

DiagnosticNews

Erfolg in Frankreich – Informationen aus dem französischen Wirtschaftsleben

Nr. 115
Juni 2015

Editorial



Überraschend starkes Wachstum in Frankreich

Lieber Leser,

Frankreich hat im ersten Quartal 2015 mit einem Anstieg des BIP von 0,6% einen mächtigen Sprung nach vorne gemacht. Damit gehört es im Augenblick zu den Klassenbesten in Europa, vor Großbritannien und Deutschland. Nach einem Wachstum von gerade einmal 0,2% für das gesamte Jahr 2014 stellt dies eine sehr ermutigende Nachricht dar. Das von der Regierung angekündigte Wachstumsziel von 1% für 2015 dürfte damit - laut Finanzminister Michel Sapin - gesichert sein und eine Untergrenze darstellen. Die starke Erholung resultiert wieder einmal in erster Linie aus dem Privatkonsum. Hier halfen insbesondere die reduzierten Benzinkosten, Mittel für andere Ausgaben freizustellen, wobei für Käufe von Industriegütern sogar Zuwächse von 1,3% in den ersten drei Monaten von 2015 zu verzeichnen waren.

Aber noch ist es nur ein Anstieg für drei Monate und die Nachhaltigkeit für das gesamte Jahr keineswegs abgesichert. Die Investitionen der Unternehmen sind weiterhin sehr verhalten. Im ersten Quartal 2015 war nur ein positives Volumen von 0,2% zu verzeichnen. Hier ist besonders auf die äußerst geringe Aktivität in der Bauwirtschaft hinzuweisen. 13.500 Arbeitsstellen wurden in dieser Periode abgebaut.

Auch die Importe stiegen wieder schneller als die Exporte und erhöhten das chronische Handelsbilanzdefizit. Wieder einmal wird damit die strukturelle Schwäche der Wettbewerbsfähigkeit der französischen Industrie verdeutlicht. Auch der großzügige Steuerkredit („CICE“), der seit 2013 gilt und über vier Jahre insgesamt 20 Mrd.€ an die Unternehmen zurückgibt, hat daran bisher nur wenig geändert. Statt die Beträge als wettbewerbsfördernde, lohnkostensenkende Maßnahme einzusetzen, wurden sie oft gerade anders als geplant für Lohnerhöhungen benutzt. Zumindest die Kaufkraft der Arbeitnehmer wurde damit erhöht bzw. aufrechterhalten und - wie oben beschrieben - so der Konsum angeregt.

Aber vielleicht bringt ja die seit 15. April 2015 für ein Jahr geltende „Mehraberschreibungsmöglichkeit“ (40%) auf bestimmte Produktionseinrichtungen die gewünschte Initialzündung. Die Schwäche des derzeitigen Wachstums besteht leider auch darin, dass es zu einem Großteil auf von außen kommenden, nicht beeinflussbaren Elementen wie z.B. dem Dollaranstieg und dem starken Rückgang des Ölpreises beruht. Für beide Effekte sind jedoch in den letzten Wochen nicht unerheblich rückläufige Tendenzen festzustellen.

Positive Auswirkungen – wenn auch nur psychologischer Art – dürften sich jedoch aus den zustimmenden Äußerungen von Brüssel ergeben. Die letzten französischen Vorschläge wurden nun akzeptiert und das für 2015 und 2016 vorgelegte Sparprogramm ohne Änderungsanweisungen genehmigt. Die französische Regierung kann nun, ohne Befürchtung an den Pranger gestellt zu werden, seine lange Reformliste systematisch abarbeiten. Bleibt nur zu hoffen, dass keine unerwarteten wirtschaftlichen Katastrophen weder in Europa noch in der übrigen Welt die aufgenommene Fahrt stoppen.

Wir werden weiter berichten.

Viel Spaß bei der Lektüre der vorliegenden Ausgabe.

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer
kschlotthauer@coffra.fr

Handelsrecht

Haftung für Schulden der Tochtergesellschaft Substituierungseffekt durch das Einmischen des Mutterkonzerns

Nachdem ein Unternehmen für seine ausstehende Rechnung (38.600 €) keine Zahlung erlangte, verklagte es die Muttergesellschaft des Schuldners. Im Rahmen des Gerichtsverfahrens wurde festgestellt, dass die Muttergesellschaft die Kapitalmehrheit an ihrer Tochter hielt, dass Letztere dieselbe elektronische Adresse benutzte, denselben Gesellschaftssitz hatte und von den gleichen Unternehmenschefs geleitet wurde. Darüber hinaus nahm die Muttergesellschaft, nachdem die Klage erhoben worden

war, anstelle der Tochter Vergleichsverhandlungen mit dem Gläubiger auf. Sie erweckte so den Eindruck, zu einem Zeitpunkt, als die Schuldnerin noch über Aktivwerte verfügte, diese für die Bezahlung des Vertrages einsetzen zu wollen.

Aufgrund dieses Gebarens wurde die Mutter anstelle der Tochtergesellschaft zur Zahlung von deren Schulden verurteilt. Das Kassationsgericht mit Urteil vom 3. Februar 2015 bestätigte die obige Entscheidung.

Aktuell

Der Mindestlohn in der EU

Frankreich liegt an sechster Stelle

Eine von Eurostat zum Mindestlohn in der EU veröffentlichte Studie bringt einige interessante Zahlen zu Tage: 22 Staaten der EU haben in der Zwischenzeit einen gesetzlichen Mindestlohn eingeführt, wobei eine große Spannweite unter den Ländern vorliegt, die zwischen dem Ein- und dem Zehnfachen variiert. Bulgarien rangiert mit einem monatlichen Mindestlohn von 184 € an letzter Stelle, wohingegen Luxemburg mit 1.923 € die Spitzenstellung einnimmt. Im Januar 2015 lag bei zehn Ländern das Monatsminimum unter 500 €. Deutschland bekleidet mit einem monatlichen Mindestlohn von 1.473 € den 4. Platz, zwei Rangstufen

vor Frankreich, das einen Monatsbetrag von 1.458 € angibt. Der niedrigere monatliche Mindestlohn („SMIC“) für Frankreich gegenüber Deutschland resultiert aus der längeren Arbeitszeit bei Letzteren. Der gesetzliche Mindeststundenlohn in beiden Ländern ist nämlich gerade umgekehrt unterschiedlich hoch. In Deutschland liegt er bei 8,50 €, wogegen Frankreich 9,61 € pro Stunde garantiert.

Die Studie zeigt auch, dass der gesetzliche Mindestlohn seit 2008 in allen Ländern - außer Griechenland (-14%) - ständig anstieg.

Handelsrecht

Verantwortung der Mutter- für die Tochtergesellschaft

Zahlung einer Geldstrafe

Eine Muttergesellschaft wurde zur Zahlung einer Geldstrafe für wettbewerbsschädigende Praktiken ihrer Tochter verurteilt.

Das angerufene Kassationsgericht, Urteil vom 6. Januar 2015, erinnerte in seiner Entscheidung zunächst daran, dass eine zu 100% von der Muttergesellschaft gehaltene Tochter ihr Marktaufreten nicht frei und unabhängig selbst bestimmen

könne. In dem zugrundeliegenden Sachverhalt wurde darüber hinaus festgestellt, dass der Verwaltungsrat der Tochter sich ausschließlich aus Mitgliedern zusammensetzte, die für die Mutter an strategisch wichtigen Posten arbeiteten, bzw. dies in der Vergangenheit getan hatten. Das Kassationsgericht gelangte deshalb zu der Ansicht, dass die Mutter für die Praktiken der Tochter verantwortlich war.

Handelsrecht

Denunzierung von Preisabsprachen durch einen Beteiligten Freistellung von Strafe

Die staatliche Wettbewerbsbehörde verfolgte zehn Milchproduzenten wegen durchgeführter Preisabsprachen. Im Rahmen des Verfahrens wurden Strafen in Höhe von 238 Mio. € ausgesprochen. Ein beteiligter Hersteller wurde von jeglicher Bestrafung freigestellt, da er die bestehende Preisabsprachenvereinbarung der Wettbewerbsbehörde gemeldet hatte.

Nach Art. L 464-2, IV des französischen Handelsgesetzes kann ein an der Absprache beteiligtes Unternehmen, das eine entsprechende Anzeige bei der Behörde

abgibt, von einer totalen oder auch teilweisen Bestrafung befreit werden. Dabei ist entscheidend, zu welchem Zeitpunkt des Verfahrens die Denunzierung erfolgt und welchen Wert ihr Inhalt für die Entscheidungsfindung darstellt.

Der anzeigende Milchproduzent legte alle Entscheidungen, die zwischen ihm und seinen Wettbewerbern getroffen wurden, bzw. stattfanden, anhand von schriftlichen Aufzeichnungen der Behörde vor. Damit entging er einer Geldstrafe von 44 Mio. €.

Zivilrecht

Beratungsarbeiten eines Steuerberaters Pflichten und Grenzen des Auftrages

Ein Unternehmensleiter verkaufte den Geschäftsbetrieb und beauftragte seinen Steuerberater als Sequester für die Verwaltung des erhaltenen Kaufpreises. Hierfür erhielt der Berater eine Honorarvergütung. Der Verkaufsvertrag wurde von der juristischen Abteilung des Erwerbers erarbeitet.

Der Unternehmensleiter wurde im Rahmen einer Steuerprüfung für die Nichtdeklarierung des beim Verkauf des Geschäftsbetriebs realisierten Buchgewinns belangt. Er verklagte daraufhin seinen Berater wegen Haftpflichtverletzung, wobei er ihm vorwarf, dass er bei dem Abtretungsakt seine Beratermission als „für die Zahlen zuständiger Berufsangehöriger“ nicht richtig erfüllt habe. Das angerufene Gericht stellte fest, dass dem Steuerberater kein persönli-

cher Beratungsauftrag des Unternehmensleiters erteilt worden war. Es folgte daraus, dass dem Steuerberater deshalb auch keine Verpflichtung oblag, Letzteren in steuerlichen Fragen zu beraten.

Das Kassationsgericht bestätigte mit Urteil vom 18. Dezember 2014 diese Auffassung, wobei es auch darauf hinwies, dass die rechtliche Erstellung des Verkaufsvertrages nicht von dem Steuerberater vorgenommen worden war.

Aus dem obigen Urteil ist im Umkehrschluss abzuleiten, dass ein Steuerberater, dem die Redaktion des Veräußerungsvertrages übertragen wurde, verpflichtet ist, den Verkäufer auf steuerliche Folgen hinzuweisen.

Handelsrecht

Verkauf von Minderheitsanteilen am Unternehmen

Keine Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmern

Nach dem Gesetz 2014-856 vom 31. Juli 2014 müssen bei Unternehmen, die maximal 250 Mitarbeiter beschäftigen, im Falle des Verkaufs ihres Geschäftsbetriebs oder einer Mehrheitsbeteiligung an Unternehmen die Arbeitnehmer informiert werden. Damit soll diesen die Möglichkeit der Abgabe eines eigenen Übernahmeangebotes eingeräumt werden.

Der Rechtsausschuss der nationalen Vereinigung der französischen Aktiengesellschaften („Association Nationale des Sociétés par Actions“, „ANSA“) präzisierte in einer Veröffentlichung vom 2. Februar

2015, dass Minderheitsabtretungen von dieser neuen Verpflichtung nicht betroffen sind, selbst dann nicht, wenn durch eine solche Abtretung der Erwerber die Mehrheit am Kapital des Unternehmens erlangen würde.

Des Weiteren führte das Komitee der „ANSA“ in der obigen Stellungnahme aus, dass, um zu berechnen, ob es sich bei der Abtretung um einen Mehrheits- oder Minderheitsverkauf handelte, auch die Aktien hinzuzurechnen sind, die gegebenenfalls durch Umwandlung von bestehenden Wertpapieren erworben werden können.

Handelsrecht

Pfändungsschutz aufgrund des Berufsgeheimnisses des Gerichtsvollziehers Kenntnis über Zahlungsunfähigkeit ist unerheblich

Eine Gesellschaft ließ bei einem Schuldner durch einen Gerichtsvollzieher eine Pfändung durchführen. Einige Zeit später wurde über das Vermögen des Schuldners das Vergleichs- und anschließend das Liquidationsverfahren eröffnet. Der Liquidator focht die vorausgegangene Pfändung an. Er machte geltend, dass der Gerichtsvollzieher, der bereits zuvor mehrere Pfändungen bei diesem Schuldner vorgenommen hatte, über dessen Zahlungsunfähigkeit bestens informiert war. Das geltende Handelsrecht erlaube, durchgeführte Pfändungen zu annullieren, wenn der pfändende Gläubiger die Zahlungsunfähigkeit des Schuldners gekannt habe.

Das angerufene Gericht verwies auf das Berufsgeheimnis des Gerichtsvollziehers.

Er ist angehalten, insbesondere Informationen, über die er bei der Ausführung seiner Tätigkeiten bei Mandanten Kenntnis erlangt, nicht an einen Dritten weiterzugeben bzw. diesem gegenüber davon Gebrauch zu machen. In dem vorliegenden Falle lägen keine Anhaltspunkte vor, die darauf schließen ließen, dass er sein Berufsgeheimnis verletzt habe. Die Klage des Liquidators wurde deshalb abgewiesen; die Entscheidung wurde durch das Urteil des Kassationsgerichtes vom 2. Dezember 2014 bestätigt.

Die obige Entscheidung stellt eine interessante Lösung für alle Gläubiger dar und gibt ihnen eine entsprechende Sicherheit beim Pfändungsverfahren.

Handelsrecht

Abtretung eines Geschäftsbetriebes Täuschungshandlungen, die zum Vertragsrücktritt berechtigen

Folgender Sachverhalt: Der Übernehmer eines Geschäftsbetriebes klagte gegenüber dem Verkäufer auf Nichtigkeit des Vertrages. Dabei machte er geltend, über die tatsächlich realisierten Umsätze des gekauften Geschäftes getäuscht worden zu sein. Der Verkäufer wendete hingegen ein, der Verkäufer habe im Verkaufsvertrag schriftlich erklärt, den übertragenen Geschäftsbetrieb gut zu kennen und diesen vor der Abgabe seines Kaufangebots aufgesucht und besichtigt zu haben.

In dem Verkaufsvertrag war nicht erwähnt worden, dass der Verkäufer den Betrieb nicht persönlich führte, sondern an einen Pächter weiterverpachtet hatte. Des Weiteren schwieg der Verkaufsvertrag darü-

ber, dass der Betrieb vier Monate lang geschlossen war.

Das angerufene Gericht - bestätigt durch das Urteil des Kassationsgerichtes vom 6. Januar 2015 - annullierte den Verkaufsvertrag: Das Verschweigen der vorübergehenden Schließung des Geschäftsbetriebes und des damit verbundenen Kundenschwunds war nach Ansicht des Gerichtes entscheidend, um die Absicht des Verkäufers, den Käufer zu täuschen und ihn zum Abschluss des Verkaufsvertrages zu bewegen, nachzuweisen.

Für die Praxis ist dringend zu empfehlen, dass der Verkäufer eventuelle Schwachstellen des Geschäftsbetriebes in dem Abtretungsvertrag nicht völlig verschweigt.

Arbeitsrecht

Fortbestand eines kollektiv gewährten Vorteils Keine Aufhebung durch andere Maßnahmen

Ein von einem Unternehmen an seine Mitarbeiter gewährter Vorteil kann nicht als Ersatz für andere Zuwendungen, die aufgrund kollektiver Vereinbarungen erteilt wurden, angesehen werden. Dieser Grundsatz wurde durch das Urteil des Kassationsgerichtes vom 4. Februar 2015 bestätigt.

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt hatte ein Unternehmen die bestehende Vereinbarung für die Zahlung einer Essensentschädigung durch die Gewährung von

„Restaurant-Tickets“ zusätzlich eines Geldbetrages ersetzt. Nach Meinung des hohen Gerichtes war durch diese Maßgabe des Unternehmens die bestehende, kollektive Vereinbarung einer Essensentschädigung nicht verbessert worden. Es wurde lediglich ein Vorteil durch einen anderen ersetzt. Das Unternehmen wurde deshalb verurteilt, an die Mitarbeiter die Beträge, die aufgrund der konventionellen Essensentschädigung entrichtet wurden, zu zahlen.

Schlichtungsklausel ist bindend

Gerichtsverfahren erst danach

Der vorliegende Architektenvertrag sah eine Schlichtungsklausel vor. Danach war für Streitigkeiten, die sich bei der Abwicklung des Architektenvertrages ergaben, bevor die ordentlichen Gerichte angerufen werden konnten, zunächst eine Schlichtung bei der zuständigen Berufskammer einzuweisen. Der Kunde verklagte den Architekten direkt auf Schadensersatz. Das angerufene Gericht lehnte seine Zuständigkeit ab, da zuvor die Architektenkammer nicht konsultiert worden war. In dem Beschwerdeverfahren des Klägers machte dieser geltend, dass das nicht eingehaltene Verfahren hinsichtlich der vereinbarten Schlichtungsregelung bis zur Einberufung des ordentlichen Gerichtsverfahrens noch geheilt werden konnte. Er habe – zwar nach Klageerhebung, aber noch vor der Tagung des Gerichtes – die Berufskammer der Architekten angerufen.

Die Beschwerde wurde abgelehnt: Durch die vertragliche Schlichtungsklausel wurde ein obligatorisches, außergerichtliches Einigungsverfahren vorgeschrieben, das vor Klageerhebung durchzuführen war. Ein entsprechender Mangel könne nicht im Verlaufe des Gerichtsverfahrens beseitigt werden, entschied auch das Kassationsgericht mit Urteil vom 12. Dezember 2014, das die Klage als für nicht zulässig erachtete.

Zu der obigen Entscheidung ist erwähnenswert, dass das Kassationsgericht vor einigen Jahren noch gerade die entgegengesetzte Meinung vertrat. In der Praxis sollten deshalb entsprechende Vertragsklauseln strikt eingehalten werden, selbst wenn der Kläger davon überzeugt ist, dass die Streit-sache letztlich doch vor den ordentlichen Gerichten landet.

Bis wann kann die Wettbewerbsverbotsklausel aufgehoben werden?

Ausscheiden des Arbeitnehmers ohne Kündigungsfrist

Wenn der Arbeitgeber auf die Einhaltung der vereinbarten Wettbewerbsverbotsklausel verzichten möchte, was möglich ist, so muss er dies im Rahmen der Form- und Fristvorschriften, die im zuständigen Kollektivabkommen oder im Arbeitsvertrag des betroffenen Mitarbeiters vorgesehen sind, vornehmen.

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt wurde ein Arbeitnehmer entlassen und von der Weiterarbeit während der vorgesehenen Entlassungsfrist vom Arbeitgeber freigestellt. Gleichzeitig wurde dem Arbeitnehmer - einen Monat nach der Aufhebung seines Arbeitsvertrages - mitgeteilt, dass die bestehende Wettbewerbsverbotsklausel von ihm nicht einzuhalten sei. Dabei wurden die im Vertrag vereinbarten Form- und Fristvorschriften eingehalten.

Mit Urteil vom 21. Januar 2015 verurteilte das Kassationsgericht dennoch den Arbeitgeber zur Auszahlung der Entschädigung für die bestehende Wettbewerbsverbotsklausel. Nach Auffassung des Gerichtes war die Aufhebung des Verbots durch den Arbeitgeber zu spät erfolgt. Dies hätte spätestens zum Zeitpunkt des effektiven Ausscheidens des Mitarbeiters erfolgen müssen, unabhängig von den bestehenden kollektiv- und arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Durch den Verzicht des Arbeitgebers auf die Weiterarbeit des Arbeitnehmers während der Entlassungsfrist verließ Letzterer unmittelbar nach Vertragsaufhebung das Unternehmen. Die Aufhebung der Wettbewerbsverbotsklausel hätte ihm in diesem Moment und nicht erst im Monat danach erklärt werden müssen.

Berechnung des Mindestlohnes

Gewisse Prämienzahlungen sind zu berücksichtigen

Ein Arbeitnehmer eines Verpackungsunternehmens machte vor dem Arbeitsgericht eine Klage auf Zahlung von noch ausstehendem Lohn geltend. Er führte hierzu aus, dass die Lohnauszahlung nicht die Höhe des gesetzlich garantierten Mindestlohnes („SMIC“) erreicht habe. Er ging davon aus, dass die jährlich ausgezahlte „Bonusprämie“, die aufgrund der erreichten Produktionsmenge gewährt wurde, bei der Einreichung des Mindestlohnes nicht berücksichtigt werden dürfe.

Nach dem geltenden Arbeitsrecht sind alle Auszahlungsselemente, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit des Arbeitnehmers anzusehen sind, hinsichtlich der Einhaltung der Höhe des „SMIC“ zu untersuchen. Auf dieser Grundlage

hatte das Berufungsgericht der Klage stattgegeben. Nach Ansicht des Gerichts war die Prämie nicht voraussehbar und hing nicht von der Leistung des Arbeitnehmers ab. Darüber hinaus bestanden zusätzliche Auflagen für andere Arbeitsabteilungen.

Das angerufene Kassationsgericht, Urteil vom 4. Februar 2015, berichtigte die obige Entscheidung. Es entschied klar und eindeutig: Da der Arbeitnehmer an der Realisierung der Produktionsmenge, für die eine Prämie vorgesehen war, beteiligt war, sei die Prämie auch als eine Gegenleistung für seine erbrachte Arbeitsleistung aufzufassen. Damit war die Prämie also auch Bestandteil des Lohnes und konnte bei der Errechnung des „SMIC“ berücksichtigt werden.

Zu COFFRA

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.