



FRANZ  
RECHTSANWÄLTE

SEPTEMBER 2015

## NEWSFLASH

### Frankreich

» „Loi Macron“ über das Wachstum, die wirtschaftliche Tätigkeit und die Chancengleichheit in der Wirtschaft - mögliche Auswirkungen für deutsche Unternehmen. «

von Marine Müllershausen, LL.M.

Am 6. August 2015 ist in Frankreich das vom Wirtschaftsminister Emmanuel Macron initiierte Gesetz über das *Wachstum, die wirtschaftliche Tätigkeit und die Chancengleichheit in der Wirtschaft* („Loi Macron“) in Kraft getreten. Das Gesetz reformiert zahlreiche Wirtschaftsbereiche und soll das französische Wachstum ankurbeln. Auch wenn es in erster Linie französische Binnenaspekte regelt, enthält das Gesetz begrüßenswerte Ansätze, die auch für deutsche Unternehmen mit Aktivitäten in Frankreich von Interesse sein können und nachfolgend (2.1, 2.2, 3.1, 3.2) im Fokus stehen.

## 1. Die zahlreichen Ansätze des Gesetzes

Das Spektrum der Loi Macron ist sehr breit. Im Bereich des Arbeitsrechts sollen die Möglichkeiten der Sonntags- und Nachtarbeit ausgeweitet, Gerichtsverfahren beschleunigt und das Verfahren bei Massenentlassungen verändert werden. Im Gesellschaftsrecht werden die Erteilung von Gratisaktien gefördert und die Verpflichtungen im Vorfeld der Veräußerung von Unternehmen gelockert. Die Befugnisse der Wettbewerbsbehörde werden ausgedehnt, die Zuständigkeit der Handelsgerichte bei Insolvenzverfahren erweitert, reglementierte Berufe (Gerichtsvollzieher, Wirtschaftsprüfer, Notare) teilweise liberalisiert. So soll beispielsweise die Anzahl der zugelassenen Notare kontrolliert steigen. Die Gewährung von Darlehen zwischen Unternehmen wird vereinfacht. Außerdem enthält das Gesetz neue Vorschriften im Bereich der Hotellerie, des Urbanismus und der digitalen Technologien. Schließlich sollen staatliche Beteiligungen in Höhe von 5 bis 10 Milliarden Euro privatisiert werden.

## 2. Im Fokus: Änderungen des Arbeitsrechts

**2.1 Vor allem vereinfacht das neue Gesetz die Regelungen für betriebsbedingte Kündigungen** in der Praxis. So muss bei einer geplanten Massenentlassung von mindestens zehn Arbeitnehmern in einem Unternehmen mit mindestens fünfzig Arbeitnehmern die Sozialauswahl nicht mehr wie bisher auf der Ebene der gesamten Gruppe stattfinden,

sondern nur noch auf einer eingeschränkten Ebene – möglicherweise auf der Ebene des betroffenen Betriebs. Eine Durchführungsverordnung soll noch den genauen Umfang definieren und den Arbeitgebern mehr Rechtssicherheit geben.

**2.2** Die Verpflichtung des Arbeitgebers, für betroffene Arbeitnehmer im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung eine neue Stelle im Unternehmen zu identifizieren (**interne Wiedereingliederungspflicht**), findet jetzt nur noch auf (französische) nationale Ebene statt, und nicht mehr international auf der Ebene der Gruppe.

**2.3 Im Zusammenhang mit dem französischen Kündigungsschutzrecht** hatte die französische Regierung außerdem versucht, eine **gesetzliche Höchstgrenze für die zu zahlende Entschädigung im Fall von nicht ausreichend begründeten Kündigungen festzulegen**. (Zum Hintergrund: nicht ausreichend begründete Kündigungen werden nach französischem Recht grundsätzlich nicht durch Wiedereingliederung, sondern durch Schadenersatz sanktioniert.) Die betragsliche Deckelung hätte Arbeitgebern eine bessere Einschätzung der finanziellen Risiken von geplanten Kündigungen ermöglicht, da die Praxis der Arbeitsgerichte nicht einheitlich ist und die Höhe der Schadensersatzzahlungen erheblich sein kann. Die Gesetzesvorlage enthielt eine Tabelle, die die Höhe der Entschädigung je nach Betriebszugehörigkeit und Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen festlegte. Der mit der Prüfung des Gesetzesentwurfs befasste Verfassungsrat hat zwar die Einführung der Tabelle genehmigt, das Kriterium der Größe des Betriebs jedoch für verfassungswidrig erklärt, da es zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen würde. Die Vorschrift wurde daher aufgehoben. Es ist zu erwarten, dass die Regierung im kommenden Herbst in einem zweiten Versuch eine neue, verfassungskonforme Vorlage über den gesetzlichen Abfindungsanspruch erarbeitet.

**2.4** Im Rahmen der **Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich** bekräftigt das Gesetz die **zwingende Einhaltung der französischen arbeitsrechtlichen Schutzgesetze**

**(Mindestlohn, Ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten).** Die Änderungen dienen der Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs sowie des Sozialdumpings, die insbesondere bei der Erbringung von Dienstleistungen im Baubereich verbreitet sind.

Die Sanktionen im Fall von Verstößen werden verschärft: die zuständigen Behörden können nun eine Aussetzung der zu erbringenden Dienstleistung von bis zu einem Monat verfügen und abschreckende Bußgelder von bis zu € 10.000 pro betroffenem Arbeitnehmer aussprechen. Insgesamt kann die Strafe bis zu € 500.000 betragen.

Zur Erinnerung: Ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Frankreich entsenden, müssen nach wie vor jede Entsendung im Voraus der lokalen französischen Arbeitsbehörde melden, mit Angaben zu den Arbeitsbedingungen. Nun müssen sie ebenfalls einen **Vertreter** für die Erfüllung dieser Pflichten in Frankreich bestimmen. Neu ist auch eine Erhöhung der **Überwachungspflicht des französischen Auftraggebers** der betroffenen Dienstleistungen. Dieser muss bei seinem ausländischen Subunternehmer (der ja der eigentliche Arbeitgeber ist) vor Beginn der Dienstleistung eine Kopie der Meldung über die Entsendung anfordern. Erhält er keine Kopie der Meldung, muss er die Entsendung selber an die Behörden melden. Bei Verstößen haften sowohl der ausländische Arbeitgeber als auch der französische Auftraggeber für ausstehende Löhne und Sozialabgaben.

**2.5** Um das Thema Arbeitsrecht abzurunden, weisen wir noch darauf hin, dass die Loi Macron die **Gerichtsverfahren** geringfügig vereinfacht, um eine Beschleunigung der Kündigungsschutzverfahren zu erzielen und den Abschluss von Vergleichen zu fördern. Außerdem werden die Anforderungen an die Ausübung des Amtes als Laienrichter verschärft. Die erstinstanzlichen Arbeitsgerichte sind nach der französischen Gerichtsverfassung ausschließlich mit Laienrichtern besetzt.

### 3. Ebenfalls im Fokus: Änderungen des Gesellschaftsrechts und des Steuerrechts

**3.1** Im **Gesellschaftsrecht** ist das Hauptziel der Loi Macron, die Ausgabe von **Zeichnungsscheinen für Unternehmensgründer** zu erweitern sowie von **Gratis-Aktien an Arbeitnehmer** wieder attraktiv zu machen.

Zurzeit beträgt die Mindesthaltedauer der **Gratis-Aktien**, während welcher eine Veräußerung nicht möglich ist, vier Jahre. Diese Frist wird nun halbiert. Zudem wird der Satz des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung auf den Wert der ausgegebenen Gratis-Aktien von 30% auf 20% reduziert, in kleinen Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen sogar auf null. Der geltende Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung auf den Wert der Gratisaktien von 10 % wird aufgehoben. Die **steuerliche Behandlung** auf Ebene des Arbeitnehmer-Aktionärs richtet sich nach wie vor nach der tatsächlichen Haltedauer. Insgesamt wird die Beteiligung von Mitarbeitern an ihrer Gesellschaft begünstigt.

Bei der Ausgabe von **Gratis-Aktien ausländischer Konzerngesellschaften** an französische Mitarbeiter finden die beschriebenen günstigeren Steuervorschriften ebenfalls Anwendung, soweit die ausländischen Gratis-Aktien insbesondere hinsichtlich der Mindesthaltedauer mit dem französischen Modell vergleichbar sind.

**3.2** Außerdem vereinfacht die Loi Macron die erst vor kurzem eingeführten **Informationspflichten gegenüber der Arbeitnehmerschaft über die geplante Veräußerung eines Unternehmens**. Diese Formalität wurde im November 2014 eingeführt und verpflichtete die Gesellschafter, die Belegschaft im Vorfeld einer geplanten Übertragung zu informieren, damit die Arbeitnehmer ebenfalls ein Übernahmeangebot erarbeiten können (s. *unseren Newsflash French Desk Oktober 2014*). Mit der Loi Macron bleibt die Informationspflicht bestehen, wird aber auf den Verkauf von Mehrheitsbeteiligungen beschränkt. Weitere Übertragungsmaßnahmen,

wie zum Beispiel konzerninterne Umstrukturierungen, sind nicht mehr von der Informationspflicht betroffen. Auch wurden die Sanktionen deutlich gemildert. Bisher konnte jeder nicht ordnungsgemäße informierte Arbeitnehmer die Nichtigkeit der Transaktion feststellen lassen. In Zukunft sind Verstöße ausschließlich bußgeldbewehrt.

**3.3** Durch steuerliche Begünstigungen soll in Zukunft der Zuzug von **leitenden ausländischen Angestellten** nach Frankreich attraktiver

gemacht werden. So bleibt zum Beispiel eine etwaige „Zuzugsprämie“ steuerfrei, auch im Fall eines konzerninternen Jobwechsels.

Die Loi Macron enthält erfreuliche Vorschriften, viele Fragen bleiben dennoch offen. Diese sollen – wie im französischen Gesetzgebungsprozess üblich – durch Durchführungsverordnungen geschlossen werden. Das Inkrafttreten dieser Verordnungen wird Ende 2015 / Anfang 2016 erwartet .



Marine Müllershausen, LL.M.  
Avocate au Barreau de Paris, Büro Basel  
French Desk  
muellershausen@franzlegal.com  
Tel.: +41 (0)61 26120-48

Dieser Newsflash wurde ausschließlich zu Informationszwecken erstellt.  
Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und stellt keine Rechtsberatung dar.  
Jegliche Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung der Informationen sowie ihrer Richtigkeit wird ausgeschlossen.