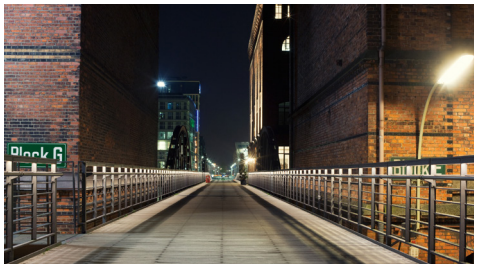
GGV

Deutsch-Französische ▪ Équipe ▪ Franco-Allemande



DEUTSCH-FRANZÖSISCHER INFORMATIONSBRIEF

INHALT | FEBRUAR 2017

In diesem zweisprachigen Informationsbrief möchten wir Sie über aktuelle rechtliche und steuerrechtliche Entwicklungen in Deutschland und Frankreich informieren. Dieser Brief ist von der Deutsch-Französischen Équipe von GGV verfasst, die sich auf die Beratung von Unternehmen aus französischsprachigen Ländern in Deutschland und von Unternehmen aus deutschsprachigen Ländern in Frankreich spezialisiert hat.

NEWS FRANKREICH:

Steuerrecht S. 2 | Gesellschaftsrecht S. 7 | Arbeitsrecht S. 9 | Handelsrecht S. 10 | Verbraucherschutz S.12 | Datenschutz S. 13

LETTRE D'INFORMATION FRANCO-ALLEMANDE

CONTENU | FEVRIER 2017

Par le biais de cette Lettre d'information bilingue, nous souhaitons vous tenir informés de l'actualité juridique et fiscale allemande et française. Cette Lettre est rédigée par l'Équipe franco-allemande de GGV qui a pour vocation de conseiller les entreprises françaises et venant de pays francophones sur le marché allemand, et les entreprises allemandes et de pays germanophones sur le marché français.

ACTUALITÉS ALLEMAGNE :

Droit commercial p. 15 | Droit des sociétés p. 17 | Droit fiscal p. 18 | Droit du travail p. 21 |

NEWS FRANKREICH

STEUERRECHT

Steuerliche Neuigkeiten in 2017

Im Rahmen des Erlasses der letzten Finanzgesetze vor den Präsidentschaftswahlen hat der französische Gesetzgeber beschlossen, die Besteuerung der Körperschaften deutlich, aber schrittweise zu reduzieren. Gleichzeitig werden mehrere Maßnahmen Auswirkungen auf deutsche Konzerne aller Größenordnungen haben, die ihre Geschäftstätigkeit in Frankreich ausüben.

Senkung der Körperschaftsteuer und Erhöhung der Steuergutschrift für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung

Das Haushaltsgesetz für 2017 sieht neue beschäftigungs- bzw. produktionsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Unternehmenssteuerrechts vor. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören die schrittweise Senkung der Körperschaftssteuer und die Erhöhung der Steuergutschrift zugunsten von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, sog. „Crédit d'impôt compétitivité-emploi" (CICE).

Die CICE wurde eingerichtet, um die Wettbewerbsfähigkeit der französischen Unternehmen zu fördern. Diese Steuergutschrift wird auf Grundlage der während des Kalenderjahres gezahlten Gehälter berechnet, die unterhalb oder auf Höhe des 2,5-fachen französischen Mindestlohns liegen. Seit 2014 beläuft sich die Steuergutschrift auf 6 % dieser Bemessungsgrundlage. Für die ab dem 1.1.2017 gezahlten Gehälter wird dieser Satz auf 7 % aufgestockt (Artikel 72 des Haushaltsgesetzes). Die CICE unterliegt keiner Deckelung und ist auf die Einkommens- bzw. Körperschaftssteuer anzurechnen.

Artikel 11 des Gesetzes sieht des Weiteren bis 2020 eine schrittweise Senkung des Körperschaftssteuersatzes auf 28% für alle Unternehmen vor. Die Senkung des

ACTUALITÉS FRANCE

DROIT FISCAL

Nouveautés fiscales 2017

Pour le dernier budget avant les élections présidentielles, le législateur français a choisi de baisser fortement mais progressivement l'imposition des sociétés. Parallèlement, un certain nombre de mesures viennent impacter les groupes allemands, quelque que soit leur taille, ayant des implantations en France.

Baisse de l'impôt sur les sociétés (IS) et augmentation du crédit d'impôt compétitivité-emploi

La loi de finances pour 2017 prévoit de nouvelles mesures en matière de fiscalité des entreprises afin de soutenir l'emploi et la production. Les mesures phares consistent en une diminution progressive de l'IS et en un renforcement du crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE).

Le CICE a été institué afin d'améliorer la compétitivité des entreprises françaises. Ce crédit d'impôt est calculé à raison des rémunérations inférieures ou égales à deux fois et demie le Smic versées au cours de l'année civile. Son taux, fixé à 6 % depuis 2014, est porté à 7 % pour les rémunérations versées à compter du 1.1.2017 (article 72 de la loi de finances). Le CICE ne fait l'objet d'aucun plafonnement et est imputable sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés.

S'agissant du taux de l'IS, l'article 11 de la loi prévoit une baisse progressive afin de le ramener à 28 % en 2020 pour toutes les entreprises. Cette baisse est

Körperschaftssteuersatzes hängt grundsätzlich von der Größe des Unternehmens ab.

Ab dem 1.1.2017 werden kleine und mittlere Unternehmen im Sinne des EU-Rechts bis zu einem Gewinn von € 75.000 mit einem Satz von 28 % besteuert, mit einem Gewinn darüber mit einem Satz von 33,1/3 %. Ab dem 1.1.2018 können alle Unternehmen, die einen Gewinn bis € 500.000 erzielen, den neuen Satz in Anspruch nehmen. Im Jahr 2019 werden Unternehmen auf ihren gesamten Gewinn mit einem Satz von 28 % besteuert, es sei denn, sie erzielen einen Umsatz von mehr als € 1 Mrd.; für diese Unternehmen findet der Satz von 28 % nur bis € 500.000 Gewinn Anwendung. 2020 werden alle Unternehmen mit einem Satz von 28 % auf ihren ganzen Gewinn besteuert werden.

KMU, die weniger als € 7,63 Millionen Umsatz erzielen und deren Stammkapital direkt oder indirekt zu 75 % von natürlichen Personen gehalten wird, können einen ermäßigten Steuersatz von 15% auf den ersten Gewinn von € 38.120 in Anspruch nehmen. Dieser Satz wird unverändert in den Jahren 2017 und 2018 Anwendung finden. Ab 2019 wird er auch von Unternehmen angewendet, die von natürlichen Personen gehalten werden und weniger als € 50 Millionen Umsatz erzielen.

Theoretisch sind verschiedene Körperschaftsteuerzuschläge anwendbar:

- 3,3 % Zuschlag: Dieser Zuschlag findet Anwendung, sobald die zu zahlende Körperschaftsteuer € 763.000 überschreitet. Der Zuschlag ist auf den Anteil der Körperschaftsteuer, der € 763.000 überschreitet, zu zahlen. Mit diesem Zuschlag beträgt der Körperschaftsteuersatz 34,43 %. Der 3,3 %-Zuschlag wird wie die Körperschaftsteuer veranlagt.

- 3 %-Zuschlag auf Ausschüttungen: Dieser Zuschlag ist nur anwendbar, wenn eine französische Gesellschaft gegründet wird und Dividenden an ihre Anteilseigner ausschüttet. Er greift jedoch nicht bei Gewinnübertragung einer Niederlassung an ihren Sitz in der EU.

différente selon la taille de l'entreprise.

À compter du 1.1.2017, les PME, au sens du droit communautaire, se verront appliquer un taux de 28 % jusqu'à € 75 000 de bénéfices et resteront soumises au taux de 33,1/3 % sur le reste. A compter du 1.1.2018, toutes les entreprises bénéficieront du taux de 28 % à hauteur de € 500.000 de bénéfices. En 2019, les sociétés seront soumises au taux de 28 % sur l'intégralité de leur bénéfice, à l'exception des sociétés générant un chiffre d'affaires supérieur à € 1 Mrd., qui se verront appliquer le taux de 28 % que sur € 500.000 de bénéfices. En 2020, toutes les sociétés seront soumises au taux de 28% sur l'intégralité de leur bénéfice.

Les PME générant moins de € 7,63 millions et dont le capital est détenu directement ou indirectement à 75 % par des personnes physiques peuvent actuellement bénéficier d'un taux réduit de 15 % sur les premiers € 38.120 de bénéfices. Ce taux restera applicable sans changement au cours des exercices 2017 et 2018. A compter de 2019, ce taux réduit sera étendu aux sociétés détenues par des personnes physiques et dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas € 50 millions.

Pour rappel, différentes contributions additionnelles à l'IS continuent de s'appliquer :

- Contribution de 3,3 % : cette contribution s'applique dès que l'impôt sur les sociétés à payer dépasse € 763.000. Cette contribution est assise sur la part de l'IS dépassant € 763.000. Avec cette majoration, le taux de l'impôt sur les sociétés s'élève à 34,43 %. La contribution de 3,3 % est acquittée comme l'impôt sur les sociétés.

- Contribution de 3 % sur les distributions : Cette majoration s'applique uniquement si une société constituée en France verse des dividendes à ses actionnaires. Cependant, elle ne concerne pas les transferts de bénéfice d'une succursale à son siège situé dans l'Union Européenne.

Bis zum 30.12.2016 wurde ein Sonderzuschlag von 10,7 % der Körperschaftsteuer auf den Gewinn von Großunternehmen erhoben, deren Umsatz € 250 Mio. überschreitet. Dieser wurde nun abgeschafft.

Une majoration spéciale de 10,7 % de l'impôt sur les sociétés s'appliquait jusqu'au 30.12.2016 aux bénéfices des entreprises, dont le chiffre d'affaires dépasse € 250 millions. Celle-ci ne trouve plus à s'appliquer.

Anpassung des 3 %-Zuschlags auf Dividenden

Französische Gesellschaften unterliegen seit 2012 einem Körperschaftsteuerzuschlag von 3 % auf Ausschüttungen. Ausschüttungen durch KMU und innerhalb von französischen steuerlichen Organschaften wurden bisher von dem Zuschlag befreit. Dagegen unterliegen Ausschüttungen dem Zuschlag innerhalb von Konzernen, die keine Organschaften waren, darunter auch grenzüberschreitende Konzerne.

Der französische Verfassungsrat hat im September 2016 entschieden, dass die Begrenzung der Befreiung des 3 %-Zuschlags auf französische steuerliche Organschaften verfassungswidrig ist und das Gesetz für die Zukunft geändert werden muss. Um der Entscheidung des französischen Verfassungsrates Folge zu leisten, findet nun die Befreiung des 3 %-Zuschlags bei steuerlichen Organschaften sowie bei Gesellschaften Anwendung, deren Muttergesellschaft Organträgerin gewesen sein könnte, falls sie ihren Sitz in Frankreich gehabt hätte. So wird die Befreiung beispielsweise Anwendung finden, wenn eine französische Gesellschaft Dividenden an ihren einzigen Gesellschafter ausschüttet, falls dieser in seinem Sitzstaat der Körperschaftsteuer unterliegt.

Diese Entscheidung des Verfassungsrats greift nicht rückwirkend. Der EuGH hat sich ebenfalls mit dem Rechtsstreit befasst. Eine eventuelle Entscheidung des EuGH, die die EU-Widrigkeit des Zuschlags bei der Ausschüttung von Dividenden an eine ausländische Muttergesellschaft bestätigen würde, würde dessen Erstattung ermöglichen, falls die Verjährung nicht eingetreten ist.

Mise en conformité de la contribution de 3 % sur les revenus distribués

Il existe depuis 2012 une contribution de 3 % applicable aux revenus distribués par les sociétés françaises. Les distributions réalisées par les PME et à l'intérieur des groupes d'intégration fiscale ont été jusqu'à présent exonérées. En revanche, les distributions faites à l'intérieur de groupes non intégrés, comme les groupes composés d'une filiale française et d'une société mère étrangère, étaient soumises à la contribution.

Le Conseil constitutionnel a jugé en septembre 2016 que l'exonération de la contribution de 3 % applicable aux groupes intégrés français était inconstitutionnelle et que le texte devait être reformé pour l'avenir. Afin de respecter la décision du Conseil constitutionnel, le législateur a prévu, à compter du 1.1.2017, que l'exonération de contribution de 3 % s'applique aux groupes intégrés ainsi qu'aux sociétés dont la mère aurait pu être une tête d'intégration si elle avait eu son siège en France. L'exonération s'appliquera par exemple au cas fréquent d'une société française distribuant des dividendes à son actionnaire unique soumis à un impôt équivalent à l'IS dans son pays.

Cette décision du Conseil constitutionnel n'a pas d'effet pour le passé. La CJUE est également saisie de la question. Une possible décision confirmant l'invalidité de la contribution en cas de distribution à une mère étrangère permettrait de réclamer la restitution au titre des années non encore prescrites.

Erweiterung der vereinfachten Erklärung von Verrechnungspreisen

Das Parlament hat die Verpflichtung der vereinfachten Erklärung von Verrechnungspreisen für einen Teil der KMU erweitert.

Es besteht derzeit im französischen Steuerrecht eine Dokumentationspflicht im Bereich von Verrechnungspreisen für juristische Personen, die in Frankreich ansässig sind (darunter auch Niederlassungen ausländischer Gesellschaften), einen Bruttojahresumsatz oder ein Bruttovermögen von mindestens € 400 Mio. haben oder mit Gesellschaften verbunden sind, die eine solche Schwelle erreichen. Nur die Unternehmen, die dieser Dokumentationspflicht unterliegen, waren auch zur Abgabe einer vereinfachten Erklärung von Verrechnungspreisen verpflichtet. In dieser Erklärung ist u.a. für jede Transaktionsart die angewandte Verrechnungspreismethode und der aggregierte Betrag der konzerninternen Transaktionen anzugeben. Das Antikorruptionsgesetz „Sapin II" hat diese Erklärungspflicht auf Unternehmen ausgedehnt, die einen Bruttojahresumsatz oder ein Bruttovermögen von mindestens € 50 Mio. haben oder mit Gesellschaften, die eine solche Schwelle erreichen, verbunden sind. Die Erklärung muss innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Körperschaftsteuererklärungsfrist eingereicht werden, d.h. am 3.11.2017 für Gesellschaften, die ihr Geschäftsjahr zum 31.12.2016 schließen.

Obwohl dieses Gesetz nicht dazu verpflichtet, eine Verrechnungspreisdokumentation aufzustellen, die im Rahmen einer Betriebsprüfung der Finanzverwaltung vorzulegen ist, sind mittelständische Unternehmen nun angewiesen, eine Funktionsanalyse ihrer Tätigkeiten zu machen und eine Verrechnungspreispolitik festzulegen.

Extension de la déclaration simplifiée des prix de transfert

Le législateur a étendu l'obligation de déclaration simplifiée des prix de transfert à une partie des PME.

Il existe actuellement une obligation de documentation des prix de transfert pour les sociétés françaises ou les établissements stables de sociétés étrangères ayant un chiffre d'affaires ou actif brut supérieur à € 400 millions ou celles liées à une société atteignant ces seuils. Seules les entités soumises à cette obligation devaient jusqu'à maintenant déposer annuellement une déclaration simplifiée de leurs prix de transfert en indiquant notamment pour chaque grand type de flux la méthode de détermination des prix de transfert retenue et le montant agrégé des transactions intragroupe. La loi « Sapin II » a étendu cette obligation aux sociétés ayant un chiffre d'affaires ou actif global d'au moins € 50 millions ou dépendant d'une société remplissant ces critères à compter de l'exercice 2016. La déclaration doit être déposée dans les six mois suivant la date butoir pour déposer la déclaration de résultats, soit le 3.11.2017 pour les sociétés clôturant leur exercice au 31.12.2016.

Même si cette loi n'oblige pas les sociétés visées par cette extension à disposer d'un document officiel à présenter à l'administration fiscale, elle impose néanmoins aux sociétés de taille moyenne de réaliser une analyse fonctionnelle de leurs activités et de définir une politique de prix de transfert.

Modernisierung des Steuerprüfungsverfahrens

Artikel 13 des Gesetzes über den Nachtragshaushalt für 2016 modernisiert das Steuerprüfungsverfahren im Bereich der Unternehmensbuchführung.

Es ist einführend darauf hinzuweisen, dass Unternehmen seit 2013 verpflichtet sind, der französischen

Modernisation des procédures de contrôle fiscal

L'article 13 de la loi de finances rectificatives pour 2016 modernise les procédures de contrôle fiscal en matière de comptabilité des entreprises.

À titre liminaire, il convient de rappeler que les entreprises sont tenues depuis 2013 de présenter à

Steuerverwaltung ihre Buchhaltung in einem vorgegeben Format zu präsentieren („fichier des écritures comptables" oder „FEC").

Bisher konnten Betriebsprüfer nur bei Kontrollen vor Ort nach der Datei „FEC" fragen. Infolge der neuen Möglichkeiten wurde eine Fernprüfung, eine „Prüfung des Rechnungswesens", geschaffen. Im Rahmen dieser Fernprüfung führt die Steuerverwaltung - wenn sie davon ausgeht, dass es im Hinblick auf Problematik und Typologie des Unternehmens nicht notwendig ist, eine Prüfung vor Ort durchzuführen - eine Prüfung der Buchhaltung anhand von Buchungsdateien durch, welche von dem Unternehmen zur Verfügung gestellt wurden. Der Steuerzahler ist dann dazu aufgerufen, innerhalb von zwei Wochen eine Kopie der Dateien der Buchungen, die den gesetzlich festgelegten technischen Normen entspricht, zu verschicken.

Daraufhin kann die Verwaltung mit der Datei arbeiten und Nachzahlungen auf dieser Basis verlangen. Wenn dieses neue Verfahren zu Ende geführt ist, kann die Verwaltung für dieselbe Periode keine Überprüfung der Buchführung vor Ort mehr vornehmen. Im Falle, dass die Datei „FEC" nicht übermittelt wurde, ist es der Verwaltung erlaubt, eine Geldstrafe in Höhe von € 5.000 anzusetzen, die Fernprüfung zu annullieren und eine Überprüfung der Buchhaltung in die Wege zu leiten.

Die Buchhaltungssysteme der französischen Unternehmen sind normalerweise darauf abgestimmt, die Datei „FEC" erstellen zu können. Diese Verpflichtung ist jedoch nicht nur zwingend für ansässige Unternehmen oder solche, die eine feste Betriebsstätte in Frankreich haben, sondern auch, zumindest nach Ansicht der Verwaltung, für jene ausländischen Unternehmen, die umsatzsteuerlich in Frankreich immatrikuliert sind.

Wir können niemals genug auf die Notwendigkeit für ausländische Unternehmen, die eine Betriebstätte in Frankreich haben oder umsatzsteuerlich in Frankreich immatrikuliert sind, hinweisen, sicherzustellen, dass ihr computergestütztes Buchführungssystem die Erstellung einer solchen Datei ermöglicht und dass darauf nur die Operationen erscheinen, welche der französischen Steuer unterliegen.

l'administration fiscale française leur comptabilité sous un format spécifique (le fichier des écritures comptables ou « FEC »).

Jusqu'alors, les vérificateurs ne pouvaient demander le FEC que lors des contrôles sur place. Sans doute suite aux nouvelles opportunités offertes au vérificateur grâce au FEC, un nouveau mode de contrôle à distance dit « examen de comptabilité » est créé. Dans ce cadre, l'administration fiscale effectuera un examen de la comptabilité à partir des fichiers des écritures comptables communiqués par l'entreprise lorsqu'elle considérera qu'il n'est pas nécessaire d'effectuer des investigations sur place au regard des enjeux et de la typologie de l'entreprise. Le contribuable devra alors, dans les quinze jours, adresser une copie des fichiers des écritures comptables conformes aux normes techniques fixées par la loi.

L'administration pourra alors travailler sur le fichier et procéder à des rappels d'impôts sur cette base. Lorsque cette nouvelle procédure sera achevée, l'administration ne poura pas procéder à une vérification de comptabilité sur place portant sur la même période. En cas de non-communication du FEC, l'administration pourra appliquer une amende de € 5.000, annuler la procédure de contrôle à distance et commencer une procédure de vérification de comptabilité.

Les systèmes comptables des entreprises françaises sont généralement adaptés pour produire le FEC. Toutefois, cette obligation ne s'impose pas qu'aux entreprises résidentes ou disposant d'un établissement stable en France, mais aussi, du moins selon l'administration, aux entreprises étrangères immatriculées à la TVA en France.

Nous n'insisterons donc jamais assez sur la nécessité pour les entreprises étrangères disposant d'un établissement en France ou immatriculées à la TVA en France de s'assurer que leur système de comptabilité informatisé permette également l'édition d'un tel fichier et permette bien de n'y faire figurer que les opérations relevant de la fiscalité française.

Mitarbeiterbezogene Maßnahmen

Zwei neue Maßnahmen haben eine Auswirkung auf Unternehmer, die Mitarbeiter in Frankreich angestellt haben.

Ab 2018 sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, monatlich Lohnsteuer für in Frankreich ansässige Arbeitnehmer einzubehalten. Bisher bestand diese Pflicht nur für Arbeitgeber, die nichtansässige Mitarbeiter hatten, wenn diese aufgrund ihrer Tätigkeit in Frankreich dort steuerpflichtig waren.

Darüber hinaus wurde das System für Impats für ab dem 6.7.2016 in Frankreich eingestellte Mitarbeiter geändert: Impats können nun in Frankreich Steuerermäßigungen in Anspruch nehmen, wenn sie acht Jahre lang, statt vorher fünf, im Inland gearbeitet haben. Wenn Mitarbeiter diese verlängerte Frist in Anspruch nehmen können, sind ihre Arbeitgeber, welche der Mehrwertsteuer nicht oder nur marginal unterliegen, von der Auslandszulage befreit.

Mesures concernant les salariés

Deux nouvelles mesures sont susceptibles d'impacter les salariés résidents de France et leurs employeurs.

À compter de 2018, les employeurs seront tenus de retenir mensuellement l'impôt afférent aux salaires versés à des résidents de France. Jusqu'alors cette obligation ne concernait que les salariés non-résidents mais imposables en France au titre de leur activité.

Par ailleurs, le régime des impatriés est modifié pour les employés embauchés en France à compter du 6.7.2016 : les impatriés peuvent bénéficier d'exonérations d'impôt sur le revenu pendant une durée de huit ans au lieu de cinq auparavant. Lorsque les salariés peuvent bénéficier de ce délai allongé, leurs employeurs non soumis ou soumis marginalement à TVA peuvent bénéficier d'une exonération de taxe sur les salaires sur la prime d'impatriation.

GESELLSCHAFTSRECHT

Vertretungsregeln für intercompany agreements

In Unternehmensgruppen kommt es häufig vor, dass derselbe Vertreter für zwei Gesellschaften der Gruppe auftritt, welche Parteien ein und desselben Vertrages sind. Finden die neuen Regeln zur Vermeidung von Interessenkonflikten, die sich aus der Reform des Vertragsrechts vom 10.2.2016 ergeben, in einem solchen Fall Anwendung?

Der neue Artikel 1161 Code civil, der durch die Reform eingeführt wurde, sieht vor, dass „ein Vertreter weder für zwei Vertragsparteien auftreten noch im eigenen Namen mit dem Vertretenen kontrahieren kann. Ein derartig abgeschlossener Rechtsakt ist nichtig, es sei denn, eine Spezialvorschrift erlaubt es, oder der Vertretene hat vorab zugestimmt bzw. nachträglich genehmigt."

DROIT DES SOCIETES

Représentation des parties à des conventions intra-groupes

Il arrive fréquemment dans les groupes de sociétés qu'un même représentant intervienne pour deux sociétés d'un groupe, parties à un même contrat. L'ordonnance du 10.2.2016, qui a introduit de nouvelles dispositions encadrant les conflits d'intérêts, s'applique-t-elle dans un tel cas ?

Le nouvel article 1161 du Code civil introduit par l'ordonnance prévoit qu' « un représentant ne peut agir pour le compte de deux parties au contrat ni contracter pour son propre compte avec le représenté. En ces cas, l'acte accompli est nul, à moins que la loi ne l'autorise ou que le représenté ne l'ait autorisé ou ratifié. »

Diese neue Vorschrift findet Anwendung, soweit nicht eine Spezialvorschrift etwas anderes vorsieht. Solche Spezialvorschriften existieren im Gesellschaftsrecht für gruppeninterne Verträge, die zur Vermeidung von Interessenskonflikten genehmigungsbedürftig sind. Je nach Gesellschaftsform müssen die Gesellschafter bestimmten gruppeninternen Verträgen vorab zustimmen oder diese genehmigen. Ausgenommen vom Zustimmungs- oder Genehmigungserfordernis sind genehmigungsfreie Verträge, das heißt solche, die gewöhnlich und zu normalen Bedingungen abgeschlossen werden.

Es stellt sich die Frage, ob der neue Artikel 1161 Code civil auf solche genehmigungsfreien Verträge Anwendung findet, welche der Gesetzgeber ausdrücklich von dem Genehmigungserfordernis ausgenommen hat. Hierzu kann in zweierlei Weise argumentiert werden: Einerseits kann angenommen werden, dass Artikel 1161 Code civil für Verträge, die nicht dem spezifischen Verfahren zur Genehmigung unterliegen, anwendbar ist. Andererseits kann man gerade die Ausnahme des Gesetzgebers der genehmigungsfreien Verträge vom Genehmigungserfordernis als Spezialvorschrift bewerten, da solche Verträge keinerlei Kontrolle nach dem Gesellschaftsrecht unterliegen sollten. So argumentiert, würden die Vertretungsregeln des Artikel 1161 Code civil nicht anwendbar sein.

Angenommen Artikel 1161 Code civil findet auf genehmigungsfreie Verträge Anwendung, würde dies bedeuten, dass ein Vertreter, der innerhalb einer Gruppe zwei Gesellschaften vertritt, einen solchen Vertrag nur abschließen kann, wenn die betroffenen Gesellschaften dem vorab zugestimmt haben oder den Vertrag nachträglich genehmigen, und dass der Vertrag andernfalls nichtig wäre.

Die Nichtigkeit von genehmigungsfreien Verträgen gemäß Artikel 1161 Code civil kann entweder durch eine globale Zustimmung in der Satzung bzw. in dem Bestellungsbeschluss des Vertreters nach dem Vorbild des Verbots des Insichgeschäfts gemäß § 181 BGB oder durch eine nachträgliche Genehmigung vermieden werden.

Cette nouvelle disposition s'applique, sauf disposition prévue par un droit spécial. Tel est le cas, en droit des sociétés, des dispositions applicables aux conventions dites « réglementées », qui régissent les potentiels conflits d'intérêts dans les conventions intragroupe. En application des dispositions en question, les conventions réglementées doivent faire l'objet, selon la forme de la société, d'une autorisation préalable ou d'une approbation par les associés. Sont néanmoins expressément exclues de l'obligation d'autorisation ou d'approbation les conventions dites « libres », c'est-à-dire les conventions « courantes conclues à des conditions normales ».

La question se pose de savoir si l'article 1161 du Code civil s'applique à ces conventions « libres », que le législateur a, en droit des sociétés, exclu de la procédure d'autorisation des conventions réglementées. Deux argumentations peuvent être défendues : L'une consiste à considérer que ces conventions n'étant pas soumises à la procédure spécifique d'autorisation des conventions réglementées, l'article 1161 du Code civil devrait s'appliquer. L'autre au contraire consiste à considérer que le législateur ayant exclu expressément les conventions courantes du champ des conventions réglementées par une disposition spécifique, il a voulu qu'elles ne soient soumises à aucun contrôle, auquel cas la procédure de l'article 1161 du Code civil ne devrait pas s'appliquer.

L'application de l'article 1161 du Code civil aux conventions « libres » entraînerait pour conséquence, qu'un même représentant de deux sociétés d'un même groupe ne pourrait signer une telle convention que si les sociétés concernées l'y ont préalablement autorisé ou si elles ratifient ultérieurement la conclusion de la convention en question, à peine de nullité de la convention.

La nullité prévue par l'article 1161 du Code civil pourra donc être évitée, pour les conventions dites « libres », soit par une autorisation globale dans le procès-verbal de nomination du représentant ou dans les statuts, à l'instar de la pratique allemande en application de l'article 181 du BGB (Code civil allemand), soit par une ratification a posteriori.

Der pragmatischste Weg ist, die nachträgliche Genehmigung der genehmigungsfreien Verträge anlässlich der Feststellung des Jahresabschlusses zu erteilen.

La solution la plus pragmatique consistera à prévoir la ratification des conventions « libres » à l'occasion de l'approbation des comptes annuels.

ARBEITSRECHT

Online-Wahlen von Personalvertretern

Seit dem 7.12.2016 können Arbeitgeber einseitig entscheiden, dass die Stimmabgabe für die Wahl von Personaldelegierten und Betriebsrat und somit auch des zusammengelegten Personalvertretungsorganes („délégation unique du personnel") per Internet erfolgt.

Das Gesetz vom 8.8.2016 über die Arbeit, zur Modernisierung des sozialen Dialogs und zur Absicherung von Berufslaufbahnen („Loi Travail" oder „Gesetz El Khomri") ermöglicht die Durchführung von Personalvertretungswahlen durch die Online-Stimmabgabe auf der Grundlage einer einseitigen Arbeitgeberentscheidung.

Die neuen gesetzlichen Bestimmungen können jedoch erst nach dem Erlass einer Durchführungsverordnung angewandt werden. Die entsprechende Verordnung wurde am 6.12.2016 im Journal Officiel veröffentlicht (Verordnung Nr. 2016-1676 vom 5.12.2016).

Arbeitgeber, die einseitig die Durchführung der Personalvertretungswahlen durch Online-Stimmabgabe entscheiden, müssen dieselben Bestimmungen wie im Falle einer Internetwahl auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung beachten, insbesondere die Bestimmungen zur Gewährleistung des Schutzes und der Vertraulichkeit der gesammelten und verarbeiteten Daten.

Zu unterstreichen ist, dass der Arbeitgeber entscheiden kann, dass die Stimmabgabe ausschließlich online erfolgt, und damit Stimmzettel in Papierform ausgeschlossen werden.

DROIT DU TRAVAIL

Vote électronique pour l'élection des représentants du personnel

Depuis le 7.12.2016, les employeurs ont la possibilité de décider unilatéralement de recourir au vote électronique pour l'élection des délégués du personnel et du comité d'entreprise, et donc de la délégation unique du personnel.

La Loi du 8.8.2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels (« Loi Travail » ou « Loi El Khomri ») permet aux employeurs de mettre unilatéralement en place le vote électronique pour les élections professionnelles.

L'application des nouvelles dispositions légales était toutefois subordonnée à la parution d'un décret en fixant les conditions. Le décret en question a été publié au Journal Officiel, le 6.12.2016 (Décret n° 2016-1676 du 5.12.2016).

Les employeurs décidant unilatéralement de recourir au vote électronique doivent respecter les mêmes dispositions qu'en cas d'accord collectif, notamment celles destinées à garantir la sécurité et la confidentialité des données collectées et traitées.

Il est à souligner que l'employeur peut décider que le vote ait lieu exclusivement de façon électronique, et ainsi exclure le vote à bulletin secret sous enveloppe.

Eine ausschließlich elektronische Wahl hat viele Vorteile im Vergleich zu einer Wahl mit Stimmzetteln in Papierform: Insbesondere ist der Wahlvorgang effizienter und sicherer, die Kosten für die Personalvertretungswahlen sind geringer, und die Wahl ist einfacher und flexibler für die Arbeitnehmer.

Un tel vote entièrement « dématérialisé » présente de nombreux avantages par rapport au vote « papier », et notamment un déroulement des élections professionnelles plus efficace et fiable, une diminution des coûts liés à l'organisation du scrutin et plus de simplicité et de flexibilité pour les électeurs.

HANDELSRECHT

Abwerbung von Arbeitnehmern eines Wettbewerbers: Verurteilung zu Schadensersatz

In einer Entscheidung vom 8.11.2016 hat der französische Kassationshof die Verurteilung einer Gesellschaft zu € 750.000 Schadensersatz wegen wettbewerbsschädigendem Verhalten bestätigt. Die verurteilte Gesellschaft hatte parallel fünf Arbeitnehmer sowie den Ingenieur eines Wettbewerbers eingestellt.

In dieser Angelegenheit wurde eine französische Gesellschaft (AMD), welche Einmalhygieneartikel herstellt und vertreibt, von der ebenfalls auf diesem Gebiet spezialisierten französischen Filiale einer belgischen Gruppe (Ontex) aufgrund der Aneignung von Know-how und des Eingriffs in den Geschäftsbetrieb durch Mitarbeiterabwerbung verklagt. AMD wurde insbesondere vorgeworfen, gezielt Arbeitnehmer ihres Wettbewerbers abgeworben zu haben, um die erforderlichen Spezialeinstellungen ihrer eigenen Produktionslinie vornehmen zu können.

Die Gerichte haben erachtet, dass die Einstellung der Produktionslinie ein geschütztes Know-how darstellte, da es sich dabei um Insider-Informationen handelte, die nicht an Dritte weitergegeben wurden. Es konnte nachgewiesen werden, dass die Arbeitnehmer gezielt aufgrund der beim Wettbewerber angeeigneten Erfahrung abgeworben worden waren. Aufgrund der gebündelten Einstellung von Arbeitnehmern des Wettbewerbers konnte die verurteilte Gesellschaft ihre eigene Produktion nur einige Monate später aufnehmen, allerdings unter Einsparung der Investitionen, die der Wettbewerber getätigt hatte. Da die Produkte somit zu einem günstigeren Preis verkauft werden konnten, hat sich die verurteilte Gesell-

DROIT COMMERCIAL

Débauchage des salariés d'un concurrent : condamnation pour parasitisme

Un arrêt de la Cour de cassation du 8.11.2016 a confirmé la condamnation d'une société à des dommages et intérêts de € 750.000 au titre d'agissements parasitaires. La société sanctionnée avait recruté concomitamment cinq salariés et l'ingénieur en formation d'un concurrent.

Dans l'affaire en question, une société française (AMD) qui fabrique et commercialise des produits d'hygiène à usage unique a été assigné par la filiale française d'un groupe belge (Ontex) spécialisé dans le même secteur, pour avoir usurpé son savoir-faire et désorganisé l'entreprise par débauchage de ses salariés. Il a notamment été reproché à AMD d'avoir embauché de manière ciblé des salariés de son concurrent, pour pouvoir mettre au point sa propre ligne de production qui nécessitait un réglage spécifique.

Il a été considéré par les tribunaux que les réglages de l'outil de production constituaient un savoir-faire protégé, car il s'agissait d'informations privilégiées non communiquées aux tiers. Il a pu être démontré que les salariés avaient été recrutés spécifiquement pour leur expérience acquise auprès du concurrent. Grâce à l'embauche massive des salariés de son concurrent, la société sanctionnée avait pu débuter sa propre production quelques mois plus tard, en économisant les investissements faits par son concurrent. Ayant pu vendre ses produits moins cher, elle s'est procuré un avantage concurrentiel, enfreignant ainsi le libre jeu de la concurrence sur le marché.

schaft einen Wettbewerbsvorteil verschafft, welcher den freien Wettbewerb auf dem Markt beeinträchtigte.

Die Verurteilung liegt auf der Linie der Rechtsprechung des Kassationshofs der letzten Jahre. Dieser verurteilt auf der Grundlage des unlauteren Wettbewerbs Verhaltensweisen, die dazu dienen, auf unzulässige Art und Weise aus den Investitionen und dem Ruf eines anderen Unternehmens Profit zu ziehen.

Auf europäischer Ebene stärkt die am 8.6.2016 verabschiedete sog. Trade-Secret-Richtlinie (Nr. 2016/943) über den Schutz von Know-how und Geschäftsgeheimnissen die Rechte von innovativen Unternehmen. Diese Richtlinie wurde erarbeitet, nachdem festgestellt wurde, dass es zwischen den Systemen der Mitgliedsstaaten derartige Unterschiede gab, dass ein effektiver Schutz von Know-how im Bereich der internationalen Beziehungen unmöglich war. Das Fehlen einer einheitlichen Definition eines Geschäftsgeheimnisses und die mangelnde Kohärenz zwischen den möglichen Schadensersatzforderungen stellten ein Hindernis für den Schutz von Geschäftsgeheimnissen dar.

Die neue Richtlinie sieht nun in Artikel 2 eine Definition des Geschäftsgeheimnisses vor. Es handelt sich dabei um Informationen, die nicht allgemein bekannt oder nicht ohne Weiteres zugänglich sind. Sie haben einen wirtschaftlichen Wert, weil sie geheim sind und Maßnahmen ergriffen werden, damit sie geheim bleiben. Die Richtlinie stellt klar, dass das unerlaubte Erlangen eines Geschäftsgeheimnisses in jeglichem Verhalten liegen kann, welches nicht einer seriösen Geschäftspraxis entspricht. Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, Maßnahmen und Verfahren einzurichten, die eine faire und gerechte, wirksame und abschreckende Entschädigung für die Verletzung eines Geschäftsgeheimnisses vorsehen.

Die Richtlinie ist am 5.7.2016 in Kraft getreten. Die Mitgliedstaaten haben zwei Jahre Zeit für die Umsetzung.

Cette condamnation est en ligne avec la jurisprudence de la Cour de cassation depuis quelques années. En effet, la Cour de cassation sanctionne, au titre de la concurrence déloyale, le parasitisme en étant un exemple, les comportements déloyaux qui ont pour but de se placer dans le sillage d'une entreprise en profitant indûment de ses investissements ou de sa notoriété.

Au niveau européen, la directive 2016/943 du 8.6.2016 (Trade-Secret-Directive) sur la protection de savoir-faire et de secrets d'affaires vient de renforcer les droits des sociétés innovantes. Cette directive a été adoptée après qu'ait été constaté qu'il existait d'importantes différences entre les législations des États membres rendant impossible une protection efficace du savoir-faire dans le contexte des affaires internationales. L'absence de définition uniforme du secret d'affaires et le manque de cohérence entre les régimes de réparation du dommage constituaient un obstacle à la protection du secret des affaires.

La nouvelle directive prévoit à son article 2 une définition du secret d'affaires. Il s'agit d'informations qui ne sont généralement pas connues ou ne sont pas aisément accessibles. Elles ont une valeur commerciale parce qu'elles sont secrètes et qu'elles font l'objet de mesures pour être conservées secrètes. La directive prévoit que l'obtention illicite d'un secret d'affaires peut consister dans tout comportement contraire aux usages honnêtes en matière commerciale. La directive oblige les Etats membres à prévoir des mesures et procédures permettant une réparation juste et équitable, effective et dissuasive des violations du secret d'affaires.

La directive est entrée en vigueur le 5.7.2016. Les Etats membres disposent de deux ans pour la transposer.

VERBRAUCHERSCHUTZ

Neue Pflichten für digitale Plattformen

Mit dem neuen „Gesetz für eine digitale Republik" werden digitalen Plattformen neue Loyalitätspflichten gegenüber Verbrauchern auferlegt, die fortan im französischen Verbrauchergesetzbuch (Code de la consommation) geregelt sind.

Das Gesetz Nr. 2016-1321 vom 7.10.2016, genannt „Gesetz für eine digitale Republik", setzt neue Rahmenbedingungen, um den Datenverkehr und den allgemeinen Zugang zum Digitalmarkt mit dem Verbraucherschutz vor unlauteren Praktiken zu vereinbaren.

Artikel 49 des Gesetzes (Artikel L. 111-7 I des französischen Verbrauchergesetzbuchs) definiert zum ersten Mal den Begriff einer digitalen Plattform. Betreiber einer digitalen Plattform ist eine natürliche oder juristische Person, die gewerblich einen entgeltlichen oder unentgeltlichen öffentlichen Kommunikationsservice anbietet, der entweder auf der Grundlage von Algorithmen zur Datenverarbeitung Inhalte, von Dritten online angebotene Produkte oder Dienstleistungen klassifiziert oder referenziert (Vergleichsportal) oder Beziehungen zwischen mehreren Parteien herstellt, die auf den Verkauf, den Austausch- oder das Teilen von Inhalten, Produkten oder Dienstleistungen abzielen.
Jede elektronische Plattform muss den Verbraucher auf loyale, klare und übersichtliche Weise sowohl über allgemeine Nutzungsbedingungen, ihre Technik zur (De-) Referenzierung und Einordnung informieren, als auch klarstellen, ob zwischen ihr und den referenzierten Personen vertragliche Beziehungen bestehen oder nicht. Um den Verbraucherschutz zu stärken, müssen diejenigen elektronischen Plattformen, deren Online-Aktivität eine gewisse Anzahl von Einloggungen überschreitet, unter Androhung einer Geldstrafe ihre bewährten Praktiken veröffentlichen.

DROIT DES CONSOMMATEURS

Nouvelles obligations pour les plateformes numériques

Avec la Loi pour une République numérique, les plateformes numériques font leur entrée dans le code de la consommation et se voient imposer de nouvelles obligations fondées sur le principe de loyauté vis-à-vis des consommateurs.

La Loi n° 2016-1321 « pour la République numérique » du 7.10.2016 fixe un cadre afin de garantir un équilibre entre la circulation des données, l'accès au numérique pour tous et la protection des individus et des consommateurs à l'égard des pratiques déloyales sur internet.

L'article 49 de la Loi (article L. 111-7 I du code de la consommation) définit, pour la première fois, la notion de plateformes en lignes. Est qualifié d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente, de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service. Les plateformes en ligne se voient tenues de délivrer des informations loyales, claires et transparentes aux consommateurs en ce qui concerne notamment leurs conditions générales d'utilisation, leurs modalités de (dé)référencement, de classement et les informations relatives à l'existence ou non d'une relation contractuelle avec les personnes référencées. Par ailleurs, sous peine de sanctions pécuniaires, les plateformes en ligne dont l'activité dépasse un certain nombre de connexions, doivent publier des bonnes pratiques afin de renforcer la protection des consommateurs.

Obwohl eine Harmonisierung mit der im Mai 2018 in Kraft tretenden Verordnung (EU) 2015/2120 hinsichtlich der „Maßnahmen zum Zugang zum offenen Internet" vom 25.11.2015 vorgesehen ist, treffen die mit dem neuen Gesetz eingeführten Einschränkungen die elektronischen Plattformen in Frankreich bereits vorher; sie riskieren daher, mit den zukünftigen europäischen Vorschriften zu kollidieren.
Die französische Regierung hatte ihren Gesetzesentwurf vorab zur Stellungnahme an die europäische Kommission weitergeleitet; diese hat sich, ebenso wie einige Vereinigungen für neue Technologien, gegen die vorzeitige Umsetzung der europäischen Verordnung ausgesprochen.

Toutefois, les mesures introduites par la Loi, pourraient entrer en conflit avec le Règlement (UE) 2015/2120 « marché unique des télécommunications » du 25.11.2015 visant à harmoniser les législations des Etats membres et qui entrera en vigueur en mai 2018. La Loi impose de nouvelles barrières spécifiques aux plateformes en ligne avant même l'entrée en vigueur du Règlement, alors que les acteurs concernés exercent leurs activités économiques dans un domaine international.
Le gouvernement français avait notifié son projet de Loi à la Commission européenne qui s'était, tout comme des associations actives dans les nouvelles technologies, exprimée à l'encontre de cette mise en œuvre anticipée du Règlement européen.

DATENSCHUTZ

Sammelklage im Bereich Datenschutz

Die Möglichkeit der Sammelklage, die im Jahr 2014 im französischen Recht eingeführt wurde, fand ursprünglich nur Anwendung auf das Verbraucher- und Wettbewerbsrecht. Nach einer ersten Erweiterung Anfang 2016 auf den Bereich des Gesundheitsrechts wurde die Möglichkeit einer Sammelklage nun durch das „Gesetz über die Justiz des 21. Jahrhunderts" vom 12.10.2016 auf weitere Gebiete ausgeweitet, und zwar auf Diskriminierungen, Umwelt und Datenschutz.

Im Bereich der personenbezogenen Daten ist eine Sammelklage nunmehr möglich, wenn mehrere Personen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, einen Schaden aufgrund der Verletzung des französischen Datenschutzgesetzes vom 6.1.1978 durch einen für die Datenverarbeitung Verantwortlichen oder einen Subunternehmer erleiden.

Das Anwendungsgebiet der Sammelklage für Verstöße gegen das Datenschutzgesetz ist allerdings begrenzt, da die Klage bislang nur auf die Einstellung des rechtswidrigen Verhaltens abzielen kann und nicht auf den Ersatz des erlittenen Schadens.

DONNEES PERSONNELLES

Ouverture de l'action de groupe en matière de données personnelles

L'action de groupe qui a été introduite en droit français en 2014 était initialement ouverte aux seuls domaines de la consommation et de la concurrence. Après une première extension au début de l'année 2016 au domaine de la santé, l'action de groupe a de nouveau été étendue, par la loi sur la modernisation de la justice du 21ème siècle du 12.10.2016 à d'autres matières, à savoir la discrimination, l'environnement et les données personnelles.

Dans le domaine des données personnelles, une action de groupe est désormais possible lorsque plusieurs personnes placées dans une situation similaire subissent un dommage dont la cause provient d'un manquement à la Loi du 6.1.1978 Informatique et Libertés par un responsable de traitement de données à caractère personnel ou un sous-traitant.

Cela étant, le champ d'application de l'action de groupe pour les manquements à la Loi de 1978 Informatique et Libertés est limitée, l'action ne pouvant tendre qu'à la cessation du manquement et non pas à la réparation du préjudice subi.

Klageberechtigt sind seit mehr als fünf Jahren ordnungsgemäß eingetragene Vereine, die den Schutz des Privatlebens und personenbezogener Daten zum Zweck haben, sowie anerkannte Verbraucherschutzvereine und Gewerkschaften.

Außer der Erweiterung der Anwendungsbereiche schafft das sog. „Gesetz über die Justiz des 21. Jahrhunderts" einen verfahrensrechtlichen Rahmen, der für alle Sammelklagen gleichermaßen gilt.

Das Gesetz bestimmt:

- dass eine Sammelklage eingereicht werden kann, wenn mehrere Personen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden, einen Schaden erleiden, der durch dieselbe Person verursacht wurde und auf einem Verstoß der gleichen Art gegen gesetzliche oder vertragliche Pflichten beruht;

- dass die Person, gegen die eine Klage angestrebt wird, zuvor eine Mahnung erhalten muss. Erst nach Ablauf einer Frist von vier Monaten nach dieser Mahnung kann die Sammelklage eingereicht werden.

Das Gesetz regelt zudem den Ablauf des Verfahrens: Während einer ersten Phase entscheidet das angerufene Gericht über die Haftung des Beklagten. Darüber hinaus wird die betroffene Personengruppe definiert sowie die Kriterien für die Aufnahme in die Gruppe und die möglichen Schadensersatzbeträge. Das Gericht legt auch fest, wie die Entscheidung veröffentlicht wird und unter welchen Bedingungen die betroffenen Personen in die Gruppe aufgenommen werden.

Die zweite Phase besteht dann in der Aufnahme der betroffenen Personen in die Gruppe. Es handelt sich hier nicht um eine echte class action nach amerikanischem Modell, da jedes Opfer einen gesonderten Antrag an den Gruppenverantwortlichen senden muss, damit jeweils eine individuelle Klage für jeden Fall eingeleitet wird.

Ont qualité pour agir les associations régulièrement déclarées depuis plus de cinq ans et ayant pour objet la protection de la vie privée et la protection des données à caractère personnel, les associations de consommateurs agréées et les syndicats représentatifs.

Outre l'extension à des domaines nouveaux, la loi dite « Justice du 21ème siècle » crée un socle procédural commun pour toute action de groupe, quel que soit le domaine concerné.

La loi précise ainsi :

- qu'une action de groupe peut être introduite lorsque plusieurs personnes placées dans une situation similaire subissent un dommage causé par une même personne, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles ;

- que la personne contre laquelle l'action est envisagée doit être préalablement mise en demeure. Ce n'est qu'à l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de la mise en demeure que l'action de groupe pourra être introduite.

La loi encadre également le déroulement de la procédure : Lors d'une première phase, la juridiction saisie statue sur la responsabilité du défendeur. Il définit en outre le groupe des personnes concernées ainsi que les critères de rattachement au groupe et les préjudices susceptibles d'être réparés. Le tribunal précise également le cadre dans lequel sa décision est publiée et les conditions dans lesquelles les victimes peuvent adhérer au groupe.

La seconde phase concerne l'adhésion des victimes au groupe. Il s'agit là plutôt d'une action collective que d'une véritable class action selon le modèle américain, car chaque victime doit adresser sa demande à la personne déclarée responsable du groupe, pour qu'une procédure individuelle pour chaque victime soit déclenchée.

NEWS DEUTSCHLAND

HANDELSRECHT

GEMA und YouTube einigen sich auf Lizenzvertrag

Nach jahrelangen Auseinandersetzungen haben die Verwertungsgesellschaft GEMA und die Videoplattform YouTube am 1.11.2016 einen Lizenzvertrag unterzeichnet. Damit erhalten die von der GEMA vertretenen Musikurheber und Verleger eine Vergütung für die Nutzung ihrer geschützten Musikwerke über die Online-Plattform.

Die GEMA bezeichnet die Einigung als „Meilenstein für eine faire Vergütung der Musikurheber im Digitalzeitalter". Der Vertrag deckt auch den vertragslosen Zeitraum seit April 2009 ab. Somit entfallen auf YouTube die Sperren beim Aufrufen von Videos mit Inhalten der von der GEMA vertretenen Künstler.

Hinsichtlich der Rechtslage bestehen jedoch nach wie vor unterschiedliche Ansichten: während die GEMA davon ausgeht, dass YouTube zum Abschluss eines Lizenzvertrags verpflichtet ist, vertritt YouTube weiterhin die Auffassung, dass allein die Personen haften, die Videos einstellen (sog. Uploader). Trotz des Vertragsschlusses sieht die GEMA daher die Politik in der Verantwortung, endlich einen klaren Rechtsrahmen zu schaffen.

Neue Informationspflichten für Unternehmen treten nun in Kraft

Ab dem 1.2.2017 wird das UKlaG (Unterlassungsklagegesetz) um einen weiteren Tatbestand erweitert: Unternehmer sind verpflichtet, Verbraucher über ihre Teilnahme an sog. Streitbeilegungsverfahren für Verbraucher zu informieren.

ACTUALITÉS ALLEMAGNE

DROIT COMMERCIAL

GEMA et YouTube se mettent d'accord sur un contrat de licence

Après des années de controverse, la société de gestion des droits d'auteur GEMA et la plateforme vidéo YouTube ont signé un contrat de licence le 1.11.2016. Ainsi, les auteurs-compositeurs et éditeurs perçoivent une rémunération pour l'utilisation de leurs œuvres musicales protégées sur la plateforme en ligne.

La GEMA désigne cet accord comme « un jalon important pour une rémunération équitable des auteurs-compositeurs à l'ère du numérique ». Le contrat est valable avec effet rétroactif à partir d'avril 2009. Ainsi les blocages sur YouTube de vidéos contenant des prestations d'artistes représentés par GEMA sont supprimés.

Les avis sont cependant toujours divergents quant à la situation juridique : alors que GEMA part du principe que YouTube doit signer un contrat de licence, YouTube est toujours d'avis que les personnes qui mettent en place les vidéos (Uploader) sont seules responsables. En dépit de l'accord passé, GEMA estime que c'est à la politique de déterminer enfin un cadre juridique clair.

Entrée en vigueur de nouvelles obligations d'information pour les entreprises

A partir du 1.2.2017, la Loi allemande sur les actions en cessation (Unterlassungsklagegesetz – UKlaG) va être élargie d'un critère : Les entrepreneurs sont obligés d'informer les consommateurs de leur participation à des procédures de règlement de litiges avec les consommateurs.

Wir haben bereits in unserer letzten Juli-Ausgabe (S. 11) über die neuen Informationspflichten berichtet. So müssen Unternehmer auf ihrer Internetseite oder in von ihnen verwendeten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) darüber informieren, ob sie an von den ordentlichen Gerichten losgelösten Streitbeteiligungsverfahren teilnehmen, beziehungsweise entsprechende Links zu Onlinestreitbeilegungs-Plattformen auf ihren Internetseiten einstellen.

Bei Verletzung der Pflichten drohen Unternehmern zukünftig kostenpflichtige Abmahnungen.

Europäische Kommission reagiert auf die stetig ansteigenden Fälle von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die Kommission hat Mitte des Jahres 2016 entscheidende Änderungen zur 4. Geldwäsche-Richtlinie vorgeschlagen – das Bundesfinanzministerium arbeitet zurzeit an einem Referentenentwurf.

Für alle Warenhändler – auch kleinere oder mittelständische Unternehmen – werden bereits bestehende Sorgfaltspflichten verschärft. So wird zum Beispiel die Schwelle für Bartransaktionen von € 15.000 auf € 10.000 herabgesetzt. Bei Transaktionen ab diesem Schwellenwert ist der Händler verpflichtet, eine genaue Identifizierung seines Vertragspartners bzw. der hinter der Gesellschaft stehenden Person vorzunehmen, sämtliche Informationen über diesen einzuholen und die Geschäftsbeziehung kontinuierlich zu überwachen.

Darüber hinaus müssen Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen sog. Geldwäsche-Compliance-Management-Systeme (CMS) einrichten, was u.a. durch die Benennung eines Geldwäschebeauftragten, ein System zur Beantwortung von Behördenfragen oder ein anonymes Hinweisgebersystem („Whistleblowing") gekennzeichnet ist. Unternehmen müssen in diesem Rahmen interne Mechanismen zur dauerhaften und lückenlosen Kontrolle ihrer Geschäfte schaffen und dies auch nachweisen. Allerdings steht diese Verpflichtung immer im Verhältnis zum konkreten Unternehmen in

Dans notre dernière édition de juillet (p. 11), nous avons déjà évoqué les nouvelles obligations d'information. Ainsi, les entrepreneurs doivent informer sur leur site internet ou dans leurs conditions générales de vente, s'ils participent à une procédure de règlement engagée par des tribunaux ordinaires, ou activer des liens correspondants sur leur site internet aux plateformes de litiges online.

En cas de non-respect de ces obligations, les entrepreneurs peuvent à l'avenir subir une mise en demeure à leur charge.

La Commission européenne réagit à l'accroissement permanent des cas de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme

En milieu d'année 2016, la Commission a proposé des modifications décisives de la 4ème Directive européenne. Le Ministère fédéral des finances étudie actuellement un projet de loi.

Pour tous les commerçants de marchandises – y compris les petites et moyennes entreprises – les obligations de diligence existantes vont être renforcées. Ainsi par exemple, le seuil des transactions en liquide va être rabaissé de € 15.000 à € 10.000. Pour des transactions à partir de ce montant, le commerçant sera obligé de procéder à une identification précise de son partenaire contractuel ou de la personne éventuellement responsable de la société, de réunir toutes les informations disponibles sur lui et de contrôler de façon permanente la relation d'affaires.

Par ailleurs, les entreprises doivent mettre en place, sous certaines conditions, des systèmes de gestion et compliance du blanchiment de capitaux « Compliance Management System (CMS) », ce qui implique entre autre la nomination d'une personne en charge du blanchiment d'argent, l'application d'un système pour répondre aux questions émanant des administrations ou un système d'information anonyme (« Whistleblowing »). Dans ce contexte, les entreprises doivent créer des mécanismes internes de contrôle permanent et ininterrompu de leurs activités et être en mesure de

seinem konkreten Markt sowie zu seinen konkreten Kunden. Auch das jeweilige Länderrisiko wird stets zu berücksichtigen sein.

Neu wird voraussichtlich auch sein, dass verschärfte Sanktionen in Kraft treten. Bei Verstößen gegen die Richtlinie sollen Geldbußen bei der zweifachen Höhe des infolge des Verstoßes erzielten Gewinns bzw. bei mindestens 1 Mio. Euro liegen.

Die genaue Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber bleibt abzuwarten – klar ist jedoch, dass sich Unternehmen erhöhten Anforderungen stellen werden müssen.

Betroffene Unternehmen sollten sich frühzeitig auf die angekündigten Änderungen einstellen und ggf. ihre internen Compliance-Regeln überprüfen bzw. solche erarbeiten.

les démontrer. Cette obligation est toutefois toujours relative à une entreprise concrète sur son marché concret ainsi qu'à ses clients concrets. Le risque relatif aux pays respectifs sera toujours à prendre en considération.

Un nouveau critère sera probablement aussi l'application de sanctions sévères. En cas de violation des directives, des amendes d'un montant deux fois supérieur au gain obtenu par le biais de la violation ou d'un minimum d'un million d'euros seront exigées.

Il faut encore attendre l'application exacte par le législateur allemand – cependant, il est déjà certain que les entreprises devront faire face à des prescriptions plus strictes.

Les entreprises concernées devraient se préparer suffisamment tôt aux changements annoncés et, le cas échéant, vérifier et/ou adapter leurs règles internes de compliance.

GESELLSCHAFTSRECHT

Bundesfinanzhof (BFH) erleichtert Kauf inhabergeführter Kapitalgesellschaften

Die Übernahme einer betrieblichen Pensionszusage führt laut BFH beim versorgungsberechtigten Gesellschafter-Geschäftsführer nicht zum Zufluss von Arbeitslohn, sofern dieser kein Wahlrecht hat, den Ablösebetrag an sich selbst auszahlen zu lassen.

Potentielle Käufer einer Kapitalgesellschaft verlangen regelmäßig, dass die Gesellschaft bilanzmäßig keine Pensionsverbindlichkeiten hat. Dies erfordert ggf. entsprechende Gestaltungsmaßnahmen vor Anteilsverkauf. Verzichtet ein Gesellschafter-Geschäftsführer auf die Pensionszusage, wird die Rückstellung ertragswirksam aufgelöst und der Wert gilt steuerlich als zugeflossener Lohn (als hätte der Gesellschafter die Ablösesumme erhalten und dann als verdeckte Einlage wieder zugeführt). Um dies zu vermeiden, erfolgt in der Praxis

DROIT DES SOCIÉTÉS

La Cour fiscale fédérale (Bundesfinanzhof – BFH) facilite l'acquisition de sociétés de capitaux gérées par le propriétaire

La reprise d'une promesse de retraite d'entreprise ne mène pas, selon le BFH, à un versement de salaire pour l'associé-gérant dans la mesure où celui-ci n'a pas le choix de se faire verser à lui-même le montant d'indemnité de transfert.

D'éventuels acheteurs de sociétés de capitaux exigent régulièrement que le bilan de la société soit libéré de toutes obligations de pension. Cela implique, le cas échéant, la prise de mesures spécifiques avant la vente des parts. Si un gérant de société renonce à son droit de pension, la provision correspondante sera dissoute et la valeur considérée fiscalement comme un salaire versé (salaire réputé payé à l'associé et redonné à la société comme un apport occulte). Pour éviter cela, il est courant en pratique de créer une société

häufig die Gründung einer Schwestergesellschaft, welche die Pensionszusage gegen Ablösungszahlung übernimmt und die zu veräußernde Gesellschaft damit von der Pensionsbelastung befreit.

So war es zunächst auch in dem vorliegenden Urteilsfall. Der Kläger war alleiniger Geschäftsführer und Mehrheitsgesellschafter der A-GmbH. Diese hatte ihm eine Pensionszusage erteilt. Da der Kläger seine Anteile an der Gesellschaft veräußern wollte, der Käufer jedoch nicht bereit war, die Pensionszusage zu übernehmen, gründete er eine weitere GmbH. Diese übernahm von der A-GmbH die Pensionszusage gegen Zahlung einer Ablösevergütung.

Das Finanzamt wertete auch hier den Zufluss als Einkünfte des Klägers aus nicht selbständiger Arbeit. Der BFH verneinte hingegen mit Urteil vom 18.8.2016 (VI R 18/13) einen Lohnzufluss. Dem Kläger stand kein entsprechendes Wahlrecht zu, das es ihm ermöglicht hätte, die Zahlung an sich selbst zu verlangen. Daher habe durch die Vereinbarung zwischen beiden GmbHs lediglich ein Schuldnerwechsel stattgefunden.

Die „Befreiung" einer Gesellschaft von einer Pensionszusage vor Anteilsveräußerung durch Übertragung auf eine Schwestergesellschaft ist damit in solchen Fällen für den Gesellschafter-Geschäftsführer steuerunschädlich möglich.

« sœur » qui reprend la promesse de retraite contre remboursement et libère ainsi la société en vente de son obligation de pension.

C'était ainsi le cas dans le jugement présent. Le demandeur était gérant unique et associé majoritaire de la A-GmbH. Celle-ci lui avait accordé une promesse de retraite. Comme le demandeur voulait céder ses parts à la société et l'acheteur n'était pas disposé à reprendre la promesse de retraite, il créa une nouvelle GmbH. Celle-ci prit en charge la promesse de retraite contre versement d'une indemnité de transfert.

Le fisc estima ce versement également dans ce cas de figure comme un salaire du demandeur. La Cour fiscale fédérale par contre réfuta - par jugement du 18.8.2016 (VI R 18/13) - un versement de salaire. Le demandeur n'avait pas la possibilité de choisir de se faire verser à lui-même le montant d'indemnité de transfert. La convention entre les deux GmbHs aurait par conséquent seulement abouti à un changement de débiteur.

La « libération » d'une société d'une promesse de retraite avant la cession de parts par le transfert à une société « sœur » est donc possible dans de tels cas sans présenter de désavantage fiscal pour l'associé-gérant.

STEUERRECHT

Gewerbesteuerpflicht von Einkünften in ausländischen Tochtergesellschaften oder Betriebsstätten

Ab 2017 wird auf Gewinne ausländischer Betriebsstätten und Tochtergesellschaften Gewerbesteuer erhoben, wenn diese nicht produktiv tätig sind und die Gewinne niedrig besteuert werden.

Ende 2016 wurde das Jahressteuergesetz 2017 verkündet. In der Presse wurde das Bündel von gesetzlichen

DROIT FISCAL

Taxe professionnelle sur les revenus des filiales étrangères ou établissements stables

À partir de 2017, les bénéfices d'établissements stables étrangers et des filiales sont également soumis à la taxe professionnelle, si l'activité exercée n'est pas considérée comme productive et si les bénéfices ne sont que faiblement imposés.

Fin 2016, la Loi fiscale allemande de 2017 a été promulguée. Dans la presse, la nouvelle législation a été

Neuerungen vor allem unter dem Titel „Anti-BEPS" diskutiert. BEPS steht für „Base Erosion and Profit Shifting", auf Deutsch etwa Gewinnkürzung und Gewinnverlagerung, und ist das Maßnahmenpaket einer OECD-Projektgruppe. Einige dieser Maßnahmen wurden nunmehr in deutsches Recht umgesetzt.

Eine wesentliche Neuerung betrifft das Gewerbesteuerrecht. Bislang unterliegen in ausländischen Betriebsstätten erzielte Gewinne nicht der Gewerbesteuer in Deutschland; spiegelbildlich mindern Verluste nicht das gewerbesteuerliche Einkommen. Ab 2017 fällt Gewerbesteuer an, wenn die Ertragsteuerbelastung der ausländischen Betriebsstätte unter 25 % beträgt und die Betriebsstätte keiner produktiven Tätigkeit nachgeht. Der Katalog der schädlichen, sog. passiven Einkünfte besteht seit 1972 weitgehend unverändert und umfasst vor allem Zins- und Lizenzerträge, Vermietung und Verpachtung aber auch Handel bzw. Dienstleistungen unter Mitwirkung von Stammhaus oder Konzernunternehmen.

Auch bei einer niedrig besteuerten ausländischen Tochtergesellschaft mit passiver Tätigkeit bis 2016 war gemäß BFH-Urteil I R 10/14 vom 11.3.2015 entgegen der Auffassung der Finanzbehörden keine Gewerbesteuer fällig. Nunmehr unterliegen die Erträge bei dieser sog. Hinzurechnungsbesteuerung auch der Gewerbesteuer und weiterhin der Einkommen- und Körperschaftsteuer, mit Anrechnung der ausländischen Körperschaftsteuer.

Ziel dieser Regelungen ist es, deutsche Firmen davon abzuhalten, Teile ihrer Einkünfte in Niedrigsteuerländer zu verlagern.

Verschärfung bei der Anerkennung von auslandsbezogenen Betriebsausgaben, vor allem bei Nutzung sog. niedrig besteuerter "Patentboxen"

Bislang sind angemessene Zahlungen ins Ausland als Betriebsausgaben abzugsfähig; ab 2017/2018 hängt in einigen Fällen der Abzug im Inland von der Besteuerung beim ausländischen Empfänger ab.

principalement discutée sous le titre « Anti-BEPS ». BEPS est l'abréviation de « Base Erosion and Profit Shifting » qui signifie l'érosion de la base taxable et le transfert de bénéfices à l'étranger et fait partie des mesures d'un projet de l'OCDE. Certaines de ces mesures sont maintenant applicables en droit allemand.

Une nouveauté essentielle concerne la taxe professionnelle (« Gewerbesteuer »). Jusqu'à présent, les bénéfices d'établissements stables à l'étranger étaient exonérés de la taxe professionnelle en Allemagne ; à l'inverse, les pertes fiscales ne réduisent pas la base imposable. A partir de 2017, la taxe professionnelle s'applique si les impôts sur le revenu de la succursale sont inférieurs à 25 % et si la succursale n'a pas d'activité estimée productive. La liste des activités jugées nuisibles est en grande partie inchangée depuis 1972 et comprend principalement les revenus d'intérêts et de licence, les revenus immobiliers (location, bail) mais aussi le commerce ou les prestations effectués avec le support du siège de la société ou des entreprises liées.

Même dans le cas d'une filiale étrangère soumise à une faible imposition avec une activité passive jusqu'à 2016, le revenu n'était pas assujetti à la taxe professionnelle d'après le jugement du BFH I R 10/14 en date du 11.3.2015, contrairement à l'opinion des autorités fiscales. Dorénavant, les revenus réputés distribués pour cause de faible imposition à l'étranger sont également soumis à la taxe professionnelle et toujours à l'impôt sur les sociétés ou à l'IRPP, sous imputation de l'impôt sur le revenu étranger.

L'objectif de ces dispositions est d'éviter que des entreprises allemandes transfèrent en partie leurs revenus dans des pays à faible niveau d'imposition.

Durcissement pour la reconnaissance de frais de gestion en relation avec l'étranger et en particulier des redevances faiblement imposées (« Patentbox »)

Jusqu'à présent, les paiements justifiés vers l'étranger sont déductibles comme dépenses ; à partir de 2017/2018, cela dépendra dans certains cas de l'imposition du bénéficiaire étranger.

Fremdübliche Zahlungen sind dem Grunde nach steuerlich abzugsfähig, wenn der Empfänger eindeutig benannt werden kann, d.h. die Zahlung nicht an eine Domizilgesellschaft mit vermuteten inländischen Anteilseignern erfolgt (§ 160 AO). Auch hier gibt es durch die Anti-BEPS-Regelungen Neuerungen.

So wird ab 2017 der mehrfache Abzug von Betriebsausgaben in Deutschland verhindert. Dieser sogenannte Double-Dip war bisher bei deutschen Personengesellschaften mit ausländischen Gesellschaftern möglich, da das weltweit einzigartige deutsche Mitunternehmerkonzept unternehmensbezogene Aufwendungen der Gesellschafter steuerlich der Personengesellschaft zuordnet (sog. Sonderbetriebsausgaben). Soweit diese Aufwendungen auch die Steuerbemessungsgrundlage in einem anderen Staat, in der Regel im Staat des ausländischen Gesellschafters, mindern, entfällt nun in Deutschland der Abzug. Ob diese Formulierung alle Fälle des Double-Dips erfasst, bleibt ungewiss, etwa in dem Fall, dass der Gesellschafter aufgrund ausländischer Organschaft keine Aufwendungen geltend macht, da die zusammenhängenden Erträge auch im Organkreis anfallen.

Ab 2018 wird laut des Gesetzesentwurfs der Bundesregierung bei Lizenzzahlungen an nahestehende Personen, vor allem an ausländische Konzernunternehmen, verhindert, dass diese Erträge nicht oder nur niedrig besteuert werden (oft in einer sog. „Patentbox" strukturiert). Ist die Ertragsteuerbelastung der Lizenzerträge geringer als 25 %, werden die Betriebsausgaben in Deutschland nur zu einem Bruchteil abzugsfähig, um so – kumuliert über den ausländischen Lizenzgeber und den inländischen Lizenznehmer – die 25 %-Steuerquote zu erreichen. Der Anteil der nicht abziehbaren Betriebsausgaben errechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{25 \% abzgl. Ertragsteuersatz des Lizenzgebers}}{\text{25 \%}}$$

Die neue Regelung wurde von den Bundesländern gefordert, um Vorteile für Konzerne aufgrund niedriger Besteuerung mit einer Steuerbelastung von lediglich 2 % bis 13 % in Luxemburg, den Niederlanden oder Irland zukünftig nicht mehr bestehen zu lassen. Diese Neuregelung soll ab 2018 gelten.

Des paiements de pleine concurrence sont en principe déductibles fiscalement si le bénéficiaire est nommé de façon claire et si le paiement n'est pas effectué en faveur d'une société de domicile avec des présumés actionnaires nationaux (Art. 160 AO). Là aussi, les mesures Anti-BEPS impliquent certains changements.

Ainsi à partir de 2017, la déduction multiple des dépenses en Allemagne sera empêchée. Ce « Double-Dip » était possible pour des sociétés de personnes allemandes avec des associés à l'étranger, car le principe allemand, unique à l'échelon international, de co-entrepreneur attribue du point de vue fiscal les dépenses des associés liés à l'entreprise à la société de personnes (dénommé : « charges d'exploitation exceptionnelles »). Si celles-ci réduisent également l'assiette de l'impôt dans un autre État, en général dans l'État de l'associé, la double-déduction est supprimée en Allemagne. Il n'est cependant pas certain que cette disposition englobe tous les cas de Double-Dip, surtout si l'associé ne fait pas valoir de dépenses en raison de l'intégration fiscale à l'étranger, car les revenus correspondant sont réalisés dans une autre entité de même intégration fiscale.

À partir de 2018, le projet de loi du gouvernement fédéral empêchera que les revenus générés par des paiements de redevances à des proches, en particulier à des entreprises étrangères faisant partie du même groupe, soient peu ou pas du tout imposés (souvent établis via une « Patentbox »). Si le taux d'imposition des revenus de redevances est inférieur à 25 %, seule une partie des charges d'exploitation sera déductible en Allemagne pour ainsi atteindre un taux cumulé d'imposition de 25 %. Le pourcentage non-déductible se calcule selon la formule suivante :

$$\frac{\text{25 \% moins taux effectif du créancier étranger}}{\text{25 \%}}$$

Cette nouvelle disposition a été formulée à la demande des régions (« Bundesländer »), afin de supprimer les avantages pour les groupes en raison de la faible imposition de 2 % à 13 % au Luxembourg, aux Pays-Bas ou en Irlande. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur en 2018.

ARBEITSRECHT

Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung ab April 2017

Der Bundesrat hat am 25.11.2016 das vom Bundestag bereits im Oktober beschlossene Gesetz gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen gebilligt.

Die neuen Regelungen sollen im April 2017 in Kraft treten. Über die wichtigsten Neuerungen hatten wir bereits mehrfach berichtet, zuletzt in der Ausgabe Juli 2016 (S. 15). Unter anderem sieht das Gesetz künftig grundsätzlich eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vor. Außerdem sind Leiharbeitnehmer nach spätestens neun Monaten bezüglich ihres Arbeitsentgelts der Stammbelegschaft gleichzustellen. Mit Blick auf Mitbestimmungsfragen stellt das Gesetz darüber hinaus erstmals klar, dass Leiharbeitnehmer im Entleiherbetrieb mitzuzählen sind, wenn ihre Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.

Einsatz von Leiharbeitnehmern und innerbetriebliche Arbeitsplatzausschreibung

Wenn Betriebe Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetzen wollen, stellt sich regelmäßig die Frage, inwieweit solche Arbeitsplätze zuvor intern auszuschreiben sind.

Der Arbeitgeber ist in seiner Entscheidung grundsätzlich frei, ob er Arbeitsplätze mit eigenen Arbeitnehmern oder vorübergehend mit Leiharbeitnehmern besetzen will. Regelmäßig sind bei entsprechenden Einstellungen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats betroffen. Oft regeln Unternehmen in Betriebsvereinbarungen, dass Arbeitsplätze, die vorübergehend mit Leiharbeitnehmern besetzt werden sollen, zuvor intern auszuschreiben sind.

Im Fall des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschl. v. 7.6.2016 – 1 ABR 33/14) hatte der Arbeitgeber solche Stellen intern mit dem Hinweis ausgeschrieben, sich

DROIT DU TRAVAIL

Nouvelle réglementation du travail intérimaire à partir d'avril 2017

Le Bundesrat a adopté le 25.11.2016 le projet de loi déjà décidé en octobre par le Bundestag contre les abus de travail intérimaire et de contrats d'entreprise.

La nouvelle réglementation entrera en vigueur en avril 2017. Nous avons déjà informé à plusieurs reprises sur les nouveaux points essentiels de cette loi, notamment dans notre édition de juillet 2016 (p. 15). La loi prévoit entre autre une limitation de la durée de travail intérimaire à 18 mois au maximum. D'autre part, les travailleurs intérimaires auront désormais droit à une rémunération identique à celle des salariés permanents, au bout de neuf mois au plus tard. En ce qui concerne les questions de codétermination, la loi précise clairement que les travailleurs intérimaires sont à prendre en considération par l'entreprise utilisatrice lorsque leur durée d'engagement dépasse six mois.

Emploi de travailleurs intérimaires et offre d'emploi interne

Quand des entreprises veulent embaucher des travailleurs intérimaires, la question se pose souvent si les postes vacants ne devraient pas auparavant être proposés au niveau interne.

Fondamentalement, l'employeur est libre de décider s'il veut pourvoir à un poste de travail avec ses propres salariés ou provisoirement avec des travailleurs intérimaires. Le comité d'entreprise a un droit de participation lors de telles décisions d'embauche. Souvent les entreprises règlent par le biais de conventions d'entreprise que les postes occupés provisoirement par des travailleurs intérimaires doivent auparavant faire l'objet d'une offre interne.

Dans le cas de la Cour fédérale du travail (jugement du 7.6.2016 – 1 ABR 33/14), l'employeur avait proposé les postes de façon interne en indiquant qu'il fallait

direkt beim Leiharbeitsunternehmen zu bewerben. Das Verlangen des Betriebsrats, Mitarbeiter könnten sich auch direkt beim Arbeitgeber bewerben, wies das BAG zurück.

Der Betriebsrat wollte so den Arbeitgeber zwingen, bei internen Bewerbungen den Arbeitsplatz nicht über Leiharbeiter, sondern Festangestellte zu besetzen. Ein solches Recht steht ihm nicht zu, da die Pflicht zu internen Stellenausschreibung nur den „Arbeitsplatz", nicht aber das „Arbeitsverhältnis" betrifft.

Das BAG bestätigt somit die unternehmerische Entscheidungsfreiheit, Arbeitsplätze auch dann mit Leiharbeitnehmern zu besetzen, wenn interne Bewerber sich darauf bewerben wollen. Diese müssen dann das Arbeitsverhältnis über das Leihunternehmen abschließen.

Einsicht in die Personalakte in Begleitung eines Rechtsanwalts

Arbeitnehmer stellen oft die Frage, ob sie zu Personalgesprächen ihren Rechtsanwalt hinzuziehen dürfen – dies geht nur in Ausnahmefällen.

Das Hausrecht des Arbeitgebers erlaubt es ihm, grundsätzlich frei darüber zu entscheiden, wem er Zutritt zum Betriebsgelände gestattet und wem nicht. Allerdings kann mit Rücksicht auf das Gebot der „Waffengleichheit" die Begleitung durch einen Rechtsanwalt bei bestimmten Personalgesprächen verlangt werden. Dies ist etwa bei Verdachtskündigungen der Fall, wenn im Rahmen des Personalgesprächs die Gründe für eine eventuelle außerordentliche Kündigung erörtert werden sollen.

Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer Einsicht in seine Personalakte nehmen will. Dies entschied das BAG mit Urteil vom 12.7.2016 (9 AZR 791/14). Insbesondere wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, Kopien der Personalakte anzufertigen, kann er diese jederzeit später und außerhalb des Betriebs mit seinem Rechtsanwalt besprechen.

postuler directement auprès de l'entreprise de travail intérimaire. La Cour rejeta la demande du comité d'entreprise qui exigeait que les employés puissent postuler directement auprès de l'employeur.

Le comité d'entreprise voulait ainsi, par le biais de candidatures internes, obliger l'employeur à occuper le poste par des employés permanents de l'entreprise et non par des travailleurs intérimaires. Ce droit ne lui revient pas car l'obligation d'offre concerne « le poste de travail » et non pas le « contrat de travail ».

La Cour fédérale du travail a ainsi confirmé la liberté de décision de l'employeur, d'occuper des postes avec des travailleurs intérimaires, même si des salariés internes postulent pour ces postes. Ceux-ci doivent conclure le contrat de travail par l'intermédiaire de la société de travail intérimaire.

Consultation du dossier individuel du salarié en présence d'un avocat

Les employés posent souvent la question s'ils ont le droit de venir accompagné de leur avocat lors d'entretien du personnel – ceci n'est possible que dans des cas d'exception.

Le droit d'accès permet à l'employeur de décider librement à qui il donne l'autorisation de pénétrer les locaux de l'entreprise ou non. Toutefois, au vu du principe d'« égalité des armes », la présence d'un avocat lors de certains entretiens du personnel peut être exigée. C'est le cas par exemple lorsqu'un licenciement est susceptible d'être prononcé et quand, dans le cadre de cet entretien, les motifs d'un licenciement extraordinaire doivent être exposés.

Mais ce n'est pas valable si le salarié veut consulter son dossier individuel. La Cour fédérale du travail en a décidé ainsi par jugement (9 AZR 791/14) du 12.7.2016. Particulièrement, si l'employeur autorise le salarié à faire des photocopies de son dossier individuel et qu'il pourra alors en discuter ultérieurement avec son avocat en dehors de l'entreprise.

Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes bei Kleinunternehmen

Das deutsche Kündigungsschutzgesetz ist nur auf Betriebe anwendbar, in denen mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe an unterschiedlichen Standorten, die jeweils selbstständig geführt werden, gilt dieser Schwellenwert für jeden Betrieb einzeln, die Mitarbeiter der verschiedenen Betriebe werden also nicht zusammengezählt.

Arbeitnehmer aus Betrieben außerhalb Deutschlands werden nicht mitgezählt. Dabei ist allerdings im Einzelfall zu untersuchen, ob im Ausland eingesetzte Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation und -struktur eines Betriebs in Deutschland eingegliedert sind. Dann zählen sie dort mit. Wie das BAG mit Urteil vom 19.7.2016 (2 AZR 468/15) entschied, reicht für eine solche Integration in den Betrieb nicht aus, dass Mitarbeiter regelmäßig an Marketing-Meetings im Betrieb teilnehmen, im Übrigen aber in einen organisatorisch eigenständigen Betrieb an einem anderen Ort (hier in der Schweiz) eingegliedert sind.

Domaine d'application de la Loi de protection contre les licenciements dans les petites entreprises

La Loi allemande de protection contre les licenciements ne s'applique qu'aux entreprises ayant plus de 10 salariés.

Si une entreprise a plusieurs établissements à différents endroits, chacun géré de façon autonome, ce seuil est valable pour chacun d'entre eux ; le nombre des salariés des différents établissements ne peut donc pas être cumulé.

Les employés des établissements à l'étranger ne sont pas comptés. Il faut toutefois examiner au cas par cas si les employés détachés à l'étranger sont intégrés dans l'organisation de travail de l'entreprise en Allemagne, auquel cas ils seraient à prendre en compte. Comme la Cour fédérale du travail en a décidé le 19.7.2016 (2 AZR 468/15), il ne suffit pas pour une telle intégration dans l'entreprise que les employés y participent régulièrement à des réunions de marketing, tout en étant par ailleurs intégrés à l'entreprise d'organisation autonome à un autre endroit (dans le cas présent en Suisse).

GGV IN EIGENER SACHE

Bénédicte Querenet-Hahn (Büro Paris) hat kürzlich dem Magazin „Markt und Mittelstand" ein Interview zu dem neuen Antikorruptionsgesetz „Sapin II" in Frankreich gegeben. Den entsprechenden Artikel finden Sie hier. Zu diesem Thema verweisen wir zudem auf die Sonderausgabe unseres Infobriefs.

Am 19.1.2017 haben Maria Lancri und Bénédicte Querenet-Hahn (Büro Paris) eine Konferenz über Compliance und Datenschutz veranstaltet. Dabei ging es im Wesentlichen um die Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung und die danach geltenden Rechenschaftspflichten. Die Unterlagen dieser Konferenz können wir Ihnen gerne zukommen lassen.

Dr. Steffen Paulmann (Büro Frankfurt) wurde von France-Info zu den Besonderheiten bei der Arbeitsplatzsuche in Deutschland im Vergleich zu Frankreich interviewt. Hier geht es zu der entsprechenden Chronik „Français du monde – travailler en Allemagne"

Der Inhalt dieses Informationsbriefs wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Haftung für die Richtigkeit kann von GGV jedoch nicht übernommen werden. Für alle Texte besteht urheberrechtlicher Schutz.

GGV VOUS INFORME SUR GGV

Me Bénédicte Querenet-Hahn (Bureau Paris) a récemment accordé un interview au magazine « Markt und Mittelstand » sur le thème de la nouvelle Loi anticorruption en France « Sapin II ». Ici vous trouverez l'article correspondant. Nous vous invitons à consulter à ce sujet l'édition spéciale de notre lettre d'information sous le lien suivant .

Le 19.1.2017, Maria Lancri et Bénédicte Querenet-Hahn (bureau Paris) ont animé une conférence sur la Compliance et les Données personnelles. Cette conférence portait plus particulièrement sur la façon de mettre en œuvre le Règlement données personnelles et son principe d'Accountability. Nous tenons à votre disposition le support de cette conférence.

Me Steffen Paulmann (Bureau Francfort) a été interviewé par France-Info sur le thème des particularités de la recherche d'un emploi en Allemagne par rapport à la France. Vous trouverez la chronique correspondante « Français du monde – travailler en Allemagne »

Les informations contenues dans la présente Lettre ont été collectées avec la plus grande vigilance. Néanmoins, la responsabilité de GGV ne saurait être engagée du fait de ces informations. Tous les textes de la présente Lettre sont protégés par le droit d'auteur.

GGV Grützmacher Gravert Viegener Partnerschaft mbB

60486 Frankfurt am Main
WestendGate
Hamburger Allee 2 – 4,
Tel. + 49 069 97961-0
Fax + 49 069 97961-100
frankfurt@gg-v.de

20459 Hamburg
Herrengraben 3
Tel. + 49 049 369633-0
Fax + 49 049 369633-33
hamburg@gg-v.de

GGV Avocats à la Cour – Rechtsanwälte, Paris

75008 Paris
12, rue d'Astorg,
Tel. + 33 1 44 51 05 70
Fax + 33 1 42 66 33 68
paris@gg-v.net

Mitglied von / Membre de
TAGLaw® A Worldwide Alliance of Independent Law Firms www.taglaw.com und / et
TIAG® A Worldwide Alliance of Independent Accounting Firms www.tiagnet.com

www.gg-v.com

Ihre Deutsch-Französische Équipe bei GGV
L'Equipe Franco-Allemande de GGV