

Editorial

Die vorliegende Ausgabe unseres Newsletters berührt wieder unterschiedlichste Rechtsgebiete. Ein Artikel zum Arbeitsrecht fasst die möglichen Gründe für die Nichtausübung der gesetzlichen Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmer zusammen. Aufgrund neuerlicher Rechtsprechungen befasst sich ein Artikel kurz mit der Frage der anzusetzenden Nutzungsdauer bei Abschreibungen, ein anderer mit der Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für gesponserte Geschäftsreisen. Aus dem Bereich des Gesellschaftsrechts wird die neuerlich ergangene höchstrichterliche Rechtsprechung zur Delegation von Entscheidungsbefugnissen bei der SAS aufgegriffen, die der seit langem diesbezüglich bestehenden Ungewissheit ein Ende setzt.

Bonne lecture!



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

Steuerrecht

Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für gesponserte Geschäftsreisen

Der nachfolgende Fall war Anlass für die französische höchstrichterliche Rechtsprechung die Gesetzeslage bezüglich der Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für gesponserte Geschäftsreisen vom Unternehmensgewinn zu verschärfen.

Gesponserte Geschäftsreisen ohne Gegenleistung

Ein Unternehmen hatte den Geschäftsführern einiger seiner Kundenunternehmen sowie einigen Auftragsvermittlern und deren Ehegatten drei Geschäftsreisen in Höhe eines Gesamtwertes von über 500.000 EUR in die USA, nach Kenia und nach Mexico bezahlt. Das Unternehmen rechtfertigte dies mit der Begründung, dass die gesponserten Reisen einer Werbemaßnahme gleichkämen, jedoch ohne nachweisen zu können, dass eine Gegenleistung seitens der Reisenden vorlag.

Der Conseil d'Etat bestätigt in dem dazu erlassenen Urteil (*CE 11.02.2011, n° 316500*) noch einmal ausdrücklich, dass solch gesponserte Geschäftsreisen ohne Gegenleistung als Geschenke angesehen werden.

Für die steuerliche Behandlung von Geschenken gilt grundsätzlich, dass abgesehen von Geschenken, die im Zusammenhang mit einer Werbemaßnahme stehen und die den Einzelwert von 60 EUR (inklusive Mehrwertsteuer) nicht überschreiten, alle Summen in einer gesonderten Aufstellung zur Körperschaftsteuer detailliert aufgeführt werden müssen sobald sie den Gesamtbetrag von 3000 EUR überschreiten. Das Fehlen einer solchen Aufstellung stellt jedoch in keinem Fall ein sofortiges Ablehnen dieser Aufwendungen da.

Fortsetzung auf der Folgeseite >>

Steuerrecht

Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für gesponserte Geschäftsreisen

Seite 01

Bilanzrecht

Abschreibungen in Frankreich – Frage der Nutzungsdauer

Seite 02

Handelsrecht

Neuigkeiten – Zahlungsfristen zwischen Gewerbetreibenden

Seite 03

Gesellschaftsrecht

Delegation von Entscheidungsbefugnissen der SAS

Seite 03

Arbeitsrecht

Die übliche Kündigungsfrist und ihre speziellen Ausnahmen

Seite 04

Statistiken

Seite 05

Fortsetzung

Abzugsfähigkeit gesponserte Geschäftsreisen >>

Die höchstrichterliche Rechtsprechung verschärfte insoweit die schon bestehenden Vorschriften, als dass sie nunmehr beschloss, dass nur noch eine der nachfolgenden Bedingungen ausreicht, um die geleisteten Aufwendungen für Geschenke wieder zum Unternehmensgewinn dazu zuaddieren müssen.

- Erstens die Aufwendungen überschreiten den Rahmen und sind übermäßig hoch.
- Zweitens ein Nachweis über den direkten Nutzen für das Unternehmen liegt nicht vor.

Wie kann ein Nutzen für das Unternehmen nachgewiesen werden?

Um das Risiko einer möglichen Nichtabzugsfähigkeit zu verhindern, muss das Unterneh-

men genau nachweisen, inwiefern die gesponserte Geschäftsreise einen direkten Nutzen für das Unternehmen darstellt. Dies ist beispielsweise möglich, indem konkrete Fakten hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens, der Absatzzahlen oder der Kundentreue, etc. vorgelegt werden.

Incentive-Reisen

Im Gegensatz zu den Geschäftsreisen, die Dritten gewährt werden, unterscheidet das französische Gesetz die sogenannten Incentive-Reisen, die Angestellten des eigenen Unternehmens gewährt bzw. bezahlt werden.

Merkmal einer Incentive-Reise ist der freizeit-orientierte Charakter der Reise, der sie von einer echten Geschäftsreise unterscheidet. Sie sind eine andere Art der Motivationssteigerung des Arbeitseinsatzes, der Loyalität zum Unternehmen oder einer Marke oder zur Förderung des Verkaufs von Produkten.

Die Aufwendungen für diese Reisen müssen nicht gesonderten Aufstellung zur Körperschaftsteuer (*imprimé 2067*) aufgeführt werden und sind solange sie im Interesse des Unternehmens getätigt wurden vollständig vom Unternehmensgewinn abzugsfähig.

Praktischer Hinweis

Im Fall einer durch Ihr Unternehmen gesponserten Geschäftsreise bzw. bei Geschenken an Ihre Kunden, achten Sie darauf, dass ein direkter Nutzen für das Unternehmen durch eindeutige Fakten ersichtlich wird, sodass die geleisteten Aufwendungen vollständig abzugsfähig bleiben.

Clementine Lührs (c.luehrs@vz-sas.eu)

Bilanzrecht

Abschreibungen in Frankreich – Frage der Nutzungsdauer

Ein Unternehmen darf bei der Festlegung der Nutzungsdauer eines Wirtschaftsguts für steuerliche Zwecke nicht all zu sehr von der gewöhnlichen Nutzungsdauer abweichen.

In seinem Urteil des 2.12.2010 entschied das CAA Marseille über folgendem Fall: Die Absetzungsdauer für ein Fahrzeug war herabgesetzt worden, da dieses ausschließlich zu Marketingzwecken benutzt werden sollte.

Dies lehnte das Gericht ab, weil eine Änderung der Zwecksbestimmung als solche keine außergewöhnlichen Nutzungsumstände als Begründung für eine verkürzte Abschreibung darstellt.

Handelsrechtlich sind Aktivposten nach der voraussichtlichen tatsächlichen Nutzungsdauer abzusetzen, steuerlich im Regelfall gemäß der gewöhnlichen Nutzungsdauer (lediglich für die „Struktur“, z. B. eines Gebäudes, kann im Gegensatz zu seinen „Komponenten“, z. B. Fassaden oder Dächer etc, von einer voraussichtlichen tatsächlichen Nutzungsdauer ausgegangen werden).

Hierbei wenden die französischen Finanzbehörden eine allgemeine Toleranz an. Es ist also möglich die Absetzungsdauer zu senken,

sobald eine der folgenden zwei Situationen gegeben ist:

- Soweit sich die Abweichung unter 20% hält
- Bei außergewöhnlichen Umständen wie zum Beispiel bei intensiver Nutzung oder starker externen Aussetzung

Ansonsten nehmen die Behörden eine Korrektur vor.

Darüber hinaus gilt für Kleinunternehmen

Darüber hinaus gilt für Kleinunternehmen handelsrechtlich eine erweiterte Toleranz, solange zwei der drei folgenden Grenzen nicht überschritten werden:

Bilanz	3.65 Mio EUR
Umsatz	7.3 Mio EUR
Personal	50

Dabei kann buchhalterisch erweitert die gewöhnliche Nutzungsdauer angesetzt werden.

Dadurch entsteht eine Gleichstellung zwischen buchhalterischer und fiskalischer Absetzung mit dem Vorteil, dass die real erwar-

tete Nutzungsdauer nicht erforscht werden muss und vor allem schneller ein höherer Aufwand abgezogen werden kann ohne dafür auf Ausnahmeregelungen zurück greifen zu müssen.

Dies ist jedoch wenn überhaupt nur für den Einzelabschluss in Frankreich gestattet und nicht für Konsolidierungszwecke.

Praktischer Hinweis

Soweit keine außergewöhnlichen Nutzungsumstände nachgewiesen werden können, darf steuerlich die Abweichung von der gewöhnlichen Nutzungsdauer bei Abschreibungen 20% nicht überschreiten.

Saskia Dumayne (s.dumayne@vz-sas.eu)

Handelsrecht

Neuigkeiten zu den Zahlungsfristen zwischen Gewerbetreibenden

Wir hatten bereits in unserem Newsletter 01/2010 über die seit dem Jahr 2009 geltenden Regelungen zu den Zahlungsfristen in Frankreich informiert. Diese sind in Artikel L 441-6 des *Code de commerce* (HGB) kodifiziert.

Die durch das Gesetz zur Modernisierung der Wirtschaft verkürzten Zahlungsfristen (45 Tage zum Ende des Monats oder 60 Tage ab Rechnungsdatum) konnten mittels Branchenvereinbarungen vorübergehend noch von den gesetzlichen Fristen abweichen, dies jedoch nur noch bis zum 1. Januar 2012.

Die zur Beobachtung der angewandten Zahlungsfristen zuständige französische Behörde hat sich auf Anfrage der französischen Regie-

rung klar gegen eine eventuelle Verlängerung der genehmigten Ausnahmen ausgesprochen (den Unternehmen der ein oder anderen Branche wird ggf. durch eine vereinfachte Kreditfinanzierung geholfen werden können). Von daher ist davon auszugehen, dass ab dem 1. Januar 2012 die gesetzlichen Zahlungsfristen anzuwenden sind.

34 Branchen hatten seit 2009 besondere, durch die Regierung genehmigte, Vereinbarungen angewandt. Die Notwendigkeit dieser Vereinbarungen musste im Voraus durch spezifische Eigenschaften der jeweiligen Sektoren begründet werden. Inzwischen sind es nur noch 26 Branchen die eine Sonderregelung bis zum 31. Dezember 2011 anwenden.

Praktischer Hinweis

Seien Sie weiterhin wachsam ob und inwieweit Sie oder Ihre Handelspartner momentan einer Sonderregelung bezüglich der Zahlungsfristen unterliegen. Es ist davon auszugehen, dass ab dem 1. Januar 2012 die gesetzlichen Zahlungsfristen in allen Branchen zur Anwendung kommen. Bedenken Sie, dass es bei Missachtung der Regelungen zu hohen Strafen kommen kann.

Marie-Céline Kick (mc.kick@vz-sas.eu)

Gesellschaftsrecht

Die Delegation von Entscheidungsbefugnissen der SAS – Ende der Ungewissheit

Der Präsident einer SAS (*société par actions simplifiées*, Aktiengesellschaft in vereinfachter Form), sowie der Geschäftsführer beziehungsweise der mit der Geschäftsführung Beauftragte können rechtskräftig jemandem die Befugnis übertragen, bestimmte Entscheidungen zu treffen. Insbesondere die, Mitarbeiter und Angestellte einzustellen oder zu kündigen. Diese Übertragung der Entscheidungsgewalt bedarf keiner besonderen Formvorschriften. Sie kann stillschweigend sein und/oder in der Position des Betroffenen im Unternehmen begründet liegen. Das bedeutet, dass der Leiter der Personalabteilung einer SAS ohne Weiteres die Befugnis hat, u. a. Kündigungen auszusprechen.

Das hat der Französische Kassationsgerichtshof Ende letzten Jahres klar entschieden – eine Entscheidung, auf die schon lange gewartet wurde und die endlich Gewissheit bringt.

Allerdings beurteilten Vorinstanzen bis noch kurz vor dem Urteil die Lage in solchen Fällen anders. Demgemäß konnten, neben dem Präsidenten und „Generaldirektor“ nur in der Satzung vorgesehene und entsprechend im Handelsregister eingetragene Personen Arbeitsverhältnisse begründen und Arbeitsverträge rechtskräftig kündigen. Das hieß, dass in einer SAS, in deren Satzung eine solche Option nicht aufgenommen worden ist, der Personalchef, sei er denn nicht zugleich

auch Präsident oder Mitglied der Geschäftsführung, keine rechtskräftigen Kündigungen aussprechen oder Arbeitsverträge abschließen konnte.

Praktischer Hinweis

In der Praxis führten diese verschiedenen Rechtsprechungen zu Verwirrung, jetzt bestehe Klarheit: jeder Personalchef einer SAS kann rechtswirksam kündigen, auch wenn ihm aufgrund der Satzung keine weiteren Vertretungsbefugnisse zukommen.

Johanna Kolbe (praktikant-s2@vz-sas.eu)

Arbeitsrecht

Die übliche Kündigungsfrist und ihre speziellen Ausnahmen

Unabhängig, ob das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber (*Licenciement*) oder vom Arbeitnehmer (*Démission*) gekündigt worden ist, muss die Kündigungsfrist beachtet werden, in der Elemente des Arbeitsvertrages weiterhin Anwendung finden. Der Arbeitnehmer soll wie gewöhnlich seine Arbeitstätigkeit fortsetzen, der Arbeitgeber hingegen diese vergüten. Jedoch gibt es im französischen Arbeitsrecht Ausnahmen für diese besondere Phase des Arbeitsverhältnisses, die den Vertragsparteien neue Rechte und Pflichten einräumt beziehungsweise sie von den üblichen befreit.

Folgende Besonderheiten gelten für die Zeit der Kündigungsfrist in Frankreich:

Außerordentliche Kündigung

Liegt ein wichtiger Grund vor, die auf das negative Verhalten des Arbeitnehmers oder auf einen Vertragsbruch zurückführt, so greift die außerordentliche Kündigung ein, die eine fristlose Beendigung des Vertrages zur Folge hat.

Eine außerordentliche Kündigung ist ebenfalls während der Zeit einer ordentlichen Kündigungsfrist möglich.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Nichtausübung der Kündigungsfrist

Ist der Arbeitnehmer abwesend und hat Kenntnis von der Kündigung, so kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung jeglicher Frist ebenfalls beenden.

Befreiung

Eine Befreiung zur Ausübung der Kündigungsfrist muss durch den Arbeitgeber zugestimmt

werden. Sie befreit den Arbeitnehmer von seinen Pflichten, die bis zum Ende der Kündigungsfrist gelten würden. Voraussetzung zur Anwendung ist, dass die Befreiung ausdrücklich im Kündigungsschreiben genannt oder im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer gesondert vereinbart wird.

Hierbei ist der Arbeitgeber verpflichtet den Arbeitnehmer die üblichen Vorteile zu gewähren, die ihm zu stehen würden, wenn die Kündigungsfrist ausgeführt wäre (Entschädigungszahlung). Dazu gehören insbesondere:

- Die Vergütung mit sämtlichen berechneten Gehaltserhöhungen für die gesamte Belegschaft
- Sachleistungen wie die Bereitstellung von Dienstfahrzeugen und -wohnungen
- Prämien, die dem Arbeitnehmer zugestanden hätten während der Kündigungsfrist, wie Gewinnbeteiligungen, Weihnachtsgratifikationen etc.
- Zahlungen/Vorteile, die im direkten Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit der Angestellten verbunden sind (z.B. Essens- und Fahrkostenzuschüsse) brauchen jedoch nicht gezahlt werden.

Eine Entschädigungszahlung braucht nicht geleistet werden, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist seine Kündigungsfrist auszuüben aus Gründen der Krankmeldung, des Erziehungsurlaubs und einer Arbeitsunfähigkeit, wenn diese nicht auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist. Andererseits muss sie jedoch gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit, aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gehindert wurde.

Verschiebung der Kündigungsfrist

Prinzipiell ist die Kündigungsfrist eine fixe Frist, dessen Beendigungszeitpunkt selbst durch Krankheit des Arbeitnehmer nicht beeinflusst wird.

Hievon ist abzusehen, sobald der Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist einen Arbeitsunfall erleidet. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit sich im bezahlten Urlaub befindet, die vor der Bekanntgabe der Kündigung bereits feststand. In diesen Fällen verschiebt sich die Kündigung um die Zeit der „Arbeitsunterbrechung“.

Praktischer Hinweis

Beachten Sie, dass in Frankreich während der Kündigungsfrist einem Arbeitnehmer gemäß den meisten Tarifverträgen eine bezahlte Freistellung von zwei Stunden pro Tag für die Aufsuche einer neuen Stelle zusteht. Wurde der Arbeitnehmer von der Ausübung der Kündigungsfrist befreit, so kann er, obwohl das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist und trotz der für den Zeitraum bezahlten Entschädigung, eine anderweitige Tätigkeit aufnehmen.

Fatma Türkmen (f.tuerkmen@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	1. Quartal 2011
102,73	103,64

Wohnraum (100 am 01.10.1998)

1. Quartal 2009	1. Quartal 2011
117,70	120,31

Preisniveau Frankreich

zum Vormonat

zum Vorjahr

Juni +0,10%	+2,10%
-------------	--------

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.