



FRANZÖSISCHES WIRTSCHAFTSRECHT

I.
ARBEITSRECHT

II.
VERTRAGSRECHT

III.
GESELLSCHAFTSRECHT

IV.
GEWERBLICHER RECHTSCHUTZ

UNSERE NÄCHSTEN FRANKREICH-SEMINARE



8. Februar 2017

16.00 – 16.30 Webinar

■ PREISLISTEN, AGB UND NACHLÄSSE IM FRANKREICHGESCHÄFT

16. Februar 2017

14.30 – 19.00 Seminar mit Aussenhandelsverband NRW

■ »PRAXISWISSEN FÜR DEN VERTRIEBSAUFBAU IN FRANKREICH«

22. Februar 2017

16.00 – 18.00 Webinar

■ ENTSENDUNG UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN IN FRANKREICH (CO-WEBINAR, 2H)

3. März 2017

13.00 – 16.00 Seminar IHK Düsseldorf

■ ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN NACH FRANKREICH

8. März 2017

13.00 – 16.00 Seminar IHK Oldenburg

■ ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN NACH FRANKREICH

9. März 2017

18.00 – 18.30 Webinar

■ INTERNET IM FRANKREICHGESCHÄFT

15. März 2017

18.00 – 18.30 Webinar

■ BEWEISSICHERUNGSVERFAHREN

29. März 2017

10.00 – 13.30 Seminar IHK Kiel

■ ERFOLGREICHER VERTRIEB IN FRANKREICH

30. März 2017

9.30 – 18.00 Tagesseminar, Köln

■ ARBEITSRECHT IN FRANKREICH

13. April 2017

18.00 – 18.30 Webinar

■ AGB UND VERTRÄGE MIT FRANZÖSISCHEN KUNDEN UND LIEFERANTEN

27. Juni 2017

Tagesseminar, Düsseldorf

■ ARBEITSRECHT IN FRANKREICH BEIM BWNRW

Gerne können Sie die oben gewünschten Informationen per Fax 0221 139 96 96 69
oder per E-Mail seminare@avocat.de anfordern.

Unsere aktuellen Webinartermine finden Sie auch unter <https://avocat.edudip.com/webinars>

UNSERE AUTOREN

ARBEITSRECHT



EMILIE VIENNE

Avocat au Barreau de Paris
vienne@avocat.de



BÉRÉNICE ALISCH, LL.M.

Avocat au Barreau de Paris
alisch@avocat.de



BÉATRICE-ANNE RAINE, LL.M.

Avocat au Barreau de Paris
raine@avocat.de

VERTRAGSRECHT / GEWERBLICHER RECHTSCHUTZ



GORDIAN DEGER, LL.M.

Rechtsanwalt
Mediator
deger@avocat.de



CHRISTINE BENEKE, DIAP (ENA)

Assessorin
beneke@avocat.de



EDITH AUPETIT, LL.M.

Avocat au Barreau de Paris /
Attorney-at-Law (New York)
aupetit@avocat.de

GESELLSCHAFTSRECHT



DR. CHRISTOPHE KÜHN

Rechtsanwalt
Avocat au Barreau de Paris
kuehl@avocat.de



LARISSA WOHLGEMUTH, LL.M.

Rechtsanwältin
Avocat au Barreau de Paris
wohlgemuth@avocat.de

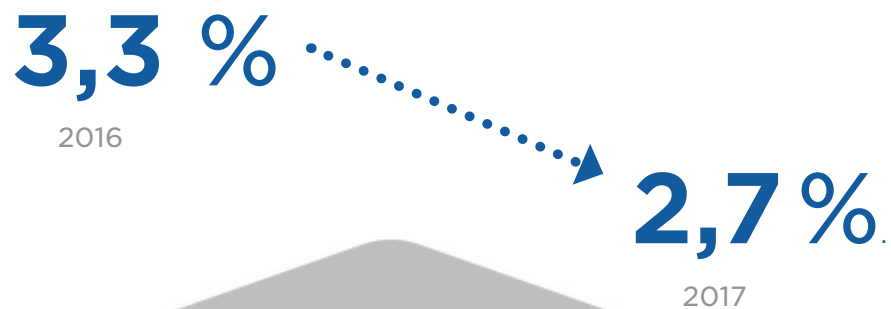


LAURA REJANO, LL.M.

Juristin
rejano@avocat.de

FRANKREICH IN ZAHLEN

GEPLANTE STAATSVerschULDUNG



SONDERMELDUNG



»DIE DEUTSCHEN RECHTSABTEILUNGEN HABEN
EINEN KLAREN FAVORITEN - EPP & KÜHL.«

WEITERE MITTEL IN PRIORISIERTE FELDER 7 Md€



ZUSATZMITTEL FÜR DEN ARBEITSMARKT

(Einstellungsprämie für kleine und mittlere Unternehmen)

2 Md €

SCHULE UND BILDUNG

11 712

neue Arbeitsplätze im Schulwesen

3 Md €



GEPLANTE SENKUNG DES KÖRPERSCHAFTSSTEUERSATZES

von 33,3% auf 28%



WEITERE KREDITE FÜR DIE INNERE SICHERHEIT

2 Md €

»An der Spitze der Sozietäten behauptet sich mit deutlichem Abstand die deutsch-französische Kanzlei Epp & Kühl.«

»Damit untermauert die zweisprachige Sozietät wie keine andere ihre klare Fokussierung.«

Zum Dritten Mal in Folge wird Epp & Kühl als **beliebteste Kanzlei von Unternehmensjuristen** gewählt (Kanzleimonitor 2016/2017).

- 1. Platz in Frankreich
- 3. Platz in West-Europa



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

I.

ARBEITSRECHT

1. Mehr Klarheit im Umgang mit arbeitsunfähigen Mitarbeitern:

BÉATRICE-ANNE RAINE

Die Arbeitsunfähigkeit, die nach einer Krankheit oder einem Arbeitsunfall aus einer bestehenden körperlichen oder seelischen Beeinträchtigung resultieren kann, kann unter Beachtung genauer formeller Schritte eine Kündigung wegen der Arbeitsunfähigkeit (*»inaptitude«*) und unzumutbaren Weiterbeschäftigung begründen.

Nun gelten seit dem 1. Januar 2017 vereinfachte Verfahrensregeln, um eine solche Kündigung rechtssicher durchführen zu können:

- Die endgültige Arbeitsunfähigkeit kann bereits nach dem ersten Arztbesuch bei der Arbeitsmedizin festgestellt werden, da, wo früher zwei voneinander von einer 15-tägigen Frist abgetrennte Besuche notwendig waren.
- Dafür verlangt der Gesetzgeber nun eine verstärkte und vorausschauende Kommunikation zwischen Arbeitsarzt, Arbeitnehmer und Arbeitgeber: Es sollen konkrete Informationen über die technischen Aspekte der Stelle des Mitarbeiters ausgetauscht werden und der Arzt kann Anpassungsmaßnahmen vorschlagen.
- Weist der Arzt in seinem Attest ausdrücklich darauf hin, dass die Erhaltung des Arbeitnehmers im Unternehmen seine Gesundheit beeinträchtigen würde, oder dass eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist, so kann der Arbeitgeber »sofort« kündigen, ohne vorab wie bisher nach einer Weiterbeschäftigungsstelle im Unternehmen und/oder im Konzern suchen zu müssen.
- Die Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist jetzt für das Verfahren irrelevant: Soweit vorhanden, muss die Personalvertretung nun immer angehört werden, sei es eine Unfähigkeit infolge einer Berufskrankheit, einer beruflichen Krankheit, oder einer Krankheit ohne beruflichen Hintergrund.
- Im Streitfall über die Stellungnahme des Arztes zur Arbeitsunfähigkeit ist jetzt nicht mehr die Arbeitsaufsichtsbehörde sondern das Arbeitsgericht zuständig, welches im Rahmen eines Eilverfahrens die Einleitung eines Gutachterverfahrens veranlassen kann.

Diese Reform gilt für alle Verfahren die mit einem ersten Arztbesuch ab dem 1. Januar 2017 eingeleitet werden.

PRAXISTIPP

- Zögern Sie im Falle einer Arbeitsunfähigkeit nicht, zügig und transparent mit dem Arbeitsarzt in Verbindung zu treten.
- Lassen Sie Beschwerden oder Vorwürfe des Arbeitnehmers in Sachen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz niemals unbeantwortet.



Béatrice-Anne Raine,
LL.M.
0221 139 96 96 0
raine@avocat.de

2. Entsendung eines Mitarbeiters nach Frankreich: Der Mitarbeiter sollte immer das Formular A1 bei sich haben

EMILIE VIENNE

Frankreich verschärft in den letzten Jahren den Kampf gegen Schwarzarbeit und Sozialdumping.

Neben vielen anderen Unterlagen muss im Falle einer Kontrolle der Arbeitsinspektion für jeden nach Frankreich entsandten Arbeitnehmer ein Formular zur Anwendbarkeit des Sozialversicherungsrechts seines Herkunftslandes vorgelegt werden.

In der EU wird dieser Nachweis über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht mit der Bescheinigung A1 erbracht.

Sollte diese Bescheinigung der Arbeitsinspektion nicht vorgelegt werden können, kann diese ab dem 1. April 2017 gegen den Auftraggeber bzw. den Bauherrn ein saftiges Bußgeld (3.269 € pro Mitarbeiter im Jahr 2017 bzw. das Doppelte im Wiederholungsfall innerhalb von 2 Jahren) verhängen.

PRAXISTIPP

- Für den Arbeitgeber: Beantragen Sie das Formular rechtzeitig, damit dieses vor dem Einsatz in Frankreich ausgestellt wird. Die Bescheinigung ist bei der zuständigen Krankenkasse im Herkunftsland (z.B. Deutschland) - oder bei privat krankenversicherten Personen beim zuständigen Rentenversicherungsträger - zu beantragen.
- Für den Auftraggeber: Verlangen Sie zu Beginn der Vertragsbeziehung und im 6-monatigen Abstand die A1-Bescheinigung vom Vertragspartner.
- Sollte das Formular nicht rechtzeitig ausgestellt worden sein, kann ein Nachweis des Formularantrages vorgelegt werden. Der Mitarbeiter bzw. der Auftraggeber hat dann 2 Monate Zeit, um die Bescheinigung nachzureichen.



Emilie Vienne
0221 139 96 96 0
vienne@avocat.de

3. Sollte einer Ihrer Arbeitnehmer einen Verstoß gegen die Verkehrsordnung begehen, müssen Sie ihn anzeigen

BÉRÉNICIE ALISCH

Seit dem 1. Januar 2017 muss der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer anzeigen, wenn dieser mit einem Firmenwagen einen der folgenden Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung begangen hat:

- die Gurtanlegepflicht;
- die Handynutzung am Steuer;
- die Benutzung der Fahrstreifen und Fahrbahnen, welche bestimmten Fahrzeugkategorien vorbehalten sind;
- das Befahren der Standspuren;
- die Einhaltung der Sicherheitsabstände zwischen den Fahrzeugen;
- das Überfahren von durchgezogenen Linien;
- die Verkehrssignale zum Anhalten der Fahrzeuge;
- die zulässigen Höchstgeschwindigkeiten;
- das Überholen (Beispiel: Rechtsüberholen).

(Art. L. 121-6 des französischen Strafgesetzbuchs und Art. R. 130-11 und der französischen Straßenverkehrsordnung)

Über einen Verstoß einer Ihrer Mitarbeiter gegen die Verkehrsordnung werden Sie durch einen Bußgeldbescheid informiert.

Sollten Sie Ihren Mitarbeiter nicht anzeigen, müssen Sie mit folgenden Rechtsfolgen rechnen:

- Zahlung vom Bußgeld durch die Firma laut Bußgeldbescheid aufgrund des bestimmten vorgeworfenen Verstoßes;
- Zahlung einer Geldstrafe in Höhe von 750 € durch die Firma (wegen Nicht-Anzeige);
- Abzug von Punkten beim Führerschein der natürlichen Person, die das Unternehmen vertritt (in Frankreich läuft das Punktesystem anders als in Deutschland: Jeder hat zu Beginn 12 bzw. 6 Punkte; Bei Straßendelikten werden Punkte abgezogen). Wenn keine Punkte mehr da sind, wird in der Regel der Führerschein entzogen.

PRAXISTIPP

- Weisen Sie Ihre Mitarbeiter auf Ihre Anzeigepflicht im Arbeitsvertrag/in der Dienstwagenregelung sowie in der Betriebsordnung hin.
- Fahreignungsseminare (»stages de récupération de points«) können rechtzeitig angeboten werden, um zu vermeiden, dass Ihre Mitarbeiter nicht mehr arbeiten können.



Bérénice Alisch, LL.M.
0221 139 96 96 0
alisch@avocat.de

4. Französischer Aufhebungsvertrag («rupture conventionnelle»): Der Arbeitnehmer muss beweisen können, dass das Vorgespräch nicht stattgefunden hat, um die Vereinbarung auf dieser Grundlage anzufechten

EMILIE VIENNE

Die sogenannte «rupture conventionnelle» ist in Frankreich zu einer beliebten Beendigungsart geworden. Die Trennung erfolgt in einem entspannteren Umfeld als bei einer Kündigung; Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf die Bedingungen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Vorteilhaft für den Arbeitnehmer im Vergleich zu einer Eigenkündigung ist, dass er seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht verliert, dass er eine Abfindung bekommt, die mindestens der Höhe der gesetzlichen bzw. der tarifvertraglichen Kündigungsentschädigung entspricht, und dass die geleistete Zahlung bis zu einer bestimmten Grenze frei von Sozialabgaben und Steuern ist. Der Arbeitgeber hat seinerseits bis zur selben Grenze nur eine Sozialpauschale in Höhe von 20 % der Abfindung zu zahlen, muss das Kündigungsverfahren nicht einhalten und auch keinen Kündigungsgrund nachweisen können.

Die *rupture conventionnelle* wird nur in seltenen Fällen gerichtlich bestritten. Eckstein ihrer Anfechtbarkeit ist die Willenserklärung des Mitarbeiters. In dieser Hinsicht spielen die Vorgespräche zwischen den Parteien eine große Rolle.

Das Gesetz sieht mindestens ein offizielles Vorgespräch vor, wobei beide Parteien über die Eckpunkte der Vereinbarung zu verhandeln haben und der Arbeitnehmer eine Begleitperson hinzuziehen darf. Die Nichtbeachtung dieser Formalität kann zur Nichtigkeit der Vereinbarung führen.

Allerdings wird es künftig für den Mitarbeiter nicht einfach, die Vereinbarung auf dieser Grundlage anzufechten: Der Kassationsgerichtshof hat in einem Urteil vom 1. Dezember 2016 entschieden, dass er für das Fehlen eines Verhandlungsgesprächs die Beweislast trägt.

Angesichts der Schwierigkeit, eine negative Tatsache zu beweisen, wird das Zurückgreifen auf diesen Nichtigkeitsgrund in der Praxis wahrscheinlich selten, was schließlich zum besseren Schutz der Arbeitgeberrechte führt. Diese Entscheidung wurde im Einklang mit dem ursprünglichen Zweck der *rupture conventionnelle* getroffen, Trennungen einvernehmlich abzuwickeln und diesbezügliche Rechtsstreitigkeiten möglichst zu vermeiden.

PRAXISTIPP

- Eine «rupture conventionnelle» sollte dem Mitarbeiter nicht aufgezwungen werden: er hat dann noch 12 Monate Zeit, dagegen zu klagen.
- Achten Sie darauf, den Ablauf des Verfahrens bis zur Genehmigung der «rupture conventionnelle» gut zu dokumentieren, das wird im Streitfall von großem Wert sein.



Emilie Vienne
0221 139 96 96 0
vienne@avocat.de

II.

VERTRAGSRECHT

1. Ansprüche des Unternehmenskäufers wegen eines Mangels trotz Ausschluss der Gewährleistung

EDITH AUPETIT

Der Käufer eines Geschäftsbetriebes (*fonds de commerce*) hat gegen den Verkäufer Ansprüche wegen Nichterfüllung (*non-délivrance*), falls ein Bestandteil des Betriebs nicht der vertraglich vereinbarten Beschaffenheit entspricht. Ein vertraglicher Ausschluss der Haftung des Verkäufers für versteckte Mängel (*vices cachés*) steht dem nicht entgegen.

In dem entschiedenen Fall (Kassationsgerichtshof, Urteil vom 22.11.2016, Az. 14-23658) hatten die Parteien einen Kaufvertrag über einen Bäckereibetrieb geschlossen. Der Vertrag sah vor, dass alle Betriebsanlagen den anwendbaren Vorschriften in Bezug auf Sicherheit und Hygiene entsprechen müssen. Daneben enthielt der Vertrag zugunsten des Verkäufers einen Haftungsausschluss in Bezug auf versteckte Mängel (*vices cachés*). Nach Übergabe stellte sich heraus, dass der mit Gas betriebene Backofen des Betriebes gegen Sicherheitsvorschriften verstieß, da der Kamin zu lang war und die örtlichen Gegebenheiten nur den Betrieb eines elektrischen Backofens zuließen.

Der Käufer verklagte den Verkäufer daraufhin auf Schadensersatz, unterlag aber in zweiter Instanz (Berufungsgericht Toulouse) mit der Begründung, der Ofen habe einen versteckten Mangel im Sinne des Artikel 1641 *Code civil*, für welche eine Haftung des Verkäufers wirksam ausgeschlossen worden sei.

Auf die Revision des Käufers hob der Kassationsgerichtshof das Urteil auf und verwies die Sache an das Berufungsgericht Pau. Er stellte fest, dass es sich nicht um einen versteckten Mangel handelt, da Abweichungen des Kaufgegenstandes von einer Beschaffenheitsvereinbarung keine versteckten Mängel, sondern eine Nichterfüllung darstellen, die nach französischem Recht anderen Regeln (Artikel 1604 ff. *Code civil*) unterliegt. Hinsichtlich der Ansprüche wegen Nichterfüllung enthielt der Vertrag jedoch keinen Haftungsausschluss, so dass der Käufer diese geltend machen konnte.

Mit diesem Urteil bestätigt der Kassationsgerichtshof, dass danach unterschieden werden muss, ob ein Mangel die Rechtsfolgen der Nichtlieferung oder die Gewährleistung für versteckte Mängel auslöst (so bereits Urteil vom 8.7.2003, Az. 1145). Immer wenn der Mangel einen Verstoß gegen eine vertraglich Beschaffenheitsvereinbarung darstellt, liegt eine Nichtlieferung vor (vgl. auch Kassationsgerichtshof Urteil vom 28.3.2007, Az. 06-12.461). In früheren Urteilen hatte der Gerichtshof diese Frage noch anders entschieden und trotz einer vertraglichen Beschaffenheitsvereinbarung einen »*vice caché*« angenommen (vgl. Urteil vom 3.12.2013, Az. 12-20.991).

PRAXISTIPP

- Bei der Formulierung von Kaufverträgen nach dem französischen Recht sollten die Konsequenzen der rechtlichen Unterscheidung zwischen der Haftung wegen Nichtlieferung und der Mängelhaftung bedacht werden.



Edith Aupetit, LL.M.
0221 139 96 96 0
aupetit@avocat.de

2. Haftung des Franchisegebers für den unvermittelten Abbruch einer gefestigten Geschäftsbeziehung zwischen seinem Franchisenehmer und einem Dritten

CHRISTINE BENEKE

Der Franchisegeber haftet gegenüber einem Dritten für den rechtswidrigen Abbruch einer zwischen dem Franchisenehmer und dem Dritten bestehenden Geschäftsbeziehung, falls die Beendigung der Geschäftsbeziehung auf seine Anweisung zurückgeht.

Dies geht aus einem Urteil des französischen Kassationsgerichtshofs vom 5. Juli 2016 hervor (Az. 14-27.030), das gegen den Betreiber eines Franchisesystems für Sushi-Restaurants und -Lieferdienste ergangen ist: Der Franchisegeber hatte im Jahre 2008 seine Franchisenehmer zunächst angewiesen, von einem bestimmten Dienstleister Buchhaltungsdienstleistungen zu beziehen. Im Jahr 2011 hatten die Franchisenehmer – wiederum auf Aufforderung des Franchisegebers – die Zusammenarbeit mit diesem Dienstleister faktisch beendet, indem sie ihm keine weiteren Aufträge mehr erteilten.

Der Dienstleister erhob eine Schadensersatzklage gegen den Franchisegeber wegen unvermittelten Abbruchs gefestigter Geschäftsbeziehungen auf der Grundlage des Artikels L.442-6, I, 5° des *Code de commerce*. Da zwischen dem Franchisegeber und dem Dienstleister keine direkte Vertrags- bzw. Geschäftsbeziehung bestand, stellte sich die Frage, ob der Dienstleister trotzdem für das Verhalten seiner Franchisenehmer haftbar gemacht werden kann.

Das Kassationsgericht bestätigte das Urteil der Vorinstanz (Berufungsgericht Paris, Urteil vom 28.10.2014), welches der Klage stattgegeben hatte. Es stellte fest, die Mitglieder des Franchisesystems hätten weder bei der Begründung noch bei der Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem Buchhaltungsdienstleister autonom gehandelt, sondern hätten dabei stets zwingende Vorgaben des Franchisegebers befolgt.

Das Urteil stellt eine Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung des Kassationsgerichts dar, das in einem älteren Urteil (7.10.2014, Az. 13-20.390) festgestellt hatte, dass eine Haftung für einen unvermittelten Abbruch von Geschäftsbeziehungen eine direkte Vertrags- bzw. Geschäftsbeziehung zwischen den Parteien voraussetzt. Nun hat es die Haftung auch auf Dritte ausgedehnt,

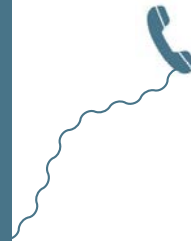
sofern diese bestimmenden Einfluss auf das Nachfrageverhalten der unmittelbaren Geschäfts- bzw. Vertragspartner ausüben. Das Urteil durchbricht insofern den Grundsatz der Unabhängigkeit juristischer Personen. Beachtenswert ist auch, dass das Kassationsgericht hier nicht zwischen einer Filial-Vertriebsstruktur und einem Franchisesystem unterscheidet. Franchising ist also keineswegs ein sicheres Mittel zur Aufteilung von haftungsmäßigen Verantwortungsbereichen.

PRAXISTIPP

- Franchise-Strukturen sind hilfreich bei der Schaffung eines Vertriebsnetzes mit einheitlich auftretenden Filialen und Franchise-Nehmern. Die damit möglicherweise einhergehende Einflussnahme des Franchise-Gebers auf das Nachfrageverhalten der Mitglieder des Netzes geht jedoch zunehmend mit rechtlicher Verantwortung einher.
- Es ist für den Franchisegeber daher wichtig, das Verhalten der Franchisenehmer so zu steuern, dass er sich nicht angreifbar macht, und insbesondere dafür zu sorgen, dass die Vertragsbeendigungsfristen des Artikels L.442-6, I, 5° Code de commerce von den Franchisenehmern eingehalten werden.
- Weitere Informationen zum Thema Abbruch von Geschäftsbeziehungen mit französischen Geschäftspartnern können Sie unseren [FAQ](#) entnehmen oder in unserem kostenlosen [Webinar](#) erfahren.



Christine Beneke
0221 139 96 96 0
beneke@avocat.de



III.

GESELLSCHAFTSRECHT INSOLVENZRECHT

1. Schadensersatz bei Abberufung des Präsidenten (Angabe der Abberufung in Tagesordnung)

LARISSA WOHLGEMUTH

Erkundigt sich der Präsident einer Gesellschaft über die Tagesordnung der nächsten Sitzung des Aufsichtsrats und verschleiert der Aufsichtsratsvorsitzende ihm gegenüber, dass es bei einem Tagesordnungspunkt um die Abberufung des Präsidenten geht, liegt eine Irreführung vor, welche einen Schadensersatzanspruch begründet.

Die Voraussetzungen der Abberufung des Präsidenten oder eines Generaldirektors einer vereinfachten Aktiengesellschaft (*Société par actions simplifiée*, SAS) können durch Satzung grundsätzlich frei geregelt werden, sodass eine Abberufung auch jederzeit und ohne Grund möglich ist. Die Abberufung darf nach der französischen Rechtsprechung allerdings nicht missbräuchlich sein. Die Gesellschaft hat insbesondere gewisse Loyalitätspflichten einzuhalten.

In einem Urteil des Berufungsgerichts Paris vom 29. September 2016 (vgl. CA Paris Nr. 15/07864) wurde einem Präsidenten wegen Verstoßes gegen Loyalitätspflichten ein Schadensersatzanspruch zugesprochen, nachdem er auf Rückfrage über den konkreten Inhalt einer Tagesordnung, die lediglich den »Rückblick über die Entwicklung und Organisation der Gesellschaft« zum Gegenstand hatte, nicht darüber informiert wurde, dass die Tagesordnung der nächsten Aufsichtsratssitzung tatsächlich seine Abberufung beinhaltete. Eine solche Verhaltensweise wurde durch das Gericht scharf kritisiert, weil dem Präsidenten so unmöglich gemacht wurde, sich angemessen gegen das Abberufungsvorhaben zu verteidigen. Fraglich ist gleichwohl, wie die rechtliche Bewertung des Sachverhalts ausgefallen wäre, wenn der Präsident nicht ausdrücklich nach Details zu diesem weit gefassten Gegenstand gefragt hätte.

PRAXISTIPP

- Wenngleich der Präsident oder die Generaldirektoren der SAS in aller Regel einfach und entschädigungslos abberufen werden können, hat der Gesellschafter stets darauf zu achten, ihm rechtliches Gehör zu gewähren und ihn nicht herabzuwürdigen. Andernfalls drohen Schadensersatzansprüche. Da die Begründung von Schadensersatzansprüchen stets vom Einzelfall abhängt, ist trotz Flexibilität in der SAS daher stets Vorsicht geboten. Vorsorglich sollte die beabsichtigte Vorgehensweise einer Abberufung mit einem Berater abgesprochen werden.



Larissa Wohlgemuth
0221 139 9696 0
wohlgemuth@avocat.de



2. Das neue französische Finanzgesetz für das Jahr 2017 – Einführung der Quellensteuer auf Einkommen und Senkung der Körperschaftssteuer

LAURA REJANO

Jedes Jahr im Dezember werden in Frankreich zwei Finanzgesetze verabschiedet: eines über den Nachtragshaushalt für das vergangene Jahr und eines für das nächste Jahr. In diesem Jahr sorgt die **Einführung der Quellensteuer** für besonderes Aufsehen.

Ab dem 1. Januar 2018 wird die Steuer auf Einkommen aus selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeit sowie auf Renten und Einkünfte aus Liegenschaften bereits an der Quelle, also vor der Auszahlung der Bezüge an die Berechtigten, abgezogen werden (dies war bislang nicht der Fall, die Arbeitnehmer waren selbst für die Abführung der Einkommenssteuer verantwortlich).

Die Steuerschuld wird etwa im Falle der Einkommenssteuer jeden Monat direkt von der Gehaltsabrechnung abgezogen. Damit ist die Zahlung der Steuern nicht mehr, wie bisher in Frankreich, um ein Jahr verschoben, sondern verteilt sich über 12 Monate und nähert sich damit dem deutschen Verfahren des Steuerabzugs an.

Die Steuerpflichtigen müssen allerdings weiterhin zu Beginn jedes Jahres eine Steuererklärung für ihre Einkünfte des vergangenen Jahres abgeben. Der Steuersatz wird jedes Jahr im September für das Folgejahr aktualisiert und bestimmt sich jeweils nach den steuerpflichtigen Einkünften entsprechend der Steuererklärung des vorangegangenen Jahres.

Kalender der Reform für die Jahre 2017 und 2018:

- 2017 : Steuerzahlung für das Einkommen aus dem Jahr 2016.
- Frühling 2017: Fälligkeit einer Steuererklärung für das Jahr 2016.
- Sommer 2017: Der Steuerpflichtige erhält einen Steuerbescheid über den Steuersatz, der anhand seines Einkommens aus dem Jahr 2016 berechnet wird.
- Oktober 2017: Der Steuersatz wird an die zum Steuerabzug verpflichteten Stellen (Arbeitgeber, Rentenkasse etc.) weitergeleitet.
- Januar 2018: Beginn des Quellensteuerabzugs vom monatlichen Einkommen
- Frühling 2018: Fälligkeit der Steuererklärung für das Jahr 2017
- September 2018: Aktualisierung des Steuersatzes gemäß der Steuererklärung 2017

Was passiert während des Jahres 2017?

2017 werden die Steuerpflichtigen ihre Einkommensteuer von 2016 und in 2018 ihre Einkommensteuer von 2018 bezahlen. Dementsprechend werden sie nicht für die im Jahre 2017 erhaltenen Einkommen besteuert: Für das Jahr 2017 ist eine Steuergutschrift vorgesehen, um die Doppelbesteuerung (Steuerlast für die Jahre 2016 und 2017 zugleich) zu vermeiden. Jedoch werden außergewöhnliche Einkünfte (Gewinne etc.) im Jahre 2017 nach den üblichen Bedingungen besteuert.

Wie wird der Steuersatz berechnet?

Die Berechnung der Steuer bezieht sich weiterhin auf einen Haushalt als Gesamtheit: Grundsätzlich wird auf alle steuerpflichtigen Mitglieder eines Haushalts (z.B. Ehepartner) der gleiche Steuersatz angewendet. Es ist wahlweise allerdings auch möglich, für jeden Haushaltsangehörigen einen individuellen Steuersatz festzulegen, ohne dass die Gesamtsteuerlast des Haushalts sich dadurch verändert.

Als Ergänzung wird das System des neutralen Steuersatzes eingeführt, welches die komplette Vertraulichkeit der Einkommensverhältnisse des Steuerpflichtigen sichert, angesichts des Umstands, dass der Steuersatz an den Arbeitgeber weitergeleitet wird: In diesem Fall bezieht sich der an den Arbeitgeber weitergeleitete Steuersatz ausschließlich auf das Lohn Einkommen und der Steuerpflichtige muss seine Steuerschuld für seine sonstigen Einkünfte gesondert gegenüber der Steuerverwaltung begleichen.

Neben der Einführung der Quellensteuer verdienen noch zwei andere Maßnahmen Erwähnung, die im neuen Finanzgesetz für 2017 beschlossen wurden: die **Senkung der Körperschaftsteuer** (Artikel 11) und die Erhöhung der Dauer des Steuersystems für die sog. »Impats« (Artikel 71).

Zuerst wird der Regelsatz der Körperschaftsteuer die nächsten 4 Jahre schrittweise von 33,1/3% auf **28 %** reduziert. Für die Geschäftsjahre beginnend nach dem 1. Januar 2017 werden nur die KMU mit einem steuerpflichtigen Gewinn von maximal 75 000 € von dem Steuersatz i.H.v. 28% betroffen sein.

Ferner werden zugunsten »Impats« bestimmte Steuervergünstigungen vorgesehen. Hierbei handelt es sich um ausländische Arbeitnehmer, die von einem französischen Unternehmen im Ausland eingestellt werden und neu in den französischen Arbeitsmarkt eintreten, sowie aus dem Ausland zurückkehrende französische Arbeitnehmer. Für diese Arbeitnehmer wird die Steuerfreiheit der vom Arbeitgeber gezahlten Mobilitätsprämie von 5 auf 8 Jahre verlängert; auch werden bestimmte anlässlich des Eintritts in den französischen Arbeitsmarkt entstehende Gehaltsbestandteile ganz oder teilweise von der Steuer befreit. Die Neuregelungen gelten für Einstellungen ab dem 6. Juli 2016.



Laura Rejano, LL.M.
0221 139 9696 O
rejano@avocat.de

3. Insolvenz: Keine Haftung von Geschäftsführern für einfache Fahrlässigkeit

DR. CHRISTOPHE KÜHL

Gemäß Artikel L 651-2 des französischen Handelsgesetzbuchs konnten die Geschäftsführer einer sich in einer gerichtlichen Liquidation befindenden Gesellschaft zur Übernahme des gesamten oder eines Teils der Unterdeckung verurteilt werden, wenn sie einen oder mehrere Geschäftsführungsfehler begangen hatten (sog. *responsabilité pour insuffisance d'actifs*).

Mangels einer gesetzlichen Definition des Geschäftsführungsfehlers hatte sich eine umfangreiche Rechtsprechung herausgebildet, wonach sehr unterschiedliche Verhaltensweisen von Geschäftsführern zu deren Haftung geführt hatten, welche die Unvorsichtigkeit, die Fahrlässigkeit, den Beurteilungsfehler oder auch betrügerische Handlungen umfassten.

Das sogenannte Sapin-Gesetz (»Loi Sapin 2«)¹ legt nunmehr fest, dass eine einfache Fahrlässigkeit eines Geschäftsführers bei der Führung der Gesellschaft nicht mehr als ein die Haftung auslösender Geschäftsführungsfehler zu betrachten ist – hierdurch werden Geschäftsführer in Zukunft besser vor einer Haftung für die Unterdeckung im Falle einer Liquidation geschützt.

Diese neue Regelung gilt für alle ab dem 11. Dezember 2016 begangenen Geschäftsführungsfehler.

PRAXISTIPP

- Auch wenn die gesetzliche Reduzierung der Haftung von Geschäftsführern zu begrüßen ist, wird jeder Geschäftsführer weiterhin vorsichtig sein müssen: Zum einen ist noch unklar, wie die Rechtsprechung den Begriff der Fahrlässigkeit im Einzelfall auslegt. Zum anderen bestehen noch weitere Haftungstatbestände, bei denen der Geschäftsführer auch für einfache Fahrlässigkeit haften kann.
- In jedem Fall aber wird das neue Gesetz Geschäftsführern den Rücken bei Verhandlungen mit Insolvenzverwaltern stärken, die unter Hinweis auf eine mögliche Haftung für die Unterdeckung Druck auf den Geschäftsführer und die hinter ihm stehende Muttergesellschaft ausüben, um an weiteres »frisches« Geld zu kommen.



Dr. Christophe Kühl
0221 139 96 96 0
kuehl@avocat.de

¹ Das neue Gesetz über die Transparenz, die Bekämpfung der Korruption und die Modernisierung der Wirtschaft (Nr. 2016-1691) vom 9. Dezember 2016 wird »Loi Sapin 2« genannt in Bezug auf den Finanzminister Herrn Michel Sapin.

4. Keine Haftung der Muttergesellschaft bei Restrukturierung der Gruppe

DR. CHRISTOPHE KÜHL

Allein der Umstand, dass eine Muttergesellschaft die Umstrukturierung der Gesellschaften ihrer Gruppe beschließt, begründet noch nicht ihre Haftung aus dem Gesichtspunkt der faktischen Geschäftsführung ihrer Enkelgesellschaft, sofern deren Geschäftsführer immer noch die Geschäfte führen.

Im entschiedenen Fall hatte eine Holding die Restrukturierung der Gruppe vorangetrieben, was zur Schließung und Liquidation einer ihrer Enkelgesellschaften geführt hatte. Der Insolvenzverwalter wollte die Holding für die Unterdeckung haftbar machen und trug vor, diese sei als faktische Geschäftsführerin ihrer Enkelgesellschaft für deren Unterdeckung haftbar.

Mit Urteil vom 11. Oktober 2016 lehnte das französische Kassationsgericht eine Haftung auf der Grundlage einer faktischen Geschäftsführung mit der folgenden Begründung ab:

- Die indirekte Beteiligung an der Enkelgesellschaft über Zwischengesellschaften, die zu 100% gehalten werden, genügt nicht, um die Abhängigkeit der Enkelgesellschaft gegenüber der Mutter zu beweisen;
- Die von der Holding organisierte Spezialisierung der Produktion in der Gruppe hat nicht dazu geführt, dass die Einkaufs- und Verkaufspreise vorgeschrieben wurden;
- Es gab kein zentrales Personalmanagement;
- Die Führungskräfte der Enkelgesellschaft sind selbständig geblieben; und
- Die Kontrolle der Muttergesellschaft hat sich auf eine normale und in einem Konzern übliche Kontrolle beschränkt.

PRAXISTIPP

- Diese Entscheidung ist zu begrüßen und wird das Haftungsrisiko von deutschen Muttergesellschaften und Konzernen für französische Tochterunternehmen im Falle von Restrukturierungen weiter reduzieren. Traditionell versuchen Insolvenzverwalter, sich durch einen Rückgriff gegen die Muttergesellschaft oder den Konzern unter Hinweis auf eine Einmischung und die daraus resultierende faktische Geschäftsführung schadlos zu halten. Angesichts der primär Opportunitätserwägungen folgenden Entscheidungen bestand in der Praxis immer ein nicht zu vernachlässigendes Risiko einer Haftung.
- Die neue Rechtsprechung verdeutlicht, dass die bloße Konzernzugehörigkeit oder die daraus folgende konzerneinheitliche Strategie allein noch keine Haftung begründen kann.
- Um das Risiko einer Haftung weiter zu minimieren, sollten die folgenden wesentlichen Aspekte berücksichtigt werden:
 - Möglichst Vermeidung einer personellen Vermischung zwischen Mutter und Tochter;
 - Geschäftsleitung vor Ort sollte autark Entscheidungen treffen können;
 - Getrennte Buchhaltung und Rechnungsstellung.



Dr. Christophe Kühl
0221 139 96 96 0
kuehl@avocat.de



IV.

GEWERBLICHER RECHTSCHUTZ

1. Frankreich setzt EU-Richtlinie über die kollektive Wahrnehmung von Urheber- und verwandten Schutzrechten um

GORDIAN DEGER

Mit der Rechtsverordnung Nr. 2016-1823 vom 22.12.2016 hat Frankreich die Richtlinie 2014/26/EU¹ mit achtmonatiger Verspätung umgesetzt.

Die Umsetzung erfolgte durch die Neufassung des Abschnitts des *Code de la propriété intellectuelle* über die Verwertungsgesellschaften. Statt wie bisher 13 Artikel, zählt dieser Abschnitt nun 84 Artikel (Art. L.321-1 bis 328-2 CPI).

Die wichtigsten Ziele der Neuregelung sind:

- Verbesserung der kollektiven Rechtswahrnehmung in Bezug auf Effizienz, Transparenz und Rechenschaftspflicht gegenüber Mitgliedern und Nutzern
- Die Vereinfachung der Vergabe von Mehrgebietslizenzen für Urheberrechte an Musikwerken für die Online-Nutzung durch Organisationen für die kollektive Rechtswahrnehmung

Eine wichtige Neuerung der Reform ist die den Rechteinhabern eingeräumte Möglichkeit, eine abhängige oder eine unabhängige Verwertungsgesellschaft mit der Wahrnehmung ihrer Rechte zu betrauen. Hauptunterschied zwischen abhängigen und unabhängigen Verwertungsgesellschaften ist, dass erstere nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind und ihre Anteile zumindest zum Teil von ihren Mitgliedern gehalten werden, während letztere auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind und weder vollständig noch teilweise von ihren Berechtigten beherrscht werden dürfen.

Neu ist auch, dass der Rechteinhaber zukünftig den Umfang der der Verwertungsgesellschaft eingeräumten Nutzungsrechte festlegen kann und den Vertrag jederzeit ganz oder teilweise kündigen kann, ohne nachweisen zu müssen, dass er die Rechte einer anderen Verwertungsgesellschaft übertragen hat.

Für die Verwertungsgesellschaften wurden zahlreiche Pflichten eingeführt, insbesondere die Pflicht, sich auf eine Weise zu organisieren, welche die Mitsprache und die ausgewogene Beteiligung verschiedener Kategorien

1 Richtlinie 2014/26/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die kollektive Wahrnehmung von Urheber- und verwandten Schutzrechten und die Vergabe von Mehrgebietslizenzen für Rechte an Musikwerken für die Online-Nutzung im Binnenmarkt

von Mitgliedern sicherstellt. Zudem müssen interne Kontrollmechanismen und Streitschlichtungsverfahren existieren.

Ein wichtiger Punkt ist die Einführung spezieller Regeln für Verwertungsgesellschaften, die Mehrgebietslizenzen an Musikwerken für die Online-Nutzung vergeben (Art. L.325-1 bis 325-6 CPI).

Weitere Detailspekte des Richtlinien textes sollen demnächst durch eine französische Ausführungsverordnung (*décret*) umgesetzt werden, die den Gesetzestext ergänzen soll.



Gordian Deger
0221 139 96 96 0
deger@avocat.de

IHR PARTNER IM FRANZÖSISCHEN RECHT

WIR ÜBER UNS

Über 35 deutsch-französische Rechtsanwälte und Avocats | Beratung in allen Fragen des französischen und deutschen Wirtschaftsrechts | 6 Standorte in Deutschland und Frankreich | Führend im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr | Lösungsorientierte Beratung | Sprachen: Deutsch, Französisch und Englisch | Größtes Netzwerk unabhängiger Spezialisten im deutsch-französischen Wirtschaftsverkehr (Steuerberatung, Büros, Personal etc.)

LEISTUNGSSPEKTRUM

Gesellschaftsrecht | M&A | Arbeitsrecht | Vertragsrecht | Vertriebsrecht | Forderungseinzug | Prozessrecht | Steuerrecht | Gewerblicher Rechtsschutz | Wettbewerbsrecht | Restrukturierungen | Insolvenzrecht Immobilienrecht | etc.

KÖLN

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Köln
T +49 221 13996960 F +49 221 139969669
koeln@avocat.de

PARIS

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T +33 1 81516558 F +33 1 81516559
paris@avocat.de

STRASSBURG

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T +33 3 88456545 F +33 3 88600776
strasbourg@rechtsanwalt.fr

LYON

10-12 boulevard Marius Vivier Merle
F-69003 Lyon
T +33 4 27465150 F +33 4 27465151
lyon@avocat.de

BADEN-BADEN

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T +49 7221 302370 F +49 7221 3023725
baden@avocat.de

SAARGEMÜND

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T +33 3 87029987 F +33 3 87280813
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

