



DEUTSCH-FRANZÖSISCHER INFORMATIONSBRIEF

LETTRE D'INFORMATION FRANCO-ALLEMANDE

Inhalt | April 2016

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 Praxisgruppe 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.

FRANZÖSISCHES RECHT:

Steuerrecht S. 1 | Verbraucherrecht S. 2 | Arbeitsrecht S. 3 | Handelsrecht S. 5 | Immobilienrecht S. 6 | Datenschutz S. 6 | GGV in eigener Sache S. 13

Contenu | Avril 2016

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.

DROIT ALLEMAND :

Droit des sociétés p. 7 | Droit fiscal p. 9 | Droit du travail p. 10 | Droit de la concurrence p. 12 | GGV vous informe sur GGV p. 13

Informationen Frankreich

Informations France

Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Frankreich und Luxemburg und Rechtsmissbrauch

Das Berufungsgericht Versailles hat entschieden, dass die Zwischenschaltung einer luxemburgischen Holding im Rahmen eines Immobilienerwerbs- und Weiterveräußerungsvorgangs mit dem Ziel, das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Frankreich und Luxemburg zu nutzen, als ein Rechtsmissbrauch zu betrachten ist.

Ein Rechtsgeschäft, das durch die wörtliche Anwendung eines Gesetzestextes die Reduzierung einer Steuer ersucht, die dem Ziel des Gesetzgebers zuwiderläuft, wird nach französischem Recht als ein Rechtsmissbrauch und deshalb als nicht durchsetzbar betrachtet.

In einem Rechtsstreit (Berufungsgericht Versailles, 17.12.2015, n° 13VE01281) hatte die Finanz-

verwaltung unlängst die Ansicht vertreten, dass die Zwischenschaltung einer luxemburgischen Holding im Rahmen eines Immobilienerwerbs- und Weiterveräußerungsvorgangs mit dem Ziel, das DBA zwischen Frankreich und Luxemburg zu nutzen, einen Rechtsmissbrauch darstellt, da sich dieser Vorgang als künstlich und ausschließlich zur Steuerreduzierung bestimmt erwiesen hat.

Convention fiscale franco-luxembourgeoise et abus de droit

Selon un arrêt de la Cour administrative d'appel (CAA) de Versailles, l'interposition d'une holding luxembourgeoise dans une opération d'achat-revente d'un immeuble situé en France, dans le seul but de bénéficier de la convention franco-luxembourgeoise, est un abus de droit.

Un acte recherchant le bénéfice d'une application littérale d'un texte à l'encontre des objectifs poursuivis par leurs auteurs dans le but de réduire les impositions d'un contribuable est regardé en droit français comme un abus de droit inopposable à l'administration fiscale.

Dans une affaire jugée récemment (CAA Versailles 17.12.2015 n° 13VE01281 plén.), l'adminis-

tration avait estimé que l'interposition d'une holding luxembourgeoise, en vue de faire échapper la plus-value de cession d'un immeuble en France à l'imposition, était inopposable, en raison de son caractère artificiel et dans la mesure où l'opération poursuivait un but exclusivement fiscal.

La Cour administrative d'appel a confirmé l'existence d'un abus de droit par fraude à la loi à une

Das Berufungsgericht hat die Existenz eines DBA-Missbrauchs anerkannt und die Zwischenschaltung der Holding als unwirksam erklärt. Grund dafür war nicht die Substanzlosigkeit der Holding, sondern die Tatsache, dass die Zwischenschaltung nur steuerlich begründet war.

Diese Entscheidung ist erstens dahingehend interessant, dass eine künstliche Gesellschaft nicht unbedingt substanzlos ist. Zweitens ist die Behauptung des Berufungsgerichts, dass der Verfasser einer Rechtsnorm nie die Absicht gehabt haben könne, einer künstlich zwischengeschalteten Struktur zu erlauben, die Rechtsnorm

ausschließlich zwecks der Steuerreduzierung in Anspruch zu nehmen, eine wahre Innovation.

Ab dem 1.1.2017 wird das geänderte DBA zwischen Frankreich und Luxemburg in Kraft treten, wonach Frankreich das Besteuerungsrecht der Veräußerungsgewinne von Gesellschaften mit französischen Immobilien zusteht. Im Rahmen jeglicher Operation, die die Struktur einer mit einer luxemburgischen Holding gestalteten französischen Immobilieninvestition ändert, ist diese Entscheidung des Berufungsgerichts zur Vermeidung eines Rechtsmissbrauchs zu berücksichtigen.

convention fiscale, non pas en ce que la holding n'avait pas de substance mais en ce que son interposition, qui n'était justifiée par aucun motif autre que fiscal, avait permis l'absence d'imposition.

Cette décision est intéressante tout d'abord parce qu'elle rappelle expressément qu'une structure artificielle n'est pas forcément dépourvue de substance. La décision est par ailleurs novatrice en ce qu'elle prévoit que quelle que soit la norme en cause, le rédacteur de cette norme, ne peut être considéré comme ayant eu l'intention de faire bénéficier de cette règle l'interposition arti-

ficielle d'une société dans un but exclusivement fiscal.

Dès 2017 entrera en vigueur un nouvel avenant à la convention franco-luxembourgeoise permettant l'imposition en France des plus-values de cession de sociétés détenant des immeubles en France. Toute opération visant à modifier la structure d'un investissement immobilier en France utilisant une holding luxembourgeoise devra prendre en compte la décision de la CAA de Versailles afin d'éviter tout risque d'abus de droit.

Neue Hinweispflichten im Bereich der Verbrauchermediation

Gesellschaften, die ihre Produkte oder Dienstleistungen an Verbraucher anbieten, haben seit dem 1.1.2016 neue Informationspflichten gegenüber ihren Kunden. Die Nichtbeachtung dieser Pflichten ist mit einem Bußgeld von € 15.000 belegt.

Um die außergerichtliche Lösung von Streitigkeiten zwischen Verbrauchern und Unternehmern zu fördern und insbesondere, um Verbrauchern einen schnellen und einfachen Zugang zu dieser Art von Streitbeilegung zu ermöglichen, hat der europäische Gesetzgeber durch die ADR-Richtlinie (2013/11/EU) und die ODR-Verordnung (524/2013) die Durchführung von Mediationsverfahren für Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Verbrauchern vorgesehen.

Die ADR-Richtlinie sieht vor, dass ein Unternehmer, der seinen Sitz in einem der Mitgliedstaaten hat und Produkte oder Dienstleistungen an in der EU wohnhafte Verbraucher vertreibt, die Verbraucher auf seiner Internetseite und in seinen AGB über die Möglichkeit informieren muss, Streitigkeiten auf dem Wege der Mediation zu lösen. Ebenfalls muss er Angaben zum Namen und den Kontaktdaten der zuständigen Mediationsstelle liefern. Diese neue Verpflichtung findet sowohl auf online als auch auf offline

geschlossene Verträge Anwendung. Die Richtlinie wurde Ende 2015 in das französische Recht umgesetzt.

Das neu geschaffene Mediationsverfahren für Verbraucherstreitigkeiten wird derzeit schrittweise umgesetzt. Mediationsstellen werden nach und nach von einer speziell dafür eingerichteten Kommission als solche offiziell anerkannt. Wenngleich einige Branchen bereits einen Mediator benannt haben, wie z.B. die französische Franchisevereinigung oder die Fevad (Vereinigung von Händlern im E-Commerce) oder der Verein für Handel und Vertrieb FCD, kann es sein, dass in anderen Sektoren noch kein Mediator bestimmt wurde. Unternehmen sollten sich daher bei ihrer Berufsvereinigung erkundigen, auf welche Mediationsstelle sie sich auf ihrer Internetseite und in ihren AGB berufen können.

Durch die ODR-Verordnung hat die Europäische Union eine Plattform für die Online-Beilegung von Streitigkeiten eingerichtet. Die

Nouvelles mentions obligatoires en matière de médiation des litiges de consommation

Les sociétés offrant leurs produits ou services à la vente aux consommateurs ont, depuis le 1.1.2016, de nouvelles obligations d'information vis-à-vis de leurs clients consommateurs. Le non-respect de ces obligations est sanctionné par une amende de € 15.000.

Dans l'objectif d'encourager la résolution amiable des litiges entre consommateurs et professionnels et surtout pour permettre aux consommateurs d'avoir un accès rapide et facile à ce mode de règlement de litige, le législateur européen prévoit désormais, par la directive ADR (2013/11/UE) et le règlement ODR (524/2013), le recours à la médiation pour tous les litiges opposant les professionnels aux consommateurs.

La directive ADR prévoit que le professionnel qui est établi dans un Etat membre et qui vend des produits ou services à un consommateur résidant dans l'Union Européenne doit l'informer, sur son site internet et dans ses CGV, sur la possibilité de résolution des litiges par médiation et sur le nom et les coordonnées du service de médiation agréé disponible. Cette nouvelle obligation s'applique tant aux contrats conclus en ligne (online) qu'à ceux conclus en dehors (offline). La directive a été transposée en droit français à la fin de l'année 2015.

Le dispositif de la médiation de la consommation se met en place progressivement, la liste des médiateurs agréés étant établie au fur et à mesure par la nouvelle Commission d'évaluation et de contrôle de la médiation de la consommation. Bien que plusieurs branches d'activité aient déjà procédé à la nomination d'un médiateur, telle par ex. la Fédération Française de la Franchise, la Fevad ou encore la Fédération du commerce et de la distribution (FCD), il se peut que pour d'autres secteurs, aucun médiateur ne soit encore nommé. C'est pourquoi il est recommandé aux entreprises de se rapprocher de leur fédération professionnelle afin de vérifier quel est le service de médiation qu'elles pourront mentionner sur leur site ou dans leurs CGV.

Par application du règlement ODR, la Commission Européenne a mis en place une plateforme de règlement en ligne des litiges. La plateforme est censée faciliter pour le consommateur l'identification du service de médiation compétent et permettre

Plattform soll es dem Verbraucher erleichtern, eine zuständige Mediationsstelle zu finden und einen direkten Kontakt mit dem Unternehmer herstellen.

Der Unternehmer muss seinerseits auf seiner Internetseite einen Link auf die Plattform einstel-

len, um diese für den Verbraucher leicht zugänglich zu machen. Der Unternehmer muss die Existenz der Plattform überdies in seinen AGB erwähnen, sowie die Möglichkeit für den Verbraucher, diese für die außergerichtliche Beilegung seiner Streitigkeit zu nutzen.

d'établir un contact direct avec le professionnel.

Le professionnel a de son côté l'obligation de mettre sur son site internet un lien vers la plateforme, afin qu'elle soit facilement accessible pour le consommateur. Le professionnel doit par ailleurs

mentionner dans ses CGV la plateforme et la possibilité, pour le client consommateur, de l'utiliser pour le règlement extrajudiciaire de ses litiges.

Vereinbarungen über die Arbeitnehmerbeteiligung: Die Auswirkungen des Gesetzes „Macron“

Das Gesetz „Macron“ vom 7.8.2015 und die diesbezüglichen Verordnungen vom 25.11.2015 und 7.12.2015 haben die Regelungen über die gesetzliche Arbeitnehmerbeteiligung angepasst, um deren Anwendung in kleinen Unternehmen zu fördern. Einige dieser Änderungen machen die Anpassung der bestehenden Betriebsvereinbarungen erforderlich. Im Rahmen einer interministeriellen Anweisung vom 18.2.2016 teilt die Verwaltung ihre diesbezüglichen Empfehlungen mit.

Neben einigen Vorschriften zur Förderung von Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern ändert das Gesetz „Macron“ die Vorschriften über die gesetzliche Arbeitnehmerbeteiligung und macht eine Anpassung aller diesbezüglichen Vereinbarungen erforderlich. Insoweit sind insbesondere folgende Änderungen zu beachten:

- Das Datum der Auszahlung der Arbeitnehmerbeteiligung: Diese muss spätestens am letzten Tag des fünften Monats nach Abschluss des Geschäftsjahres erfolgen. (Bislang konnten die Vereinbarungen eine Auszahlung zum letzten Tag des siebten Monats nach Abschluss des Geschäftsjahres vorsehen.)
- Die Information der Arbeitnehmer über die neue Verwendung der im Rahmen der Arbeitnehmerbeteiligung angefallenen Beträge im Rahmen eines Unternehmenssparplans für den Fall, dass der Arbeitnehmer noch nicht über die Verwendung entschieden hat: Das Datum dieser neuen Information muss nachweisbar sein, da dieses den Beginn der 15-tägigen Frist bestimmt (soweit keine abweichenden Bedingungen vereinbart wurden), innerhalb welcher der Arbeitnehmer seine Entscheidung über die Verwendung der Beträge mitteilen muss.

Da diese Änderungen bereits auf Beträge Anwendung finden, die im Jahr 2016 im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2015 ausbezahlt werden, kann die Anpassung der bestehenden Vereinbarungen problematisch sein.

Dementsprechend stellt die interministerielle Anweisung klar, dass, wenn die Anpassung des Auszahlungsdatums zeitnah erforderlich ist, die Verwaltung insoweit im Jahr 2016 Toleranz üben wird. Dennoch ist zu beachten, dass auf Beträge, die nach dem letzten Tag des 5. Monats nach Rechnungsabschluss zur Auszahlung kommen (sprich im Falle eines Kalenderjahres nach dem 31. Mai), Verzugszinsen in Höhe des durchschnittlichen Ertrags der Unternehmensanleihen multipliziert mit dem Faktor 1,33 anfallen.

Was die Information der Arbeitnehmer angeht, so sollten die entsprechenden Verhandlungen zur Änderung der bestehenden Vereinbarungen zeitnah begonnen werden, und andernfalls das Datum, zu dem sie vorgenommen wird, dokumentiert werden. Die Verwaltung zeigt sich flexibel und lässt auch eine Information mittels eines Begleitschreibens zur Lohnabrechnung oder eine Intranet-Mitteilung zu.

Accords d'intéressement : les impacts de la Loi Macron

La Loi Macron du 7.8.2015 et ses Décrets du 25.11.2015 et du 7.12.2015 ont modifié le régime de l'intéressement, en vue de favoriser sa mise en place, notamment dans les petites entreprises. Certaines de ces mesures nécessitent une révision des accords en vigueur. Dans le cadre d'une instruction interministerielle du 18.2.2016, l'Administration fait part de ses préconisations en la matière.

Outre quelques dispositifs incitatifs pour les entreprises de moins de 50 salariés, la Loi Macron a modifié le régime de l'intéressement, impliquant une révision de l'ensemble des accords d'intéressement, concernant notamment :

- La date de versement de l'intéressement, qui doit intervenir au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice (alors que jusqu'à présent, les accords pouvaient prévoir un versement jusqu'au dernier jour du 7ème mois suivant la clôture).
- L'information dont doivent bénéficier les salariés concernant la nouvelle affectation des sommes issues de l'intéressement dans un Plan Epargne Entreprise, à défaut de choix du salarié : cette nouvelle information doit avoir une date certaine, puisqu'elle marque le début du délai de 15 jours (sauf stipulations conventionnelles) laissé au salarié pour exprimer sa décision sur l'affectation des sommes.

Dans la mesure où ces mesures sont applicables aux sommes versées en 2016 au titre de l'exercice 2015, l'adaptation des accords en vigueur peut s'avérer problématique.

En conséquence, l'instruction ministérielle précise que, si la révision concernant la date de versement doit être envisagée rapidement, l'Administration fera preuve de tolérance en la matière pour 2016. Rappelons néanmoins que toutes les sommes qui seront versées au-delà du dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice (soit, pour un exercice civil, après le 31 mai) ouvriront droit à un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

S'agissant de l'information des salariés, il est recommandé d'engager les négociations rapidement, et, à défaut, de documenter la date à laquelle elle est réalisée par tout moyen. L'Administration se montre souple, et autorise l'information par le biais d'une note accompagnant le bulletin de paye ou par dispositif intranet.

Nous vous recommandons en tout état de cause d'engager des négociations de révision dès que possible.

Mitarbeiterstellung: Bestätigung der Rechtsprechung Molex durch das neueste Urteil Fayat

Mit dem Urteil Fayat vom 10.12.2015 hat der Kassationshof klar gestellt, dass die Mitarbeiterstellung einer Muttergesellschaft nicht aus deren Entscheidungen bezüglich der Zukunft der Tochtergesellschaft abgeleitet werden kann, selbst wenn die Geschäftsleiter der Tochtergesellschaft aus dem Konzern stammen und wenn sich die Muttergesellschaft an der Suche nach anderen Arbeitsstellen für die Arbeitnehmer ihrer Tochtergesellschaft beteiligt hat.

Im Januar 2011 hatte der Kassationshof im Urteil Jungheinrich den Begriff Mitarbeiterstellung sehr weit definiert. Dies hat zu zahlreichen Klagen von Arbeitnehmern gegen die Muttergesellschaften ihrer Arbeitgeber geführt. Aus mehreren in der Folge ergangenen Urteilen konnte entnommen werden, dass sich die Mitarbeiterstellung der Muttergesellschaft insbesondere aus deren Einmischung in die Personalverwaltung bezüglich eines Teils der Arbeitnehmer, insbesondere der Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen (cadre), herleiten ließ. Diese Urteile wurden von den Gerichten der 1. und 2. Instanz sehr weit interpretiert: Allein die Tatsache der Zugehörigkeit zu einem Konzern schien ausreichend, um die Muttergesellschaft als Arbeitgeber zu klassifizieren.

Vor diesem Hintergrund hatte der Kassationshof seine Rechtsprechung mit dem Urteil Molex vom 2.7.2014 näher definiert und entschieden, dass eine Muttergesellschaft kein Arbeitgeber ist, wenn sie im Rahmen der Leitung des Konzerns Entscheidungen mit Folgen für die Zukunft der Tochtergesellschaft getroffen und sich dazu verpflichtet hat, soziale Begleitmaßnahmen der Tochtergesellschaft, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand, zu finanzieren.

In der Folge wurde der Anwendungsbereich der Mitarbeiterstellung durch mehrere Urteile des Kassationshofs weiter beschränkt. Das im Verfahren Fayat vom Kassationshof am 10.12.2015 gefällte Urteil bestätigt diese Entwicklung.

In diesem Verfahren hatte das Berufungsgericht Nîmes eine

Muttergesellschaft auf der Grundlage folgender Feststellungen als Arbeitgeber erachtet:

- Der Leiter der Tochtergesellschaft war regelmäßig am Sitz der Muttergesellschaft;
- Die Muttergesellschaft hatte die Entlassung des Personalleiters angeordnet;
- Die Muttergesellschaft war an der Suche nach anderen Arbeitsstellen für die Arbeitnehmer der Tochtergesellschaft beteiligt;
- Die Muttergesellschaft war an strategischen Entscheidungen der Tochtergesellschaft beteiligt;
- Die Muttergesellschaft hatte eine finanzielle Unterstützung zur Vermeidung eines Insolvenzverfahrens abgelehnt.

Der Kassationshof hat diese Indizien für unzureichend gehalten und hat deshalb das Urteil des Berufungsgerichts Nîmes mit der Begründung aufgehoben, dass eine Konzerngesellschaft – außer im Falle einer Weisungsbefugnis – nur dann als Arbeitgeber des von einer anderen Konzerngesellschaft beschäftigten Personals betrachtet werden kann, wenn zusätzlich zu der in einem Konzern notwendigen Koordinierung von wirtschaftlichen Maßnahmen von Gesellschaften desselben Konzerns und zu einer sich möglicherweise aus der Konzernzugehörigkeit ergebenden wirtschaftlichen Abhängigkeit eine Vermengung der Interessen, der Geschäftstätigkeit und der Führung vorliegt, die sich in der Einmischung in die wirtschaftliche und personelle Leitung der Tochtergesellschaft niederschlägt.

Der Kassationshof unterscheidet also wie im Urteil Molex zwischen der Konzernleitung mit möglichen Folgen für die Tochtergesellschaft, die nicht zur Begründung

Co-emploi : confirmation de l'arrêt Molex par le dernier arrêt Fayat

Dans son arrêt du 10.12.2015, dit Fayat, la Cour de cassation précise que la qualité de co-employeur d'une société mère ne saurait se déduire de ses décisions affectant le devenir de sa filiale, et ce même si les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et si la société mère s'est impliquée dans le reclassement des salariés de sa filiale.

En janvier 2011, dans l'arrêt Jungheinrich, la Cour de cassation avait défini très largement la notion de co-emploi, ouvrant la porte à de très nombreux recours de salariés à l'encontre des sociétés mères de leur employeur. Plusieurs arrêts s'en étaient suivis dont il en ressortait que la qualité de co-employeur de la société mère se déduisait particulièrement de son immixtion dans la gestion d'une partie du personnel, notamment des cadres. Ces décisions avaient été interprétées de manière particulièrement extensive par les juridictions du fond, de sorte que la seule appartenance d'une société à un groupe avait pu sembler être le critère pour qualifier de co-employeur une société mère.

C'est dans ces circonstances que la Cour de cassation avait, dans l'arrêt Molex du 2.7.2014, précisé sa jurisprudence, refusant de qualifier de co-employeur la société mère qui avait pris, dans le cadre de sa gestion du groupe, des décisions affectant le devenir de sa filiale, et qui s'était engagée à fournir les moyens nécessaires au financement des mesures sociales de sa filiale en difficulté.

Depuis, d'autres arrêts de la Cour de cassation étaient venus limiter les cas de co-emploi. L'arrêt du 10.12.2015, rendu dans l'affaire Fayat, vient confirmer cette évolution.

Dans l'affaire dont il s'agit, la Cour d'appel de Nîmes avait qualifié la société mère de co-employeur, en retenant que :

- Le directeur de la filiale se rendait régulièrement au siège de la société mère ;
- Des consignes avaient été données par la société mère pour

licencier l'ancien DRH ;

- La société mère s'était impliquée dans la recherche de reclassement des salariés de sa filiale ;
- La société mère s'était impliquée dans les choix stratégiques de sa filiale ;
- La société mère avait refusé d'apporter son concours financier pour éviter la liquidation judiciaire.

La Cour de cassation a jugé ce faisceau d'indices insuffisant et a donc cassé l'arrêt de la Cour d'appel de Nîmes, au motif que, hors état de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme co-employeur, à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière.

Ainsi, la Cour de cassation, tout comme dans l'arrêt Molex, s'attache à distinguer la gestion du groupe, susceptible d'impacter la filiale, et l'immixtion dans la gestion économique et sociale de la filiale, la première ne permettant pas de qualifier la société mère de co-employeur, tandis que la seconde justifie sa qualification de co-employeur des salariés de la filiale.

En pratique, il est donc recommandé aux groupes de ne pas directement s'immiscer dans la gestion économique et sociale

einer Arbeitgeberstellung führt, und der Einmischung in die wirtschaftliche und personelle Leitung der Tochtergesellschaft, mit der eine Stellung als Arbeitgeber der Arbeitnehmer der Tochtergesellschaft begründet werden kann.

In der Praxis sollte daher eine direkte Einmischung der Konzerne in die wirtschaftliche und personelle Leitung ihrer Tochtergesellschaften vermieden werden. Die Konzerne sollten lediglich ihre Tochtergesellschaften unterstützen und nicht an ihrer Stelle Entscheidungen treffen.

de leurs filiales et de s'en tenir à assister leurs filiales, sans se substituer à elles dans la prise de décisions les concernant.

Produktkooperation: Notwendigkeit einer schriftlichen Vereinbarung

Das Gesetz vom 17.3.2014, sog. Loi Hamon, sieht vor, dass bei Produktionsunterbeauftragungen über mehr als € 500.000 formale Anforderungen mittels einer sog. Rahmenvereinbarung erfüllt werden müssen. Es bestehen jedoch wesentliche Unsicherheiten, was die Anwendbarkeit dieser Bestimmung betrifft, die zum 4.3.2016 in Kraft getreten ist.

Artikel L. 441-9 des französischen Handelsgesetzbuchs bestimmt, dass die Produktionsunterbeauftragung, oder laut Text der „Kauf“ von industriellen Erzeugnissen, die auf Nachfrage des Käufers die auf Nachfrage des Käufers zwecks Aufnahme in die eigene Produktion hergestellt wurden, Gegenstand einer schriftlichen Vereinbarung sein muss, für die das Gesetz zwingende Angaben vorsieht.

Die kumulativen Kriterien, aus denen sich die Verpflichtung zu einer schriftlichen Vereinbarung ergibt, sind:

- „industrielle Erzeugnisse“ – Dienstleistungen, Arbeiten sowie die Auslagerung von Aufgaben sind somit ausgeschlossen;
- „die auf Nachfrage des Käufers hergestellt werden“, d. h. gemäß seinen Vorgaben – standardisierte Produkte, die über Katalog verkauft werden, sind somit ausgeschlossen;
- „zwecks Aufnahme in die eigene Produktion“ – die Herstellungsinstrumente sowie Produkte die nicht das Herstellungsverfahren betreffen, sind somit ausgeschlossen.

Unter anderem muss die schriftliche Vereinbarung Angaben zu den Verpflichtungen und den Haftungen der Parteien enthalten, sowie die Zahlungsbedingungen und die Laufzeit angeben.

Wird diese Pflicht nicht eingehalten, riskiert der Käufer ein Bußgeld, das für ein Unternehmen bis zu € 375.000 betragen kann.

Solange kein Schwellenwert vorlag, konnte diese Bestimmung nicht zur Anwendung kommen. Das Anwendungsdekret vom 1.3.2016 hat den Schwellenwert, ab dem ein Rahmenvertrag geschlossen werden muss, nun auf € 500.000 festgelegt.

Weder der Gesetzgeber noch die Verwaltung haben jedoch den Begriff „Kauf“, auf den sich der Schwellenwert von € 500.000 bezieht, präzisiert. Handelt es sich um eine einzige Bestellung oder um den Rahmenvertrag über mehrere Bestellungen? Müssen die Bestellungen im Fall der zweiten Hypothese die exakt gleichen Produkte betreffen oder kann die Vereinbarung sich auf ähnliche Produkte beziehen? Vielleicht sind sogar alle von dem Subunternehmer für den Kunden hergestellten Produkte, die dieser in seine eigene Produktion im Rahmen der Geschäftsbeziehung aufnimmt, betroffen.

Die Ungenauigkeit des Artikels L. 441-9 des französischen Handelsgesetzbuchs ist v.a. deshalb störend, da die Bestimmung eine Geldbuße vorsieht. Genauere Angaben seitens der Verwaltung werden erwartet. Natürlich halten wir unsere Leser diesbezüglich auf dem Laufenden.

Sous-traitance de production : nécessité d'un écrit

La loi du 17.3.2014, dite Loi Hamon, prévoit une obligation de formalisation, au moyen d'une convention unique de la sous-traitance de production d'un montant supérieur à € 500.000. Il subsiste toutefois des incertitudes majeures sur les conditions d'application de cette disposition, entrée en vigueur le 4.3.2016.

L'article L. 441-9 du Code de commerce impose que toute sous-traitance de production ou, selon le terme du texte, tout « achat » de produits manufacturés, fabriqués à la demande de l'acheteur en vue d'être intégrés dans sa propre production, fasse l'objet d'une convention écrite dont les mentions obligatoires sont précisées par la loi.

Les critères cumulatifs dont découle l'obligation d'une convention écrite portent donc sur :

- des « produits manufacturés » – sont exclus les prestations de service, les travaux et l'externalisation de tâches ;
- « fabriqués à la demande de l'acheteur » – c'est-à-dire selon ses spécifications ; sont donc exclus les produits standardisés vendus sur catalogue ;
- « en vue d'être intégrés dans sa propre production » – sont donc exclus les outils de production et les produits n'entrant pas dans le processus de production.

Parmi les mentions à prévoir dans la convention écrite, on peut notamment citer les obligations et responsabilités respectives des parties, les modalités de paiement et la durée de l'engagement.

En cas de non-respect de cette obligation, l'acheteur s'expose à une amende administrative dont le montant peut atteindre € 375.000 pour une personne morale.

Tant que le seuil d'application de cette disposition n'était pas fixé, elle ne pouvait s'appliquer. Par décret en date du 1.3.2016, le seuil au-delà duquel l'établissement d'une convention écrite est obligatoire a été fixé à € 500.000.

Néanmoins, ni le législateur ni l'administration n'ont précisé l'opération d'« achat » à laquelle s'applique le seuil de € 500.000. S'agit-il d'une commande ponctuelle ou d'un contrat cadre portant sur plusieurs commandes ? Dans cette dernière hypothèse, les commandes doivent-elles porter sur des produits strictement identiques ou est-ce que la convention peut porter sur des produits similaires voire l'ensemble des produits fabriqués par le sous-traitant pour le client qui les intègre dans sa production dans le cadre d'une relation d'affaires ?

Le flou laissé par le texte de l'article L. 441-9 du Code de commerce est particulièrement gênant, s'agissant d'un texte sanctionnel par une amende administrative. Des précisions sont attendues de l'administration, dont nous ne manquerons pas d'informer nos lecteurs.

Verlängerung der Gültigkeitsdauer der städtebaulichen Genehmigungen

Ein Erlass vom 6.1.2016 hat die Gültigkeitsdauer der städtebaulichen Genehmigungen (Baugenehmigung, Abrissgenehmigung, Bauänderungsgenehmigung und Vorabmeldungen) von 2 auf 3 Jahre verlängert. Darüber hinaus kann zweimal eine einjährige Verlängerung beantragt werden.

Dieser Erlass findet Anwendung auf alle am 7.1.2016 gültigen städtebaulichen Genehmigungen.

Genehmigungen, die Anlagen zur Herstellung erneuerbarer Energien betreffen, können sogar noch öfter um jeweils ein Jahr

verlängert werden, und zwar bis zur Vollendung des 10. Jahres nach Erhalt der Genehmigung. Vor Inkrafttreten dieses Erlasses bestand diese Möglichkeit ausschließlich für Windkraftanlagen.

Extension de la durée de validité des autorisations d'urbanisme

Par un décret en date du 6.1.2016 la durée de validité des autorisations d'urbanisme (permis de construire, permis de démolir, permis d'aménager et déclarations préalables) a été étendu de 2 à 3 années. De plus, une prorogation de deux fois une année pourra désormais être demandée.

Ce décret est applicable à toutes les autorisations d'urbanisme en cours de validité au 7.1.2016.

A noter que les autorisations portant sur les ouvrages de production d'énergie renouvelable pourront être prorogées plusieurs

fois pour une année jusqu'à l'achèvement d'un délai de 10 ans à compter de la délivrance de l'autorisation d'urbanisme. Avant l'entrée en vigueur de ce décret, cette possibilité était uniquement réservée aux projets éoliens.

Datenschutzverordnung

Die Verabschiedung der Datenschutz-Grundverordnung durch die Europäische Union steht im Frühjahr 2016 bevor. Diese Verordnung wird die Richtlinie 95/46/EG ersetzen, die in Frankreich durch das französische Datenschutzgesetz (Loi Informatique & Libertés) umgesetzt worden war. Die neue Verordnung sieht eine Verschärfung der datenschutzrechtlichen Verpflichtungen vor, wobei die Unternehmen die zweijährige Frist vor Inkrafttreten der Verordnung nutzen können und sollten, um die Bestimmungen ein- bzw. umzusetzen.

Die wichtigsten Bestimmungen der Grundverordnung sind folgende:

- Berücksichtigung der Anforderungen zum Schutz personenbezogener Daten unmittelbar zum Zeitpunkt der Einrichtung der Datenverarbeitung und höhere Verantwortung des für die Verarbeitung Verantwortlichen. Diese Prinzipien sind im Englischen durch die Konzepte der Accountability, Privacy by Default und Privacy by Design formalisiert worden.
- Formalisierung der Beziehungen zwischen dem für die Verarbeitung Verantwortlichen und den Auftragsverarbeitern;
- Zwingende Benennung eines Datenschutzbeauftragten für bestimmte Unternehmensformen;

- Anzeige von Datenschutzverletzungen gegenüber den Kontrollbehörden, d. h. in Frankreich bei der Datenschutzbehörde CNIL, und ggf. gegenüber den betroffenen Personen;
- Verschärfung der Sanktionen, die nunmehr für die schwersten Verletzungen bis zu 4 % des weltweiten Umsatzes des Unternehmens betragen können.

Diese Vorschriften werden durch die Verpflichtung ergänzt, im Bereich des Datenschutzes ein wirksames Compliance-Programm einzurichten, welches das Engagement des Unternehmens für den Schutz der ihm anvertrauten personenbezogenen Daten zeigt.

Règlement Données Personnelles

Il est maintenant certain que le Règlement général sur la protection des données (General Data Protection Regulation, GDPR) sera définitivement adopté par l'Union européenne au printemps 2016. Ce Règlement viendra remplacer la Directive 95/46/CE (harmonisée en France par le biais de la Loi Informatique & Libertés révisée) et mettra en place une réglementation plus contraignante, qui entrera en vigueur dans deux ans de façon à permettre aux entreprises de l'assimiler.

Parmi les innovations notables de ce Règlement, on peut relever :

- la nécessité de la prise en compte de la question des données personnelles au moment de la création des traitements de données et une responsabilisation plus forte du responsable de traitement, principes formalisés en anglais par les concepts d'Accountability, Privacy by Default et Privacy by Design ;
- la formalisation des rapports entre le responsable de traitement et ses sous-traitants ;
- la désignation obligatoire d'un délégué à la protection des données (Data Protection Officer, DPO) pour certains types d'entreprises ;

- la notification des violations des données aux autorités de contrôle, en France la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), et éventuellement aux personnes concernées ;
- l'augmentation des sanctions pouvant aller pour les cas de violation les plus graves jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial de l'entreprise.

L'ensemble de ces dispositions est accompagné de l'obligation de mettre en place en la matière un véritable programme de compliance tendant à démontrer l'implication de l'entreprise dans la protection des données personnelles qui lui sont confiées.

Informations Allemagne

Informationen Deutschland

Ausschluss eines Gesellschafters aus einer Zwei-Personen-GmbH

Eine offensichtliche Zerrüttung der Gesellschafter untereinander reicht nicht aus, um den Ausschluss eines Gesellschafters aus einer Zwei-Personen-GmbH zu rechtfertigen. Vielmehr kommt es darauf an, dass der betroffene Gesellschafter das Zerwürfnis zumindest überwiegend verursacht hat.

Im Rahmen einer Gesamtbeurteilung ist dabei immer das Verhalten beider Gesellschafter zu berücksichtigen, so dass ein Fehlverhalten des den Ausschluss betreibenden Gesellschafters unter bestimmten Umständen zu einer mildernden Beurteilung des Verhaltens des auszuschließenden Gesellschafters führen kann.

Das Oberlandesgericht (OLG) Brandenburg (Urteil vom 28.1.2015 – Az. 7 U 170/13) entschied im Fall einer GmbH mit einem Mehrheits- (75 %) und einem Minderheitsgesellschafter (25 %) über den Ausschluss des letzteren.

Nach seiner Abberufung als Geschäftsführer durch den Mehrheitsgesellschafter hatte der Minderheitsgesellschafter längere Zeit vergeblich versucht, seine Geschäftsanteile zu veräußern. Schließlich übertrug er einen Geschäftsanteil an einen gesellschaftsfremden Dritten und verkaufte einen weiteren Geschäftsanteil an seinen Prozessbevollmächtigten, jeweils ohne die nach der Satzung erforderliche Zustimmung der Gesellschafterversammlung einzuholen. Der Mehrheitsgesellschafter wurde von dem Notar über den Verkauf informiert, übte aber sein Vorkaufsrecht nicht aus. Stattdessen beschloss er, den Minderheitsge-

sellschafter aus der Gesellschaft auszuschließen. Das OLG wies die Ausschließungsklage ab.

Zur Begründung führten die Richter an, dass der Minderheitsgesellschafter nach seiner Abberufung als Geschäftsführer keine Möglichkeit mehr gehabt habe, schädigend in die Geschäftsabläufe einzugreifen. Zwar sei der Veräußerungsversuch des Beklagten satzungswidrig gewesen, andererseits habe aber der Mehrheitsgesellschafter sein Vorkaufsrecht nicht ausgeübt und auch sonst keine Anstalten unternommen, den Geschäftsanteil des Beklagten gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung zu übernehmen. Seine Strategie sei offenbar gewesen, den Minderheitsgesellschafter finanziell „auszuhungern“. Vor diesem Hintergrund erscheine das Verhalten des Beklagten jedenfalls nicht so gravierend, dass es einen Ausschluss rechtfertigen könnte. Die Richter lehnten daher den Ausschluss ab.

Für die Praxis bedeutet dies, dass stets sowohl das Verhalten des auszuschließenden als auch das Verhalten des den Ausschluss betreibenden Gesellschafters genau zu analysieren sind, um die Erfolgsaussichten einer Ausschließungsklage beurteilen zu können.

Exclusion d'un associé d'une S.A.R.L. composée de deux personnes

Une détérioration apparente de la relation entre les associés ne suffit pas pour justifier l'exclusion d'un associé d'une S.A.R.L. composée de deux personnes. Cela dépend plutôt du fait si l'associé concerné est du moins en grande partie responsable de ce désaccord.

Vu globalement, il faut toujours prendre en considération le comportement des deux associés. Selon les circonstances, un éventuel comportement fautif de l'associé exerçant l'exclusion peut atténuer le jugement du comportement de l'autre associé dont l'exclusion est envisagée.

La Cour d'appel de Brandenburg (dans un jugement du 28.1.2015 – Aff. 7 U 170/13) s'est prononcée, dans le cas d'une S.A.R.L. avec un associé majoritaire (75 %) et un associé minoritaire (25 %), sur l'exclusion de ce dernier.

Après sa révocation en tant que gérant par l'associé majoritaire, l'associé minoritaire avait longtemps cherché en vain à vendre ses parts sociales. Finalement, il en a transféré une partie à un tiers étranger à la société et a vendu l'autre partie à son représentant, sans même demander le consentement de l'assemblée des associés qui était prévue par les statuts. L'associé majoritaire a été informé de la vente par le notaire, mais n'a pas exercé son droit de préemption. A la place, il a décidé d'exclure l'associé minoritaire de la société. La Cour d'appel a cependant refusé de donner droit à la demande formée.

Les principales raisons évoquées étaient les suivantes : l'associé minoritaire n'avait plus aucune possibilité, après sa révocation en tant que gérant, de nuire aux intérêts des opérations commerciales. Sa tentative d'aliénation des parts sociales était certes contraire aux statuts de la société, cependant l'associé majoritaire n'a pas exercé son droit de préemption, ni même entrepris quoi que ce soit afin de reprendre les parts sociales du défendeur contre paiement d'une indemnité appropriée. Sa stratégie était manifestement « d'affamer » financièrement l'associé minoritaire. Face à cela, le comportement de ce dernier ne semblait pas assez grave pour justifier une exclusion. Le juge a donc rejeté la demande d'exclusion.

Dans la pratique, cela signifie qu'il faut analyser aussi bien le comportement de l'associé dont on envisage l'exclusion, que le comportement de celui qui est intéressé par l'exclusion de l'autre, pour pouvoir juger les chances de succès d'une demande d'exclusion.

Folgekosten bei Gesellschaftsgründung

Bei Gründung von Gesellschaften sind neben Kosten für die Errichtung auch weitere Kosten zu beachten wie u.a. Zwangsbeiträge für den Rundfunk sowie für die Industrie- und Handelskammer (IHK).

Bei der Gesellschaftsgründung ist mit Kosten für Notar und Eintragung ins Handelsregister von einmalig mindestens EUR 1.000,00 zu rechnen. Weitere Folgekosten entstehen regelmäßig durch sehr detaillierte Anmeldungen beim Gewerbeamt sowie beim Finanzamt, die Unterstützung durch Berater erfordern, um eine allgemeine Steuernummer und ein Umsatzsteuer-Identifikationsnummer zu erhalten.

Wenn das Unternehmen weder Mitarbeiter beschäftigt noch über Büroräume verfügt, entstehen trotzdem jährliche Kosten, u.a. aufgrund der Zwangsmemberschaft bei der IHK sowie dem Rundfunkbeitrag für den öffentlichen-rechtlichen Rundfunk. Seit

2013 ist der Rundfunkbeitrag auch von Unternehmen, entsprechend der Anzahl ihrer Betriebsstätten und Mitarbeiter, zu entrichten.

Zusätzlich sind für jedes Wirtschaftsjahr ein handelsrechtlicher Jahresabschluss und Steuererklärungen zu erstellen, da Deutschland ein mehrere Jahre umfassendes Wirtschaftsjahr nicht erlaubt. Auch kleine Gesellschaften haben Steuererklärungen und E-Bilanzen sowie einen verkürzten Jahresabschluss elektronisch zu übermitteln. Daher ist mit jährlichen Kosten von mindestens EUR 1.000,00 zu rechnen, regelmäßig dürften diese strukturellen Kosten deutlich höher liegen.

Frais consécutifs à la création d'une société

Lors de la création d'une société d'autres charges obligatoires s'ajoutent aux frais de constitution telle la redevance audiovisuelle et la contribution pour la Chambre de Commerce et d'Industrie (C.C.I.).

Pour la création d'une société, les frais de notariat et d'immatriculation au registre du commerce s'élèvent à minimum EUR 1.000,00. Ensuite, d'autres frais sont régulièrement engendrés par les inscriptions très détaillées auprès du bureau de l'office de surveillance commerciale et industrielle et des autorités fiscales. Ces formalités administratives exigent le soutien de conseillers spécialisés en vue d'obtenir un numéro d'identification fiscale et un numéro d'identification de TVA.

Des coûts annuels comme la redevance audiovisuelle et la contribution à la C.C.I. s'appliquent également aux sociétés n'ayant ni propre bureau, ni employés. De-

puis 2013, toute société doit payer la redevance audiovisuelle pour le service public de radiodiffusion. Le tarif varie en fonction du nombre d'établissements stables et d'employés de la société.

Pour chaque exercice, toute société doit établir un bilan comptable ainsi qu'une déclaration d'impôt sur les revenus car un exercice regroupant plusieurs années n'est pas autorisé en Allemagne. Même des petites entreprises doivent transmettre les déclarations fiscales et bilans ou encore une clôture de compte abrégée par voie électronique. Au total, il faut estimer un coût annuel d'au moins EUR 1.000,00, ces frais de structure sont même en général bien plus élevés.

Anfechtbarkeit von Gesellschafterbeschlüssen bei Nichtbeachtung eines in der Satzung geregelten Zustimmungserfordernisses

Sieht der Gesellschaftsvertrag für bestimmte Maßnahmen die Zustimmung aller Gesellschafter vor, können Zustimmungsbeschlüsse nicht gegen den Willen einzelner Gesellschafter bzw. ohne deren Beteiligung gefasst werden. Dies gilt nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Hamm vom 21.12.2015 (Az. 8 U 67/15) in der Regel auch für die Änderung der betreffenden Klausel.

Der Gesellschaftsvertrag enthielt hier eine Regelung, wonach für bestimmte Rechtsgeschäfte, u.a. für den Abschluss und die Kündigung von Anstellungsverträgen mit einem Jahresbruttogehalt von mehr als DM 30.000,00, die vorherige Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich war. Ende 2013 luden die beiden Gesellschafter-Geschäftsführer zu einer Gesellschafterversammlung ein. Der dritte Gesellschafter nahm nicht an der Gesellschafterversammlung teil. Er hatte den beiden anderen eine Stimmrechtsvollmacht mit der Weisung erteilt, gegen sämtliche Beschlussan-

träge mit „nein“ zu stimmen. Ohne Gebrauch von der Stimmrechtsvollmacht zu machen, fassten diese mit ihren eigenen Stimmen mehrere Beschlüsse, u.a. hoben sie die im Gesellschaftsvertrag vorgesehene Zustimmungsgrenze für den Abschluss und die Kündigung von Anstellungsverträgen auf ein Jahresbruttogehalt von mehr EUR 75.000,00 an.

Nach Ansicht der Richter konnten die beiden in der Gesellschafterversammlung anwesenden Gesellschafter-Geschäftsführer die Beschlüsse nicht mit ihren Stimmen allein fassen. Vielmehr

Annulabilité des résolutions d'associés en cas de non prise en compte de la nécessité de consentement prévu par les statuts

Dans le cas où les statuts prévoient pour certaines mesures le consentement de tous les associés, des résolutions d'approbation ne peuvent pas être prises contre la volonté d'un des associés, ni même sans sa participation. Cela vaut selon une décision de la Cour d'appel de Hamm du 21.12.2015 (Aff. 8 U 67/15), en général également pour la modification de la clause concernée.

Dans le cas présent, les statuts contenaient une réglementation selon laquelle, pour certaines opérations juridiques, notamment pour la conclusion et la résiliation de contrats de travail avec un revenu brut annuel supérieur à DM 30.000,00, le consentement des associés était nécessaire. Fin 2013, les deux associés/gérants convoquaient une assemblée des associés. Le troisième associé n'a pas participé à cette assemblée. Par procuration, il avait donné l'instruction aux deux autres associés de voter par un « non » contre toute proposition de résolution. Sans faire usage de la pro-

curation, ceux-ci ont pris par leur seul vote, plusieurs résolutions ; entre autre, ils ont réhaussé la limite dudit consentement prévu par les statuts pour la conclusion et la résiliation de contrats de travail à un revenu brut annuel de plus de EUR 75.000,00.

Selon l'avis des juges, les deux associés présents lors de l'assemblée des associés ne pouvaient pas prendre de résolutions avec leur seul vote. Le troisième associé qui n'était pas présent lors de l'assemblée des associés, ni même représenté, aurait dû approuver les décisions avant

hätte der dritte Gesellschafter, der in der Versammlung nicht anwesend und auch nicht vertreten war, dem Beschluss vorher oder nachher zustimmen müssen. Schließlich habe er bereits vor der Gesellschafterversammlung zu erkennen gegeben, dass er die beabsichtigte Satzungsänderung ablehne. Die Richter erklär-

ten den Beschluss über die Anhebung der Zustimmungsgrenze daher für nichtig.

In der Praxis ist zu beachten, dass Gesellschafterbeschlüsse grundsätzlich nur innerhalb eines Monats ab Beschlussfassung angefochten werden können.

ou après cette assemblée. Il avait finalement signalé avant l'assemblée des associés qu'il refusait délibérément la modification des statuts. Les juges ont donc tenu la résolution sur le rehaussement des limites au consentement pour nulle.

Dans la pratique, il faut savoir que les résolutions des associés ne peuvent en principe être attaquées que dans un délai d'un mois à partir de la prise de résolution.

Compliance bezüglich Vertragspartner auch zum Zwecke des Vorsteuerabzuges

Unternehmen sollten ihre Vertragspartner zur eigenen Risikominimierung kritisch überprüfen und die Prüfung schriftlich dokumentieren. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Vorsteuern nicht erstattet oder angerechnet werden.

Vor Vertragsabschluss ist eine Überprüfung des Vertragspartners hinsichtlich dessen Substanz sinnvoll, insbesondere hinsichtlich der Büroräume der verwendeten Adresse, des wirtschaftlichen Berechtigten bzw. der Konzernobergesellschaft sowie der Seriosität („Compliance“-Dokumentation). Die Überprüfung verringert das Risiko von Zahlungs- bzw. Lieferungsausfällen und kann rechtlich von Vorteil sein (Bestechung, Geldwäsche).

Für Zwecke des Vorsteuerabzuges wird derzeit verlangt, dass der Rechnungsaussteller – im Zeitpunkt der Leistungsbringung – an der Rechnungsadresse tatsächlich über eine geschäftliche Aktivität verfügt und eine Kontaktaufnahme dort möglich ist.

Bei Rechnungserhalt ist vor der Zahlungsfreigabe eine Überprüfung durchzuführen, ob die zugrunde liegenden Leistungen bereits erbracht worden sind oder es diese eine Anzahlungsrechnung ist. Ferner sind für Zwecke des Vorsteuerabzuges die Rechnungsanforderungen zu überprüfen (z. B. vollständige Namen beider Unternehmen, erforderliche Steuernummern, konkrete

Bezeichnung der Leistung, Ausweis und Berechnung von Umsatzsteuer). Bei Dienstleistungen sollte geprüft werden, ob eine berechnete Umsatzsteuer korrekt ist oder reverse charge hätte angewandt werden müssen; im letzteren Fall, z. B. einer Schulung im EU-Ausland mit Rechnung des Schulungsanbieters an das deutsche Unternehmen, ist die ausländische Steuer nicht im Umsatzsteuervergütungsverfahren erstattungsfähig. Fehlen auf der Rechnung zwingende Angaben, sollte die Rechnung nur mit dem Nettobetrag ohne die Umsatzsteuer beglichen werden.

Nur wenn Anhaltspunkte für Unregelmäßigkeiten oder eine Steuerhinterziehung vorliegen, ist nach Rechtsprechung des EuGH vom 22.10.2015 C-277/14, PPUH Steecemp eine erneute Überprüfung des Vertragspartners im Zeitpunkt des Rechnungserhalts zwingend. Wird der Vorsteuerabzug später z. B. in einer Betriebsprüfung in Frage gestellt, da zu diesem Zeitpunkt kein Kontakt zum Vertragspartner mehr möglich ist, sichert die vorgenannte „Compliance“-Dokumentation den Vorsteuerabzug.

Procédure vis-à-vis des partenaires commerciaux notamment en matière de déductibilité de la TVA

Les entreprises doivent vérifier les données de leurs partenaires commerciaux et documenter ce contrôle afin de réduire leur propre risque. Dans le cas contraire, la TVA en amont risque de ne pas être remboursée, ni créditée.

Avant de conclure un contrat, il est judicieux de contrôler la fiabilité du partenaire commercial, notamment les locaux utilisés à l'adresse indiquée, le bénéficiaire effectif, le cas échéant la société mère ou à la tête du groupe ainsi que le sérieux de l'entreprise (documentation de « compliance »). Ce contrôle limite le risque de non-paiement ou de non-livraison et peut être juridiquement avantageux (corruption, blanchiment).

Pour une déductibilité de la TVA en amont, il est actuellement exigé que la société émettrice de la facture dispose d'une activité économique réelle à l'adresse de facturation et qu'une prise de contact y soit possible au moment de la fourniture de prestation.

À la réception d'une facture et avant sa validation, il faut vérifier si les prestations concernées ont déjà été accomplies ou s'il s'agit d'une facture d'acompte. Pour une déductibilité de la TVA en amont, il faut vérifier si la facture contient bien toutes les mentions nécessaires (par ex. noms complets des deux contractants, numéros d'identification fiscale obligatoires, désignation concrète de la prestation et indication et

calcul du montant de TVA). Pour toute prestation, il est impératif de vérifier si une facturation de TVA est justifiée ou si un montant net avec auto-liquidation aurait dû être appliqué. Dans le deuxième cas, par exemple, celui d'une formation dans un État de l'Union Européenne avec facturation de l'institut de formation à la société allemande, le remboursement de la TVA du pays étranger n'est pas possible. Si des mentions obligatoires manquent sur la facture, nous conseillons de payer seulement le montant net hors taxe.

Selon l'arrêt de la CJUE du 22.10.2015 C-277/14, PPUH Steecemp, une seconde vérification des parties contractantes s'impose seulement si des indices d'irrégularité ou de fraude fiscale apparaissent. Si la déductibilité de la TVA en amont est remise en cause par des contrôleurs fiscaux car, au moment du contrôle, un contact avec le partenaire n'est plus possible, la documentation « compliance » mentionnée ci-dessus peut servir de justificatif.

Einwilligung in die Erhebung und Nutzung personenbezogener Daten auch im Arbeitsverhältnis möglich

Nach dem Bundesdatenschutzgesetz ist der Arbeitgeber berechtigt, ohne besondere Einwilligung des Arbeitnehmers personenbezogene Daten zu erheben, speichern oder nutzen, soweit dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Geht die Datenverarbeitung jedoch über diese Zwecke hinaus oder werden Daten an einen Dritten weitergeleitet, so ist grundsätzlich eine entsprechende Erlaubnis des Arbeitnehmers erforderlich. Dies betrifft z.B. international tätige Konzerne, die ihre Datenverwaltung häufig zentral in einer Konzerngesellschaft bündeln. Arbeitnehmerdaten werden in diesen Fällen zwar durch den Arbeitgeber erhoben, dann aber an eine andere Konzerngesellschaft übermittelt und dort verarbeitet.

Bislang war umstritten, ob Arbeitnehmer überhaupt wirksam in die Verwendung ihrer Daten einwilligen können. Datenschutzbehörden vertraten die Auffassung, dass eine freiwillige Einwilligung aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht möglich sei. Arbeitgeber sahen sich daher einer großen Rechtsunsicherheit ausgesetzt, wenn sie die Datenverarbeitung auf eine Einwilligung des Arbeitnehmers stützen wollten.

Dieser Unsicherheit hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 11.12.2014 (Az.: 8 AZR 1010/13) ein Ende gesetzt und klargestellt, dass Arbeitnehmer auch im Arbeitsverhältnis grundsätzlich frei entscheiden können, wie sie ihr Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ausüben wollen. Dem stehe nicht entgegen, dass Arbeitnehmer abhängige Beschäftigte sind.

Der klagende Arbeitnehmer hatte durch Unterschrift auf einer

Namensliste eingewilligt, dass Filmaufnahmen von seiner Person zur freien Nutzung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Arbeitgebers verwendet und ausgestrahlt werden dürfen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger von der Beklagten, den Werbefilm von deren Homepage zu entfernen. Zur Begründung gab er unter anderem an, dass seine Einwilligung unwirksam gewesen sei. Das BAG wies die Klage ab und erklärte die Einwilligung für wirksam.

Damit steht fest, dass Arbeitgeber wirksam eine Einwilligung des Arbeitnehmers in die Nutzung und Übermittlung seiner personenbezogenen Daten – z.B. an andere Konzerngesellschaften – einholen können. Allerdings werden Gerichte auch in Zukunft prüfen, ob die Einwilligung im Einzelfall tatsächlich freiwillig erfolgt ist. Zu beachten ist außerdem, dass die Einwilligung möglichst in einem separaten Dokument eingeholt und transparent und eindeutig gestaltet sein sollte.

Consentement de l'employé pour la collecte et l'utilisation de données à caractère personnel dans le cadre d'un contrat de travail

Selon la Loi fédérale sur la protection des données personnelles (Bundesdatenschutzgesetz), l'employeur est autorisé à collecter, enregistrer et utiliser les données personnelles d'un salarié sans consentement particulier de ce dernier, si cela est nécessaire pour résilier, accomplir ou justifier une relation de travail. Cependant, un consentement explicite du salarié est obligatoire dès que le traitement des données dépasse ces objectifs ou que les données sont transmises à un tiers. Cela concerne p.ex. des groupes internationaux qui centralisent la gestion des données au sein d'une société du groupe. Dans ces cas, bien que les données des salariés soient collectées par l'employeur, elles sont finalement transmises à une autre société du groupe qui les traite.

Jusqu'à présent, le fait de savoir si le salarié pouvait donner une telle autorisation à son employeur n'était pas clair. Les autorités chargées de la protection des données considéraient qu'une autorisation volontaire n'était pas possible en raison de la situation de dépendance du salarié vis-à-vis de son employeur. Cela entraînait une insécurité juridique importante pour l'employeur si le traitement des données dépendait de l'autorisation préalable du salarié.

Par décision du 11.12.2014, (référence 8 AZR 1010/13), la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht – BAG) a clarifié le fait qu'un salarié peut renoncer librement à son droit fondamental concernant la protection des données à caractère personnel dans son contrat de travail, indépendamment du fait que le salarié soit dépendant de l'employeur.

En apposant sa signature sur une liste de noms, le demandeur, un salarié, avait donné son autorisa-

tion pour l'utilisation et la diffusion de prises de vue dans le cadre des relations publiques. Lors de la cessation de la relation de travail, le requérant a demandé au défendeur d'enlever le film publicitaire du site internet de l'employeur, invoquant que son autorisation n'était pas valable. Le tribunal a rejeté le recours et a déclaré que le consentement était conforme.

Il est donc évident qu'un employeur peut demander l'autorisation à un salarié d'utiliser et de transmettre ses données personnelles, p.ex. à une société du groupe. Cependant, les tribunaux vont continuer à vérifier si le consentement a effectivement été donné de plein gré par le salarié. Il est conseillé de rédiger l'autorisation dans un document distinct du contrat de travail et de choisir une formulation claire et transparente.

Befristete Übertragung höherer Tätigkeiten

Kann der Arbeitgeber höherrangige und entsprechend zusätzlich vergütete Tätigkeiten einem Arbeitnehmer nur vorübergehend übertragen?

Die Frage stellt sich zum Beispiel, wenn eine frei gewordene Führungsposition bis zur endgültigen Besetzung oder auch zwecks Erprobung eines Mitarbeiters für die höhere Position

zunächst intern besetzt werden soll.

Anders als man es erwarten könnte, richtet sich die Befristung nur einzelner Arbeitsbedingun-

Affectation limitée d'activités plus élevées

Un employeur peut-il n'affecter que provisoirement des activités plus élevées et mieux rémunérées à un employé ?

La question se pose par exemple quand un poste de leader/direction devient vacant et qu'il est occupé d'abord en interne jusqu'à ce qu'il soit pourvu de façon définitive ou dans le but de tester

un employé en vue du poste supérieur.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, l'adaptation temporaire de seulement certaines condi-

gen nicht nach den entsprechenden Befristungsvorschriften für Arbeitszeitverträge (§ 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Die Frage richtet sich allein danach, ob nach allgemeinen Grundsätzen (§ 307 BGB) eine solche Befristung die Interessen des Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigt.

Zu dieser Frage hatte das BAG kürzlich (Urteil vom 7.10.2015 – 7 AZR 945/13) im Fall einer Fagottistin zu entscheiden, die vorübergehend die erste Solostelle übernehmen sollte. Der erste Solofagottist war zunächst krank und später vollständig aus dem Orchester ausgeschieden. Bis zur neuen Besetzung der Stelle dauerte es vier Jahre. Die Fagottistin wollte geltend machen, dass ihr die Stelle endgültig und nicht nur befristet übertragen wurde.

Bei der Bewertung, ob eine nur befristete Übertragung höherer Tätigkeiten den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt, stellt

die Rechtsprechung zum einen darauf ab, welche sachlichen Gründe der Arbeitgeber für die nur vorübergehende Übertragung vorbringen kann und andererseits in welchem Umfang sich eventuell Arbeitszeit und auch Vergütung von dem Grundarbeitsverhältnis unterscheiden. Je größer der „Gehaltssprung“ ausfällt, desto kritischer ist eine wirksame Befristungsmöglichkeit zu betrachten, denn für die Lebensplanung des Arbeitnehmers spielt das erzielte Einkommen eine maßgebliche Rolle.

Springt der Arbeitnehmer zwecks Vertretung ein oder rechtfertigt sich die Befristung zur Erprobung der Eignung auf die höherwertige Stelle, sind Befristungen in der Regel unproblematisch. Verbirgt sich hinter der Befristung allein der Wunsch des Arbeitgebers, sich die Neubesetzung jederzeit vorzubehalten, sind die Möglichkeiten einer wirksamen Befristung eher begrenzt.

tions d'un contrat de travail ne relève pas de la réglementation sur la durée déterminée des contrats de travail (§ 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz = Loi allemande sur le travail partiel et temporaire). La question qui se pose est de savoir si une telle limitation prend suffisamment en considération les intérêts de l'employé selon les principes fondamentaux du Code civil allemand (§ 307 BGB).

Le tribunal de travail a décidé récemment (arrêt du 7.10.2015 – 7 AZR 945/13) dans le cas d'une bassoniste qui devait remplacer provisoirement le premier bassoniste soliste malade. Celui-ci a même dû quitter définitivement l'orchestre ultérieurement. Le poste ne fut à nouveau occupé que quatre ans plus tard. La bassoniste voulait obtenir que le poste lui soit attribué de façon définitive et non pas seulement temporaire.

Pour estimer si un employé est désavantagé par l'affectation pro-

visoire d'activités plus élevées, la jurisprudence prend en considération, d'une part, les raisons objectives de l'employeur qui justifient l'affectation provisoire et, d'autre part, dans quelle mesure le temps de travail et la rémunération diffèrent du contrat de travail initial. Plus cette différence est importante, plus la validité d'une telle clause de limitation est douteuse car le salarié gère son train de vie essentiellement en fonction de ses revenus.

Si le salarié n'assume ces fonctions que pour un remplacement ou s'il ne s'agit que de constater s'il est en mesure d'assumer ce poste aux qualifications plus élevées, une durée déterminée ne pose en général pas de problème. Mais si la durée déterminée ne fait que cacher la volonté de l'employeur de se réserver la possibilité d'y nommer quelqu'un d'autre, les moyens de convenir une durée déterminée sont plutôt limités.

Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses – kein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Fristablauf tatsächlich fortgesetzt, gilt es in der Regel als unbefristet. Dies muss aber nicht so sein.

Soll das Arbeitsverhältnis nach Fristablauf erneut wieder nur befristet fortgesetzt werden, müssen die Vertragsparteien dies vor Fristablauf schriftlich vereinbaren. Setzt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit über den Fristablauf hinaus fort und widerspricht der Arbeitgeber nicht unverzüglich, gilt das Arbeitsverhältnis stillschweigend als unbefristet fortgesetzt. In dem Fall des BAG vom 7.10.2015 (AZ 7 AZR 40/14) hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Fristablauf deutlich mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis erneut nur befristet fortgesetzt würde und der Arbeitnehmer eine entsprechende schriftliche Vertragsverlängerung unterzeichnen müsste. Das Arbeitsverhältnis wurde dennoch ohne schriftliche Verlängerungsabrede fortge-

setzt. Nach erneutem Fristablauf behauptete der Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis sei mangels schriftlicher Befristung nunmehr unbefristet.

Dem ist das BAG nicht gefolgt. Eine stillschweigend unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber klar zu verstehen gibt, das Arbeitsverhältnis gerade nicht unbefristet fortsetzen zu wollen. In derartigen Fällen besteht zwischen den Parteien bei Fortsetzung lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis, von dem sich der Arbeitgeber jederzeit lösen kann. Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht etwa aus der mehrmonatigen Fortsetzung eines solchen faktischen Arbeitsverhältnisses.

Poursuite d'un contrat de travail à durée déterminée – pas de contrat à durée indéterminée

Si un contrat de travail à durée déterminée est prolongé au-delà de la date d'échéance, il est généralement considéré comme contrat à durée indéterminée. Mais cela n'est pas forcément le cas.

Si un contrat de travail ne doit être prolongé à nouveau qu'à durée déterminée, les parties contractantes doivent en convenir par écrit avant la date d'échéance. Si l'employé poursuit ses activités au-delà de cette date et l'employeur n'y fait pas immédiatement opposition, le contrat de travail est considéré tacitement comme à durée indéterminée. Dans le cas de la Cour fédérale du travail du 7.10.2015 (7 AZR 40/14), l'employeur avait clairement informé l'employé, avant la date d'échéance, que le contrat de travail serait prolongé une nouvelle fois à durée déterminée et que l'employé devra signer une prolongation correspondante de son contrat par écrit. La relation de travail fut cependant poursuivie sans cet accord

écrit de prolongation. A la date d'échéance, l'employé invoqua que le contrat de travail était maintenant à durée indéterminée puisqu'il n'avait pas fait l'objet d'une limitation par écrit.

La Cour fédérale du travail n'a pas suivi cette argumentation. La continuation tacite d'un contrat de travail à durée indéterminée est exclue quand l'employeur expose clairement ne pas vouloir prolonger le contrat de travail de façon indéterminée. Dans un tel cas, il existe une relation de travail implicite entre les parties à laquelle l'employeur peut mettre fin à tout moment. Le fait que la relation de travail ait été poursuivie de façon implicite pendant plusieurs mois ne justifie pas une autre interprétation.

Das Urteil überrascht und ist erfreulich für Arbeitgeber, denen nicht mehr gegen ihren ausdrück-

lichen Willen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgezwungen werden kann.

La décision est surprenante et en faveur des employeurs auxquels la prolongation d'un contrat de

travail en durée indéterminée ne peut plus être imposée contre leur gré.

Drohende Abmahnwelle bei Verstößen gegen Datenschutzvorschriften

Mit Wirkung zum 24.2.2016 wurde der Katalog verbraucherschutzgesetzwidriger Praktiken nach dem Unterlassungsklagegesetz um datenschutzrechtliche Vorschriften und damit der Kreis der durch Abmahnung bedrohten Verstöße erweitert.

Mit der Einführung von § 2 Abs. 2 Nr. 11 UKlaG macht sich ein Unternehmer bei jeder Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten unterlassungs- oder beseitigungspflichtig, sofern es nicht der Abwicklung des Schuldverhältnisses mit dem Verbraucher, sondern anderen kommerziellen Zwecken wie zum Beispiel der Werbung, der Markt- und Meinungsforschung oder dem Erstellen von Nutzungsprofilen dient. Damit sind nur solche Unternehmer vor Abmahnungen geschützt, bei denen die Datenerhebung der Begründung und Durchführung eines Schuldverhältnisses mit dem Verbraucher dient, z.B. bei kostenloser Zurverfügungstellung von Online-Diensten als Gegenleistung. Ob dieser Ausnahmetatbestand künftig den Ausweg vor Abmahnungen darstellen wird oder ob insbesondere die Verbraucherverbände versuchen werden, diesem Ausnahmetatbestand einen Riegel vorzuschieben, bleibt abzuwarten.

Hinzu kommt die Erweiterung der Klagebefugnis auf Verbraucherverbände. Bisher konnten lediglich der einzelne Betroffene oder die Aufsichtsbehörden ge-

gen etwaige Verstöße vorgehen. Das nicht abschätzbare Kostenrisiko hielt den Verbraucher regelmäßig davon ab, Datenschutzrechtsverstöße zu ahnden. Bei den Aufsichtsbehörden scheiterte die Durchsetzung oftmals an mangelndem Personal und an begrenzten finanziellen Möglichkeiten. Das wird sich durch die Erweiterung auf die Verbraucherverbände ändern. Spezialisierte Verbraucherverbände werden sich intensiv mit der Überprüfung von Datenerhebungen befassen und nicht davor zurückschrecken, gegen etwaige Verstöße mit allen Mitteln vorzugehen.

In jedem Fall ist erhöhte Achtsamkeit bei der Erhebung personenbezogener Daten geboten. Denn bei Verstößen drohen neben Unterlassungsansprüchen nunmehr auch Beseitigungsansprüche gemäß § 2 Abs. 1 UKlaG.

Menace de multiplication des mises en demeure en cas de violation des règles relatives à la protection des données

À compter du 24.2.2016, le catalogue des pratiques allant à l'encontre de la Loi allemande pour la protection des consommateurs, concernant la protection de leurs données personnelles, et ainsi l'éventail des violations induisant des mises en demeure, ont été élargi.

En application de l'art. 2, al. 2, n° 11 de la Loi allemande sur les actions en cessation (Unterlassungsklagegesetz – UKlaG), un entrepreneur s'engage à déclarer ou notifier chaque collecte, traitement ou utilisation de données à caractère personnel, dans la mesure où cela n'a pas pour objectif le développement d'une relation contractuelle avec le consommateur, mais plutôt d'autres buts commerciaux comme par exemple la publicité, une étude de marché, un sondage d'opinions ou la conception de profils d'utilisateurs. Ainsi, seuls les entrepreneurs pour lesquels la collecte des données a pour objectif la construction et la poursuite d'une relation contractuelle avec le consommateur, par exemple, pour la fourniture gratuite de prestation en ligne en tant que contrepartie, sont protégés des mises en demeure. Reste à voir si cette dérogation représentera une issue devant les mises en demeure, ou bien si des associations de consommateurs en particulier essayeront d'y faire barrage.

A cela s'ajoute l'élargissement du cercle des personnes habilitées à introduire des actions en justice aux associations de consomma-

teurs. Jusqu'ici, seules les personnes concernées ou les autorités de surveillance compétentes pouvaient agir contre les éventuelles violations. Le risque de coûts élevés – difficilement évaluables – a régulièrement empêché les consommateurs d'engager des mesures contre la violation de la réglementation sur la protection des données personnelles. En ce qui concerne les autorités de surveillance, l'application de ces sanctions a échoué en raison du manque de personnel et de possibilités financières. Cela va changer grâce à l'extension aux associations de consommateurs. De telles associations spécialisées se pencheront de façon intensive sur le contrôle de la collecte des données et ne reculeront pas devant la nécessité d'agir par tous les moyens contre d'éventuelles violations.

En tout cas, il faut être particulièrement vigilant lors de la collecte de données à caractère personnel. En effet, en cas de violation, il existe désormais, en plus des mesures d'injonction, une menace d'action en suppression, selon l'art. 2, al. 1 de la Loi allemande sur les actions en cessation.

GGV in eigener Sache

GGV vous informe sur GGV

Am 7.4.2016 hat GGV (Paris) in Kooperation mit der AFJE einen Workshop zum Gesetzesentwurf Sapin II und zum Vorschlag zum Gesetz über die Sorgfaltspflicht und deren Folgen für Unternehmen veranstaltet.

Dr. Steffen Paulmann (Frankfurter Büro) hat am 15.4.2016 im Rahmen eines gemeinsam von der Pariser Rechtsanwaltskammer und dem Tribunal de grande instance in Paris veranstalteten Symposiums zu der Erstattung von Prozesskosten in

Deutschland und Frankreich einen Vortrag gehalten.

Am 21.4.2016 veranstaltet die Internationale Rechtsanwaltsvereinigung (Union Internationale des Avocats – UIA) unter Mitwirkung von Bénédicte Querenet-Hahn (Büro Paris) in Paris ein Seminar zum Thema Prävention von strafrechtlichen Risiken für Geschäftsführer und Unternehmen in Frankreich und im Ausland.

Le 7.4.2016, GGV a organisé un atelier en coopération avec l'AFJE au sujet du projet de loi Sapin II et de la proposition de loi sur le devoir de vigilance.

Dans le cadre d'un symposium organisé par le Barreau des avocats de Paris et le Tribunal de grande instance de Paris, Me Steffen Paulmann (bureau de Francfort) est intervenu lors d'une conférence le 15 avril 2016 sur le thème du remboursement des frais de procès en Allemagne et en France.

Le 21.4.2016 se tient à Paris un séminaire de l'Union Internationale des Avocats (UIA) co-dirigé par notre associée Bénédicte Querenet-Hahn (bureau de Paris) sur la prévention du risque pénal des dirigeants et des entreprises, en France et à l'étranger.

Möchten Sie keine Informationsmails mehr von uns erhalten?
[Hier](#) können Sie sich abmelden.

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.

Vous ne souhaitez plus recevoir de courriel d'information de notre part ?
Vous pouvez vous désabonner [ici](#).

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 Grütmacher Gravert Viegener Partnerschaft mbB
Rechtsanwälte | Wirtschaftsprüfer | Steuerberater
Notare | Avocats à la Cour

Deutsch-Französische Praxisgruppe
Equipe Franco-Allemande

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

Adressen / Adresses:

WestendGate · Hamburger Allee 2 – 4, D-60486 Frankfurt am Main
TEL + 49 (0) 69 / 9 79 61-107
E-MAIL frankfurt@gg-v.de

Herrengaben 3, D-20459 Hamburg
TEL + 49 (0) 49 / 36 96 33-0
E-MAIL hamburg@gg-v.de

12, rue d'Astorg, F-75008 Paris
TEL + 33 (0) 1 / 44 51 05 70
E-MAIL paris@gg-v.net