



DEUTSCH-FRANZÖSISCHER INFORMATIONSBRIEF

LETTRE D'INFORMATION FRANCO-ALLEMANDE

Inhalt | Oktober 2015

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 | Gesellschaftsrecht S. 2 | Arbeitsrecht S. 4 | Handelsrecht S. 5 | Immobilienrecht S. 7 | GGV in eigener Sache S. 11

Contenu | Octobre 2015

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. 8 | Droit fiscal p. 10 | Droit du travail p. 10 | GGV vous informe sur GGV p. 11

Informationen Frankreich Informations France

Erläuterungen zur Beurteilungsmethode der gemeinnützigen Führung von europäischen Organisationen

Vor 2009 erhobene Quellensteuer auf Dividenden: Berücksichtigung des ausländischen Rechts zur Beurteilung der Gemeinnützigkeit der Führung einer europäischen Organisation

Vor 2009 wurde eine Quellensteuer auf Dividenden, die europäischen gemeinnützigen Organisationen zugeflossen sind, erhoben, obwohl die den vergleichbaren französischen Organismen zugeflossenen Dividenden von der Anwendung dieser Quellensteuer befreit waren. Dieses System wurde als ein Verstoß gegen den Grundsatz des freien Kapitalverkehrs gewertet, soweit diese Empfänger der Dividenden mit französischen gemeinnützigen Organisationen gleichzustellen waren.

Die Finanzverwaltung prüft buchstabengetreu, ob die ausländischen Organisationen die Gemeinnützigkeitskriterien, die von den französischen Organisationen einzuhalten sind, beachten.

Der französische Bundesfinanzhof „Conseil d'Etat“ hatte bereits erläutert, dass für die Prüfung der Gemeinnützigkeit einer europäischen Organisation spezifische, in dem Wohnsitzstaat der Organisation anwendbare Regelungen zu berücksichtigen wären.

Précision des modalités d'appréciation de la gestion désintéressée des organismes européens

Retenues à la source sur dividendes pratiquées avant 2009 : prise en compte du droit étranger pour apprécier le caractère désintéressé de la gestion d'un organisme européen

Avant 2009, une retenue à la source était pratiquée sur le versement de dividendes de sociétés françaises à des organismes européens alors que les dividendes de source française perçus par des organismes similaires français étaient exonérés. Ce système ayant été déclaré contraire au principe communautaire de libre circulation des capitaux, les organismes étrangers peuvent désormais obtenir le remboursement desdites retenues, sous réserve de démontrer leur comparabilité à des organismes à but

non lucratifs (« OSBL ») français.

L'administration fiscale opère une application stricte des critères du but non-lucratif et tend à exiger des organismes étrangers qu'ils respectent exactement les critères posés à l'encontre des organismes français.

Le Conseil d'Etat avait déjà précisé que pour déterminer si un organisme européen présente le caractère d'OSBL il faut tenir compte des règles spécifiques auxquelles il est soumis dans son

In zwei neuen Entscheidungen vom 22.5.2015 (n°369819 & n°369820) hat der Conseil d'Etat bezüglich des Kriteriums der Vergütung von Vorstandsmitgliedern Stellung genommen.

In Frankreich setzt die Anerkennung der Gemeinnützigkeit voraus, dass diese Vergütung bestimmte Schranken nicht überschreitet. Im vorliegenden Fall wurden diese Schranken nicht eingehalten, und die Finanzverwaltung wollte aus diesem Grund die Gemeinnützigkeit der Führung der ausländischen Organisation nicht anerkennen.

Im Gegensatz zu der Finanzverwaltung hat der Conseil d'Etat entschieden, dass die angewandte Vergütung nicht erlaube, die Anerkennung der Gemeinnützigkeit der Organisation zurückzuweisen, aufgrund:

- der Einkommenshöhe der Organisation
- der persönlichen Verantwortlichkeit der Vorstandsmitglieder mit Bezug auf die finanziellen

Auswirkungen ihrer Entscheidungen und
– der Ausserordentlichkeit dieser Vergütungen.

Selbst wenn französische interne Regelungen nicht eingehalten werden, würde es die Berücksichtigung der spezifischen Regelungen, die auf die gemeinnützigen Organisationen in ihrem Wohnsitzstaat anwendbar sind, u.a. erlauben, die ausländische Organisation wie eine gemeinnützige Organisation französischen Rechts anzusehen und eine Quellensteuerbefreiung auf Dividenden zu gestatten. Das ist eine gute Nachricht für ausländische gemeinnützige Organisationen, die jetzt wie französische gemeinnützige Organisationen behandelt werden könnten, soweit sie mit Bezug auf ausländische Regelungen als gemeinnützig anerkannt werden. Dies wäre auch der Fall, selbst wenn sich diese ausländischen Regelungen von den französischen Regelungen unterscheiden.

pays de résidence (CE 30.12.2014 n°361842).

Dans deux nouvelles décisions du 22.5.2015 (n°369819 & n°369820), le Conseil d'Etat devait se prononcer plus particulièrement sur le critère relatif à la rémunération accordée aux dirigeants.

En France, cette rémunération ne doit pas excéder certains plafonds, sous peine de voir le qualificatif d'OSBL refusé. Au cas d'espèce, les plafonds étaient dépassés et l'administration fiscale refusait de reconnaître le caractère désintéressé de la gestion.

Au contraire, selon le Conseil d'Etat la rémunération en question ne fait pas perdre la qualité d'OSBL au regard :

- de l'importance des revenus de l'organisme ;
- de la responsabilité personnelle des dirigeants quant aux conséquences financières de leurs décisions ;

– du fait que ces rémunérations avaient été accordées à titre exceptionnel.

Même si les règles prévues en droit interne français ne sont pas respectées, la prise en compte des règles spécifiques auxquelles l'organisme est soumis dans l'Etat de son siège permettraient de considérer que l'organisme étranger est l'équivalent d'un OSBL de droit français et de lui accorder le bénéfice de l'exonération de ses dividendes. C'est une bonne nouvelle pour les OSBL de droit étranger, qui pourraient donc être traités de façon équivalente aux OSBL de droit français, dès lors qu'ils seraient qualifiés d'OSBL selon les critères du droit étranger auquel ils sont soumis, même si ces critères diffèrent de ceux du droit français.

Vertraulichkeit der Jahresabschlüsse von kleinen Unternehmen

Gesellschaften, die unter die Definition des kleinen Unternehmens fallen (PE), können nunmehr, anlässlich der Hinterlegung ihres Jahresabschlusses beim Handelsregister, beantragen, dass die Gewinn- und Verlustrechnung vertraulich bleibt und Dritten nicht zugänglich gemacht wird.

Als kleine Unternehmen werden diejenigen verstanden, die anlässlich ihres letzten Jahresabschlusses nicht zwei der drei folgenden Schwellen überschreiten:

- Nettoumsatz: 8 Millionen €
- Bilanzsumme: 4 Millionen €
- Personal: 50 Mitarbeiter

Die Geheimhaltung betrifft allein die Gewinn- und Verlustrechnung, nicht aber die Bilanz. Bestimmte Behörden sowie die Banque de France können weiterhin eine Kopie des vollständigen

Jahresabschlusses verlangen.

Von der Option der Geheimhaltung der Gewinn- und Verlustrechnung bleiben jedoch u.a. die Gesellschaften ausgeschlossen, die durch eine andere Handelsgesellschaft kontrolliert werden (Gruppe im Sinne von Artikel L. 233-16 des Code de Commerce).

Diese neuen Bestimmungen finden zum ersten Mal bezüglich des Jahresabschlusses zum 31.12.2015 Anwendung.

Confidentialité des comptes des TPE et PE

Les sociétés répondant à la définition des petites entreprises (PE) pourront désormais demander, lors du dépôt de leurs comptes annuels, que leur compte de résultat ne soit pas rendu public.

Les petites entreprises sont celles qui, au titre du dernier exercice comptable clos et sur une base annuelle, ne dépassent pas deux des trois seuils suivants :

- Chiffre d'affaires net : 8 millions €
- Total du bilan : 4 millions €
- Effectif : 50 salariés

La confidentialité ne concerne toutefois que le compte de résultat, et non le bilan. Certaines entités (notamment les autorités judiciaires et administratives et la Banque de France) auront néan-

moins accès à l'intégralité des comptes annuels, y compris le compte de résultat.

L'option pour la confidentialité du compte de résultat est toutefois exclue notamment pour les sociétés contrôlées (au sens de l'article L. 233-16 du Code de Commerce) par une autre société.

Ces dispositions s'appliquent aux comptes afférents aux exercices clos à compter du 31.12.2015.

Verpflichtung zur vorherigen Information der Arbeitnehmer bei Verkauf des Unternehmens: Änderungen durch das „Loi Macron“

Das Gesetz vom 31.7.2014 („Loi relative à l'économie sociale et solidaire“) hatte für Gesellschaften mit weniger als 250 Arbeitnehmern die Verpflichtung eingerichtet, die Arbeitnehmer vor einer Übertragung der Gesellschaft (oder einer Mehrheitsbeteiligung) oder des Gewerbebetriebes zu informieren, um ihnen Gelegenheit zu geben, ein eigenes Kaufangebot zu unterbreiten. Wenn nicht eine Verzichtserklärung von 100% der Arbeitnehmer vorliegt, kann die Übertragung erst nach Ablauf einer zweimonatigen Frist erfolgen. Bei Verstoß gegen diese Frist konnte jeder Arbeitnehmer die Nichtigkeit der Übertragung geltend machen.

Das sogenannte Loi Macron, das am 7.8.2015 veröffentlicht wurde, brachte folgende wichtige Erleichterungen:

– Die Informationspflicht besteht nur noch im Falle eines Verkaufes, nicht mehr bei anderen Formen der Übertragung (Schenkung, Tausch, Einbringung in eine Gesellschaft...).

– Ein Verstoß wird nicht mehr mit der Nichtigkeit der Übertragung geahndet, sondern nur noch mit einem Bußgeld in Höhe von maximal 2% des Veräußerungswertes.

Zum Inkrafttreten der Reform bedarf es noch einer Durchsetzungsverordnung („décret“).

Obligation d'information des salariés en cas de cession d'entreprise : Modifications instaurées par la Loi Macron

La Loi du 31.7.2014 relative à l'économie sociale et solidaire avait institué, pour les sociétés de moins de 250 salariés, une obligation d'information préalable des salariés en cas de projet de cession du fonds de commerce ou du contrôle majoritaire de leur société, à peine de nullité de la cession. Cette obligation d'information doit permettre aux salariés de soumettre une offre d'acquisition. A moins que 100% des salariés ne renoncent expressément à cette faculté, la cession ne peut intervenir avant un délai de deux mois.

La Loi Macron publiée le 7.8.2015 apporte divers assouplissements :

– Seules les ventes seront soumises à information des salariés, à l'exclusion des autres formes de cession (donation, échange, apport, etc.).

– La sanction du défaut d'information n'est plus la nullité de la cession, mais une amende civile dont le montant ne pourra excéder 2 % du montant de la vente.

Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret.

Wirksame Bevollmächtigung zur Kündigung in einer Unternehmensgruppe

Der Finanzleiter der Muttergesellschaft kann von den Geschäftsführern einer 100%-igen Filiale dazu bevollmächtigt werden, einen Arbeitnehmer der Filiale zu entlassen, auch wenn er nicht selbst Mitarbeiter der Filiale ist.

Der gesetzliche Vertreter einer französischen Gesellschaft kann grundsätzlich nur dann eine Person zum Ausspruch von Entlassungen bevollmächtigen, wenn der Vollmachtgeber über eine Weisungsbefugnis gegenüber dem Vollmachtnehmer verfügt (Über-/Unterordnungsverhältnis). Die Rechtsprechung schließt aus diesem Grundsatz, dass einer betriebsfremden Person keine Vollmacht erteilt werden kann. Den Begriff „betriebsfremde Person“ hat sie jedoch bisher nicht definiert.

Die Frage, wie dieser Begriff definiert werden kann, stellt sich insbesondere in Unternehmensgruppen, in denen die Muttergesellschaft aufgrund ihrer 100%-igen Kapitalbeteiligung die Filiale kontrolliert. Mit Urteil vom 30.6.2015 hat der Kassationshof entschieden, dass

ein Arbeitnehmer der Muttergesellschaft, der „Aufgaben mit einer hohen Verantwortung“ wahrnimmt, keine für die 100%-ige Filiale betriebsfremde Person ist. Dieser Mitarbeiter kann deshalb von der Filiale zum Ausspruch von Kündigungen bevollmächtigt werden. Es ist nicht erforderlich, dass er im Personalbereich tätig ist.

Der Finanzleiter einer Muttergesellschaft kann also auf der Grundlage dieses Urteils wirksam einen Arbeitnehmer der Filiale entlassen, wenn er hierfür bevollmächtigt wurde. Eine solche Vollmacht sollte jedoch nur in Ausnahmefällen erteilt werden, z.B. wenn einer der Geschäftsführer der Filiale verhindert ist oder wenn kein Arbeitnehmer der Filiale bevollmächtigt werden kann. Wird von dieser Möglichkeit

Validité d'une délégation de pouvoirs de licencier consentie au sein d'un même groupe

Le directeur financier de la société mère d'une filiale française à 100 % peut recevoir, des dirigeants de la filiale, une délégation de pouvoirs pour licencier un des salariés de la filiale, même s'il n'en est pas lui-même salarié.

En principe, lorsqu'une délégation de pouvoirs est consentie par un dirigeant de société française en vue de procéder à un licenciement, il doit exister un lien de subordination entre le délégant et le délégataire. La jurisprudence en a déduit que la délégation de pouvoirs ne pouvait être consentie à une personne étrangère à la société, sans toutefois définir la notion de « personne étrangère ».

La question de cette définition se posait essentiellement dans les groupes de sociétés, compte tenu notamment du contrôle conféré à la société mère sur sa filiale par la détention de 100 % de son capital.

Dans un arrêt du 30.6.2015, la Cour de Cassation a décidé que le salarié d'une société mère, qui y exerce des « fonctions de haute

responsabilité », n'est pas une personne étrangère à la filiale détenue à 100 %. Il peut dès lors recevoir une délégation de pouvoirs de la filiale pour y procéder à un licenciement. Il n'est pas exigé que le délégataire exerce une fonction de gestion des ressources humaines.

En vertu de cette jurisprudence, le DAF d'une société mère peut donc valablement licencier un salarié de la filiale, s'il a reçu une délégation de pouvoir à cet effet. Une pratique à n'utiliser qu'exceptionnellement, en cas d'empêchement des dirigeants et d'impossibilité de donner pouvoir à un salarié de la filiale. En effet, utilisée trop régulièrement, la délégation du pouvoir de licencier par le DAF de la société mère pourrait constituer un indice de ce que la société mère gère les salariés de

regelmäßig Gebrauch gemacht, könnte eine solche Bevollmächtigung als Indiz dafür gewertet werden, dass die Muttergesellschaft das Personalwesen ihrer Filiale

leitet. Es besteht dann das Risiko, dass die Muttergesellschaft als Arbeitgeber der Arbeitnehmer der Filiale erachtet wird.

sa filiale et impliquerait le risque qu'elle soit considérée comme co-employeur des salariés de sa filiale.

Das Gesetz „Rebsamen“

Nach einem langen Gesetzgebungsverfahren wurde das Gesetz über den sozialen Dialog und die Beschäftigung am 17.8.2015 veröffentlicht. Das Gesetz hat zu einer tiefgreifenden Änderung der Bestimmungen über die Arbeitnehmervertretung in Unternehmen geführt mit dem Ziel, den sozialen Dialog zu vereinfachen und zu erleichtern.

Der Gesetzgeber möchte den Sozialpartnern mehr Flexibilität für die Struktur der Personalvertretung geben und hat deshalb insbesondere die Schaffung eines einheitlichen Personalvertretungsorgans („délégation unique du personnel“) ermöglicht (Organ, das als Betriebsrat, Personaldelegierte und Komitee für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen CHSCT fungiert):

– in Unternehmen mit weniger als 300 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber einseitig die Schaffung des einheitlichen Personalvertretungsorgans entscheiden (bisher konnten in Unternehmen mit weniger als 200 Arbeitnehmern der Betriebsrat und die Personaldelegierten zusammengelegt werden, zusätzlich musste ein CHSCT eingerichtet werden);

– in Unternehmen, die mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen, kann das einheitliche Personalvertretungsorgan auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung eingerichtet werden.

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Organisation der Personalvertretung wurden ebenfalls reformiert.

Ab 2016 werden die zahlreichen Pflichtanhörungen des Betriebs-

rats zusammengelegt und Gegenstand von drei Sitzungen pro Jahr sein. Themen sind die Unternehmensstrategie, die wirtschaftliche und finanzielle Lage, sowie die Personalpolitik.

Die jährlichen Pflichtverhandlungen mit den Gewerkschaftsvertretern werden ebenfalls zusammengelegt und haben in Zukunft drei Themen: Gehalt und Arbeitszeit, Gleichbehandlung und Qualität des Arbeitslebens, sowie in Unternehmen, die mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen, alle drei Jahre, Beschäftigung und Kompetenzen.

Das Gesetz Rebsamen hat außerdem neue Regeln für die Verhandlung von Betriebsvereinbarungen eingeführt und sieht wichtige Maßnahmen in den folgenden Bereichen vor:

– Hygiene und Sicherheit: unter anderem die Anerkennung von burn-out als Berufskrankheit, sofern die noch von einer Durchführungsverordnung zu definierenden Voraussetzungen erfüllt sind;

– Beschäftigung: unter anderem die Möglichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag zweimal statt wie bisher einmal ohne Änderung der zulässigen Höchstdauer zu verlängern.

La Loi « Rebsamen »

Après un long processus législatif, la Loi relative au dialogue social et à l'emploi a été promulguée le 17.8.2015. Elle a modifié en profondeur les règles de représentation des salariés dans les entreprises, afin de simplifier et de faciliter le dialogue social.

Le législateur a souhaité donner une plus grande flexibilité aux partenaires sociaux pour organiser la représentation du personnel, en leur permettant notamment d'opter pour une instance unique de représentation du personnel (en regroupant le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et le CHSCT) :

– dans les entreprises de moins de 300 salariés, la Délégation unique du Personnel peut ainsi être mise en place sur simple décision unilatérale de l'employeur, et les attributions du CHSCT sont attribuées aux Délégués du Personnel ;

– dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est également possible de regrouper les instances par voie d'accord majoritaire.

Ce regroupement s'accompagne d'une réorganisation des instances.

Par ailleurs, dès 2016, les multiples obligations de consultation du Comité d'Entreprise seront regroupées en trois rendez-vous annuels, consacrés aux orientations stratégiques de l'entreprise, à sa situation économique et financière et à la politique sociale.

De même, les négociations annuelles obligatoires s'organiseront désormais autour de trois grands thèmes : la rémunération et le temps de travail, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, et, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tous les trois ans, la gestion des emplois et des compétences.

La Loi Rebsamen instaure également de nouvelles règles de négociation collective, et prévoit plusieurs mesures significatives en matière :

– d'hygiène et de sécurité, dont la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle sous certaines conditions à préciser par décret ;

– d'emploi, dont la possibilité de renouveler deux fois les contrats à durée déterminée, sans modification de la durée maximale globale du contrat.

Veröffentlichung des Gesetzes „Macron“

Das Gesetz über „das Wachstum, die Aktivität und die wirtschaftliche Chancengleichheit“ wurde am 7.8.2015 veröffentlicht. Entsprechend den Zielsetzungen der Regierung („liberalisieren, investieren und arbeiten“) soll das Gesetz insbesondere zu mehr Flexibilität für die Unternehmen im Bereich Beschäftigung führen, Verfahren vereinfachen, die Geschäftstätigkeit der Unternehmen erleichtern und dadurch zu mehr Beschäftigung führen.

Eine der symbolträchtigsten Maßnahmen des Gesetzes im Bereich Arbeitsrecht, die zu zahlreichen Diskussionen geführt hat, ist die Ausweitung der Sonntagsarbeit und die Einführung der „Arbeit am Abend“ an für den Tourismus relevanten Orten und internationalen Bahnhöfen. Auch wenn von diesen Änderungen nur wenige Orte betroffen sind, hat der Gesetzgeber den Grundsatz bestätigt, dass Sonntagsarbeit und Arbeit am Abend das Einverständnis der Arbeitnehmer voraussetzt, und vorgesehen, dass die neuen Bestimmungen erst angewandt werden können, wenn Kollektivvereinbarungen abgeschlossen wurden, die die Gegenleistungen für die Arbeitnehmer vorsehen.

Weitere wichtige Maßnahmen des Gesetzes sind außerdem:

- Klarstellungen bzgl. betriebsbedingter Kündigungen, die dem Arbeitgeber mehr Rechtssicherheit im Zusammenhang mit der Sozialauswahl und der Pflicht zur Suche nach anderen Arbeitsplätzen geben soll;
- die Reform des Arbeitsgerichtsverfahrens, die zu mehr Effizienz

und schnelleren Verfahren führen und die einvernehmliche Beilegung von Rechtsstreitigkeiten begünstigen soll; die ursprünglich vorgesehene Deckelung von Ansprüchen auf Schadensersatz in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und der Personalstärke des Unternehmens wurde vom Verfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt;

- die Verstärkung des Arsenal zur Bekämpfung von Missbrauch bei der Arbeitnehmerentsendung (verstärkte Pflichten, strengere Sanktionen);
 - die teilweise Aufhebung der Freiheitsstrafe im Falle der Behinderung von Personalvertretungsorganen;
 - Maßnahmen zur Förderung von Unternehmenssparplänen und der Beteiligung von Arbeitnehmern am Gesellschaftskapital.
- Für die Anwendung der meisten Maßnahmen sind Durchführungsverordnungen notwendig, die im Herbst veröffentlicht werden sollen.

Publication de la Loi Macron

La Loi sur « la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » a été publiée le 7.8.2015. Répondant aux impératifs du gouvernement « libérer, investir et travailler », elle vise notamment à donner plus de flexibilité aux entreprises sur le marché du travail, à simplifier les procédures, à lever les entraves à l'activité de l'entreprise et incidemment, promouvoir le développement de l'emploi.

L'une des mesures emblématiques de cette loi en droit du travail, qui a suscité de nombreux débats, est l'extension du travail dominical et l'instauration d'un travail en soirée, dans les zones touristiques et les gares internationales. Afin d'accompagner ces changements, qui ne touchent cependant que quelques zones géographiques, le législateur a pris soin de réaffirmer le principe du volontariat, et soumet l'application de ces nouvelles dispositions à la conclusion d'accords collectifs permettant de fixer les contreparties octroyées aux salariés.

Parmi les autres mesures marquantes de cette loi, figurent également :

- quelques clarifications en matière de licenciement pour motif économique permettant de sécuriser l'employeur sur les questions d'application des critères d'ordre des licenciements et de reclassement ;
- une réforme des Conseils de Prud'hommes, visant à gagner en efficacité, en célérité et à favoriser la résolution amiable

des litiges : dans ce cadre, un plafonnement des dommages-intérêts versés en justice en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise avait été prévu initialement, mais a été censuré par le Conseil Constitutionnel ;

- un renforcement du dispositif de lutte contre les fraudes au détachement (obligations renforcées, sanctions plus sévères) ;
- la suppression partielle de la peine d'emprisonnement en cas de délit d'entrave ;
- des mesures incitant à recourir aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

L'entrée en vigueur de la plupart de ces mesures est subordonnée à des décrets d'application dont la parution est attendue pour l'automne.

Neuer Straftatbestand in Frankreich: Der geplante Verschleiß von Produkten

Das Gesetz Nr. 2015-992 vom 17.8.2015 bezüglich der Energiewende für ein ökologisches Wachstum erfasst und sanktioniert Industriestrategien, die darauf abzielen, die Lebensdauer eines Produkts zu verkürzen, um den Neukauf zu fördern. Der geplante Verschleiß von Produkten ist fortan mit einer 2-jährigen Gefängnisstrafe und einem Bußgeld von € 300.000 bedroht.

Das neue Gesetz, welches in Europa einzigartig ist, sieht die Einführung eines neuen Artikels L. 213-4-1-I in das französische Verbraucherschutzgesetz vor, wonach der Begriff des Verschleißes, auch Obsoleszenz genannt, als Gesamtheit der Techniken definiert wird, durch die der Inverkehrbringer die Lebensdauer eines Produkts willentlich verkürzt, um die Neukaufquote zu erhöhen.

Das neue Gesetz, welches in Europa einzigartig ist, sieht die Einführung eines neuen Artikels L. 213-4-1-I in das französische Verbraucherschutzgesetz vor, wonach der Begriff des Verschleißes, auch Obsoleszenz genannt, als Gesamtheit der Techniken definiert wird, durch die der Inverkehrbringer die Lebensdauer eines Produkts willentlich verkürzt, um die Neukaufquote zu erhöhen.

L'obsolescence programmée des produits est désormais un délit en France

La Loi n° 2015-992 du 17.8.2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte encadre et sanctionne les stratégies industrielles ayant pour objectif de limiter dans le temps la durée de vie d'un produit en vue de précipiter son remplacement. L'obsolescence programmée est désormais punie d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de € 300.000 d'amende.

La nouvelle loi qui est sans précédent en Europe prévoit l'insertion dans le Code de la consommation d'un nouvel article L. 213-4-1-I qui définit la notion d'obsolescence comme l'ensemble des

techniques par lesquelles un metteur sur le marché vise à réduire délibérément la durée de vie d'un produit pour en augmenter le taux de remplacement. L'intention déclarée du législateur est de lutter

Erklärtes Ziel des Gesetzgebers ist der Kampf gegen Verschwendung und Umweltverschmutzung.

Der Gesetzgeber hat mittels einer sehr weiten gesetzlichen Definition versucht, so viele Fallgruppen wie möglich zu erfassen. Darunter fällt insbesondere der funktionelle Verschleiß, der vorliegt, wenn ein Teil nicht mehr funktioniert und keine Reparaturmöglichkeit existiert. Solche Funktionsfehler finden sich insbesondere in elektrischen und elektronischen Produkten wie Handys, Computern oder Waschmaschinen. Ein Fall von indirektem Verschleiß liegt vor, wenn das Gerät unbrauchbar ist, obwohl es eigentlich funktionstüchtig wäre, indem z.B. keine passenden Ersatzteile geliefert werden. Ferner spricht man von Verschleiß durch Inkompatibilität wenn z.B. eine Software nach einem Systemupdate nicht mehr funktioniert.

Jede dieser Techniken setzt also voraus, dass der Inverkehrbringer den Vorsatz hatte, in das Produkt auf eine bestimmte Art und Weise einen Fehler einzubringen oder es nach einer gewissen Zeit unbrauchbar werden zu lassen. Unter Inverkehrbringer ist jede

Person zu verstehen, die das Produkt zuerst auf den französischen Markt bringt. Dies kann insbesondere der Importeur, der Vertriebs-händler oder der Hersteller selbst sein.

Der geplante Verschleiß wird mit einer Gefängnisstrafe von 2 Jahren und einem Bußgeld von € 300.000 geahndet. Die Höhe des Bußgelds kann abhängig von den erzielten Gewinnen bis zu 5 % des durchschnittlichen Jahresumsatzes betragen, wobei dieser Durchschnitt auf der Grundlage der letzten 3 Jahresumsätze berechnet wird, die zum Zeitpunkt der Tat bekannt sind.

Die Schaffung eines Straftatbestands für geplanten Verschleiß in Frankreich sendet ein starkes Signal an die Industrie, insbesondere angesichts der Höhe des Strafmaßes. Die Schwierigkeit, den Beweis für den Vorsatz und die eingesetzte Manipulationstechnik zu erbringen, wird den Anwendungsbereich der neuen Vorschrift indes einschränken. Es sind somit die ersten Gerichtsentscheidungen abzuwarten, um die tatsächliche Effizienz dieser Bestimmung einschätzen zu können.

contre le gaspillage et la pollution.

Au moyen d'une définition légale très vaste, le législateur a cherché à englober un maximum d'hypothèses, dont l'obsolescence de fonctionnement qui signifie qu'une pièce ne fonctionne plus sans possibilité de réparation. Ce défaut fonctionnel se retrouve notamment dans les produits électriques ou électroniques comme les téléphones mobiles, les ordinateurs ou les machines à laver. Un autre cas d'obsolescence indirecte consiste à rendre obsolète un produit alors qu'il est en réalité fonctionnel, par ex. en ne fournissant plus de pièces détachées adéquates. On parle d'obsolescence d'incompatibilité par ex. lorsque le logiciel informatique ne fonctionne plus lors de l'actualisation du système d'exploitation.

L'ensemble de ces techniques exige donc une volonté du metteur sur le marché d'introduire dans le produit une certaine défektivité ou de le rendre inutilisable après un certain temps. Le metteur sur le marché est toute personne qui introduit le premier le produit sur le marché français. Il peut notamment s'agir de l'im-

porteur, du distributeur ou du fabricant lui-même.

L'obsolescence programmée est punie d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de € 300.000 d'amende. Le montant de l'amende peut être porté, de manière proportionnée aux avantages tirés du manquement, à 5 % du chiffre d'affaires moyen annuel, calculé sur les 3 derniers chiffres d'affaires annuels connus à la date des faits.

La pénalisation en France de l'obsolescence programmée est un signal fort à l'industrie, notamment en raison de la sévérité de la peine. La difficulté d'apporter notamment de l'élément intentionnel et de la technique de « manipulation » limitera sans doute les cas d'application de cette nouvelle disposition. Il convient donc d'attendre les premières décisions de jurisprudence, afin d'en apprécier la réelle efficacité.

Spezielle Rahmenvereinbarung über Geschäftsbedingungen zwischen Lieferanten und Großhändlern

Das Gesetz Nr. 2015-990 für Wachstum, Arbeit und wirtschaftliche Chancengleichheit, das sog. „Loi Macron“, das am 7.8.2015 veröffentlicht wurde, führt einen neuen Artikel L. 441-7 in das Handelsgesetzbuch ein, der eine Sonderregelung für die gesetzlich geforderte jährliche Rahmenvereinbarung zwischen Lieferanten und Großhändlern vorsieht.

Die Änderung zielt nach den Angaben des Gesetzgebers darauf ab, mehr Flexibilität in den Beziehungen zwischen Lieferanten und Großhändlern zu schaffen, um im Bereich des Großhandels den mit der klassischen Rahmenvereinbarung einhergehenden Formalismus zu vermeiden.

Die gesetzlich geforderte jährliche Rahmenvereinbarung gibt gemäß Artikel L. 441-7 des Handelsgesetzbuchs das Ergebnis der Verhandlungen über die Ge-

schäftsbedingungen zwischen Lieferanten und Vertriebspartnern wieder (LFA Oktober 2014).

Unter „Großhändler“ ist jede natürliche oder juristische Person zu verstehen, die für gewerbliche Zwecke Waren von einem oder mehreren Lieferanten kauft und diese in erster Linie an andere Händler, Großhändler oder Einzelhändler, Verarbeiter oder andere Gewerbetreibende weiterverkauft, welche die Produkte zu Zwecken ihres Gewerbes beziehen.

Une convention annuelle spécifique dans les relations fournisseurs/grossistes

La Loi n°2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Loi Macron, publiée le 7.8.2015, introduit un nouvel article L. 441-7-1 dans le Code de commerce qui instaure un régime particulier pour les conventions conclues entre fournisseurs et grossistes.

Cette modification vise, selon le législateur, à introduire davantage de souplesse dans les relations fournisseurs/grossistes pour leur éviter le formalisme accru de la convention unique, inadapté au secteur de la distribution professionnelle.

Pour rappel, la convention unique régie par l'article L. 441-7 du Code de commerce formalise le résultat de la négociation commerciale entre fournisseurs et distributeurs (LFA d'octobre 2014).

Par grossiste il convient d'entendre « toute personne physique ou morale qui, à des fins professionnelles, achète des produits à un ou plusieurs fournisseurs et les revend, à titre principal, à d'autres commerçants, grossistes ou détaillants, à des transformateurs ou à tout autre professionnel qui s'approvisionne pour les besoins de son activité ».

Sont exclus de la notion de grossiste les « distributeurs de commerce de détail », qui sont

Der Begriff des Großhändlers schließt „Einzelhändler“ aus. Darunter sind Händler zu verstehen, die mehr als die Hälfte ihres Nettoumsatzes mit dem Verkauf von Waren an Verbraucher für den Privatgebrauch erwirtschaften, oder auch Einkaufszentralen solcher Händler. Diese unterliegen weiterhin der Verpflichtung, eine klassische Rahmenvereinbarung gemäß Artikel L. 441-7 des Handelsgesetzbuchs abzuschließen.

Im Unterschied zur klassischen Rahmenvereinbarung ist es nach der für den Großhandel erleichterten Regelung nicht erforderlich (1) die Preisliste, die vom Lieferanten mit dessen AGB übermittelt wurde, beizufügen, (2) dass der Lieferant seine AGB spätestens am 31.12. an seine Vertragspartner übermittelt, (3) die Preise anzuwenden, die spätestens zum 1.3. eines jeden Jahres verhandelt wurden, (4) gleichzeitig mit dem Inkrafttreten der vereinbarten Preise auch die Klauseln über die Verkaufsbedingungen, die vertraglich vorgesehenen Dienstleistungen und die sonstigen Ver-

pflichtungen anzuwenden.

Allerdings muss die für den Großhandel geltende Rahmenvereinbarung gleichermaßen wie die klassische Rahmenvereinbarung Angaben zu den Verkaufsbedingungen, den verbundenen Dienstleistungen und sonstigen Verpflichtungen enthalten. Darüber hinaus kann die erleichterte Rahmenvereinbarung Voraussetzungen und Modalitäten festlegen, unter welchen ggf. abweichende Verkaufsbedingungen angewendet werden können.

Die Rahmenvereinbarung, die vor dem 1.3. eines jeden Jahres abgeschlossen werden muss, kann entweder in einem gesonderten Dokument bestehen, oder in einem jährlichen Rahmenvertrag mit seinen Ausführungsverträgen.

Das Sanktionssystem bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Bestimmungen stimmt mit demjenigen der klassischen Rahmenvereinbarung überein, d.h. ein Bußgeld von bis zu € 375.000 für eine juristische Person.

entendus comme les « distributeurs effectuant plus de la moitié de leur chiffre d'affaires hors taxes dans la vente de marchandise à des consommateurs pour un usage domestique, ou des centrales d'achat ou de référencement d'entreprises de ces distributeurs ». Ces derniers restent soumis à l'obligation de conclure une convention unique dans les formes de l'article L. 441-7 du Code de commerce.

Le nouveau régime mis en place n'impose pas, à la différence de la convention unique, (1) l'obligation d'annexer le barème de prix tel qu'il a été communiqué par le fournisseur avec ses CGV, (2) l'obligation pour le fournisseur de communiquer ses CGV au plus tard le 31.12., (3) l'application du prix convenu au plus tard le 1.3., (4) la concomitance entre la date d'entrée en vigueur du prix convenu et celles des clauses afférentes aux conditions de l'opération de vente, aux services de coopération commerciales et aux « autres obligations ».

Tout comme la convention unique, cette convention spécifique fournisseur/grossiste devra comporter les mentions afférentes aux conditions de l'opération de vente, aux services de coopération commerciale et aux « autres obligations ». Par ailleurs, la convention pourra, le cas échéant, « fixer les types de situation et les modalités selon lesquelles des conditions dérogatoires de l'opération de vente sont susceptibles d'être appliquées ».

La convention, conclue impérativement avant le 1.3. de chaque année, pourra être établie soit dans un document unique, soit dans un ensemble formé par un contrat-cadre annuel et des contrats d'application.

Le régime de sanction est identique à celui applicable à la convention unique, à savoir une amende administrative pouvant aller jusqu'à € 375.000 pour une personne morale.

Reform der Kommunikationsformen zwischen Vermieter und Mieter

Das Loi Macron, veröffentlicht am 7.8.2015, hat die Anwendung des Einschreibens mit Rückschein im Schriftwechsel zwischen Vermieter und Mieter verändert und erweitert. Diese Reform der Kommunikation im Rahmen des gewerblichen Mietvertrages ermöglicht die Parteien, ihre Rechte zu geringeren Kosten auszuüben.

Das Gesetz vom 5.6.2014 (bekannt als Loi Pinel) ermöglichte den Mietparteien die Kündigung mittels Einschreiben mit Rückschein zu erteilen, anstelle einer Zustellung per Gerichtsvollzieher.

Das Loi Macron hat diese Option – betreffend den Vermieter – revidiert. Möchte der Vermieter dem Mieter kündigen, eine Auflösungsklausel anwenden oder den Mieter aufgrund einer Nichterfüllung seiner Pflichten abmahnen, muss er einen Gerichtsvollzieher beauftragen.

Seit dem Loi Macron kann der Mieter seine gesamten Rechte

dem Vermieter gegenüber mit Hilfe eines Einschreibens mit Rückschein ausüben.

Die Nutzung des Einschreibens mit Rückschein ist jedoch nicht nur dem Mieter vorbehalten, sondern auch der Vermieter kann es für bestimmte Schriftstücke nutzen.

Das Einschreiben mit Rückschein ist zwar einfacher und günstiger als eine Zustellung per Gerichtsvollzieher, aber seine Rechtssicherheit ist niedriger. Die Wahl zwischen einem Einschreiben mit Rückschein oder einer Zustellung per Gerichtsvollzieher sollte deswegen in Anbetracht des zu

Réforme des modes de communication entre bailleur et preneur

La Loi Macron, publiée le 7.8.2015, a révisé et étendu le recours à la lettre RAR dans les échanges entre bailleur et preneur. Cette réforme de la communication dans le cadre du bail commercial permet aux parties d'exercer leurs droits à moindres frais.

La Loi Pinel du 5.6.2014 avait offert le choix aux parties de donner congé non plus par exploit d'huissier, mais par lettre RAR.

La Loi Macron est revenue sur cette faculté concernant le bailleur. Lorsque le bailleur entend donner congé, mettre en œuvre une clause résolutoire ou mettre en demeure le preneur en cas d'inexécution de ses obligations, il devra faire appel à un huissier.

La Loi Macron permet désormais au preneur d'opter pour la lettre RAR pour toutes les prérogatives qu'il entend exercer.

Le recours à la lettre RAR n'est toutefois pas réservé au seul preneur, le bailleur en bénéficie pour certains actes.

La lettre RAR constitue certes un mode de communication simplifié et moins onéreux que l'exploit d'huissier, mais la sécurité juridique en pâtit. Le choix entre lettre RAR et exploit d'huissier devra donc tenir compte de l'importance de l'acte à communiquer.

übermittelnden Schriftstückes erfolgen. Nachfolgend eine Zusammenfassung der möglichen

Zustellungsmöglichkeiten nach Schriftstück.

Ci-après un résumé des modes de notification en fonction du type d'acte.

Per Einschreiben mit Rückschein oder Gerichtsvollzieher zuzustellende Schriftstücke

Absender Mieter:

- 3-jährige Kündigung, Kündigung aufgrund der Pensionierung oder im Todesfall
- Erneuerungsantrag
- Annahme der neuen Mietbedingungen
- Ausübung seines Vorrangrechts im Falle wieder aufgebauter Räumlichkeiten
- Antrag auf Teil- oder Gesamtänderung des Nutzungszwecks oder Verzicht auf diese Anträge

Absender Vermieter:

- Rückzug der Kündigung oder der Erneuerungsverweigerung
- Einspruch gegen eine Teil- oder Gesamtänderung des Nutzungszwecks sowie die Benachrichtigung eines aufgrund einer Ausschließlichkeitsklausel betroffenen Mieters

Ausschließlich per Gerichtsvollzieher zuzustellende Schriftstücke

Absender Mieter:

- Keine, aber bei wichtigen Schriftstücken empfohlen

Absender Vermieter:

- Kündigung bei Vertragsablauf, bei Bauarbeiten oder Nutzungsänderung
- Erneuerungsverweigerung
- Mahnung des Mieters bei Nichterfüllung seiner Pflichten
- Anwendung einer Auflösungsklausel

Actes à notifier par lettre RAR ou acte d'huissier

Expéditeur Preneur :

- Congés en cas de résiliation triennale, départ à la retraite ou décès
- Demande de renouvellement du bail
- Acceptation des nouvelles conditions fixées par le bailleur
- Exercice de son droit de priorité sur les locaux reconstruits
- Demande de déspecialisation partielle ou plénière et renonciation à ces demandes

Expéditeur Bailleur :

- Retrait de son congé ou de son refus de renouvellement
- Opposition à une déspecialisation partielle ou plénière et information d'un preneur concerné par cette demande en raison d'une clause d'exclusivité

Actes à notifier impérativement par acte d'huissier

Expéditeur Preneur :

- Aucun, mais recommandé pour les actes importants

Expéditeur Bailleur :

- Congé pour cause de travaux ou changement d'affectation ou au terme du contrat
- Refus de renouvellement du bail
- Mise en demeure du locataire en cas d'inexécution de ses obligations
- Commandement pour la mise en œuvre d'une clause résolutoire

Informations Allemagne Informationen Deutschland

Gesellschafterhaftung bei Ausscheiden des Mitgesellschafters vor Fälligkeit der Einlage

Haftet ein Gesellschafter auch nach seinem Ausscheiden, wenn er seinen Anteil an einen Mitgesellschafter veräußert, der seine Einlage noch nicht voll erbracht hat?

Mit dieser Frage hat sich der Bundesgerichtshof (BGH) in einem Urteil vom 19.5.2015 (II ZR 291/14) auseinandergesetzt.

Der beklagte Mitgesellschafter einer GmbH hatte seinen voll eingezahlten Geschäftsanteil für einen Euro auf seinen Mitgesellschafter übertragen. Dieser hatte seine Einlage nur teilweise erbracht. Später wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Gesellschaft eröffnet und der Insolvenzverwalter stellte die

Resteinlage fällig. Als der verbleibende Gesellschafter diese nicht erbrachte, zog er den betroffenen Geschäftsanteil ein und klagte gegen den bereits ausgeschiedenen Gesellschafter auf Erfüllung der noch offenen Einlageschuld des säumigen Mitgesellschafters.

Der Insolvenzverwalter begründete die Klage im Wesentlichen damit, dass sich ein Mitgesellschafter nicht durch Übertragung seines Geschäftsanteils seiner Haftung entziehen könne.

Responsabilité d'associé lors du départ d'un coassocié avant l'échéance de l'apport social

Un associé est-il encore responsable après son départ, s'il a vendu sa participation à un coassocié qui n'a pas encore libéré entièrement sa part sociale ?

C'est la question que la Cour fédérale (Bundesgerichtshof – BGH) a examinée dans un jugement du 19.5.2015 (II ZR 291/14).

Le défendeur, coassocié d'une GmbH, avait cédé sa participation entièrement libérée à son coassocié pour le montant symbolique d'un euro. Celui-ci n'avait par contre libéré sa propre part sociale que partiellement. Plus tard, une procédure d'insolvabilité a été ouverte sur les biens de la société et le mandataire

liquidateur mettait le solde de l'apport social non encore libéré à échéance. Quand l'associé restant ne libérait toujours pas son apport social, le mandataire liquidateur a introduit une demande en justice à l'encontre du coassocié ayant quitté la société et exigé de ce dernier le paiement du reste de l'apport social de son ancien coassocié défaillant.

Le mandataire liquidateur justifia sa demande essentiellement en argumentant que le coassocié ne

Der BGH hat die Klage abgelehnt. Eine Haftung für die nicht gezahlte Einlage als Rechtsvorgänger des säumigen Gesellschafters scheidet aus, da der Beklagte zu keinem Zeitpunkt Inhaber des eingezogenen Geschäftsanteils des säumigen Mitgesellschafters war.

Auch eine Haftung nach § 24 GmbHG, wonach grundsätzlich die übrigen Gesellschafter für die Einlageschuld haften, lehnte der BGH ab. Zur Begründung führten die Richter aus, dass der beklagte Gesellschafter zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Resteinlage des säumigen Mitgesellschafters schon nicht mehr Gesellschafter der GmbH war.

Eine Haftung wegen Rechtsmissbrauchs aufgrund des geringen Übertragspreises von einem Euro komme ebenfalls nicht in Betracht, da bereits fast zwei Jahre zwischen der Übertragung und der Fälligkeit der Resteinlage des säumigen Mitgesellschafters vergangen seien.

Mit seinem Urteil hat der BGH die schon bisher herrschende Auffassung in Rechtsprechung und Literatur bestätigt und insofern nunmehr für Rechtsklarheit gesorgt.

peut se soustraire à sa responsabilité en raison du transfert de sa participation.

La Cour fédérale a rejeté la demande. Une responsabilité pour l'apport social non libéré en tant que prédécesseur en droit du coassocié défaillant serait exclue, car le défendeur n'était à aucun moment le titulaire de la part sociale annulée en raison du retard du coassocié défaillant.

La Cour fédérale refusa également une responsabilité conformément à l'art. 24 de la Loi allemande sur les sociétés à responsabilité limitée (GmbHG), selon laquelle en général les autres associés sont responsables de l'apport de fonds. Les juges ont

fondé leur décision sur le fait que le défendeur n'était déjà plus associé de la GmbH au moment de la mise à échéance du solde de la part sociale du coassocié défaillant.

Toute responsabilité du défendeur en raison d'un éventuel abus de droit au vu du prix de cession symbolique d'un euro serait également exclue, car entre la cession et la mise à échéance du solde de l'apport social, déjà presque deux ans s'étaient écoulés.

Par son jugement, la Cour fédérale a confirmé l'opinion dominante dans la jurisprudence et la doctrine et ainsi clarifié les choses.

Adressat des Widerspruchs gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei „Ketten-Betriebsübergängen“

Bei einem sogenannten „Ketten-Betriebsübergang“ finden – manchmal innerhalb kürzester Zeit – mehrere Betriebsübergänge hintereinander statt. Will ein betroffener Arbeitnehmer mit Blick auf den ersten von mehreren Betriebsübergängen sein Widerspruchsrecht gemäß § 613a Abs. 6 BGB ausüben, so stellt sich die Frage, wer der korrekte Adressat hierfür ist.

Das Gesetz sieht insofern vor, dass der Widerspruch gegenüber dem „neuen Inhaber“ oder dem „bisherigen Arbeitgeber“ zu erfolgen hat. In einem Urteil vom 13.11.2014 (Az. 8 AZR 776/13) hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Frage auseinandergesetzt, ob auch der ursprüngliche Arbeitgeber „bisheriger Arbeitgeber“ im Sinne dieser Vorschrift ist.

Der Beschäftigungsbetrieb des Klägers war im Jahr 2007 von der Beklagten (ursprünglicher Arbeitgeber) auf die V-GmbH übergegangen. Der Kläger war hierüber durch ein Unterrichtungsschreiben der V-GmbH informiert worden. Etwa ein Jahr später erfolgte ein weiterer Betriebsübergang von der V-GmbH auf die T-GmbH. Auch hierüber wurde der Kläger entsprechend unterrichtet. Im Jahr 2011 beurteilte das BAG in einem anderen Verfahren ein wortgleiches Unterrichtungsschreiben der V-GmbH

aus dem Jahr 2007 als fehlerhaft. Der Kläger erklärte daraufhin gegenüber der Beklagten den Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V-GmbH im Jahr 2007. Er begründete seine Klage unter anderem damit, dass das Unterrichtungsschreiben fehlerhaft gewesen sei, mit der Folge, dass die einmonatige Widerspruchsfrist nicht zu laufen begonnen habe.

Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen mit der Begründung, das Widerspruchsrecht sei nach mehr als vier Jahre seit Betriebsübergang verwirkt.

Das BAG wies die Revision des Klägers zurück. Allerdings stützten sich die Richter hierzu – anders als die Vorinstanzen – nicht auf die Verwirkung, sondern argumentierten, dass der Widerspruch nicht gegen den „neuen Inhaber“ oder „bisherigen Arbeitgeber“ gerichtet war, sondern an

A qui adresser une opposition à un transfert de contrat de travail lors d'un « transfert d'entreprises en chaîne » ?

A l'occasion d'un dit « transfert d'entreprises en chaîne », plusieurs transferts d'entreprises ont parfois lieu dans une période très courte. Si un salarié veut, selon l'art. 613a, al. 6 du Code civil allemand, faire valoir son droit d'opposition au transfert, au vu du premier d'une série de plusieurs transferts d'entreprise, il peut se poser la question à qui adresser son opposition.

La loi prévoit que l'opposition doit être adressée soit au « nouveau propriétaire » soit à « l'ancien employeur ». Par jugement du 13.11.2014 (réf. 8 AZR 776/13), la Cour fédérale du travail a étudié la question si l'employeur initial était également au sens de cette réglementation « l'ancien employeur ».

L'entreprise qui avait embauché le demandeur a été transférée en 2007 du défendeur (employeur initial) à la société V-GmbH. Le demandeur en avait été avisé par un courrier d'information de la société V-GmbH. Environ un an plus tard, un deuxième transfert a eu lieu de la société V-GmbH à la société T-GmbH. Là encore, le demandeur en a été informé conformément. En 2011, la Cour fédérale du travail a déclaré dans une autre procédure qu'un courrier d'information identique de 2007 de la société V-GmbH était incorrect. Sur ce, le demandeur a fait opposition vis-à-vis du défendeur (employeur initial) au trans-

fert de son contrat de travail à la société V-GmbH en 2007. Il argumenta entre autre que le courrier d'information était incorrect, et qu'en conséquence, le délai d'opposition d'un mois n'avait pas commencé.

Les instances précédentes avaient rejeté la demande en argumentant que le droit d'opposition était échu, plus de quatre ans après le transfert de la société.

La Cour fédérale du travail a rejeté l'appel du demandeur. Toutefois, les juges n'ont pas fondé leur décision – à l'encontre des instances précédentes – en argumentant que le délai d'opposition était échu, mais que l'opposition n'était pas adressée au « nouveau propriétaire » ou à « l'ancien employeur » mais au défendeur en tant qu'employeur initial. « L'ancien employeur » ne serait que celui qui détenait l'entreprise avant l'employeur actuel. Après le deuxième transfert de l'entre-

die Beklagte als ursprüngliche Arbeitgeberin. „Bisheriger Arbeitgeber“ sei aber nur derjenige, der vor dem aktuellen Arbeitgeber den Betrieb innehatte. Seit dem zweiten Betriebsübergang sei die T-GmbH „neue Inhaberin“, „bisheriger Arbeitgeber“ sei die V-GmbH. Ein Widerspruchsrecht gegenüber dem ursprünglichen Arbeitgeber (hier der Beklagten) sei im Gesetz dagegen nicht vorgesehen.

Die Entscheidung des BAG, die sich streng am Gesetzeswortlaut orientiert und in der sogar der Duden als Auslegungshilfe für den Begriff des „bisherigen“ Arbeitgebers herangezogen werden musste, ist doch einigermaßen überraschend, schränkt sie doch den Kreis der möglichen Widerspruchsadressaten ein. Für Arbeitgeber bleibt es dabei, dass die Formulierung von Unterrichtsschreiben gem. § 613a BGB stets mit größter Sorgfalt erfolgen sollte.

prise, la T-GmbH serait le « nouveau propriétaire », « l'ancien employeur » serait la V-GmbH. Un droit d'opposition contre l'employeur initial (ici le défendeur) ne serait pas prévu par la loi.

On peut s'étonner de la décision de la Cour fédérale du travail qui repose sur l'énoncé exact de la loi, notamment quant à la notion d'« ancien » employeur pour l'interprétation de laquelle il a été fait recours au « Duden » (dic-

tionnaire allemand), et qui limite par conséquent le cercle des personnes potentielles à qui adresser l'opposition. Pour les employeurs, il est d'autant plus important que les courriers d'information selon l'art. 613a du Code civil allemand soient rédigés avec le plus grand soin.

Automatischer Informationsaustausch startet ab 2017 auf Basis der zum 1.1.2016 bestehenden Bankkonten

Steuerpflichtige mit Bankkonten oder Versicherungsverträgen im Ausland sollten diese vor Jahresende überprüfen und erwägen diese zu schließen oder ggf. berichtigte Steuererklärungen vor 2017 abgeben. Denn ab 2017 bzw. 2018 wird jedes Konto in über 60 Staaten und 10 autonomen Steuergebieten dem Wohnsitzstaat gemeldet.

Sobald die Bankdaten aus allen Staaten der Europäischen Union bzw. des Europäischen Wirtschaftsraumes, der Schweiz und vielen anderen Staaten gemäß des Informationsaustausches gemeldet werden, ist in Deutschland die Straffreiheit regelmäßig nicht mehr möglich, auch wenn die Auswertung durch die Wohnsitzfinanzämter erst in 2018 oder 2019 erfolgen wird. Bei Steuerhinterziehung sind die Steuerbehörden umgänglicher im Falle der umfassenden Berichtigung zu einem Zeitpunkt, bei dem diese noch keine Kenntnis der ausländischen Bankkonten haben.

Deutschland besteuert das Welt-einkommen. Die Einkünfte aus Kapitalvermögen auf Konten im Ausland sind nach deutschem Steuerrecht zu ermitteln. Die

Tatsache, dass Zinserträge bei in Frankreich ansässigen Personen erst bei Entnahme der französischen Einkommensteuer unterliegen, ist für deutsche Steuerzwecke nicht relevant. In Deutschland ansässige Steuerpflichtige sollten bedenken, dass die Erträge auf ausländischen Konten regelmäßig nach deutschem Steuerrecht bereits im Jahr der Gutschrift steuerpflichtig sind, auch wenn der Steuerpflichtige mit der Bank vereinbart hat, dass diese Guthaben 8 Jahre nicht abgerufen werden. Dies gilt für Wohnungsbau- oder Aktienpläne wie auch Lebensversicherungsverträge.

Weitere Informationen zur Selbst-anzeige und zum Informations-austausch finden Sie auch in unseren Infobrief Oktober 2014.

L'échange d'informations automatique débute 2017 sur la base des comptes bancaires existants au 1.1.2016

Les contribuables ayant des comptes bancaires ou des contrats d'assurance à l'étranger ont intérêt à les vérifier avant la fin de l'année et les clore ou préparer des déclarations rectificatives avant 2017. Dès 2017 ou 2018 tous comptes dans plus de 60 pays et 10 zones fiscales autonomes seront communiqués à l'État de résidence.

Une fois que les données bancaires de tous les pays de l'Union Européenne, de l'espace économique européen, de la Suisse et de beaucoup d'autres pays seront communiquées par l'échange d'informations, il ne sera généralement plus possible de bénéficier de l'impunité même si l'analyse des données par le centre des impôts du domicile du contribuable se fera qu'en 2018 ou 2019. En cas de fraude fiscale, le fisc est plus clément quand le contribuable a fait une déclaration rectificative à un moment où le fisc ne connaissait pas encore l'existence des comptes à l'étranger.

L'Allemagne impose le revenu mondial. Le revenu de capitaux sur les comptes à l'étranger doit être déterminé en vertu de la législation fiscale allemande. Le

fait que la France soumette les intérêts à l'IRPP d'une personne résidente en France seulement lors d'un retrait n'est pas pertinent pour l'impôt en Allemagne. Les contribuables résidents en Allemagne doivent être conscients que l'imposition est déterminée selon les règles fiscales allemandes ; par conséquent, le revenu est régulièrement soumis à l'impôt dans l'année où il est crédité sur le compte, même si le titulaire du compte a convenu avec la banque de ne pas en disposer pendant 8 ans. Ceci est valable pour un plan d'épargne logement, un plan d'épargne en action ou un compte d'assurance-vie.

Pour plus de détails concernant l'autodéclaration et l'échange d'informations veuillez consulter notre lettre d'octobre 2014.

Streikverbot für Piloten

Nicht nur der formelle Streikbeschluss, sondern jegliche Äußerungen der Gewerkschaft in den Medien oder gegenüber ihren Mitgliedern können für die Ermittlung des tatsächlichen Streikziels vor Gericht Berücksichtigung finden.

In einem Eilverfahren hat das Hessische Landesarbeitsgericht am 9.9.2015 den jüngsten Pilotenstreik bei der Lufthansa verboten (Az. 9 SaGa 1082/15). Die

Piloten hatten bereits zum 13. Mal seit April 2014 gestreikt.

Damit hat das Gericht die Entscheidung des Arbeitsgerichts

Interdiction de grève pour les pilotes

Non seulement la décision formelle de grève, mais également toute déclaration du syndicat dans les médias ou envers ses membres peuvent être pris en considération pour la détermination du véritable objectif de la grève par le tribunal.

Dans une procédure en référé en date du 9.9.2015, le Tribunal de travail régional (Landesarbeitsgericht) de la Hesse a interdit la récente grève des pilotes de

Lufthansa (Az. 9 SaGa 1082/15). Les pilotes avaient fait la grève pour la 13ème fois depuis 2014. Le tribunal a ainsi annulé la décision du Tribunal de travail de

Frankfurt am Main aufgehoben, das den Antrag der Lufthansa auf eine einstweilige Verfügung gegen den Streik abgewiesen hatte.

Zur Begründung führten die Richter an, dass die Pilotenvereinigung Cockpit e. V. nicht in erster Linie den Abschluss eines neuen Tarifvertrags verfolge, vielmehr richte sich der Streik auch gegen das sogenannte „Wings-Konzept“ der Lufthansa, dass die Verlagerung von Arbeitsplätzen zu Billigfluglinien vorsieht. Der Streit um die unternehmerische Neuausrichtung innerhalb des Konzerns sei aber kein tariflich regelbares Ziel der Gewerkschaft, so dass der Streit damit rechtswidrig sei. Besonders interessant ist, dass

die Richter sich nicht nur auf den formellen Streikbeschluss stützten, sondern auch die Gesamtumstände in die Entscheidung mit einfließen ließen. So berücksichtigte das Gericht im Rahmen der Ermittlung des wahren Streikziels auch Verlautbarungen und Äußerungen der Gewerkschaft selbst, insbesondere in Mitgliederkommunikationen und Pressemitteilungen, und bezog auch die Presseberichterstattung in seine Entscheidungsfindung ein.

Gegen die Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts ist kein Rechtsmittel möglich, da das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Eilverfahren nicht angerufen werden kann.

Francfort-sur-le-Main, qui avait rejeté la demande de la Lufthansa d'une ordonnance de référé contre la grève.

Les juges ont fondé leur décision sur le fait que le syndicat des pilotes ne voulait pas obtenir en premier lieu une nouvelle convention collective, mais que la grève portait plutôt contre le concept « Wings » de la Lufthansa, qui prévoit le transfert de postes de travail à des compagnies à bas coûts. Le conflit concernant la restructuration de l'entreprise n'étant pas un objectif à régler par une convention syndicale, la grève serait par conséquent illégale. Il est particulièrement intéressant de noter que les juges ne se sont pas

basés uniquement sur la décision formelle de grève, mais ont également pris en compte l'ensemble des circonstances. Afin de déterminer le véritable objectif de la grève, le tribunal a pris en compte les déclarations et communiqués du syndicat, notamment les informations aux membres du syndicat et les communiqués de presse, et a également impliqué les articles de presse dans sa prise de décision.

Aucun recours ne peut avoir lieu contre la décision du Tribunal de travail de la Hesse, car la Cour fédérale du travail ne peut être consultée lors d'une procédure en référé.

GGV in eigener Sache

GGV vous informe sur GGV

Am 1.9.2015 hat das Frankfurter Büro von GGV moderne Räumlichkeiten im WestendGate gegenüber der Frankfurter Messe bezogen.

Im Oktober 2015 war GGV mit seinem Immobilien-Team, bestehend aus Dr. Kay Jeß, (Hamburg), Pascal Schultze (Paris) und Natalie von Rom (Frankfurt), auf

der Expo Real Immobilienmesse in München vertreten.

Natalie von Rom hat in der Zeitschrift JurisClasseur im Juli / August 2015 einem Artikel über Interessenkonflikte in deutschen Konzerngesellschaften publiziert.

Le cabinet GGV de Francfort a emménagé le 1.9.2015 dans des locaux modernes dans l'immeuble de bureaux WestendGate en face de la foire de Francfort.

En octobre 2015, le cabinet GGV était présent sur le salon de l'immobilier d'entreprise Expo Real à Munich, représenté par les membres de l'équipe de droit

immobilier Mes Kay Jeß, (Hamburg), Pascal Schultze (Paris) et Natalie von Rom (Frankfurt).

Dans l'édition de juillet/août 2015 de la revue JurisClasseur, Me Natalie von Rom a publié un article portant sur les conflits d'intérêts dans des groupes de sociétés en droit allemand.

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:

Brossstrasse 6, D-60487 Frankfurt am Main
TEL + 49 (0) 69 / 9 79 61-107
E-MAIL frankfurt@gg-v.de

Herrengraben 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