

Editorial

Unser Newsletter der Monate Februar und März beschäftigt sich in dieser Ausgabe, abgesehen von einem Artikel aus dem Steuerrecht, besonders intensiv mit verschiedensten Themen aus dem Arbeits- und Personalrecht. Dabei weise ich Sie vor allem auf einen Artikel zu dem neuen Erlass bezüglich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hin, der die Position des Arbeitgebers stärken soll. Ein weiterer Artikel geht auf die Neuregelungen bei der Einstellung von Praktikanten ein, wobei er die neuen, strengeren Voraussetzungen darstellt, die beachtet werden müssen. Ergänzt wird die vorliegende Ausgabe durch einen Artikel über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Vergleich.

Bonne lecture!



Heinz Zillgens (h.zillgens@vz-sas.eu)

Steuerrecht

Umsatzsteuer auf unbezahlte Rechnungen

Die Fälligkeit der Umsatzsteuerschuld, das heißt der Zeitpunkt, an dem die Steuer erklärt und abgeführt werden muss, ist je nachdem, ob es sich um eine Warenlieferung oder um eine erbrachte Dienstleistung handelt, unterschiedlich. Der folgende Artikel geht in diesem Zusammenhang auf die Auswirkungen ein, die sich bei einer uneinbringlichen Forderung gegenüber dem Kunden ergeben.

Dienstleistung

Bei einer Dienstleistung wird die Umsatzsteuerschuld erst bei Zahlung bzw. Anzahlung der erbrachten Dienstleistung fällig (Ist-Versteuerung). Durch diese Regelung muss bei einer Forderung, die unbezahlt bleibt, keine Regulierung bezüglich der Umsatzsteuer vorgenommen werden. Allerdings ist es den Unternehmen möglich, für eine Soll-Versteuerung

der Umsatzsteuerschuld zu optieren, was zur Folge hat, dass schon im Moment der Rechnungsstellung die Steuer fällig wird.

Warenlieferung

Bei einer Warenlieferung wird die Umsatzsteuerschuld im Moment des Übergangs des Eigentums fällig, das heißt an dem Zeitpunkt, an dem der Kunde über die gelieferte Ware verfügt. In der Praxis entspricht dies zumeist dem. Es handelt sich um eine reine Soll-Versteuerung.

Korrektur der Umsatzsteuerschuld

Im Falle einer Kundenforderung, die nicht beglichen wurde, besteht für Unternehmen die Möglichkeit, die schon abgeführte Umsatzsteuer zu korrigieren.

Fortsetzung auf der Folgeseite >>

Steuerrecht

Umsatzsteuer auf unbezahlte Rechnungen
Seite 01

Personalrecht

Kontrolle der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – neue Ausgangslage
Seite 02

Neuregelung der Praktika in Frankreich – Das Ende der „Generation Praktikum“?
Seite 03

Arbeitsrecht

Die Möglichkeit einer Arbeitstagerregelung „le forfait jour“
Seite 03

Teilzeitarbeit – Auszahlung von Prämien
Seite 04

Der Vergleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach einer Kündigung
Seite 05

Statistiken

Seite 06

Fortsetzung

Umsatzsteuer auf unbezahlte Rechnungen >>

Um die gezahlte Umsatzsteuer zurückzuholen, ist Folgendes zu beachten: Alle Dokumente, die eine Annullierung der Bestellung oder die definitive Uneinbringlichkeit der Forderung beweisen können, sind aufzubewahren.

Hierzu möchte ich an dieser Stelle nur anmerken, dass die Tatbestandsvoraussetzungen für eine definitive Uneinbringlichkeit einer Forderung von den französischen Finanzbehörden sehr restriktiv sind.

Um die Umsatzsteuerkorrektur gültig werden zu lassen, sind die Unternehmen zudem verpflichtet, dem Kunden ein Duplikat der Rechnung zukommen zu lassen mit dem Vermerk, dass die Rechnung für den angegebenen Nettobetrag unbezahlt bleibt und die entsprechende Umsatzsteuer nicht als Vorsteuer geltend gemacht werden kann („*facture demeurée impayée pour la somme de X Euro, dont X Euro de TVA qui ne peut pas faire l'objet d'une déduction*“).

Wird die Forderung im Folgenden doch noch ausgeglichen – ganz oder nur teilweise – muss natürlich die entsprechende Umsatzsteuer wiederum neu abgeführt werden.

Praktischer Hinweis

Beachten Sie, dass bei einer uneinbringlichen Forderung, die bereits schon abgeführte Umsatzsteuer wieder zurückgeholt werden kann. Bewahren Sie diesbezüglich alle Dokumente, die die Uneinbringlichkeit beweisen, auf und schicken Sie dem Kunden ein Duplikat der Rechnung mit dem Vermerk der Feststellung der Uneinbringlichkeit.

Clementine Lührs (c.luehrs@vz-sas.eu)

Personalrecht

Kontrolle der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – neue Ausgangslage

Die vom Arbeitgeber gewünschte medizinische Gegenuntersuchung hatte lange Zeit nur einen kurzfristigen Effekt, da der Arbeitnehmer mit einem neuen Attest den Konsequenzen aus der Nichtanerkennung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung entgehen konnte. Die Ausgangssituation hat sich nun geändert, wie ist nun vorzugehen?

Früher: kurzfristige und beschränkende Wirkung

Zweifelte der Arbeitgeber an der Rechtmäßigkeit der Dauer der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, konnte er im Zuge einer Nachuntersuchung durch einen von ihm bestimmten Arzt dies bestätigen lassen und gegebenenfalls die Lohnfortzahlung oder die Zuzahlung zum gesetzlichen Krankengeld einstellen. Dies galt auch, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Nachuntersuchung erschienen ist. Allerdings hatte das keine Auswirkungen auf die Zahlung des gesetzlichen Krankengeldes durch die Sozialversicherungskasse.

Selbst wenn der Arzt der Sozialversicherungskasse eine Aufhebung des Krankengeldes beschloss, reichte es für den Angestellten, bei dem Arbeitgeber einen neuen Krankenschein einzureichen, um in den Genuss der Zahlung des gesetzlichen Krankengeldes durch die Krankenkasse sowie der Zuzahlung durch den Arbeitgeber zu gelangen.

Die neuen strengeren Gesetzesvorschriften

Seit dem Gesetz zur Finanzierung der sozialen Sicherheit (*LFSS – Loi de financement de la sécurité sociale*) von 2010, ist es vorgesehen, dass bei Nichtanerkennung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aufgrund einer vom Arbeitgeber gewünschten Gegenuntersuchung der untersuchende Arzt innerhalb von 48 Stunden seinen Bericht an die Sozialversicherungskasse senden muss. Diese kann daraufhin die Zahlung des gesetzlichen Krankengeldes ohne Weiteres einstellen. Im gleichen Zuge brauchte der Arbeitgeber eine eventuelle Zuzahlung zu dem gewährten Krankengeld nicht mehr leisten.

Der Arbeitnehmer kommt daher durch eine Verlängerung des Krankenscheins oder aufgrund eines neuen Krankenscheins nicht mehr automatisch in den Genuss einer Zahlung des Krankengeldes. Über eine mögliche Wiederaufnahme des Krankengeldes entscheidet die Krankenkasse.

Der Erlass vom 24.08.2010: Einspruchsfrist des Arbeitnehmers

Durch den Erlass vom 24. August 2010 wurde präzisiert, dass ein Arbeitnehmer innerhalb von zehn Tagen nach Mitteilung der Zahlungsaufhebung des Krankengeldes Einspruch bei

der Krankenkasse einlegen kann. Diese hat dann vier Tage zur Entscheidung über den Einspruch Zeit. Legt der Arbeitnehmer während der zehntägigen Einspruchsfrist erneut einen Krankenschein vor, so hängt die eventuelle Zahlung des Krankengeldes wiederum von einer Entscheidung der Krankenkasse ab.

Somit kann sich ein Arbeitnehmer in der Situation befinden, dass er vierzehn Tage (zehn Tage Einspruchsfrist und vier Tage Entscheidungsfrist durch die Krankenkasse) kein Krankengeld beziehen wird. Darüber hinaus würde er gegebenenfalls bis zu vierzehn Tage unentschuldigt am Arbeitsplatz fehlen.

Praktischer Hinweis

Durch die gesetzliche Änderung gewinnt die vom Arbeitgeber gewünschte Gegenuntersuchung bei Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an praktischer Relevanz, da die finanziellen sowie arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den Arbeitnehmer bei Nichtanerkennung erheblich sein können. Erste Statistiken zeigen eine Zunahme dieser Gegenuntersuchungen.

Julia Fiebig (info@vz-sas.eu)

Personalrecht

Neuregelung der Praktika in Frankreich – Das Ende der „Generation Praktikum“?

Nicht nur in Deutschland ist die sogenannte „Generation Praktikum“ ein bekanntes Phänomen; auch in Frankreich ist die Vergabe von Praktika, gerade an Berufsanfänger, sehr weit verbreitet.

Doch diese Möglichkeit wurde nun Ende letzten Jahres durch den Erlass vom 25. August 2010 (*loi n° 2010-956*) stark eingeschränkt. Obwohl es schon mehrere Erlasse (*loi n° 2006-396*, *loi n° 2009-1437*) gab, die ebenfalls versucht haben die Rekrutierung von Praktikanten einzuschränken, ist diese Neuregelung die strengste bisher.

Neuregelung

Der Erlass bestimmt, dass seit dem 1. September 2010 keine Praktikanten mehr außerhalb eines Studienprogrammes eingestellt werden dürfen; jedoch ist es gleichgültig, ob es sich dabei um ein Pflicht- oder ein Wahlpraktikum handelt.

Diese Neuregelung soll verhindern, dass Festanstellungen durch den Einsatz von geringer verdienenden Praktikanten ersetzt werden.

Für Praktika in Frankreich muss generell ab einer Dauer des Praktikums von mehr als zwei aufeinanderfolgenden Monaten eine Vergütung gezahlt werden, welche im Jahr 2011 bei 35 Wochenarbeitsstunden (151,67 Stunden pro Monat) mindestens 417,09 Euro beträgt.

Allerdings müssen bei einer maximalen Vergütung von 417,09 Euro keinerlei Sozialabgaben gezahlt werden. Für eine darüber hinausgehende Vergütung sind Sozialabgaben zu entrichten wobei keine Abgaben für die Renten- und Arbeitslosenkasse fällig werden.

Um nach dieser Neuregelung weiterhin Praktikanten einstellen zu können, muss unbedingt darauf geachtet werden, dass diese sich in einer Hochschulausbildung befinden, dass die Tätigkeiten während des Praktikums mit der Studienfachrichtung konform sind und dass das Praktikum in das Studienprogramm eingebettet werden kann.

Treffen diese drei Voraussetzungen auf den Kandidaten(in) zu, muss anschließend zwingend ein dreiseitiger Vertrag zwischen dem

Praktikanten, dem einstellenden Unternehmen und der Ausbildungsstätte geschlossen werden.

Werden dennoch Praktikanten eingestellt, die sich nicht mehr in der Ausbildung befinden, besteht das Risiko für das einstellende Unternehmen, dass der geschlossene Praktikumsvertrag ungültig ist und als Festanstellungsvertrag eingestuft wird, mit allen, vor allem finanziellen, Konsequenzen, die diese Neueinstufung nach sich zieht.

Praktischer Hinweis

Achten Sie bei der Einstellung von Praktikanten darauf, dass das Praktikum in ein bestehendes Ausbildungsprogramm eingebettet werden muss. Ein dreiseitiger Vertrag zwischen Ihnen als einstellendem Unternehmen, dem Praktikanten(in) und der Ausbildungsstätte ist zwingend zu schließen.

Stella Schlösser (s.schloesser@vz-sas.eu)

Arbeitsrecht

Die Möglichkeit einer Arbeitstagerregelung *le forfait jour*

In verschiedenen Urteilen des französischen Kassationsgerichts wurde zuletzt verstärkt auf die Pflicht des Arbeitgebers hingewiesen, die Anzahl der Arbeitstage eines Angestellten, der einer Arbeitstagerregelung *le forfait jour* unterliegt, formell zu registrieren und nachweisen zu können. In einem aktuellen Urteil wurde bei Nichtbeachtung dieser Vorschrift die Vereinbarung der Arbeitstagerregelung zwar nicht in Frage gestellt (mit der theoretischen Folge sämtliche angefallene Überstunden zuzüglich Zinsen nachträglich zu vergüten), es wurde jedoch dennoch eine Entschädigungszahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer verhängt.

Seit dem Jahr 2008 besteht grundsätzlich die Möglichkeit, höherrangigen Angestellten *cadre* oder Angestellten, die über eine relativ hohe Autonomie in ihrer Arbeitsorganisation verfügen, einen *le forfait jour*, also eine pauschale Arbeitstagerregelung anzubieten (für sogenannte *cadres dirigeants*, d. h. Mitarbeiter der höchsten Führungsebene, kommen hier gegebenenfalls andere, noch freiere Arbeitszeitregelungen zum Tragen). Ziel dieser Möglichkeit ist es, dem Arbeitnehmer durch eine im Vorhinein festgelegte Anzahl von Arbeitstagen pro Jahr in seiner Organisation der Arbeit weitestgehende Freiheit zu gewähren.

Prinzip der Arbeitszeitregelung

Der Arbeitnehmer unterliegt somit keiner Arbeitszeitregelung gemessen in Stunden, sondern seine Arbeitszeit wird generell in Tagen festgelegt, wobei die konkreten Arbeitstage vom Arbeitnehmer frei wählbar sind. Insbesondere kommen so die Grundregeln hinsichtlich der Vergütung von Überstunden nicht zum Tragen (auch die Vorschriften zur 35-Stunden-Woche gelten hier nicht). Zu beachten sind jedoch weiterhin die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhezeiten von 11 Stunden täglich bzw. einmal wöchentlich 35 Stunden

Fortsetzung auf der Folgeseite >>

Fortsetzung

Arbeitsstagerelung „le forfait jour“ >>

am Stück sowie die gesetzlich beschränkten maximalen Arbeitsstunden pro Tag (10 Stunden für einen einzelnen Tag bzw. im Schnitt 44 Stunden pro Woche für einen Zeitraum von 12 Wochen). Die Anzahl der Arbeitstage wurde auf 218 Tage pro Jahr festgesetzt.

Wird über diese Grenze hinaus mehr gearbeitet, so werden diese Stunden mit einem Aufschlag von mindestens 10% vergütet. Darüber hinaus besteht für den Arbeitnehmer auch

die Möglichkeit auf einen Teil seiner freien Tage gegen eine Erhöhung des vereinbarten Gehalts auf maximal 235 Tage pro Jahr zu erhöhen.

Für den Arbeitnehmer besteht die Dokumentationspflicht, gearbeitete Tage zu registrieren und die Einhaltung der festgelegten Grenzen nachzuweisen. Zusätzlich ist ein jährliches Mitarbeitergespräch Pflicht, in dem u.a. die Arbeitsbelastung und die allgemeine Organisation der Arbeit besprochen werden sollen.

Praktischer Hinweis

Wenn Sie die Anwendung einer Arbeitsstagerelung vorsehen, prüfen Sie vorab, ob die gesetzlichen Bedingungen hierfür erfüllt sind bzw. ein eventuell anzuwendender Tarifvertrag weitere Vorschriften hierzu enthält. Beachten Sie ebenfalls die umfangreiche Dokumentationspflicht sowie das obligatorische jährliche Mitarbeitergespräch.

Christopher Gick (c.gick@vz-sas.eu)

Arbeitsrecht

Teilzeitarbeit – Auszahlung von Prämien

In einem aktuellen Urteil des französischen Kassationsgerichts vom 15. September 2010 wurde die Frage, ob Prämien an Teilzeitangestellte anteilig oder vollständig auszuzahlen sind, geklärt. Normalerweise werden Zahlungen von Prämien für Teilzeitangestellte im Verhältnis zur Arbeitszeit reduziert. Spezielle Prämien, wie z. B. Prämien für eine bestimmte Betriebszugehörigkeit, Prämien für familiäre Ereignisse oder auch Urlaubsprämien werden jedoch als pauschale Prämien qualifiziert und sind unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses vollständig auszuzahlen. Es gilt hier die Regel, dass vom Grundsatz her Teilzeitangestellte genauso wie Vollzeitangestellte behandelt werden müssen. Zusätzlich kann es tarifvertragliche für den Arbeitnehmer günstigere Sonderregelungen für verschiedene Arten von Prämien geben, die ebenfalls zu beachten sind.

Aufgrund der sich auch in Frankreich langsam wieder erholenden Wirtschaft, werden wieder mehr und mehr Teilzeitangestellte eingestellt. Weitere wichtige Vorschriften hierzu betreffen u. a. die Begrenzung der Anzahl von Überstunden, die Fixierung der Arbeitsstunden sowie deren Veränderung.

Aufteilung der Arbeitszeit

Die Aufteilung der Arbeitszeit des Teilzeitangestellten auf die einzelnen Wochentage oder die verschiedenen Wochen im Monat muss bereits im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Wurde im Arbeitsvertrag bereits die konkrete Stundenaufteilung fixiert, so ist eine Abweichung hiervon nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich. Ansonsten obliegt es dem Vorgesetzten die konkreten Arbeitszeiten zu benennen. Unter welchen Bedingungen eine Änderung der Arbeitszeiten zu erfolgen hat, muss ebenfalls im Arbeitsvertrag genannt werden. Zu beachten ist hier insbesondere eine verpflichtende Ankündigungsfrist der Arbeitszeitänderung. Diese beträgt laut Gesetz mindestens 7 Werktagetage, kann jedoch aufgrund von innerbetrieblichen Regelungen (die eine Gegenleistung hierfür zu Gunsten des Arbeitnehmers vorsehen müssen) auf drei Tage verringert werden. Auch wenn die Bedingungen zur Änderung der Arbeitszeiten eingehalten wurden, so kann ein Angestellter dennoch aus verschiedenen, z. B. familiären Gründen, die Änderung ablehnen.

Auch Teilzeitangestellte können Mehrstunden leisten. Allgemein gelten hierfür die gleichen Bedingungen wie für Vollzeitangestellte. Zu-

sätzlich darf die Anzahl der Mehrstunden einer Woche/eines Monats nicht 1/10 der wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeit übersteigen. Die Begrenzung kann aufgrund anderer tarifvertraglichen Regelungen bis auf 1/3 der vereinbarten Arbeitszeit ansteigen.

In keinem Fall darf aufgrund von regelmäßigen Mehrstunden die gesetzliche Arbeitszeit eines Vollzeitangestellten erreicht werden. Auch die Konditionen und die maximale Anzahl der möglichen Mehrstunden müssen bereits im Arbeitsvertrag geregelt werden.

Praktischer Hinweis

Prüfen Sie vor Einstellung eines Teilzeitangestellten, welche spezifischen Regelungen (Arbeitstage, -zeiten, Mehrarbeiten, etc.) zum Teilzeitarbeitsverhältnis im konkreten Fall zum Tragen kommen. Aufgrund weitreichender arbeitsrechtlicher Konsequenzen und der Komplexität ist hier mit größtmöglicher Sorgfalt vorzugehen.

Christopher Gick (c.gick@vz-sas.eu)

Arbeitsrecht

Der Vergleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach einer Kündigung

Kündigt ein Angestellter seinen Arbeitsvertrag oder wird dieser ihm gekündigt, geschieht dies im günstigsten Fall im gegenseitigen Einverständnis. Hat eine Seite jedoch etwas an dem Arbeitsverhältnis oder der Kündigung zu beanstanden, läuft man schnell Gefahr, in ein arbeitsgerichtliches Verfahren einzutreten. Dies kann gegebenenfalls durch einen Vergleich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vermieden werden.

Laut dem *Code Civil* (das BGB in Frankreich) ist der zivilrechtliche Vergleich ein Vertrag, mit dem die Vertragsparteien einen aufkommenden oder bereits bestehenden Konflikt beenden können. Im Arbeitsrecht kommt der Vergleich nach einer ausgesprochenen Kündigung zum Tragen.

Streitpunkte

Ist eine Kündigung ausgesprochen, können folgende Aspekte zu einem Streitfall führen:

- die Gültigkeit und Berechtigung der Kündigung (bei Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen umfasst der Vergleich z. B. Fragen bzgl. der Pflicht zur Wiedereingliederung)
- die finanziellen Folgen des Vertragsendes (z. B. die Berechnung der Abfindung, Kündigungsfrist)
- generelle Vertragserfüllung (fällige Gehaltszahlungen, Bezahlung von Überstunden, noch ausstehende Urlaubstage)
- die finanzielle Gegenleistung aus einer Konkurrenz-Klausel

Der Vergleich

Gegenstand des Vergleiches ist es, genau diese Streitigkeiten zu regeln und somit eventuelle spätere rechtliche Konsequenzen zu umgehen. Nach dem *Code Civil* sollte die vertragliche Vereinbarung des Vergleichs am besten schriftlich erfolgen. Das kann der Gerichtsbarkeit als Beweis dienen, rechtsgültig ist er jedoch auch bei mündlicher Vereinbarung.

Folgende Voraussetzungen müssen für einen rechtsgültigen Vergleich vorliegen:

- es existiert eine Streitsache, bzw. es droht eine solche
- ein Vergleich bedingt beiderseitige Zugeständnisse
- die Kündigung muss bereits erfolgt sein (ist dies nicht der Fall, wäre der Vergleich gegenstandslos)

Ferner wird in der Regel vereinbart, dass der ehemalige Arbeitnehmer auf rechtliche Schritte gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber verzichtet; dafür erhält er eine Abfindungssumme, die verhandelt wird.

Wichtig ist, dass Gegenstand des Vergleiches nicht die Kündigung selbst sein kann. Ein Vergleich kann erst ausgehandelt und vereinbart werden, wenn die Kündigung bereits rechtskräftig ausgesprochen ist. Er ist deutlich von der eigentlichen Kündigung abzugrenzen und unterscheidet sich sowohl durch seinen Gegenstand, als auch durch seine Funktion von einer Vertragsauflösung im gegenseitigen Einverständnis („rupture conventionnelle“). Bei Letzterer ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses Gegenstand und zugleich Funktion.

Eine Vertragsauflösung im gegenseitigen Einverständnis muss ferner angemeldet und genehmigt werden.

Praktischer Hinweis

Kommt ein Angestellter auf Sie zu und möchte das Arbeitsverhältnis „im gegenseitigen Einverständnis“ auflösen, so ist davon auszugehen, dass er eine „rupture conventionnelle“ anstrebt. Lässt er die Absicht eines Vergleiches („Transaction“) erkennen, hat er Ihnen etwas zur Last zu legen. Vermeiden Sie in diesem Falle eine Auflösung im gegenseitigen Einverständnis (rupture conventionnelle), um später unter Umständen nicht vor Gericht zu stehen.

Johanna Kolbe (info@vz-sas.eu)

Statistiken

Gesetzlicher Mindestlohn (SMIC)

ab 01.01.2011

Euro/Std. brutto	Euro/monatlich brutto
9,00	1.365,00

Mietentwicklung 2011: Paris

Gewerberäume (100 am 01.01.2008)

1. Quartal 2009	3. Quartal 2010
102,73	102,36

Wohnraum (100 am 01.10.1998)

1. Quartal 2009	4. Quartal 2010
117,70	119,17

Preisniveau Frankreich

zum Vormonat

zum Vorjahr

Februar + 0,5%

+ 1,7%

Impressum Herausgeber



Audit et Conseil

V&Z Audit et Conseil S.A.S. au capital de 10 000 euros
5, rue Denis Poisson, 75017 Paris, Frankreich
Tel +33(0)1.45.53.85.30, Fax +33(0)1.45.53.41.29
E-mail info@vz-sas.eu, Internet www.vz-sas.eu

Membre d' EuropeFides GIE – Accounting, Tax and Law in Europe

Diese Mitteilungen des Cabinet V&Z Audit et Conseil S.A.S. geben lediglich allgemeine Auszüge aus dem französischen Steuer-, Wirtschafts-, und Arbeitsrecht wieder. Sie stellen weder eine allgemeine Beratung oder Empfehlung dar, noch liegt ihnen ein rechtsgeschäftlicher Wille zugrunde; sie können eine persönliche Beratung nicht ersetzen. Von daher übernehmen wir hierfür keine Haftung.

Trotz größter Sorgfalt bei der Bestimmung des Inhalts sowie der Redaktion dieser Mitteilungen übernehmen wir für deren Richtigkeit und Vollständigkeit keine Gewähr. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Tel: + 33 (0)1.45.53.85.30
E-Mail: info@vz-sas.eu

Im Internet finden Sie die V&Z Mitteilungen unter www.vz-sas.eu. Sie können den Bezug per Mail jederzeit kündigen. Nutzen Sie hierfür bitte folgenden Link: mitteilungen@vz-sas.eu.

© V&Z Audit et Conseil S.A.S., Änderungen vorbehalten.

V&Z Mitteilungen erscheint monatlich.