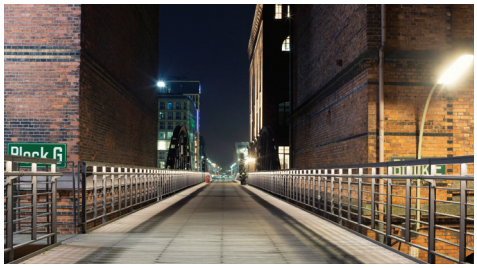
GGV

Deutsch-Französische ▪ Équipe ▪ Franco-Allemande



DEUTSCH-FRANZÖSISCHER INFORMATIONSBRIEF

INHALT | APRIL 2017

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

NEWS FRANKREICH:
Steuerrecht S. 2 | Gesellschaftsrecht S. 3 |
Arbeitsrecht S. 6 | Handelsrecht S. 7 |
Datenschutz S. 8 | Immobilienrecht S. 10

LETTRE D'INFORMATION FRANCO-ALLEMANDE

CONTENU | AVRIL 2017

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

ACTUALITÉS ALLEMAGNE :
Droit fiscal p. 12 | Droit du travail p. 18

NEWS FRANKREICH

STEUERRECHT

Geleistete Einlagen an eine ausländische Gesellschaft: Vorabbewilligungsverfahren (gem. Artikel 210 fr. Steuergesetz) wird als nicht vereinbar mit EU-Recht eingestuft

Hinsichtlich der beiden vom Conseil d'Etat (Staatsrat, Frankreich) eingereichten Vorabentscheidungsersuchen hat der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 8.3.2017 (EuGH, Euro Park Services, Rs. C-14/16) entschieden, dass Artikel 210 C, 2 fr. Steuergesetz, der die Inanspruchnahme der Sonderreglung für Fusionen nur für geleistete Einlagen an ausländische juristische Personen von einem Vorabbewilligungsverfahren abhängig macht, mit dem europäischen Recht nicht vereinbar ist.

Im vorliegenden Fall war eine französische Gesellschaft Gegenstand einer Auflösung ohne Liquidation zugunsten ihrer Alleingesellschafterin geworden, eine Gesellschaft nach luxemburgischem Recht. Bei dieser Gelegenheit optierte die französische Gesellschaft für die vorgesehenen Sonderregelungen für Fusionen, ohne die ministerielle Bewilligung gemäß Art. 210 C CGI beantragt zu haben. Infolge einer Prüfung stellte die Steuerverwaltung die Inanspruchnahme der Sonderregelung für Fusionen in Frage, da die französische Gesellschaft keine ministerielle Bewilligung beantragt hatte.

Der Europäische Gerichtshof stellt fest, dass die fraglichen Rechtsvorschriften nur bei grenzüberschreitenden Fusionen anwendbar sind und somit grenzüberschreitende und nationale Fusionen bezüglich dieser Rechtsvorschriften unterschiedlich behandelt werden. Ein solcher Unterschied kann die Gesellschaften von der Ausübung ihrer Niederlassungsfreiheit abhalten und stellt daher eine Beschränkung dieser Freiheit dar. Der Europäische Gerichtshof hat befunden, dass eine solche Beschränkung weder durch die Wahrung einer ausgewogenen Aufteilung der Besteuer-

ACTUALITÉS FRANCE

DROIT FISCAL

Apports à une société étrangère : l'agrément préalable (article 210 C CGI) jugé non conforme au droit de l'UE

Saisie de deux questions préjudicielles transmises par le Conseil d'Etat, la CJUE a jugé dans un arrêt du 8.3.2017 (CJUE, Euro Park Services, aff. C-14/16) que l'article 210 C, 2 du CGI, qui subordonne de le bénéfice du régime spécial des fusions à une procédure d'agrément préalable applicable aux seules opérations d'apports à des personnes morales étrangères n'est pas conforme au droit de l'Union européenne.

En l'espèce, une société française avait fait l'objet d'une opération de dissolution sans liquidation au profit de son associé unique, une société luxembourgeoise. A cette occasion, cette société avait opté pour le régime spécial des fusions, sans solliciter l'agrément ministériel préalable prévu à l'article 210 C, 2° du CGI. A la suite d'un contrôle fiscal, l'administration a remis en cause le bénéfice du régime spécial des fusions, au motif que la société française n'avait pas sollicité l'agrément.

La Cour constate que la procédure d'agrément préalable s'applique aux seules opérations de fusion transfrontalière et qu'en conséquence, les opérations de fusion transfrontalière et les opérations de fusion interne sont traitées différemment, ce qui est susceptible de dissuader les sociétés d'exercer leur liberté d'établissement et constitue ainsi une entrave à cette liberté. Jugeant qu'une telle entrave n'est justifiée ni par le principe de la répartition équilibrée du pouvoir d'imposition ni par l'objectif de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale, la Cour en conclut que la législation française va au-delà

ungsbefugnisse zwischen den Mitgliedstaaten noch durch die Bekämpfung von Steuerhinterziehung und -umgehung gerechtfertigt ist. Daraus folgert der EuGH, dass die französische Gesetzgebung über die zur Erreichung des verfolgten Ziels erforderlichen Maßnahmen hinausgeht.

Allerdings beanstandet der Gerichtshof weniger den Grundsatz, wonach eine grenzüberschreitende Fusion einem Vorabbewilligungsverfahren unterliegen kann, dessen Übereinstimmung mit dem europäischen Recht schon in einem Urteil vom 18.10.2012 (Pelati, Rs. C-603/10) anerkannt wurde, als die Tatsache, dass die Verfahrensvoraussetzungen für grenzüberschreitende Verschmelzungen von Gesellschaften strenger sind als diejenige, die für gleichartige innerstaatliche Sachverhalte gelten.

Demnach bieten sich dem französischen Gesetzgeber zwei Möglichkeiten: entweder das Vorabbewilligungsverfahren für grenzüberschreitende Fusionen abzuschaffen oder die innerstaatlichen Fusionen dem gleichen Vorverfahren zu unterziehen. Wir werden unsere Leser über die zukünftige Gesetzesänderung informieren, durch welche die französische Gesetzgebung in Einklang mit dem europäischen Recht gebracht werden soll.

de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

Cela étant, la Cour critique moins le principe même de l'agrément préalable, dont la conformité au droit de l'UE a déjà été admise dans l'arrêt Pelati rendu le 18.10.2012 (aff. C-603/10), que le fait que les opérations de fusion transfrontalières soient soumises à des conditions procédurales plus sévères que celles requises dans le cadre d'opérations de fusions internes.

Dès lors, deux possibilités s'offrent au législateur français : supprimer l'exigence d'un agrément préalable pour les fusions transfrontalières, ou bien au contraire étendre une telle exigence au cas des fusions internes. Nous ne manquerons pas d'informer nos lecteurs de la modification législative qui sera adoptée pour mettre en conformité le droit français avec le droit de l'Union Européenne.

GESELLSCHAFTSRECHT

Verantwortung des Gesellschafters: Von der „Mitarbeitgebereigenschaft" zur „verwerflichen Leichtfertigkeit"?

Nachdem in letzter Zeit die Rechtsprechung die Fälle einer „Mitarbeitgebereigenschaft" („co-emploi") auf außergewöhnliche Situationen beschränkt hat, versuchen die Arbeitnehmer, andere Rechtsgründe für eine Haftung des Gesellschafters zu finden, wenn die Tochtergesellschaft sich in einer schwierigen oder gar hoffnungslosen wirtschaftlichen Situation befindet.

Die französische Vivarte-Gruppe hat vor Kurzem bekanntgegeben, in Frankreich ca. 900 Stellen im Rahmen von zwei Sozialplänen abbauen zu wollen.

DROIT DES SOCIETES

Responsabilité de l'actionnaire : du co-emploi vers la légèreté blâmable ?

La jurisprudence ayant restreint les cas de co-emploi à des situations exceptionnelles, les salariés tentent, sur le fondement de moyens juridiques alternatifs, de mettre en cause la responsabilité de l'actionnaire, lorsque la société fille se trouve dans une situation économique difficile, voire perdue.

Le groupe Vivarte a récemment annoncé la suppression en France de 900 emplois dans le cadre de deux plans sociaux. Les syndicats ont saisi le Tribunal de grande

Die Gewerkschaften haben dies zum Anlass genommen, beim Pariser Landgericht die Ernennung eines Sachverständigen zu beantragen, der die Finanzlage der Vivarte-Gruppe sowie ihrer zwei Gesellschafter, Novarte und Novartex, begutachten soll. Insbesondere soll dieser Sachverständige feststellen, welche Konsequenzen die Ausschüttung von Dividenden auf die Liquiditätslage der Gruppe und ihre Investitionsmöglichkeiten gehabt hat. Die Gewerkschaften hoffen, durch dieses Sachverständigengutachten beweisen zu können, dass die Gesellschafter ihre Tochtergesellschaften einer Gefahr ausgesetzt haben.

Die Gewerkschaften folgen hier einem neuen Trend der französischen Rechtsprechung, die versucht, die Verantwortung eines Gesellschafters mit seiner „verwerflichen Leichtfertigkeit" zu begründen. Auf einer solchen Begründung beruht insbesondere das Urteil des Kassationshofs vom 8.7.2014, gefolgt von einem Urteil des Oberlandesgerichts von Amiens vom 28.6.2016.

In den diesen Urteilen zugrunde liegenden Fällen haben die Gerichte den Anträgen der Arbeitnehmer der französischen Tochtergesellschaft oder deren Gewerkschaftsvertretern stattgegeben und befunden, dass die Gesellschafter durch ihre Entscheidungen die finanzielle Lage wesentlich verschlechtert und somit den Konkurs und den Abbau von Arbeitsstellen bewirkt haben. Ein solches Verhalten könne als „leichtfertig und verwerflich" betrachtet werden und eine Haftung des Gesellschafters begründen.

In keinem dieser Fälle hätte für die Haftung auf eine „Mitarbeitgeberschaft" zurückgegriffen werden können, die eine Vermengung von Geschäftsführungsaktivitäten sowie eine direkte Einmischung in die Angelegenheiten der Tochtergesellschaft voraussetzt, die schwer nachzuweisen sind.

Auch konnte eine Haftung nicht aufgrund einer „Nachschusspflicht nach Konkursrecht" erklärt werden, da eine solche nur durch den Insolvenzverwalter oder die Staatsanwaltschaft beantragt werden kann.

instance de Paris d'une demande d'expertise, portant sur les comptes du groupe Vivarte, incluant la société française Vivarte et ses deux sociétés actionnaires, Novarte et Novartex. Ils demandent également que l'expert étudie l'impact des distributions de dividendes sur la trésorerie du groupe et ses capacités d'investissement. L'intention des syndicats, par cette procédure d'expertise, est d'obtenir des éléments permettant de prouver que les actionnaires, par leurs décisions, ou leur inaction, ont mis en péril les filiales françaises.

Les syndicats suivent en cela un courant de jurisprudence naissant en France qui tend à rechercher la responsabilité de l'actionnaire pour légèreté blâmable. Cette jurisprudence s'affirme progressivement depuis années. Son évolution a été marquée notamment par un arrêt de la Cour de cassation du 8.7.2014, suivi d'un arrêt de la Cour d'appel d'Amiens du 28.6.2016.

Dans ces deux derniers cas, l'action en responsabilité a été engagée par les salariés ou les syndicats de la filiale française et les juridictions ont relevé que l'actionnaire avait, par ses décisions, aggravé la situation économique difficile de sa filiale, provoquant sa déconfiture et la disparition d'emplois, et ont retenu la responsabilité de l'actionnaire sur le fondement de sa légèreté blâmable.

Les salariés ont ainsi pu trouver un moyen d'engager la responsabilité de l'actionnaire sur un autre fondement juridique que le co-emploi, qui requiert une triple confusion de direction d'activités et d'immixtion caractérisée dans la gestion de la filiale, souvent difficile à prouver.

Dans ces deux cas, la qualification de co-employeur de l'actionnaire ne pouvait être retenue, et l'actionnaire ne pouvait pas non plus être sanctionné sur le fondement de l'action pour insuffisance d'actif, puisque cette action n'est pas ouverte aux salariés.

Indem sie den Gesellschafter wegen „verwerflich Leichtfertigkeit" zur Haftung herangezogen haben, ahndeten die Gerichte ein Verhalten des Gesellschafters, der es unterlassen hat, der Tochtergesellschaft hinreichende finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen, um einen Konkurs zu vermeiden.

Die Lehre hat diese Entscheidungen stark kritisiert, da sie die Grundsätze der Unternehmungsfreiheit und der Haftungsbeschränkung der Gesellschafter (in Gesellschaften mit beschränkter Haftung oder Aktiengesellschaften) verletzen.

Sollte diese Rechtsprechung in Zukunft bekräftigt werden, so würde sich hieraus eine Verpflichtung des Gesellschafters entwickeln, das Geschäftsleben der Tochtergesellschaft zu finanzieren. Es fragt sich nur, in welchem Maße, da es dem Gesellschafter kaum zugemutet werden kann, ohne Grenze für die Verluste einer Tochtergesellschaft aufzukommen.

Der Fall Vivarte, in dem das Urteil über eine Sachverständigenbestellung für den 27.4.2017 erwartet wird, dürfte der französischen Rechtsprechung einige Gelegenheit geben, den eingeschlagenen Trend zu bestätigen oder abzulehnen, und somit die Haftung des Gesellschafters für eine Tochtergesellschaft zu präzisieren.

En retenant la responsabilité de l'actionnaire pour légèreté blâmable, les tribunaux tendent à sanctionner un manquement à une obligation de faire, et en particulier sanctionne le fait pour l'actionnaire de s'être abstenu de fournir à sa filiale les moyens nécessaires pour se redresser.

La doctrine critique vivement cette position, considérant qu'elle va à l'encontre de la liberté d'entreprendre et de l'esprit de la loi, qui encadre strictement les cas de mise en cause de la responsabilité de l'actionnaire.

Si la position de la jurisprudence venait à être confirmée, il faudra se résoudre à voir se dessiner l'obligation, pour l'actionnaire, de contribuer financièrement à la vie de sa filiale, dans une certaine limite toutefois, puisqu'il ne saurait être exigé de l'actionnaire qu'il soutienne sans fins une filiale déficitaire.

L'affaire Vivarte dont le jugement est attendu pour le 27.4.2017, donnera certainement aux tribunaux français l'occasion de confirmer ou d'infirmer la direction prise, et peut être aussi de définir les contours du rôle de l'actionnaire vis-à-vis de sa filiale.

ARBEITSRECHT

Arbeitsmarktfähigkeit und digitale Transformation

Die Digitalisierung revolutioniert die Arbeitswelt. Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber im „Gesetz für eine digitale Republik" vom 7.10.2016 vorgesehen, dass Fortbildungen, die zur Entwicklung digitaler Kompetenzen der Arbeitnehmer beitragen, Bestandteil der Maßnahmen zur Anpassung an den Arbeitsplatz sind.

Aus Artikel L.6321-1 des Arbeitsgesetzbuches ergibt sich die Pflicht des Arbeitgebers, die Anpassung der Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz sicherzustellen und zu gewährleisten, dass ihre Beschäftigungsfähigkeit insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung der Beschäftigung, der Technologien und der Organisation aufrechterhalten wird.

Der Verstoß gegen diese Pflicht kann eine Verurteilung zur Zahlung von Schadensersatz an den Arbeitnehmer, der keine Fortbildung erhalten hat und dessen Arbeitsmarktfähigkeit deshalb nicht aufrechterhalten wurde, zur Folge haben.

Der Kassationshof bestätigt regelmäßig Verurteilungen von Arbeitgebern, die gegen diese Pflichten verstoßen (siehe unsere Kommentare im Deutsch-Französischen Informationsbrief vom Februar 2016 zu den Urteilen des Kassationshofs vom 24.9.2015 und 7.5.2014).

Aufgrund der Bestimmung des Gesetzgebers, dass Fortbildungen, die zur Entwicklung digitaler Kompetenzen der Arbeitnehmer beitragen, Bestandteil der Maßnahmen zur Anpassung an den Arbeitsplatz sind, sind Arbeitgeber zur Fortbildung ihrer Arbeitnehmer zur Anpassung an die digitale Transformation verpflichtet.

Wir raten deshalb den Arbeitgebern dazu, der digitalen Transformation im Bereich der Weiterbildung einen großen Stellenwert zu geben.

DROIT DU TRAVAIL

Employabilité et formation digitale

A l'heure où la digitalisation bouleverse le monde du travail, le législateur, saisissant l'occasion de la loi du 7.10.2016 pour une République numérique, a énoncé que les formations contribuant au développement des compétences numériques des salariés figurent parmi les actions d'adaptation à leur poste de travail.

Rappelons que l'article L.6321-1 du Code du Travail met à la charge de l'employeur l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le non-respect de cette obligation est sanctionné par l'octroi de dommages et intérêts au salarié qui n'a pas bénéficié de formations et dont, de ce fait, l'employabilité n'a pas été maintenue.

La Cour de cassation sanctionne régulièrement les employeurs qui ont négligé leurs obligations en la matière (cf notamment nos commentaires dans notre Lettre franco-allemande de février 2016 sur les arrêts rendus par le Cour de cassation en date du 24.9.2015 et du 7.5.2014).

En énonçant expressément que les formations contribuant au développement des compétences numériques des salariés figurent parmi les actions d'adaptation à leur poste de travail, le législateur impose aux employeurs d'assurer la formation de leurs salariés à la transformation numérique.

Nous conseillons donc aux employeurs de prévoir une large place à la transformation digitale dans leur plan de formation.

HANDELSRECHT

Tariffreiheit nicht uneingeschränkt anwendbar

Der Kassationshof stellt zum ersten Mal in einem Urteil vom 25.1.2017 fest, dass ein zwischen Handelspartnern vereinbarter Preis auf Grundlage des Verbots des sog. „wesentlichen Ungleichgewichts" gerichtlich überprüft werden kann.

Im entschiedenen Fall hatte die französische Wettbewerbs- und Verbraucherschutzbehörde die Handelsverträge zwischen der Einkaufszentrale der Handelskette Leclerc und ihren Lieferanten überprüft. Viele Verträge enthielten unter Anderem eine Klausel betreffend Jahresendrabatte, entweder als Gegenleistung für die Anerkennung des Bestehens eines umsatzmäßig nicht bezifferten Geschäftsvorgangs oder als Gegenleistung für die Anerkennung eines geringeren Umsatzes im Vergleich zum Vorjahr. Manche Verträge enthielten auch gar keine Gegenleistung.

Auf der Grundlage von Artikel L.442-6 I 2° des Handelsgesetzbuchs erhob daraufhin der Wirtschafts- und Finanzminister eine Klage gegenüber der Einkaufszentrale auf Nichtigerklärung der Klausel, Rückzahlung rechtswidrig erhobener Beträge und Zahlung einer Geldbuße.

Durch Urteil vom 24.9.2013 wies das Handelsgericht Paris die Anträge ab, da nicht nachgewiesen werden konnte, dass zwischen den Parteien nicht frei verhandelt worden ist.

Durch ein Urteil vom 1.7.2015 hob das Pariser Berufungsgericht dieses Urteil jedoch auf. Die Einkaufszentrale wurde zur Rückzahlung von € 61.000.000 und zur Zahlung einer Geldbuße von € 2.000.000 verurteilt und die streitigen Klauseln wurden für nichtig erklärt, da die Jahresendrabatte ohne tatsächliche Gegenleistung ein wesentliches Ungleichgewicht zwischen den Rechten und Pflichten der Vertragsparteien schaffen würden.

DROIT COMMERCIAL

La libre négociabilité tarifaire n'est pas sans limite

Dans un arrêt du 25.1.2017, la Cour de cassation affirme pour la première fois, sur le fondement du déséquilibre significatif, que le prix fixé entre partenaires commerciaux peut être contrôlé judiciairement.

Dans cette affaire, la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes avait analysé les accords commerciaux conclus entre le Groupement d'Achat des centres E. Leclerc et ses fournisseurs. De nombreux contrats contenaient, entre autres, une clause prévoyant le versement de ristournes de fin d'année soit en contrepartie de la constatation d'un courant d'affaire non chiffré, soit en contrepartie de la constatation d'un chiffre d'affaires limité par rapport à celui de l'année précédente, ou soit sans aucune contrepartie.

Sur le fondement de l'article L. 442-6 I 2° du Code de commerce, le Ministre de l'économie a assigné le groupement aux fins d'annulation de ces clauses, restitution des sommes indument perçues et paiement d'une amende civile.

Par un jugement du 24.9.2013, le Tribunal de commerce de Paris a rejeté les demandes du Ministre au motif qu'aucune preuve de l'absence de libre négociation n'était apportée.

Par un arrêt du 1.7.2015, la Cour d'appel de Paris a infirmé ce jugement, condamné le groupement au remboursement de € 61.000.000, au paiement de € 2.000.000 d'amende et a annulé les clauses litigieuses, au motif qu'une ristourne sans contrepartie réelle crée un déséquilibre significatif.

Der Kassationshof hat diese Entscheidung des Berufungsgerichts und die Verurteilung der Einkaufzentrale nun bestätigt, da Artikel L.442-6 I 2° des Handelsgesetzbuchs eine gerichtliche Überprüfung des Preises ermöglicht, solange dieser nicht auf freien Verhandlungen beruht und somit ein wesentliches Ungleichgewicht in den Rechten und Pflichten der Parteien schafft.

Der Kassationshof erklärt, dass das Fehlen von schriftlichen Änderungen in den besonderen Geschäftsbedingungen das Fehlen von Verhandlungen beweist. Des Weiteren ließe das Fehlen von gegenseitigen Verpflichtungen der Parteien vermuten, dass die Klausel den Lieferanten auferlegt worden ist und eine Preisminderung durch den Lieferanten auf einer Pflicht gegenüber dem Händler beruhen muss.

Dieses Urteil ist insofern überraschend, als dass es klarstellt, dass der Grundsatz der Tariffreiheit nicht uneingeschränkt gilt, da der Richter die Bedingungen einer Preisgestaltung unter Anwendung wettbewerbsbeschränkender Praktiken kontrollieren kann.

La Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel jugeant que l'article L.442-6 I 2° du Code de commerce autorise un contrôle judiciaire du prix dès lors que celui-ci ne résulte pas d'une libre négociation et caractérise un déséquilibre significatif dans les droits et obligations des parties.

La haute juridiction énonce que l'absence de modifications apportées aux conditions particulières de vente démontre l'absence de négociation, que l'absence d'obligations réciproques entre les parties laisse présumer que la clause a été imposée au fournisseur et que la réduction du prix accordée par le fournisseur doit avoir pour cause une obligation prise par le distributeur.

Cet arrêt est surprenant, en ce qu'il énonce que le principe de libre négociabilité des tarifs n'est pas sans limites en ce que le juge peut contrôler les conditions de la détermination du prix par le biais des pratiques restrictives de concurrence.

DATENSCHUTZ

CNIL: Datenschutzgrundverordnung

Die 6-Schritte-Methode der französischen Datenschutzbehörde CNIL zur Beachtung der europäischen Datenschutzgrundverordnung

Am 25.5.2018 wird die neue Verordnung über den Schutz personenbezogener Daten anwendbar sein. Zu diesem Zeitpunkt müssen Unternehmen nachweisen können, dass sie die neuen Regeln einhalten. Die CNIL hat am 15.3.2017 eine Methode in 6 Schritten veröffentlicht.

Die CNIL schlägt Unternehmen und anderen der Verordnung unterliegenden Einrichtungen folgendes Vorgehen vor:

1. **Bestimmung eines Verantwortlichen:** Es wird empfohlen, zunächst eine Person zu bestimmen, die für die

DONNEES PERSONNELLES

CNIL : Règlement données personnelles

Les 6 étapes suggérées par la CNIL pour se mettre en conformité avec le Règlement sur la protection des données personnelles

Le 25.5.2018, le nouveau Règlement relatif à la protection des données personnelles entre en application. A cette date, les entreprises doivent être en mesure de démontrer leur conformité avec les nouvelles règles. La CNIL a publié, le 15.3.2017, une méthodologie en 6 étapes.

La CNIL suggère aux entreprises et aux organismes soumis au Règlement la méthode suivante :

1. **Désigner un pilote :** Il est recommandé de désigner une personne chargée de la mise en conformité au

Umsetzung der Verordnung verantwortlich sein soll. Die Rolle dieser Person besteht insbesondere darin, die Pflichten der Verordnung verständlich zu machen und für deren Beachtung zu sorgen sowie mit den Datenschutzbehörden Kontakt zu halten. Bei dieser Person kann es sich um den Datenschutzbeauftragten handeln.

2. **Liste der Datenverarbeitungen:** Da die bislang gegenüber der CNIL erforderlichen Erklärungen nun durch die Führung eines Datenverarbeitungsregisters ersetzt werden, müssen alle im Unternehmen vorgenommenen Datenverarbeitungsprozesse aufgelistet werden sowie ihre Zweckbestimmung, die Personen und Einheiten, die die Daten verarbeiten und die damit verbundenen Datenflüsse. Für diese Etappe gilt es folgende Schlüsselfragen zu beantworten: Wer, Was, Warum, Wo, Bis wann, Wie.

3. **Prioritäten setzen:** Nachdem die Datenverarbeitungsvorgänge im Unternehmen identifiziert wurden, empfiehlt die CNIL zu bestimmen, mit welcher Priorität welche Aktion durchgeführt werden muss, und zwar je nach Risiko, das mit der Datenverarbeitung verbunden ist.

4. **Folgenabschätzung für risikobehaftete Datenverarbeitungen:** Wurden in Schritt 2 Datenverarbeitungen identifiziert, die mit einem hohen Risiko behaftet sind, muss das Unternehmen für jede dieser Verarbeitungen eine Folgenabschätzung durchführen. Diese besteht insbesondere darin, die Notwendigkeit der Verarbeitung zu bewerten, die Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen einzuschätzen und die Maßnahmen zu bestimmen, die die Einhaltung der Verordnung gewährleisten.

5. **Organisation der internen Prozesse:** Die neue Verordnung bedeutet für Unternehmen in Frankreich einen Wandel weg von einem rein formalistischen Ansatz hin zu einer Kultur der Verantwortlichkeit, im Englischen « accountability » genannt. Es handelt sich hier um einen echten Wertewandel, der sich auch in den internen Prozessen des Unternehmens widerspiegeln muss. Die angewendeten Prozesse sollen den Schutz personenbezogener Daten zu jedem Zeitpunkt gewährleisten.

Règlement. Le rôle de cette personne est notamment de faire comprendre et respecter les obligations du Règlement et de dialoguer avec les autorités de protection des données. Cette personne peut être également déléguée à la protection des données.

2. **Cartographie :** Les déclarations CNIL étant remplacées par un registre des traitements, il convient de recenser tous les traitements de données personnelles opérés par l'entreprise, leurs objectifs, les personnes et entités qui traitent les données et les flux qui y sont associés. Les questions clés pour cette étape : Qui, Quoi, Pourquoi, Où, Jusqu'à quand, Comment ?

3. **Prioriser :** Après avoir identifié les traitements opérés par l'entreprise, la CNIL préconise de prioriser les actions à mener, en fonction des risques associés aux traitements cartographiés.

4. **Etude d'impact pour les traitements à risque :** Si à l'étape 2, des traitements à risque élevé ont été décelés, l'entreprise doit, pour chacun de ces traitements, mener une étude d'impact. Cette étude consiste notamment à évaluer la nécessité du traitement, à en apprécier les risques sur les droits et libertés des personnes concernées et à déterminer les mesures garantissant la conformité avec le Règlement.

5. **Organiser les processus internes :** Avec le nouveau Règlement, les entreprises passent des formalités préalables à une logique de responsabilité, en anglais « accountability ». Il s'agit d'un changement de culture qui doit trouver son reflet dans les procédures mises en place au sein des entreprises. Ces procédures doivent garantir la protection des données à tout moment.

6. **Dokumentierung:** Die Einrichtung der internen Prozesse genügt jedoch nicht. Diese müssen vielmehr auch dokumentiert werden. Unternehmen müssen ständig nachweisen können, dass sie die Pflichten der Verordnung einhalten.

In ihrem Jahresbericht 2016 hat die CNIL angekündigt, ihre absolute Priorität für 2017 liege auf der Umstellung auf die neue Verordnung. Somit bezieht sich ihr Aktionsplan vorrangig auf die Begleitung der Unternehmen in dieser Hinsicht.

6. **Documenter :** Il ne suffit pas de mettre en place les procédures. Encore faut-il les documenter. L'entreprise doit en effet tenir à jour une documentation qui démontre qu'elle respecte les obligations prévues par le Règlement.

Dans son rapport annuel 2016, la CNIL a annoncé que sa priorité absolue en 2017 serait de préparer le passage au Règlement. Son plan d'action s'articule principalement autour de l'accompagnement des professionnels.

IMMOBILIENRECHT

Auswirkung des neuen Vertragsrechts auf gewerbliche Mietverträge

Die am 1.10.2016 in Kraft getretenen neuen Bestimmungen der Vertragsrechtsreform beeinflussen die Regelung des gewerblichen Mietrechts, indem sie – wie bereits zuvor das französische Gesetz „Pinel" – mehr Rechtssicherheit für den Mieter gewährleisten.

Wir stellen nur die wichtigsten Neuerungen in summarischer Kurzform dar.

Vorformulierte gewerbliche Mietverträge ohne Möglichkeit für den Mieter, die Bedingungen und Klauseln zu verhandeln, sind ausgeschlossen. Sämtliche Klauseln, die ein erhebliches Missverhältnis in einem Standardvertrag (sog. Adhäsionsvertrag) begründen, sind unwirksam, außer wenn das Missverhältnis den Vertragsgegenstand oder das Verhältnis zwischen Preis und Leistung betrifft. Die in allgemeine und besondere Bedingungen aufgeteilten Mietverträge verlangen daher eine besonders sorgfältige Prüfung.

Mit der Einführung des allgemeinen Verbots von missbräuchlichen Klauseln in Standardverträgen (sog. „Théorie de l'imprévision") steht dem Mieter nunmehr ein neues Mittel hinsichtlich der Festsetzung der Höhe der Miete zur Verfügung.

DROIT IMMOBILIER

Impact du nouveau droit des contrats sur les baux commerciaux

Les nouvelles règles issues de la réforme du droit des contrats et entrées en vigueur le 1.10.2016 impactent le régime des baux commerciaux en assurant, à l'instar de la loi dite « Pinel », une plus grande sécurité juridique à l'égard du preneur.

Retour sur les principales nouveautés à retenir.

Fini les baux commerciaux pré-rédigés sans possibilité d'en négocier les clauses et les conditions pour le preneur : toute clause créant un déséquilibre significatif dans les baux commerciaux, qualifiables de contrats d'adhésion, sera réputée non écrite sous réserve que l'appréciation de ce déséquilibre significatif ne porte ni sur l'objet principal du contrat, ni sur l'adéquation du prix à la prestation. Il faudra ainsi apporter une attention particulière aux baux présentés en deux parties (conditions générales/conditions particulières).

S'agissant du montant du loyer, un nouveau moyen de contestation est mis à la disposition du preneur, avec l'introduction en droit français de l'imprévision. En 2013, la société Virgin Megastore avait dû fermer sa boutique sur les Champs-Elysées suite à une hausse excessive

Infolge einer übermäßigen Mieterhöhung musste die Gesellschaft Virgin Megastore im Jahre 2013 ihr Geschäft auf den Champs-Elysées in Paris schließen. Zur Vermeidung solcher Situationen ist der Mieter nunmehr berechtigt, den Mietzins neu zu verhandeln, wenn „eine unvorhersehbare Veränderung der Umstände die Erfüllung des Mietvertrages unverhältnismäßig kostenintensiv macht" und der Mieter diese Kostensteigerung nicht übernimmt. Die Parteien können jedoch im Mietvertrag dieses Recht des Mieters auf Neuverhandlung des Mietzinses ausschließen oder beschränken.

des loyers. Une telle situation ne saurait se reproduire : le locataire peut désormais demander la renégociation de son bail « en cas de changement de circonstances imprévisibles rendant l'exécution excessivement onéreuse » et non assumé par celui-ci. Les parties peuvent toutefois éviter de subir l'imprévision, en l'excluant ou en en limitant les cas, dans le contrat.

Des Weiteren ist der Mieter infolge der Reform bei Erstattungsansprüchen wegen Nichterfüllung von Instandsetzungspflichten oder mangelhafter Erfüllung durch den Vermieter nicht mehr verpflichtet, vorab bei Gericht einen Antrag auf Mietzinsminderung zu stellen. Der Mieter darf nunmehr nach einem erfolglosen Mahnschreiben in einer angemessenen Frist und zu angemessenen Kosten z.B. die Bauarbeiten selbst ausführen. Nach einer erfolglosen Mahnung ist der Mieter zudem berechtigt, die mangelhafte Unterhaltung der Mietsache durch den Vermieter anzunehmen und als Gegenleistung eine entsprechende Minderung der Miete zu fordern. Im letzten Fall muss der Mieter sicherstellen, dass die Mietminderung verhältnismäßig ist, um selbst eine Verurteilung durch den Richter zu vermeiden.

Enfin, la réforme n'oblige plus le preneur à saisir préalablement le juge pour toute demande de réduction du loyer, en cas d'inexécution imparfaite d'une obligation du bailleur ou pour toute demande de remboursement des sommes engagées pour une inexécution du bailleur à réaliser des travaux. Par exemple, après mise en demeure, le locataire peut, dans un délai et à un coût raisonnable, faire exécuter lui-même les travaux. Il peut également après mise en demeure accepter le défaut d'entretien du bailleur et solliciter en contrepartie une baisse proportionnelle de son loyer. Sur ce dernier point, le locataire veillera à ne pas prendre de mesures disproportionnées sous peine de se retrouver lui-même condamné par le juge.

NEWS DEUTSCHLAND

STEUERRECHT

Lohnsteuerabzug bei grenzüberschreitender Tätigkeit

Ein neues BMF-Schreiben macht das Risiko einer Lohnsteuerhaftung für Arbeitgeber mit internationalem Mitarbeitereinsatz leichter beherrschbar als bisher.

Erbringen Arbeitnehmer ihre Tätigkeiten teilweise in Deutschland, teilweise vor Ort bei ausländischen Kunden des Unternehmens, wie etwa im Anlagenbau oder beim Einsatz von technischen Beratern, stellt sich nicht nur die Frage der Vermeidung einer Doppelbesteuerung entsprechender Arbeitseinkommen, sondern auch die Frage des richtigen Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss dabei berücksichtigen, welcher Teil des Gehalts im Ausland besteuert wird und insofern in Deutschland (lohn-)steuerfrei ist.

Soweit eine direkte Zuordnung der Vergütung für Tätigkeiten im In- oder Ausland nicht möglich ist (z.B. bei unternehmensbasierten Boni, nicht-projektbezogenen Gratifikationen, Urlaubs-/Weihnachtsgeld), muss der Arbeitgeber für den Lohnsteuerabzug eine Aufteilung anhand einer sog. Jahresbetrachtung vornehmen. Dies bereitete bisher Probleme, insbesondere wenn während der ersten Monate des Jahres der Aufteilungsschlüssel nach Tätigkeiten im In- bzw. Ausland noch nicht bekannt war und sich später herausstellte, dass der Auslandsanteil fälschlich zu hoch veranschlagt wurde. Der Arbeitgeber haftete dann regelmäßig für einen zu geringen Einbehalt bei der Lohnsteuer.

Dank des BMF-Schreibens vom 14.3.2017 verfügt der Arbeitgeber nunmehr über klare Kriterien, nach denen er eine verbindliche Aufteilung unterjährig ermitteln kann. Wer danach eine zulässige Prognoserechnung

ACTUALITÉS ALLEMAGNE

DROIT FISCAL

Le prélèvement à la source en cas d'activité salariale transfrontalière

Une instruction du ministère des finances limite le risque pour l'employeur d'être tenu responsable du défaut de prélèvement à la source sur les salaires dans le cadre d'une mission internationale du personnel.

Pour des salariés qui exercent leurs activités en partie en Allemagne, et en partie chez des clients étrangers de l'employeur, comme dans le domaine de la construction d'équipements ou de consultants techniques, la question d'une double imposition du salaire, et en amont la question de la détermination d'un prélèvement à la source sur les salaires correcte se pose. L'employeur doit tenir compte de la partie du salaire imposée à l'étranger, qui est donc exonérée de retenue à la source salariale en Allemagne.

Dès lors qu'une attribution directe du salaire en Allemagne et à l'étranger est impossible (par exemple pour les primes d'entreprise, les primes non liées à un projet, les congés payés et la gratification pour Noël), l'employeur doit en faire une répartition annuelle pour la retenue à la source salariale. Ladite répartition posait jusqu'ici problème, en particulier si la formule de répartition entre l'Allemagne et l'étranger n'était pas encore connu au cours des premiers mois de l'année. Il s'est avéré plus tard que la part étrangère avait été faussement surestimée. L'employeur était régulièrement tenu pour responsable (en devant se porter caution solidaire) du fait d'avoir déduit et payé au fisc un montant insuffisant de prélèvements à la source.

Grace à l'instruction du 14.3.2017, l'employeur peut désormais se baser sur des critères clairement définis, par lesquels il peut déterminer une répartition au cours de l'année. Si celle-ci comporte une budgétisation

erstellt, haftet am Ende des Jahres nicht mehr, wenn doch zu wenig Lohnsteuer einbehalten wurde.

Diese Klarstellung ist zu begrüßen, denn sie verschafft Rechtssicherheit für den Arbeitgeber und vermeidet die Auseinandersetzung mit den Finanzämtern anlässlich einer häufig erst Jahre später erfolgenden Betriebsprüfung.

valide, l'employeur n'est plus considéré comme caution solidaire en cas d'insuffisance de retenue à la source sur les salaires.

Cette clarification est bienvenue car elle apporte une sécurité juridique à l'employeur et évite une confrontation avec les autorités fiscales à l'occasion d'un contrôle fiscal plusieurs années plus tard.

Folgen eines „harten Brexits"

Nachdem die britische Regierung am 29.3.2017 den Austritt aus der EU erklärt hat und zeitnah auch mit einem entsprechenden Austritt aus dem europäischen Wirtschaftsraum (EWR) zu rechnen ist, fallen bedeutende steuerliche Begünstigungen im Verhältnis zu Großbritannien (UK) weg. Hierzu nachfolgend ein Überblick:

Steuerliche Privilegierungen aufgrund geltenden EU-Rechts, wie etwa der Mutter-Tochter-Richtlinie, der Zins- und Lizenzrichtlinie sowie der Fusionsrichtlinie, fallen weg. Die dann einschlägigen Regelungen eines Doppelbesteuerungsabkommens sind oft weniger günstig.

So kann etwa die Verlagerung von Wirtschaftsgütern eines deutschen Unternehmens in seine UK-Betriebsstätte nicht mehr steuerbegünstigend gestaltet werden (Besteuerung auf fünf Jahre verteilt), sondern gilt fortan als Entnahme und führt zur sofortigen Versteuerung der stillen Reserven. Dividendenzahlungen von Deutschland nach UK unterliegen künftig der Kapitalertragsteuer von mindestens fünf Prozent.

Da Großbritannien wegen seines Körperschaftsteuersatzes von 19 % als „niedrig besteuerndes Ausland" gilt, werden die in UK erzielte Zwischeneinkünfte unabhängig einer dortigen Besteuerung zusätzlich in Deutschland besteuert (zur Hinzurechungsbesteuerung siehe auch den Infobrief 1/2017). Bisherige Ausnahmeregelungen aufgrund EU-/EWR-Abkommen für bestimmte konzerninterne Leistungsbeziehungen greifen künftig dann nicht mehr.

Conséquences d'un « Brexit dur »

Après la déclaration du gouvernement britannique le 29.3.2017 de quitter l'Union européenne, et sa sortie prochaine de l'Espace économique européen (EEE), il faut s'attendre à la suppression d'avantages fiscaux par rapport à la Grande-Bretagne. Un aperçu est donné ci-après :

Les privilèges fiscaux basés sur le droit européen et notamment sur les directives entre sociétés mère et filiales, les directives sur les fusions ainsi que sur les intérêts et les redevances seront supprimés. Les dispositions d'une convention fiscale, qui s'appliqueront de nouveau par défaut, sont souvent moins avantageuses.

Ainsi, le transfert d'actifs d'une entreprise allemande vers son établissement stable au Royaume-Uni ne permettra plus de bénéficier d'avantages fiscaux (comme l'imposition étalée sur cinq ans) mais sera à l'avenir imposé comme une vente, et à hauteur des réserves latentes. De plus, le paiement des dividendes de sociétés allemandes au profit Royaume-Uni sera soumis à une retenue à la source d'au moins cinq pourcent.

En raison de son taux d'impôt sur les sociétés de 19%, la Grande-Bretagne fait office de « pays étranger à taux d'imposition faible ». Les revenus d'activités estimées comme non-productives (comparable à l'Art 238 A CGI ; voir la lettre d'information 1/2017) au Royaume-Uni seront soumis en plus à l'impôt en Allemagne, indépendamment de l'imposition locale. Les réglementations d'exception actuellement applicables dans le cadre de l'UE/EEE pour certaines transactions intragroupes ne seront plus applicables.

Ebenso werden grenzüberschreitende Restrukturierungen (z.B. Verlagerung von Betriebsteilen oder Mehrheitsbeteiligungen nach UK, Sitzverlegungen oder Verschmelzungen nach UK) nicht mehr steuerneutral möglich sein. Auch diese Vorgänge werden künftig als Entnahme bewertet und führen zur sofortigen Besteuerung stiller Reserven. Dies kann zu einer rückwirkenden Besteuerung von bis zu sieben Jahren vor dem Brexit führen, selbst wenn bei Vornahme der Restrukturierung des Unternehmens Großbritannien noch EU-Mitglied war.

Auch etwaige Steuerbegünstigungen bei der Unternehmensnachfolge, wie sie derzeit die politische Diskussion beherrschen, werden grundsätzlich keine Anwendung auf vererbtes Betriebsvermögen einer Betriebsstätte oder Tochtergesellschaft in Großbritannien finden.

Schließlich hat der Brexit auch für Privatpersonen steuerliche Konsequenzen. In Deutschland arbeitende britische Staatsbürger, deren Familien im Ausland wohnhaft bleiben, können künftig weder den Splitting-Tarif wählen noch Unterhaltszahlungen an geschiedene Partner steuerlich geltend machen. Zudem ist es in UK ansässigen Personen, die in Deutschland befindliches Vermögen erben, künftig versagt, für die unbeschränkte Erbschaftsteuerpflicht und damit für die vergleichsweise hohen Freibeträge zu optieren.

Es bleibt abzuwarten, inwiefern im Rahmen der Brexit-Verhandlungen gewisse Begünstigungen bilateral aufrechterhalten oder bestimmte Verschonungsregeln eingeführt werden. Die Diskussion muss aufmerksam verfolgt werden, um gestaltend einzugreifen, solange und soweit dies noch möglich ist.

Il en est de même pour des restructurations transfrontalières (par ex. apports d'actifs d'entreprises ou de participations majoritaires, transfert de siège ou fusion au Royaume-Uni) qui ne seront plus fiscalement neutres. Ces procédures seront à l'avenir également considérées comme une sortie du bilan et impliqueront une imposition immédiate des réserves latentes. Cela peut conduire à une imposition rétroactive jusqu'à sept ans avant le Brexit, même si, lors de l'opération de restructuration de l'entreprise, la Grande-Bretagne était encore membre de l'UE.

D'éventuels avantages fiscaux en faveur des transmissions/successions d'entreprises, actuellement au cœur des débats politiques, ne seront pas applicables pour les actifs d'exploitations hérités qui font partie d'un établissement stable ou d'une filiale en Grande-Bretagne.

Finalement, le Brexit aura également des conséquences fiscales pour les personnes privées. Des ressortissants britanniques travaillant en Allemagne et dont la famille est restée au Royaume-Uni ne pourront ni choisir l'abattement pour couple (comparable au quotient familial), ni faire valoir fiscalement des paiements de pension alimentaire à un conjoint divorcé. D'autre part, une personne résidant au Royaume-Uni qui hérite de biens situés en Allemagne ne pourra pas bénéficier des exonérations d'impôts relativement importantes auxquelles a droit un contribuable allemand.

Il reste à voir si, dans le cadre des négociations du Brexit, certains avantages bilatéraux seront maintenus ou si certaines règles de sursis provisoire ou définitif d'imposition seront introduites. Il faudra suivre attentivement le débat afin de pouvoir intervenir dans la mesure du possible.

Lückenlose Transparenz bei Unternehmensbeteiligungen und unbeschränkte Kontenabrufbefugnis für Finanzbehörden

Als Reaktion auf die „Panama Papers" sehen zwei Gesetzentwürfe unter anderem erweiterte Meldepflichten bei grenzüberschreitenden Beteiligungen und ein Transparenzregister für Beteiligungen vor.

Transparence complète des investissements dans des sociétés et contrôle fiscal des comptes bancaires sans restrictions

Suite aux « Panama Papers », deux projets de loi ont été formulés, qui entre autre, étendent l'obligation de signaler un investissement transfrontalier, et créent un registre de transparence pour lesdits investissements.

In den „Panama Papers" wurden Namen der Beteiligten an sog. Briefkastenfirmen veröffentlicht, die dazu dienten, Vermögen im Verborgenen zu halten – oft auch verbunden mit Steuerhinterziehung. Damit die Anteile den Steuerbehörden künftig bekannt sind, sieht der Entwurf des Steuerumgehungsbekämpfungsgesetzes erweiterte Meldepflichten bei sog. „Drittlands-Beteiligungen" vor, d.h. an Gesellschaften mit Sitz und Geschäftsleitung außerhalb der Europäischen Union und der Freihandelsassoziation (EFTA).

Meldepflichtig ist ein Inländer, der unmittelbar oder mittelbar mindestens Anteile von 10% hält oder dessen Anschaffungskosten aller ausländischen Anteile € 150.000 übersteigen. Als Inländer gilt eine Person mit Wohnsitz, gewöhnlichem Aufenthalt, Geschäftsleitung oder Sitz in Deutschland, selbst wenn diese nach einem Doppelbesteuerungsabkommen nicht in Deutschland ansässig ist. Ab 2018 ist auch ein beherrschender Einfluss auf Drittstaat-Gesellschaften mitzuteilen; es reicht, wenn der Inländer diese zusammen mit einer nahestehenden Person beherrscht, z.B. mit ausländischen Anteilseignern. Zusätzlich müssen Kreditinstitute wesentliche Beteiligungen an Drittstaat-Gesellschaften künftig den Steuerbehörden melden.

Bei Nichterklärung drohen Bußgelder von bis zu € 25.000. Unterlagen im Zusammenhang mit der Drittstaat-Gesellschaft sind sechs Jahre aufzubewahren. Bisher gibt es bei fremdüblichen Geschäften nur ein Betriebsausgabenverbot, wenn der Fiskus den ausländischen Empfänger nicht kennt, da in diesem Fall mittelbar inländische Beteiligte vermutet werden. Nunmehr greifen Mitteilungspflichten auch, wenn nur Einkünfte aus dem Ausland bezogen werden. Der Fiskus kann bis zu 13 Jahre zurück besteuern, wenn die Drittstaat-Gesellschaft dem Finanzamt des Inländers noch nicht bekannt geworden ist.

Der Wegfall des sog. „Bankgeheimnisses" ermöglicht den Steuerbehörden Sammelauskunftsersuchen, z.B. für alle Bankkonten mit Zahlungen von Privatpersonen nach Singapur.

Avec les « Panama Papers », les noms de nombreuses personnes ont été publiés en relation avec des sociétés « boîte aux lettres » servant à occulter le patrimoine, souvent liées à une fraude fiscale. Afin qu'à l'avenir ces sociétés soient connue par les autorités fiscales, le projet de loi de lutte contre l'évasion fiscale prévoit des obligations de déclaration des participations financières dans des pays tiers, c.à.d. dans des sociétés avec siège et direction effective en dehors de l'Union européenne et de l'Association de libre-échange (AELE).

Cette obligation de déclarer concerne une participation financière directe ou indirecte d'au moins 10 %, ou si le montant total du coût d'acquisition de toutes les parts à l'étranger excède € 150.000. Toute personne ayant son domicile, son lieu de résidence habituel, une direction ou un siège social en Allemagne est considérée comme résident fiscal, même si elle n'est pas considérée comme résidente en Allemagne selon une convention visant à éviter la double imposition. À partir de 2018, toute position dominante vis-à-vis d'une « société-tiers » devra être déclarée. Il suffit que le résident contrôle la société conjointement avec une personne proche, par exemple avec la société mère étrangère. En plus, les établissements de crédit doivent communiquer au fisc toute participation substantielle dans ces sociétés-tiers.

En cas de non-déclaration, une amende pouvant aller jusqu'à € 25.000 est possible. Par ailleurs, les documents en relation avec la société doivent être conservés pendant six ans. Jusqu'à présent, pour un acte de gestion normal, une dépense est seulement déductible si l'identité du bénéficiaire étranger n'est pas occulte, car on suppose une participation financière indirecte de résidents. Ces obligations de déclaration s'appliquent désormais également aux résidents qui ne perçoivent que des revenus de l'étranger. Le fisc peut redresser jusqu'à 13 ans si la société d'un pays tiers n'est pas (encore) connue par le centre des impôts du résident.

La fin du fameux secret bancaire permet au fisc de demander de collecter des données, par exemple de tous les comptes bancaires de particuliers avec paiement vers Singapour.

Parallel dazu sieht der Gesetzentwurf zur Vierten EU-Geldwäscherichtlinie auch ein sog. Transparenzregister vor. Dieses erfasst bei Beteiligungen den wirtschaftlich Berechtigten, soweit dieser nicht bereits in einem bestehenden Register elektronisch abrufbar ist, z.B. die Gesellschafterliste im Handelsregister. Daher betrifft das neue Register insbesondere Treuhandverhältnisse, da diese aus der Gesellschafterliste nicht ersichtlich sind. Im Gegensatz zum Handelsregister erhalten nur Behörden, Banken und Notare ein uneingeschränktes Abfragerecht, ansonsten besteht dieses nur bei Darlegung eines „berechtigten Interesses". Nach dem Gesetzentwurf ist eine Suche nur nach Gesellschaften möglich und nicht nach dem wirtschaftlich Berechtigten.

Auf begründeten Antrag wird die Abfrage anderweitig nicht abrufbarer Daten eingeschränkt, wenn dies den wirtschaftlich Berechtigten der Gefahr einer Straftat aussetzen würde oder er minderjährig ist. Mandanten sollten mit ihren Beratern schon jetzt entsprechende Informationen zusammenstellen, damit ein solcher Antrag gestellt werden kann.

Parallèlement, le projet de mise en œuvre de la quatrième Directive prévoit un registre de transparence. Les bénéficiaires effectifs de sociétés doivent être inscrits dans ce registre dans la mesure où ceci n'est pas déjà consultable sous forme électronique dans un registre existant (par exemple, liste des associés dans le registre du commerce). Dès lors, ce registre concerne les cas de fiducie, car le fiduciant n'apparait pas dans la liste des associés. À la différence du registre du commerce, seuls les administrations, les banques et les notaires pourront y accéder sans restriction. Dans les autres cas il faudra prouver un « intérêt justifié ». Cependant, selon le projet, la loi ne permettra qu'une recherche à partir du nom d'une entreprise et non d'un bénéficiaire.

Sur demande, l'accès à des données non consultables autrement peut être limité si certains faits laissent supposer que cet accès exposerait le bénéficiaire à un risque d'infraction ou si ce dernier est mineur. Les clients devraient regrouper dès maintenant les informations pertinentes avec leurs conseillers, afin de déposer une telle demande.

Sanierungsgewinne aufgrund von Forderungsverzichten künftig wieder steuerfrei

Da der BFH den sog. Sanierungserlass gekippt hat, besteht ein erneuter Handlungsbedarf des Gesetzgebers, um steuerfreie Sanierungen künftig zu ermöglichen.

Aufgrund des BMF-Schreibens vom 27.3.2003 (sog. Sanierungserlass) durfte der Fiskus auf Steuern aus Buchgewinnen verzichten, die an sich fällig wurden, wenn Gläubiger zugunsten einer Sanierung einem Schuldenerlass zustimmten. In der Tat führt ein Verzicht fremder Dritter auf Forderungen zu einem bilanziellen Gewinn, ebenso wie ein Gesellschafterverzicht auf eine nicht werthaltige Forderung. Der Sanierungserlass wurde mangels gesetzlicher Grundlage vom BFH mit am 7.2.2017 veröffentlichter Entscheidung (GrS 1/15) verworfen.

Um nicht wieder jede Sanierung im Einzelnen als separate Billigkeitsmaßnahme prüfen zu müssen, soll der steuerfreie Sanierungsgewinn wieder gesetzlich

Profits dus à un abandon de créance aux fins d'assainissement bientôt à nouveau exonérés

Un projet de loi facilite l'assainissement en franchise d'impôt pour remplacer le décret administratif rendu caduque par la Cour fédérale des Finances.

Sur la base du décret d'assainissement (« Sanierungserlass ») du 27.3.2003 le fisc pouvait renoncer aux impôts dus si des créanciers acceptaient d'abandonner leurs créances pour permettre un assainissement de l'entreprise. Un abandon par une tierce personne conduit en effet à un bénéfice au bilan, tout comme une renonciation d'associé à une créance sans valeur résiduelle. Le décret d'assainissement a été rejeté par la Cour fédérale des Finances, faute de base légale ; la décision a été publiée le 7.2.2017 (GrS 1/15).

Afin de ne pas avoir à réexaminer toute restructuration au cas par cas, au motif d'équité, il est prévu de codifier à nouveau l'exonération de gain dû à la restructuration.

geregelt werden. Damit dieser nicht als EU-rechtswidrige staatliche Beihilfe angesehen wird, sollen im Gegenzug beim sanierten Unternehmen die steuerlichen Verlustvorträge entfallen.

Pour veiller à ce qu'aucune aide d'État illégale/contraire au droit de l'Union Européenne ne soit présumée, les pertes fiscales reportables résiduelles sont supprimées.

Erhalt von Verlustvorträgen trotz Wechsel der Anteilseigner

Die ohnehin komplexen Regelungen zu Verlustvorträgen wurden um eine Ausnahme bei Unternehmensfortführung erweitert.

Steuerliche Verlustvorträge einer Gesellschaft gehen nach § 8c KStG verloren, wenn innerhalb von 5 Jahren mehr als 50% der Gesellschaftsanteile übertragen werden; bei einer Übertragung zwischen 25% und 50% nur quotal. Ausnahmen bestehen bei konzerninternem Anteilseignerwechsel sowie bei Gesellschaften mit positivem Eigenkapital, sofern die Verkehrswerte die Buchwerte der Wirtschaftsgüter übersteigen (stille Reserven).

Derzeit wird vor dem Bundesverfassungsgericht gestritten, ob § 8c KStG als zu weit gefasste Regelung gegen etwaigen Missbrauch verfassungswidrig ist. Daher wurde in § 8d KStG eine seit 2016 gültige weitere Ausnahme vorgesehen, wonach auf Antrag Verlustvorträge auch bei Anteilseignerwechsel erhalten bleiben. Allerdings muss der Geschäftsbetrieb dafür in gleichem Umfang fortgeführt werden und es darf unter anderem weder ein weiterer Geschäftsbetrieb noch eine Beteiligung an einer Personengesellschaft erworben werden.

Letztlich ist dieser Antrag nur sinnvoll, wenn absehbar ist, dass die Gesellschaft nach dem Anteilseignerwechsel aus eigener Kraft hinreichend Gewinne erwirtschaften wird, die zum Aufbrauchen der Verlustvorträge führen.

Der Umgang mit Verlustvorträgen ist geprägt vom Misstrauen der Steuerbehörden, dass pragmatische Regelungen für Steuergestaltungen missbraucht werden. Dagegen ist es im Handelsrecht der normale Bilanzierungsfall, dass der Steuervorteil aus Verlustvorträgen bewertet und als aktiver Vermögensgegenstand in der Handelsbilanz ausgewiesen wird.

Maintien du report des pertes fiscales en cas de changement d'associés

Les règles déjà complexes sur des reports déficitaires ont été élargies pour inclure une exception en cas de poursuite de l'activité.

Les pertes fiscales reportables sont déjà perdues selon l'art. 8c KStG si au cours d'une période de cinq ans plus de 50 % des parts sont cédées à un nouvel associé, en partie pour une cession entre 25 % et 50 % des parts. Des dérogations existent en cas de cession intragroupe et pour des entités avec des fonds propres positifs si la valeur de marché des biens excède la valeur nette comptable (réserves non comptabilisées).

Comme plusieurs procédures sont en cours devant la Cour constitutionnelle allemande pour juger si l'article 8c KStG n'est pas une clause d'abus de droit trop vaste, contraire à la constitution allemande, une autre exception dans l'art. 8d KStG a été instaurée à partir de 2016, et permet de conserver sur demande les pertes reportables, même avec un changement d'associés. Cependant, l'entreprise doit continuer l'activité exercée et n'a, entre autre, pas le droit de commencer en sus une autre activité, ou prendre part à une société de personnes.

En fin de compte, cette demande n'est utile que s'il est prévisible que la société pourra réaliser, sans aide externe, suffisamment de bénéfices à court terme, permettant d'utiliser entièrement les pertes reportables.

La réglementation des pertes reportables est guidée par une « paranoïa » du fisc allemand qui redoute un abus des règles pragmatiques pour une optimisation fiscale. Au contraire, c'est une règle comptable usuelle selon laquelle l'avantage fiscal des pertes reportées est évalué et comptabilisé comme un actif de la balance commerciale.

ARBEITSRECHT

Notwendige Karenzentschädigung: Grenzen einer sogenannten „salvatorischen Klausel"

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist immer nichtig, wenn es keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Karenzentschädigung enthält; dem Arbeitnehmer steht insofern auch kein Wahlrecht zu.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 22.3.2017 (Az. 10 AZR 448/15) klargestellt. Der Arbeitsvertrag der Klägerin enthielt ein 2-jähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Eine Karenzentschädigung sah der Vertrag nicht vor. In den „Nebenbestimmungen" enthielt der Vertrag eine typische „salvatorische Klausel", wonach unwirksame Bestimmungen des Vertrages durch eine Regelung ersetzt werden sollten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien bei Kenntnis der Unwirksamkeit vereinbart hätten.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hielt sich die Klägerin zwei Jahre an das Wettbewerbsverbot und klagte anschließend erfolglos auf Zahlung einer Karenzentschädigung von rund € 600 monatlich für diesen Zeitraum. Nach Auffassung der Richter begründet ein Wettbewerbsverbot, das keine Karenzentschädigung vorsieht, keinerlei Rechte und Pflichten. Weder kann der Arbeitgeber die Einhaltung des Verbots verlangen noch kann es der Arbeitnehmer „freiwillig" erfüllen und dafür die Zahlung einer Karenzentschädigung beanspruchen. Auch eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene „salvatorische Klausel" ändert hieran nichts – eine Heilung des nichtigen Wettbewerbsverbots kommt nicht in Betracht.

Die Entscheidung verdeutlicht erneut, dass bei der Formulierung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote größte Sorgfalt geboten ist.

DROIT DU TRAVAIL

Nécessité d'une compensation en cas de clause de non-concurrence : limites d'une clause dite « de sauvegarde »

Une interdiction de concurrence post-contractuelle est nulle, si elle ne prévoit pas de droit à indemnité pour le salarié. Même une « clause de sauvegarde » dans le contrat ne peut rien y changer.

La Cour fédérale du travail (BAG) en a décidé ainsi par jugement du 22.3.2017 (réf. 10 AZR 448/15). Le contrat de travail de la demanderesse contenait une interdiction de concurrence pendant deux ans mais ne prévoyait pas de clause d'indemnité. Dans des « conditions annexes », le contrat comprenait une « clause de sauvegarde » typique, selon laquelle les conditions (non valables) du contrat pouvaient être remplacées par une règle se rapprochant le plus de ce que les parties auraient convenu si elles avaient eu connaissance de la non-validité.

À la fin de la relation de travail, la demanderesse a respecté la clause de non-concurrence et a réclamé ensuite pour la durée de l'interdiction de deux années une indemnité mensuelle d'environ € 600. Selon les juges, une clause de non-concurrence qui ne prévoit pas d'indemnité ne justifie ni droit, ni obligation. L'employeur ne peut pas exiger le respect de l'interdiction de concurrence, pas plus que le salarié ne peut la respecter « volontairement » et réclamer une compensation. Même une « clause de sauvegarde » dans les conditions générales n'y change rien – une « guérison » de la clause de non-concurrence non valable n'entre pas en ligne de compte.

Cette décision met une fois de plus en valeur combien il est important de définir précisément les clauses d'interdiction de non-concurrence post-contractuelles.

Krankheit steht der Anrechnung von Überstunden nicht entgegen

Der Arbeitgeber kann den Freizeitausgleich im Rahmen seines Direktionsrechts einseitig anordnen. Anders als beim Urlaub lebt der Freistellungsanspruch bei Erkrankung des Arbeitnehmers nicht wieder auf.

Diesen Unterschied zwischen Urlaub und Freizeitausgleich hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in einer Entscheidung vom 19.11.2015 (Az. 5 Sa 342/15) verdeutlicht: Der Kläger hatte ein Zeitguthaben von insgesamt 427 Stunden angesammelt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis und stellte den Kläger mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung der Guthabenstunden und seines Urlaubs frei. Kurze Zeit später erkrankte der Kläger. Mit seiner Klage wandte er ein, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, das Arbeitszeitkontoguthaben während seiner Erkrankung abzubauen.

Das LAG sah dies anders: Die Ausnahmeregel des § 9 Bundesurlaubsgesetz, wonach Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen sind, gelte nicht entsprechend für den Freizeitausgleich. Zur Begründung stellten die Richter darauf ab, dass die freien Tage beim Freizeitausgleich – anders als beim Urlaub – nicht dem zusätzlichen Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers dienten, sondern der Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Es kommt regelmäßig vor, dass ein Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung und Freistellung erkrankt. Die Entscheidung ist daher für die Praxis von hoher Bedeutung. Besonders wichtig ist die Formulierung der Freistellungsanordnung im Kündigungsschreiben – es empfiehlt sich in jedem Fall, eine zeitliche Reihenfolge der einzubringenden Freistellungsansprüche festzulegen. Mit Blick auf den typischen Fall, dass sich ein Arbeitnehmer direkt nach Ausspruch der Kündigung krankmeldet, ist es in der Regel günstig, zuerst die Anrechnung des Freizeitguthabens vorzusehen, da dieses auch bei Krankheit nicht wieder auflebt. Ein

Un congé maladie ne s'oppose pas à une compensation des heures supplémentaires

L'employeur peut faire usage de son droit de direction pour imposer une compensation des heures supplémentaires en temps libre. À la différence du congé, ce droit à compensation n'est pas valable en cas de maladie du salarié.

Par décision du 19.11.2015 (réf.°5 Sa 342/15), le Tribunal régional du travail de Rhénanie-Palatinat (LAG Rheinland-Pfalz) a précisé cette différence entre un congé et une compensation en temps libre : Le demandeur avait accumulé 427 heures sur son compte de temps de travail. La défenderesse mit fin à la relation de travail et le libéra, avec effet immédiat, de son obligation de travail en tenant compte de l'avoir d'heures, ainsi que du nombre de jours de congé restant. Le demandeur est tombé malade peu de temps après. Avec sa demande, il fit valoir que la défenderesse n'était pas en droit de supprimer ses heures acquises pendant son congé maladie.

Le tribunal en a décidé autrement : La règle d'exception de l'art. 9 de la Loi fédérale allemande pour la réglementation des congés, selon laquelle les jours de maladie ne sont pas déductibles du nombre de jours de congé, n'est valable que pour les congés annuels. Les juges ont justifié leur décision par le fait que les jours libres accordés comme compensation – à la différence d'un congé de repos – n'ont pas pour but de permettre au salarié de se reposer mais uniquement de respecter son nombre d'heures de travail contractuel.

Dans la pratique, il est courant qu'un salarié tombe malade après avoir reçu son licenciement et être dispensé de ses obligations de travail ; d'où la signification de cette décision. La façon dont la clause de libération d'obligation de travail est formulée dans la lettre de licenciement est particulièrement importante – il est recommandé, dans tous les cas, de déterminer chronologiquement les droits au congé/à une compensation. Dans le cas typique où un salarié présente un arrêt maladie directement après son licenciement, il est en général avantageux de prendre d'abord en compte l'avoir d'heures accumulées car celles-ci ne sont pas

allgemeingültiges Patentrezept gibt es jedoch nicht, so dass die konkrete Formulierung stets individuell abgestimmt werden sollte.

Kritik an geplanter Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes

Der Bundestag verhandelt derzeit den Gesetzentwurf der Bundesregierung für die Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Das Gesetz dient der Anpassung des deutschen Rechts an die EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO), die ab dem 25.5.2018 unmittelbar in den EU-Mitgliedstaaten gilt.

Ziel der EU-DSGVO ist es, innerhalb der EU ein gleichwertiges Schutzniveau bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu gewährleisten. Da die Verordnung zahlreiche Öffnungsklauseln und Regelungsaufträge für die nationalen Gesetzgeber enthält, ist laut der Bundesregierung eine Überarbeitung und Neufassung der deutschen Vorschriften nötig.

Das Gesetzgebungsverfahren gestaltet sich bisher eher schwierig: Datenschutzexperten kritisieren den Entwurf der Bundesregierung als zu komplex und unverständlich, einige Regelungen seien sogar europarechtswidrig. Die Bedenken richten sich etwa gegen die im Entwurf vorgesehene Einschränkung der Rechte auf Auskunft oder Löschung personenbezogener Daten: Ansprüche betroffener Personen sollen künftig nicht nur unter Berufung auf öffentliche Interessen sondern auch auf „allgemein anerkannte Geschäftszwecke" abgewehrt werden können.

Aufgrund der massiven Kritik ist damit zu rechnen, dass der aktuelle Entwurf im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens noch weitere Anpassungen erfahren wird – es bleibt also weiterhin spannend.

récupérables en cas de maladie. Mais il n'existe pas de recette miracle, donc la formulation doit être adaptée au cas par cas.

Critique du projet d'amendement à la Loi fédérale de protection des données personnelles

Le Bundestag discute actuellement le projet de loi gouvernemental concernant la nouvelle version de la Loi fédérale de protection des données personnelles (BDSG). La loi assure l'adaptation du droit allemand au Règlement européen général sur la protection des données personnelles (RGPD), directement applicable dans les États membres de l'Union Européenne à partir du 25.5.2018.

Le but de ce Règlement est l'harmonisation du niveau de protection des données personnelles à l'échelle européenne. Selon le gouvernement fédéral, une adaptation et une révision de la règlementation allemande sont nécessaires car la loi contient de nombreuses clauses de flexibilité et des « tâches de réglementation » pour les législateurs nationaux.

Jusqu'à présent, la procédure législative s'avérait plutôt difficile : Les experts en protection des données critiquent le projet gouvernemental car trop complexe et incompréhensible, certaines règles iraient même à l'encontre du droit européen. Les objections concernent par ex. les limitations dans le projet des droits en question – les demandes de renseignements des personnes concernées, ou de radiation de leurs données personnelles, pourront à l'avenir non seulement être justifiées par les intérêts publics mais également sous certaines conditions par des « fins commerciales générales reconnues ».

En raison des vives critiques, on peut s'attendre à ce que le projet de loi soit encore modifié – le suspense reste donc entier.

Strenge Transparenzanforderungen an formularmäßige Verzichtsklauseln bestätigt

Vom Arbeitgeber vorformulierte Klauseln, wonach der Arbeitnehmer auf etwaige Rechte verzichtet, halten einer AGB-Kontrolle und insbesondere dem Transparenzgebot nur stand, sofern die Abweichung von einer tariflichen Regelung für den Arbeitnehmer klar erkennbar ist (BAG Urteil v. 15.12.2016 – 6 AZR 478/15).

Eine Arbeitnehmerin wurde befristet in einer höherwertigen Tätigkeit eingesetzt und entsprechend in eine höhere Gehaltsgruppe eingruppiert. In einem durch ihren Arbeitgeber vorgegebenen Formular erklärte sie sich damit einverstanden, dass „für den Fall der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses, eventuelle Ansprüche auf Leistungen nach dem TV SozSich nach der vor Ausübung der höherwertigen Tätigkeit geltenden regulären Eingruppierung bzw. Vergütung bemessen werden". Nach einer betriebsbedingten Kündigung machte die Arbeitnehmerin ihren Anspruch auf Überbrückungshilfe aus dem Tarifvertrag in Höhe der für die Höhergruppierung maßgeblichen Bemessungsgrundlage geltend.

Das BAG hat der Arbeitnehmerin den Anspruch auf Überbrückungsgeld nach Maßgabe der höheren Tarifgruppe zugesprochen, auch wenn die Höhergruppierung nur befristet war. Gemäß Tarifvertrag sei hinsichtlich der Bemessungsgrundlage die Tarifgruppe im Zeitpunkt der Entlassung maßgeblich. Die anders lautende Klausel sei hingegen unwirksam, da die Arbeitnehmerin sie als rein deklaratorisch verstehen konnte und nicht ausreichend deutlich wurde, dass zu ihrem Nachteil vom Tarifvertrag abgewichen wurde. Der Arbeitgeber hätte hier deutlicher auf den Verzichtscharakter hinweisen müssen.

Exigences strictes en matière de transparence concernant les déclarations de renonciation préformulées par l'employeur

Des clauses préformulées par l'employeur selon lesquelles le salarié renonce à certains droits ne sont valables que si les écarts à la convention collective sont clairement reconnaissables par le salarié. Autrement, elles ne sont pas conformes aux exigences strictes en matière de transparence applicables aux conditions générales de vente (AGB) (jugement de la Cour fédérale de travail du 15.12.2016 - 6 AZR 478/15).

Des activités plus élevées et mieux rémunérées ont été affectées provisoirement à une employée. En signant un formulaire préformulé de l'employeur, elle a exprimé son accord « pour la prise en compte de la classification et rémunération régulières avant l'exercice des fonctions les plus élevées en cas de fin de la relation de travail », concernant d'éventuels droits à des prestations selon la TV SozSich. À la suite d'un licenciement pour motif économique, la salariée fit valoir son droit à une allocation temporaire correspondant à la classification plus élevée de ses activités selon la convention collective en vigueur.

Le tribunal a reconnu le droit de la salariée à une allocation temporaire correspondant au groupe tarifaire plus élevé, même si les activités qui lui étaient attribuées n'étaient que temporaires. Selon la convention collective, la base de calcul à prendre en considération est celle correspondant à la dernière activité au moment du licenciement. La clause divergente n'est pas valable car, pour la salariée, elle n'avait qu'une valeur déclaratoire/d'information ne faisant pas apparaitre de façon claire les désavantages/préjudices par rapport à la convention collective. L'employeur aurait dû mieux mettre en valeur le caractère de renonciation.

GGV IN EIGENER SACHE

Bénédicte Querenet-Hahn (Büro Paris) hat kürzlich im Rahmen des UIA-Seminars einen Vortrag in Zürich über das Thema Employment Law: „Impact of Internal Investigations and of Disciplinary Measures" gehalten.

Am 12.5.2017 veranstalten Gabrielle Guizard und Grit Karg (Büro Paris) das Seminar „Wie Sie Ihre Geschäftsbeziehungen mit Frankreich erfolgreich ausbauen. Tipps und mögliche Fallstricke aus der Praxis, mit einer Einführung von Dr. Steffen Paulmann" (Büro Frankfurt). Unsere Experten gehen insbesondere auf aktuelle juristische Entwicklungen ein und stellen die Rahmenbedingungen für das Geschäft mit dem Nachbarland dar.

Am 16.5.2017 wird Bénédicte Querenet-Hahn einen Vortrag über die Gestaltung des Arbeitsvertrages im Rahmen eines von der AHK veranstalteten Seminars in Düsseldorf halten.

Auf unserer Website finden Sie außerdem unter „Aktuelles" Pressemitteilungen sowie Publikationen und Veranstaltungshinweise von GGV.

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

GGV VOUS INFORME SUR GGV

Me Bénédicte Querenet-Hahn (Bureau Paris) a récemment animé un panel du séminaire de l'UIA à Zurich sur le sujet Employment Law: « Impact of Internal Investigations and of Disciplinary Measures » .

Le 12.5.2017, Gabrielle Guizard et Grit Karg (bureau Paris) vont animer un séminaire sur le sujet des relations commerciales des entreprises allemandes avec la France chez GGV à Francfort, avec une introduction de Dr. Steffen Paulmann (bureau Francfort). Nos experts présenteront notamment le cadre juridique de la pratique des affaires en France.

Le 16.5.2017 Bénédicte Querenet-Hahn fera un exposé sur la conclusion du contrat de travail lors d'un séminaire organisé par la Chambre de Commerce Franco-Allemande à Düsseldorf.

Par ailleurs, vous trouverez sur notre site web sous « actualisées » nos publications ainsi que des informations sur les manifestations de GGV.

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

GGV Grützmacher Gravert Viegener Partnerschaft mbB

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

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

GGV Avocats à la Cour – Rechtsanwälte, Paris

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

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

www.gg-v.com

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