche Verurteilung nur gegenüber dem „permanenten Vertreter“ der herrschenden Gesellschaft, aber nicht gegenüber dem „gesetzlichen Vertreter“ vorsähen. Im vorliegenden Sachverhalt wäre jedoch kein „permanenten Vertreter“ von der herrschenden Gesellschaft benannt gewesen, woraus für den „gesetzlichen Vertreter“ eine

Haftung auszuschließen wäre.

Das Kassationsgericht schloss sich mit Urteil vom 13. Dezember 2023 dieser Auffassung nicht an: Wenn eine „SAS“, die von einer Gesellschaft geleitet wird, rechtlich liquidiert wird, so kann der Liquidator diese Gesellschaft, aber auch deren gesetzlichen Vertreter, soweit kein permanenter Vertreter benannt worden war, zur Haftung heranziehen.

HANDELSRECHT

ERBE EINES GESELLSCHAFTERS EINER „SARL“

Aufnahmegesuch kann jederzeit zurückgenommen werden

Eine „SARL“ (GmbH) verweigerte die Aufnahme eines Erben als Gesellschafter und beauftragte einen Sachverständigen, die geerbten GmbH-Anteile zu bewerten. Das Gutachten ergab einen Betrag von 5.905.200 € für die Anteile.

In der Folge nahmen die Gesellschafter Abstand von einem Erwerb der Anteile, und der Erbe widerrief seinen Antrag auf Aufnahme in die „SARL“. Gleichzeitig verklagte er die Gesellschafter zur Zahlung des vom Sachverständigen

festgelegten Kaufpreises für die Anteile.

Die Klage wurde abgewiesen. Das Gericht führte hierzu aus, dass das Aufnahmegesuch des Erben als angenommen anzusehen war, nachdem die Gesellschaftsanteile nicht in der gesetzlichen Frist von drei Monaten, die von Gerichtswegen auf sechs Monate ab Verweigerung der Aufnahme als Gesellschafter verlängert werden konnte, gekauft worden waren, gemäß Art. L 223-14 des „Code de commerce“.

Das Kassationsgericht berichtigte die Entscheidung des Vorgerichts mit Urteil vom 24. Januar 2024: Der Erbe, der einen Antrag auf Aufnahme stellte, konnte diesen jederzeit zurücknehmen und die Zahlung für die Gesellschafteranteile fordern, selbst nach Erstellung des Gutachtens. Diese Rücknahme verpflichtete die anderen Gesellschafter, die Anteile zu dem vom Sachverständigen festgelegten Wert zu erwerben oder erwerben zu lassen.

ENTLASSUNG EINES FÜR ARBEITSUNTAUGLICH ERKLÄRTEN ARBEITNEHMERS

Voraussetzungen: Verweigerung des angebotenen Arbeitsplatzes und Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einem für arbeitsuntauglich erklärten Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Erst nach Ablehnung eines abgegebenen Angebots kann die Entlassung vorgenommen werden. Um den Arbeitgeber zum Handeln zu bewegen, sieht das Arbeitsrecht vor, dass, soweit innerhalb eines Monats nach Ausstellung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitnehmer weder ein anderer Arbeitsplatz angeboten noch seine Entlassung ausgesprochen wurde, die Lohnfortzahlung wieder aufzunehmen ist.

Ein Unternehmen in der Sicherheitsbranche hatte einem arbeitsuntauglich geschriebenen Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle angeboten, die von dem Betroffenen abgelehnt wurde. Mangels einer anderen Lösung wurde der Arbeitnehmer mehrere Monate, nachdem ihm die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugegangen war – in der Zwischenzeit war die Covid-Krise ausgebrochen – und die Lohnfortzahlung nicht wieder aufgenommen worden war, entlassen. Der Arbeitgeber ging davon aus, rechtmäßig gehandelt zu haben, nachdem der Arbeitnehmer,

die angebotene Arbeitsstelle, die die Empfehlung und Anweisung des Amtsarztes berücksichtigte, abgelehnt hatte.

Das angerufene Kassationsgericht verwarf mit Urteil vom 10. Januar 2024 diese Ansicht unter Berufung auf die ständige Rechtsprechung: Der Unternehmer war in dem vorliegenden Falle verpflichtet, die Lohnfortzahlung nach einem Monat wiederaufzunehmen. Nachdem die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers gescheitert war, hätte Letzterem nach dessen Verweigerung innerhalb eines Monats gekündigt werden müssen.

EIN ARBEITGEBER UNTERLÄSST, DIE URLAUBSPERIODE IM UNTERNEHMEN FESTZULEGEN

Die Untätigkeit rechtfertigt nicht den unangekündigten Urlaubsantritt des Arbeitnehmers



Es obliegt dem Arbeitgeber, soweit keine Tarifvertrag etwas anderes bestimmt, die Urlaubsperiode festzulegen und den Beginn für jeden Arbeitnehmer zu regeln. Dies ist jedem Mitarbeiter einen Monat vor seinem Urlaubsantritt mitzuteilen („Code du travail“ Art. L 3141-13/15/16).

Im vorliegenden Sachverhalt war der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachgekommen. Ein Mitarbeiter hatte deshalb ohne Anfrage bzw. ohne seinen Arbeitgeber vorher davon in

Kenntnis zu setzen seinen Urlaub während des Monats August genommen.

Nach seiner Rückkehr wurde ihm wegen schweren Fehlverhaltens gekündigt.

Das angerufene Berufungsgericht erachtete, dass aufgrund der Untätigkeit des Arbeitgebers eine Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens nicht gerechtfertigt war, aber nichtsdestotrotz der Arbeitnehmer einen Fehler begangen hatte und seine Kündigung somit berechtigt war.

Die Entscheidung wurde durch das Urteil des Kassationsgerichts vom 13. Dezember 2023 bestätigt. Der Arbeitgeber musste deshalb die gesetzlich vorgesehene Kündigungsentschädigung zahlen, wohingegen die Entlassung als berechtigt anerkannt wurde.

Anders wäre zu entscheiden gewesen, wenn der Arbeitnehmer die gewünschte Urlaubszeit vorher seinem Arbeitgeber angezeigt hätte. In einem solchen Falle war das Gericht der Meinung, dass das Nichttätigwerden des Arbeitgebers, verbunden mit dem Wunsch des Arbeitnehmers, das Unternehmen nicht vor vollendete Tatsache zu stellen, den Kündigungsweg ausgeschlossen hätte. Dabei wäre die fehlende Antwort des Arbeitgebers – so das Gericht – als eine implizite Zustimmung zu betrachten.

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
16 rue Auber
75009 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.