

DiagnosticNews

Erfolg in Frankreich – Informationen aus dem französischen Wirtschaftsleben

Nr. 102
April 2014

Editorial



Was nun Monsieur le Président?

Lieber Leser,

François Hollande steht mit dem Rücken zur Wand – sehr viel Spielraum, um seine Pläne und Reformen durchzuführen, ist ihm nicht geblieben. Und nun der Verzweigungsschlag: die Wahl eines populistischen, im rechten Lager der Sozialisten stehenden neuen Ministerpräsidenten. Es war sicherlich keine Herzensentscheidung; sie entspricht nicht der zaudernden, sich alle Richtungen offenhaltenden, vorsichtigen Art des Präsidenten. Nun legt er sein Schicksal und die der verbleibenden drei Regierungsjahre in die Hände eines äußerst ehrgeizigen, entscheidungsfrohen, aber auf andere Meinungen wenig Rücksicht nehmenden Vollblutpolitikers.

Wir werden sehen, ob dieses Spiel aufgeht. Aber es geht ja nicht um Personen, nicht um Einhaltung von Gepflogenheiten, sondern um Inhalte, die nur durch eine radikale Kehrtwende noch im letzten Moment erfolgreich umgesetzt werden können. Denn die vielen kleinen Hoffnungsschimmer, die sich in den letzten Monaten ankündigten, sind leider schnell wieder erloschen.

Der Anfang des Jahres 2014 angekündigte Verantwortungspakt („pacte de responsabilité“), wurde bisher nur zerredet. Die notwendigen Maßnahmen, um eine „Politik des Angebots“ in die Wege leiten zu können, lassen weiter auf sich warten. Und das stolz dargelegte Ergebnis, in 2013 erstmalig die Lohnkosten beinahe stabil gehalten zu haben – im Gegensatz zu einem Anstieg von 2,2% in Deutschland – ist in erster Linie auf die Steuergutschrift („CICE“) zurückzuführen. Trotzdem: Ein erster Schritt zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit der französischen Unternehmen ist getan. Gleichzeitig wollen aber die Hiobsbotschaften nicht abreißen: Die Arbeitslosenzahl hatte im Februar 2014 wieder einen starken Anstieg zu verzeichnen. In der Periode Februar 2013 bis Februar 2014 waren es sogar 11,5%. Eines der Hauptziele von François Hollande – eine drastische Senkung – muss damit, leider auch für die nächste Zukunft, definitiv begraben werden.

Und nun auch noch das verheerende definitive Budgetdefizit für 2013 von 4,3% des BSPs. Dieses Ergebnis ist umso gravierender und für das Image des französischen Präsidenten umso belastender, da das letzte Ziel von 4,1% erst nach vielen Korrekturen und Diskussionen von Brüssel akzeptiert worden war. Die Glaubwürdigkeit von Frankreich steht auf dem Spiel. François Hollande muss nunmehr seinen Canossa-Gang zur europäischen Kommission antreten.

Wird Manuel Valls den Spagat zwischen Wirtschaftsankurbelung, Arbeitslosenreduzierung, Defizitsenkung bei gleichzeitiger Reduzierung der hohen Steuer- und Sozialabgaben schaffen? Es erscheint beinahe unmöglich – und sicherlich ist nicht alles gleichzeitig machbar. Aber es gibt keine anderen Alternativen, wenn Frankreich im Boot der großen Wirtschaftsländer bleiben möchte – und davon ist auszugehen.

Es bestehen also berechtigte Hoffnungen, dass die deutsche „Agenda 2010“ in diesem Lande eine Neuauflage erfährt. Dabei bleibt aber nur zu wünschen, dass die politischen Institutionen und die Bevölkerung einen solchen Schritt akzeptieren. Der Wohlfahrtsstaat Frankreich wird sich verändern.

Viel Spaß und einige Anregungen bei der Lektüre wünscht Ihnen

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer
kschlotthauer@coffra.fr

Steuerrecht

Schenkung von deutschen Gesellschaftsanteilen an einen französischen Steuerpflichtigen

Die französische Verschonungsregel – Der „Pacte Dutreil“

Schenkungen von deutschen Gesellschaftsanteilen durch einen deutschen an einen französischen Steuerpflichtigen tangieren beide Steuergebiete. Zunächst handelt es sich um einen deutschen Schenkungsteuervorgang. Laut deutsch-französischem Doppelbesteuerungsabkommen wird diese Schenkung, da der Beschenkte französischer Steuerpflichtiger ist, aber auch der französischen Besteuerung unterworfen. Die deutsche Schenkungsteuer wird auf die französische angerechnet.

Frankreich ist Hochsteuerland bei Schenkungen. In 2012 wurde der Spitzensteuersatz in direkter Linie auf 45% angehoben – außerhalb dieser Kategorie liegt er sogar bei 60% -, und der Freibetrag in der ersten Stufe auf 100.000 € reduziert.

Bei Schenkungen von Anteilen an aktiven Gesellschaften sind hingegen erhebliche Abschläge möglich. Die wichtigste Voraussetzung hierfür ist der Abschluss einer Vereinbarung, eines sogenannten „Pacte Dutreil“, zwischen den Gesellschaftern. Damit kann eine Verringerung der steuerlichen Bemessungsgrundlage um 75% erreicht werden.

Der „Pacte Dutreil“ schreibt im Einzelnen vor:

Die Beteiligten am Pacte müssen mindestens 34% der Gesellschaftsanteile besitzen (bei börsennotierten Unternehmen: 20%) und diese mindestens zwei Jahre lang ununterbrochen halten.

Der Beschenkte, dem mindestens 5% der Gesellschaftsanteile geschenkt werden, muss – über die obige Zwei-Jahre-Halte-

pfligt hinausgehend – die geschenkten Anteile weitere vier Jahre in seinem Eigentum halten (also insgesamt eine sechsjährige Haltepflicht).

Einer der Beteiligten am „Pacte“ muss eine Leitungsfunktion in dem betroffenen Unternehmen ausüben und die von ihm in den „Pacte“ eingebrachten Anteile insgesamt fünf Jahre halten. Der „Pacte Dutreil“ muss bei der zuständigen Finanzverwaltung registriert werden.

Soweit die Schenkung vor der Erreichung des 70. Lebensjahres des Schenkers erfolgt, halbiert sich der gesamte Steueraufwand. Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen würde danach beispielsweise eine Schenkung von 5 Mio. €, ausgeübt in direkter Linie, einem durchschnittlichen Steuersatz von ca. 3% (150.000 €) unterworfen (bei einem Wert von 10 Mio. € erhöht sich der Steuersatz auf 4,2%). Für die Begleichung der Steuerschuld werden auf Antrag eine fünfjährige Stundung und danach eine Abzahlung in Halbjahresraten über zehn Jahre gewährt.

Bei Schenkungen innerhalb eines deutsch-französischen Gesellschafterkreises sind die obigen Bestimmungen von großer Bedeutung. Je nachdem, wie hoch die deutsche Schenkungsteuer ausfällt – insbesondere wenn die bisherige deutsche Verschonungsregelung wegfällt, bzw. sich gravierend verändern sollte –, kann damit jegliche Besteuerung in Frankreich entfallen. Um dies sicherzustellen, sind aber zunächst die notwendigen Voraussetzungen (u.a. „Pacte Dutreil“) zu schaffen.

Intern

Es gibt eine neue Broschüre zum Thema
„Deutsch-Französische Schenkungsteuer“
Jetzt kostenlos erhältlich unter:
www.coffra.de



Sozialabgabensätze in Frankreich per 1. Januar 2014

Die in der folgenden Tabelle aufgeführten Hebesätze sind Regelsätze. Teilweise gibt es regionale oder branchenspezifische Sonderregelungen.

Sozialträger	Gesamtsatz %	Aufteilung		Bemessungs- grundlage
		Arbeitgeber %	Arbeitnehmer %	
1. Sozialversicherung („Urssaf“)				
Krankenversicherung („Assurance maladie“)	13,55	12,8	0,75	Bruttolohn/-gehalt
Familienzulagen („Allocations familiales“)	5,25	5,25		
Wohnungsbeihilfe („Aide au logement“) (Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern)	0,5	0,5		
Rentenversicherung („Assurance vieillesse“)	2,00	1,75	0,25	bis zu 3.129 €
	15,25	8,45	6,80	
Solidaritätszuschlag („Contribution sociale généralisée“)	7,50		7,50	98,25% der Löhne und Gehälter bis 12.516 € und 100% darüber
Abgabe zur Tilgung der Sozialversicherungsschulden („CRDS“)	0,5		0,5	
Wohnungsbeihilfe („Aide au logement“) (Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern)	0,1	0,1		bis zu 3.129 €
Vorsorgeabgabe („Taxe prévoyance“) (Unternehmen > 10 Mitarbeiter)	8,0	8,0		Arbeitgeberanteil zur freiwilligen Vorsorge
Arbeitsunfallversicherung („Accident du travail“)	Satz vom Unternehmen abhängig			

2. Arbeitslosenversicherung („Pôle Emploi“)

Sozialträger	Gesamtsatz %	Arbeitgeber %	Arbeitnehmer %	Bemessungs- grundlage
Arbeitslosenversicherung („Chômage“)	6,40	4,00	2,40	Löhne und Gehälter bis zu 12.516 €
Garantiefonds für die Forderungen der Arbeit- nehmer bei Unternehmensausfällen („AGS“)	0,30	0,30		

3. Zusatzrenten („Retraites complémentaires“)

Arbeitgeber					
Leitende Angestellte („Cadres“)	ARRCO	7,63	4,58	3,05	Anteil der Löhne und Gehälter bis zu 3.129 €
	AGFF	2,0	1,2	0,8	
	AGIRC	20,43	12,68	7,75	Anteil der Löhne und Gehälter zwischen 3.129 € und 12.516 €
	APEC	0,06	0,036	0,024	
	AGFF	2,2	1,3	0,9	
		AGIRC	20,43	Aufteilung beliebig	
	CET	0,35	0,22	0,13	
Übrige Angestellte („Non Cadres“)	ARRCO	7,63	4,58	3,05	Anteil der Löhne und Gehälter bis zu 3.129 €
	AGFF	2,00	1,20	0,8	
	ARRCO	20,13	12,08	8,05	zwischen 3.129 € und 9.387 €
	AGFF	2,2	1,3	0,9	

4. Vorsorgeversicherung („Prévoyance“)

Arbeitgeber					
Leitende Angestellte („Cadres“)	Gesetzliche Lebensversicherung („Assurance décès obligatoire“)	1,5	1,5		Anteil der Löhne und Gehälter bis zu 3.129 €
	Mindestbeitrag				
Übrige Angestellte („Non Cadres“)	Keine gesetzliche Pflicht, aber in manchen Bran- chen durch den Tarifver- trag vorgegeben				

Beispiele

1. Angestellte mit einem Bruttolohn von 2.300 €

	Gesamt %	Arbeitgeberanteil %	Arbeitnehmer- anteil %
Sozial- versicherung	45,52	29,85	15,67
Arbeitslosen- versicherung	6,70	4,30	2,40
Zusatzrenten	9,63	5,78	3,85
Summe Sozialabgaben	61,85	39,93	21,92

2. Leitender Angestellter mit einem Bruttogehalt von 10.000 €

	Gesamt %	Arbeitgeberanteil %	Arbeitnehmer- anteil %
Sozial- versicherung	35,00	23,97	11,03
Arbeitslosenver- sicherung	6,70	4,30	2,40
Zusatzrenten	18,97	11,67	7,70
Gesetzliche Vorsorgevers.	0,47	0,47	--
Summe Sozialabgaben	61,14	40,41	20,73

Die obigen Beispiele enthalten lediglich die gesetzlich vorge-
schriebenen Beiträge:

- Bei dem Angestellten wurden keine Zahlungen für eine freiwillige Vorsorge- und Zusatzkrankenversicherung berücksichtigt.
- Bei dem leitenden Angestellten wurden lediglich der Mindestbeitrag zur Vorsorgeversicherung und keine Zusatzkrankenversicherung berücksichtigt.

Diese Zusatzversicherungen sind in vielen Firmen eingeführt worden, zum Teil freiwillig, zum Teil bedingt durch die Branchenzugehörigkeit. Die Höhe der Beiträge ist sehr unterschiedlich. Die Aufteilung zwischen Arbeitgeber-/Arbeitnehmeranteil bleibt im Prinzip dem Unternehmen überlassen, der wesentliche Anteil liegt jedoch in der Regel beim Arbeitgeber.

Für die Arbeitsunfallversicherung wurde ein relativ niedriger Satz von 1,2% angesetzt.

Intern

Seminarhinweis

Wir möchten Sie auf das nächste Intensiv-Seminar „Frankreich – Bilanzierung, Besteuerung, Recht 2014“ mit allen Neuregelungen und Änderungen zum Jahresabschluss sowie wertvollen Ratschlägen aus über 30 Jahren Praxis-Erfahrung hinweisen. Es findet am **11. Juni 2014 in Mannheim** statt. Das ausführliche Programm finden Sie in der Anlage als PDF-Datei oder wie immer unter www.coffra.de. Sonderkonditionen auf Anfrage erhältlich: info@coffra.fr

Genauere Einhaltung der „SCI“-Statuten

Nichtiger Verkauf einer Immobilie

Eine Grundstücksgesellschaft („SCI“), die unter mehreren Gesellschaftern gebildet worden war, hatte laut ihrer Satzung folgenden Geschäftsgegenstand: Erwerb, Management und Verwaltung von beweglichen Vermögensgegenständen oder Immobilien sowie die Ausleihung von Fonds und die Aufnahme von Hypotheken auf sämtliche Vorgänge, die sich direkt oder indirekt auf diesen Geschäftszweck beziehen und zur Realisierung dieser Ziele notwendig sind.

In der Folge verkauft die Geschäftsführerin ohne Genehmigung der Gesellschafter ein Gebäude. Ein Gesellschafter,

der diesen Geschäftsvorgang nicht durch die Satzung der „SCI“ gedeckt erachtet, beantragt die Annullierung des Kaufvertrages.

Der angerufene Kassationsgerichtshof, Urteil vom 23. Oktober 2013, gibt der Klage statt: Die Satzung der „SCI“ sei hinsichtlich des Umfangs des Geschäftsgegenstandes klar und präzise formuliert. Damit könne der Geschäftsführer auch keinen Verkaufsvorgang durchführen, der als solcher in der Satzung nicht vorgesehen und damit auch nicht erlaubt war.

Steuerprüfung einer französischen Betriebsstätte eines ausländischen Unternehmens

Neuere Verwaltungsanweisungen (BOFiB 18. Februar 2014)

Unselbständige französische Betriebsstätten sind nicht verpflichtet, einen handelsrechtlichen Jahresabschluss zu erstellen.

Steuerlich hingegen unterliegen die ausländischen Unternehmen für die französischen Betriebsstätten für den in Frankreich erzielten Gewinn der Körperschaftsteuer und müssen hierzu auch die entsprechenden Erklärungen einschließlich der Unterlagen bei der Finanzverwaltung abgeben. Im Falle einer steuerlichen Außenprüfung sind sie deshalb gehalten – soweit die Buchhaltung der Niederlassung EDV-mäßig erfasst wird – eine Kopie der Datenträger dem Prüfer auszuhändigen.

Die übergebenen Buchungsunterlagen müssen nicht nach dem Aufbau des starren französischen Kontenplans („plan

comptable“) aufgegliedert sein. Insbesondere besteht kein Zwang, die im „plan comptable“ vorgegebene Reihenfolge und Bezeichnung für die französischen Konten einzuhalten.

Es reicht aus, dass die Niederlassungen dem Steuerprüfer eine Überleitungstabelle zwischen den französischen und den benutzten ausländischen Buchungsschemen aushändigen. Es genügt aber auch, der Finanzverwaltung eine Kopie des Datensatzes der Buchungen, nachdem eine Umwandlung in das französische Buchungssystem erfolgte, zur Verfügung zu stellen.

Eine in ausländischer Sprache geführte Buchhaltung muss jedoch zum Zeitpunkt der Außenprüfung in französischer Sprache vorliegen.

Führerscheinentzug des Arbeitnehmers

Bloße Kündigung auf der Basis des Arbeitsvertrages ist rechtsunwirksam

Viele Arbeitsverträge sehen Bestimmungen vor, deren Verletzung einen Kündigungsgrund darstellen. Eine Entlassung, die nur auf dieser Grundlage ausgesprochen wird, ist jedoch – so das Kassationsgericht mit Urteil vom 12. Februar 2014 – rechtswidrig.

Dem Urteil lag ein Arbeitsvertrag zugrunde, der im Falle des Führerscheinentzugs des Arbeitnehmers, den dieser für seine Arbeitstätigkeit benötigte und für den auch kein anderer Arbeitsposten vorhanden war, die Aufkündigung vorsah.

Dem Arbeitnehmer wurde, nachdem er sich einer Geschwindigkeitsüberschreitung mit seinem Dienstwagen bei einer Privatfahrt schuldig gemacht hatte, der Führerschein für zwei Monate entzogen. Er wurde daraufhin, mit Bezug

auf den obigen Arbeitsvertrag entlassen. Der betroffene Arbeitnehmer bestritt zu Recht das Motiv der Kündigung.

Der Kassationsgerichtshof führte hierzu aus, dass das bloße Berufen auf eine Arbeitsvertragsklausel keinen Grund für sich allein darstellen könne, um eine Kündigung zu rechtfertigen. Es wäre vielmehr zu untersuchen, ob die vorliegenden Umstände, die dem Arbeitnehmer vorgeworfen wurden, ein berechtigtes Motiv für eine Entlassung repräsentierten. Wenn sich der Arbeitgeber bei der Kündigung nur auf die Arbeitsvertragsbestimmung beschränkt, unabhängig davon, dass diese eine Vertragsaufhebung vorsieht, so erfolgt diese Kündigung ohne ausreichende tatsächliche und ernsthafte Gründe und ist damit unrechtmäßig.

COFFRA ist eine Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, deren Partner seit über 35 Jahren auf die Betreuung von Niederlassungen internationaler (insbesondere deutschsprachiger) Unternehmen in Frankreich spezialisiert sind. Wir bieten unseren Mandanten umfassende Kompetenzen in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung an.

COFFRA beschäftigt zurzeit mehr als 150 Mitarbeiter, die über 650 Unternehmen in Frankreich, Deutschland und anderen EU-Ländern betreuen. Unsere Mitarbeiter (Auditors, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater oder 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 ist Mitglied im weltweiten Verbund Moore Stephens.

COFFRA ist seit 2004 PCAOB-registriert.

Mehr zu COFFRA finden Sie auf unserer Webseite: www.coffra.de



Compagnie Fiduciaire Franco-Allemande
155, Bd Haussmann
75008 Paris
Telefon: +33 1 43 59 33 88
Telefax: +33 1 45 63 93 59
E-Mail: info@coffra.fr
www.coffra.de



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 Vertragsverhältnissen.

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.