

EXPERTS NEWS

International Desk Newsletter von GROUPE COFIMÉ

INHALT

- S.2** > **INVESTITIONEN:** Frankreich gewinnt an Attraktivität
- S.3** > **DIGITALISIERUNG:** Die elektronische Rechnung: Zeitplan
- S.4** > **GESELLSCHAFT:** Aufrüstung gegen illegale Entsendung
- S.5** > **GESELLSCHAFT:** Arbeitsrecht: eine Grundlegende reform
- S.6** > **STEUERRECHT:** Der Begriff des „gemischten Paares“



LEITARTIKEL

Wie die Regierung Frankreich reformiert

Im vergangenen Mai wählten die Franzosen den neuen Präsidenten der Republik, Emmanuel Macron. Wird er, der sich auf der Grundlage eines als liberal bezeichneten und für Unternehmen eher günstigen Wirtschaftsprogramms wählen ließ, die Erwartungen der Chefetagen in den Unternehmen erfüllen?

Bei der Vorstellung seines Wirtschafts- und Sozialprogramms betonte er vor allem die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen im internationalen Umfeld, die Notwendigkeit, die Arbeitslosenquote zu senken und eine gesteigerte Attraktivität von Frankreich, um mehr ausländische Investoren anzuziehen.

Diese Ziele führten zu einer gewissen Anzahl an Maßnahmen, die schon in Kraft getreten sind oder in den kommenden Monaten Geltung erlangen.

So wird der Kurs einer Absenkung der Belastungen für Unternehmen, die unter der letzten Regierung in Angriff genommen wurde, fortgesetzt. Die Steuergutschrift für eine Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, die 2013 eingeführt worden war, um die Arbeitskosten zu senken, wird bis 2018 weitergeführt und danach in dauerhafte Erleichterungen der Lohnnebenkosten umgewandelt. Ebenso wird die progressive Absenkung des Körperschaftssteuersatzes, die im Finanzgesetz 2017 beschlossen wurde und den Satz auf 28 % senken sollte, beschleunigt, damit er 2022 auf 25 % gebracht werden kann.

Ein weiteres angekündigtes Projekt war die Arbeitsrechtsreform, mit der die Beschäftigung gefördert und der Arbeitsmarkt flexibler gestaltet werden soll. Diese Reform erfolgte sehr schnell über Verordnungen, die am 22. September 2017 unterzeichnet wurden. Diese Verordnungen enthalten zahlreiche

Maßnahmen, deren wichtigste die Möglichkeit betreffen, direkt ohne die Gewerkschaften mit den Arbeitnehmern des Unternehmens zu verhandeln (bei Belegschaften unter 50 Arbeitnehmern), die Deckelung der arbeitsgerichtlichen Entschädigungen in Streitsachen mit einem Arbeitnehmer, die Verringerung der Rechtsbehelfsfrist für Arbeitnehmer, die Zusammenlegung verschiedener Personalvertretungsorgane, die Berücksichtigung wirtschaftlicher Schwierigkeiten von Unternehmensgruppen, die ausschließlich auf französischem Staatsgebiet, und nicht weltweit, Kündigungen aussprechen, Nachsicht bei Formfehlern, etc.

Zur Stärkung der Risikobereitschaft wird die Kapitalbesteuerung, die während der vorangegangenen Legislaturperiode deutlich (in manchen Fällen bis zu einem Satz von fast 60 %) erhöht wurde, ebenfalls reformiert. Kapitalerträge unterliegen von nun an einer Flattax von 30 %, einem Satz, der im europäischen Durchschnitt liegt.

Schließlich ist die von den bisher durchgeführten Reformen die in der Öffentlichkeit am meisten kritisierte zweifellos die Abschaffung der Solidaritätssteuer auf Vermögen (ISF), da es sich um eine symbolische Frage handelt. Diese Reform wurde von der Vorstellung geleitet, dass man Investitionen in Wirtschaftsbereichen von Industrie, Handel, Handwerk, Landwirtschaft und freien Berufen zulasten der Rentensituation, die durch Immobilieninvestitionen symbolisiert wird, den Vorzug geben muss. Diese Vorstellung hat allerdings zu einer halben Reform geführt, da die Solidaritätssteuer auf Vermögen durch eine neue Steuer mit dem Namen «Impôt sur la Fortune Immobilière» (Steuer auf Immobilienvermögen,IFI) ersetzt wurde, der Immobiliengüter ohne wirtschaftliche Nutzung unterliegen. Die Frage ist allerdings legitim, ob der gesamte Immobiliensektor nicht doch an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhat.



Weitere Informationen zum Thema:

Alain MAHLER,
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater nach französischem Recht, Partner der GROUPE COFIMÉ:
a.mahler@hnb-cofime.com

> INVESTITIONEN:

Frankreich gewinnt an Attraktivität

Auf dem dritten Rang der europäischen Länder mit dem höchsten Anreiz für internationale Investoren verzeichnet Frankreich einen signifikanten Anstieg der Anzahl ausländischer Investitionsprojekte auf seinem Staatsgebiet: 779 im Jahr 2016 gegenüber 598 im Vorjahr 2015.

Es handelt sich um die stärkste Entwicklung in den 10 attraktivsten europäischen Ländern (+30 %, gegenüber +12 % für Deutschland und +7 % für das Vereinigte Königreich). Frankreich hält darüber hinaus die Spitzenposition der europäischen Länder bei Industrie- und Logistikkinderlassungen. Von den Vorzügen, die Frankreich zu bieten hat, ist die Innovation der erste Wettbewerbsvorteil für die Hälfte der befragten Entscheider, und zwar vor dem touristischen Interesse und der Qualität der Infrastruktur.

Parallel dazu entwickelt sich das französische Image im Ausland weiter und erreicht das Niveau vor der Krise (73 % positive Meinungen im Vergleich zu 64 %

2014). Insbesondere verbessert sich das Bild bei internationalen Investoren, die nicht in Frankreich niedergelassen sind (61 % von ihnen halten das Land für attraktiv). Die Auswirkungen des Brexit auf britische Investitionen in Frankreich zeigen eine langsamere Entwicklung als in anderen europäischen Hauptstädten. Daneben stellen die Stadt Paris und Paris Europlace die Niederlassung von

Vermögensverwaltungsgesellschaften und Firmenzuzüge fest, die vielversprechend für die Beschäftigungssituation sind.

Frankreich verfügt über zahlreiche Vorteile, die oftmals von Ausländern angeführt werden, die dort investieren, dorthin reisen, dort studieren oder leben: entwickelte Infrastrukturnetze,

Menschen aus dem Ausland nach Frankreich.

Was speziell die Innovation anbelangt, so steigert das Steuersystem im Zusammenhang mit Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten die Attraktivität für ausländische Investoren, die darin einen zusätzlichen finanziellen Anreiz finden. Die Steuergutschrift

auf Forschungsausgaben ist eine steuerliche Maßnahme, die ursprünglich auf Unternehmen oder Aktivitätszweige mit innovativem Charakter im Bereich Forschung und Entwicklung abzielt. Der Satz beläuft sich auf 30 % der absetzbaren Ausgaben. Er wurde im Laufe der Jahre auf Ausgaben für Kollektionen im Textil- und Bekleidungssektor erweitert – ebenfalls mit dem Satz von 30 % – und auf Ausgaben für Innovationen, speziell für Prototypen neuer Produkte und Pilotanlagen, mit einem Satz von 20 %. Die Steuergutschrift ist prinzipiell eine Ermäßigung der gezahlten Steuer. Sie kann Anrecht auf eine Erstattung geben, wenn sie den jährlichen Steuerbetrag

überschreitet, insbesondere bei neu gegründeten Unternehmen (über einen Zeitraum von 4 Jahren), bei jungen innovativen Unternehmen, die 15 % ihrer Ausgaben im Bereich Forschung und Entwicklung leisten (über einen Zeitraum von 8 Jahren), und bei kleinen und mittleren Unternehmen gemäß EU-Definition.



die Frankreich einen zentralen Platz in der europäischen Wirtschaft verschaffen, wettbewerbsfähiger Energiepreis, qualifiziertes und produktives Personal, Sinn für Kreativität und Design, umfangreiches und breit gefächertes Kulturangebot, leistungsfähiges und erschwingliches Gesundheitssystem, qualitativ hochwertige Universitätsausbildung. All diese Stärken ziehen



Weitere Informationen zum Thema:

Jérôme BERNARD,
Wirtschaftsprüfer, Partner der GROUPE COFIMÉ:
j.bernard@hlab-cofime.com

> DIGITALISIERUNG:

Die elektronische Rechnung: welche Herausforderungen gibt es? Zeitplan

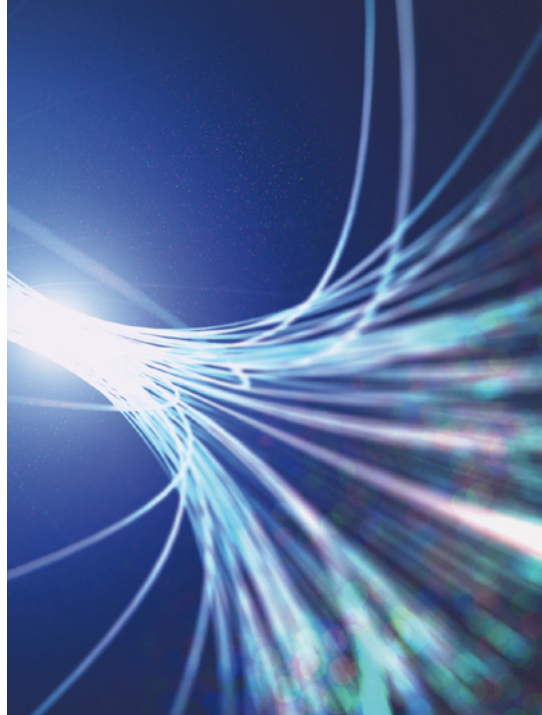
Der Gesetzgeber nimmt seit 2015 vor dem Hintergrund der Modernisierung im Wirtschaftsleben und Aspekten wie Effizienz, Sicherheit und Produktivität öffentliche Akteure in die Pflicht, ihre Dateinübertragungen digital vorzunehmen. So haben bei öffentlichen Ausschreibungen Unternehmen der Privatwirtschaft die Auflage, ihre Rechnungen über Aufträge, die sie für französische öffentliche Behörden geleistet haben, digital zu übermitteln. Diese Verpflichtung wird schrittweise zwischen 2017 und 2020 je nach Größe der Gesellschaften Anwendung erlangen.

Ein weiteres Gesetz, das Gesetz „Macron“, hat sogar eine Zeitlang die Verpflichtung für Unternehmen der Privatwirtschaft festgelegt, elektronische Rechnungen

nach dem gleichen Zeitplan anzunehmen. Da allerdings ein gültiger Erlass noch aussteht, ist der Artikel zur Zeit nicht anwendbar.

Im Hinblick auf die Verordnung 697-2014 vom 26. Juni 2014 und das Gesetz 2015-990 vom 6. August 2015, die festlegen, dass Rechnungen, die zwischen öffentlichen Behörden und ihren Lieferanten ausgetauscht werden, bis zum Jahr 2020 in digitaler Form erstellt werden müssen, ist die Digitalisierung zur konkreten Sachfrage für die Unternehmenseinheiten geworden. Auch wenn die Umstellung in naher Zukunft nur schrittweise erfolgt, sehen sich unsere Unternehmen drei Herausforderungen gegenüber.

Zunächst haben sich die Anforderungen der Steuerbehörde an diese Änderung angepasst und unter Einhaltung der Grundprinzipien Echtheit, Unversehrtheit des Inhaltes und Leserlichkeit setzt die Steuerverwaltung auf drei Sicherungsmodelle für den Rechnungseingang¹: in elektronischer Form eingehende Rechnungen unabhängig von der technischen Lösung, Rechnungen mit einer ausgereiften elektronischen Signatur und Nachrichten mit einer Struktur nach einer vereinbarten Norm (EDI). Die Behörde erwartet je nach gewähl-



ter Technik Kontrollen und Aufbewahrungspflichten, die von der „qualifizierten« Signatur bis zum «zuverlässigen Prüfpfad“ gehen. Die Herausforderung für das Unternehmen besteht in der absetzbaren Umsatzsteuer².

Zweitens steht diese verordnungsrechtliche Verpflichtung im logischen Zusammenhang mit einer Effizienzsteigerung, denn die Digitalisierung der Rechnungsstellung führte zu einer signifikanten Verringerung der Bearbeitungskosten von Käufen oder Verkäufen. Die Automatisierung ermöglicht, die einer Rechnung gewidmeten Zeit (Eingang, Erfassung, Zuordnung etc.) um 59-64 % zu verringern³.

Schließlich hat diese Lösung Vorzüge im Hinblick auf die Sicherheit, denn menschliche Eingriffe erfolgen in geringerem Umfang und die Steuerung der Datenflüsse ist insbesondere dank der Workflow-Tools des Marktes präziser. Die Digitalisierung bietet den Beteiligten Sicherheit in der Nachverfolgbarkeit von Dokumenten, ihrer Inhalte und durchgeführten Kontrollen. Dieses Verfahren ermöglicht durch ein verbessertes internes Kontrollwesen Betrugsprävention.

Unsere Erfahrung bei der Begleitung der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten zeigt, dass das Unternehmen einen hohen Einsatz erbringen muss. Deswegen muss der Schwerpunkt neben der Begleitung durch erfahrene Berater auf dem Sponsoring und der Einbindung der Führungsebenen, der Kommunikation und der Zusammenarbeit mit der EDV-Abteilung liegen.

Angesichts dieser Herausforderung haben Unternehmen die Nase vorn, die diese verordnungsrechtliche Verpflichtung zu einer echten Chance für eine Umstellung im Sinne der Leistungssteigerung nutzen.

Angesichts dieser Herausforderung haben Unternehmen die Nase vorn, die diese verordnungsrechtliche Verpflichtung zu einer echten Chance für eine Umstellung im Sinne der Leistungssteigerung nutzen.

¹Allgemeines Steuergesetz Art. 289 VII, BoFIP-TVA-DECLA-30-20-30-10-18/18/10/2013

²BoFIP-CF-COM-10-10-30-106 1290628/05/2014

³Billentis-Bericht 2016 "E-Invoicing / E-Billing – Digitalisierung & Automatisierung"



Weitere Informationen zum Thema:

Alexandre ASTIER,
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater nach französischem Recht, Partner der GROUPE COFIMÉ:
alexandre.astier@hlab-cofime.com

> GESELLSCHAFT:

Entsandte arbeitnehmer: Kontrollen und Maßnahmen gegen Betrug



In Erwartung der Anpassung der europäischen Richtlinie von 1996 zur Entsendung von Arbeitern baut Frankreich die Verpflichtungen für ausländische Unternehmen weiter aus, die Arbeitnehmer auf französisches Staatsgebiet entsenden. Das verfolgte Ziel besteht in der Bekämpfung des Sozialdumpings.

Seit dem 1. Juni 2017 unterliegt ein französisches Unternehmen, das die Dienste eines ausländischen Unternehmens in Anspruch nimmt, einer Verwaltungsstrafe in Höhe von 2000 € pro Arbeitnehmer, für den eine der folgenden Verpflichtungen nicht erfüllt wurde:

- ✓ **Überwachungspflicht in Bezug auf die Entsendung:** Der Bauherr oder Auftraggeber muss das Vorliegen einer der Entsendung vorangehenden Meldung überprüfen, nicht nur bei seinen direkten Subunternehmern, sondern auch bei seinen indirekten Subunternehmern.
- ✓ **Meldepflicht aller Arbeitsunfälle:** Der Bauherr oder Auftraggeber muss einen Arbeitsunfall eines Arbeitnehmers seines Subunternehmers melden.
- ✓ **Aushangspflicht:** Ein Aushang der arbeitsgesetzlichen Vorschriften muss in der Sprache des entsandten Arbeitnehmers auf der Baustelle vorgenommen werden.

Im Übrigen hat jedes ausländische Unternehmen, das Arbeitnehmer nach Frankreich entsendet, spätestens ab dem 1. Januar 2018 eine Abgabe an den Staat in Höhe von 40 € pro Entsendungsmeldung zu leisten. Die Zahlung erfolgt über ein Online-Zahlungssystem gleichzeitig mit der Übertragung der elektronischen Entsendungsmeldung durch den Teledienst SIPSI.

Erfolgt keine Zahlung durch die ausländische Gesellschaft, kommt die Zahlung der Abgabe dem Bauherrn oder Auftraggeber zu.

Diese Verpflichtungen lasten schwer auf Unternehmen, die ihre Dienstleistungen üblicherweise im Grenzbereich erfüllen oder kontinuierlich für Dienstleistungen kurzer Dauer in Frankreich aktiv sind. Die Regierung verfolgte das Projekt, die Gesetzgebung nachzubessern, um diese Sondersituationen zu berücksichtigen. Bis heute erfolgte diesbezüglich allerdings keine Maßnahme.



Weitere Informationen zum Thema :

Anne-Claire BATT,
Juristin:

ac.batt@hlab-cofime.com

> GESELLSCHAFT:

Arbeitsrecht: eine grundlegende reform

Mit fünf Verordnungen wurden am 22. September 2017 die individuellen und kollektiven Arbeitsbeziehungen grundlegend reformiert.

Im Folgenden stellen wir Ihnen eine Übersicht einiger wichtiger Maßnahmen vor.

✓ Absicherung der Kündigung des Arbeitsvertrags

Die Festlegung einer Entschädigungsstaffel bei Kündigung ohne tatsächlichen und ernsthaften Grund, die den Richter bindet, bietet Arbeitgebern eine bessere Einschätzungsmöglichkeit potentieller Streitsachen. Die Widerspruchsfrist gegen die Begründung der Kündigung wird vereinheitlicht und liegt nun bei einem Jahr unabhängig vom Grund für die Kündigung. Allerdings gelten längere Verjährungsfristen für andere Maßnahmen, insbesondere Maßnahmen in Bezug auf Lohnnachzahlungen und Wiedergutmachung einer Diskriminierung oder einer Belästigung.

Darüber hinaus vereinfacht die Verordnung die Verfahren betriebsbedingter Kündigungen, indem der Geltungsbereich der betriebsbedingten Begründung und der Verpflichtung zur Wiedereinbindung in internationale Unternehmensgruppen auf französisches Staatsgebiet beschränkt wird.

Des Weiteren wurde ein spezifischer Status für freiwilliges Ausscheiden in Form einer „kollektiven einvernehmlichen Vertragsauflösung“ gebildet. Dieser Kündigungsmodus kann durch kollektive Mehrheitsentscheidung herbeigeführt werden, die ihrerseits von der Gewerbeaufsicht genehmigt wird.

Im Gegenzug zu diesen Einschränkungen wurde der Entschädigungsbetrag, auf den der Arbeitnehmer bei Vertragsauflösung Anspruch hat, leicht erhöht.

✓ Bildung eines Einzelorgans zur Personalvertretung

Bis zum 31. Dezember 2019 muss das neue Organ mit dem Namen „Comité social et économique“ (etwa: Gesellschafts- und Betriebsrat) an die Stelle der alten Personalvertretungsorgane Betriebsrat, Belegschaftsvertreter und CHSCT (Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz) treten. Ab 50 Arbeitnehmern erhält das CSE den Status einer juristischen Person und ein eigenes Budget.



Weitere Informationen zum Thema :

Anne-Claire BATT,
 Juristin:
ac.batt@hlb-cofime.com

Die Sozialpartner können auch beschließen, diesem Organ Verhandlungs- und Entscheidungsvollmacht für Tarifvereinbarungen anzuvertrauen, um mehr Mitspracherecht im Unternehmen einzuführen. Es handelt sich um eine Neuheit in Frankreich, die sich an am Vorbild deutscher Betriebsräten orientiert und deren Einführung in Frankreich bis zum heutigen Tage unsicher ist.

✓ Stärkung der Kollektivverhandlungen im Unternehmen

In der logischen Konsequenz der letzten Arbeitsrechtsreformen unterstützen mehrere Maßnahmen die Einführung von Kollektivverhandlungen:

- Der Abschluss einer Vereinbarung wird in Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertreter vereinfacht,
- der Arbeitgeber kann eine Minderheitsvereinbarung durchsetzen, indem er bei den Arbeitnehmern des Unternehmens ein Referendum durchführt,
- die Unternehmensvereinbarung hat bei den meisten Fragen der Kollektivverhandlungen Vorrang vor den Branchenvereinbarungen.

✓ Änderung bei Rückgriff auf gewisse Sonderformen der Arbeit

Erleichterungen sind unter bestimmten Bedingungen für Unternehmen geplant, die auf Fernarbeit, auf befristete Arbeitsverträge oder Zeitarbeitsverträge, auf Baustellenverträge oder Verträge für bestimmte Projekte, auf Nachtarbeit oder bei einer Start-up auf nicht gewinnorientierte Überlassung von Arbeitskräften zurückgreifen.



> STEUERRECHT:

Der Begriff des „gemischten Paares“ im Steuerrecht: Problematik und Herausforderung

Immer öfter arbeiten und leben Ehepartner in unterschiedlichen Ländern. Diese Situation kann zu komplexen Konstellationen führen, insbesondere, wenn es um die Einkommensbesteuerung der Ehegatten in ihren jeweiligen Ländern geht.

1. Festlegung des steuerlichen Wohnsitzes der Ehegatten

Vor 1983 verhinderte der Begriff des „Familienoberhauptes“, dass ein unterschiedlicher Wohnsitz der Ehegatten angenommen werden konnte. Der Wohnsitz des Ehepaars wurde am Wohnsitz des Familienoberhauptes angenommen. Seit Abschaffung dieses Begriffs ist es sehr gut möglich, dass bei einem gleichen Ehepaar einer der Ehegatten als steuerlich in Frankreich ansässig gilt, während der steuerliche Wohnsitz des anderen Ehegatten in einem anderen Land liegt.

2. Gemeinsame oder getrennte Veranlagung

Bei einer getrennten Veranlagung bietet der unterschiedliche Wohnsitz der beiden Ehegatten keine besondere Schwierigkeit. Allerdings ergibt sich aus Art. 6, 4 des allgemeinen Steuergesetzbuches, dass die getrennte Veranlagung von Ehegatten nur in drei Fällen möglich ist:

- bei Gütertrennung und wenn sie nicht unter dem gleichen Dach wohnen,
- wenn sie von Tisch und Bett getrennt oder in Scheidung leben und getrennte Wohnungen geltend machen

dürfen,

- wenn bei Verlassen des ehelichen Wohnsitzes durch einen der Ehepartner beide über voneinander unabhängige Einnahmen verfügen.

Liegt keiner dieser drei Fälle vor, unterliegen die Ehegatten verbindlich einer gemeinsamen Veranlagung, und zwar trotz der differierenden Bearbeitung, was den Steuersitz betrifft.

3. Veranlagung von „gemischten Paaren“

Unterliegen beide Ehegatten einer gemeinsamen Veranlagung, haben aber unterschiedliche Wohnsitze, gelten jeweils die Regelungen für in Frankreich ansässige Personen und die für außerhalb von Frankreich ansässige Steuerpflichtige:

- der in Frankreich ansässige Ehegatte unterliegt einer unbeschränkten Steuerpflicht, d.h. seine weltweiten Einnahmen werden besteuert,
- der nicht in Frankreich ansässige Ehegatte unterliegt nur einer eingeschränkten Steuerpflicht, er ist in Frankreich nur für seine aus französischer Quelle stammenden Einkünfte steuerpflichtig.

Diese unterschiedliche steuerliche Behandlung erfordert eine klare Differenzierung der Einnahmen jedes Ehegatten, was sich bei gemeinsamen Einnahmen als besonders komplex erweisen kann. Die Frage gemeinsamer Einkünfte ist bis heute nicht letztlich geklärt. Bruno Gouthière vertritt den

Standpunkt, dass beiden Ehegatten jeweils die Hälfte der gemeinsamen Einkünfte zuzusprechen ist, die somit getrennt zu bearbeiten sind. Eine solche Behandlung kann sich allerdings in der Praxis als schwer umsetzbar erweisen.

Abschließend ist festzuhalten, dass der familiäre Quotient unter Berücksichtigung sämtlicher Mitglieder des steuerlichen Haushaltes zu errechnen ist, und zwar unabhängig davon, ob der Ehegatte in Frankreich ansässig ist oder nicht, selbst wenn die Einkünfte aus ausländischer Quelle des außerhalb von Frankreich ansässigen Ehegatten weder für die Berechnung des effektiven Satzes noch für die Berechnung der französischen Steuer berücksichtigt werden. Diese Behandlung ist aus steuerlicher Sicht besonders günstig und kann zu einer deutlichen Steuerersparnis führen, so dass gemischte Paare die Schwierigkeiten und Unsicherheiten ihrer Situation zweifellos relativiert wahrnehmen werden.



Weitere Informationen zum Thema :

Claire SCHWEITZER,
Juristin:

c.schweitzer@hnb-cofime.com

>> IHRE PERSÖNLICHEN ANSPRECHPARTNER >>

COLMAR



Fredy FRITZINGER

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater nach französischem Recht, Partner der GROUPE COFIMÉ
 Mitglied des Executive Committee von HLB International
 Tel. : +33 (0)3 89 22 99 00
 E-mail : f.fritzinger@hnb-cofime.com

INTERNATIONAL DESK VON GROUPE COFIMÉ-COLMAR

5, rue Bertrand Monnet – CS 10034 – 68025 COLMAR Cedex – FRANKREICH
 Tel. : +33 (0)3 89 22 99 00 – Fax : +33 (0)3 89 22 99 10 – E-mail : hnbcofime.colmar@hnb-cofime.com

PARIS



Jérôme BERNARD

Wirtschaftsprüfer, Partner der GROUPE COFIMÉ
 Tel. : +33 (0)1 55 34 74 14
 E-mail : j.bernard@hnb-cofime.com

INTERNATIONAL DESK VON GROUPE COFIMÉ-PARIS

23, rue Lavoisier - 75008 PARIS - FRANKREICH
 Tel. : +33 (0)1 55 34 74 14 – Fax : +33 (0)1 55 34 74 10 – E-mail : hnbcofime.paris@hnb-cofime.com

STRASBOURG



Alain MAHLER

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater nach französischem Recht, Partner der GROUPE COFIMÉ
 Tel. : +33 (0)3 88 56 92 70
 E-mail : a.mahler@hnb-cofime.com

INTERNATIONAL DESK VON GROUPE COFIMÉ - STRASBOURG

10, rue du Parc – 67205 OBERHAUSBERGEN – FRANKREICH
 Tel. : +33 (0)3 88 56 92 70 – fax : +33 (0)3 88 56 92 78 – E-mail : hnbcofime.ober@hnb-cofime.com

EXPERTS NEWS #6 - JANUAR 2018 – ARTIKEL REDAKTEURE

Alexandre Astier, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater nach französischem Recht, Partner der GROUPE COFIMÉ
 Tel. : +33 (0)3 88 56 92 70- E-mail: alexandre.astier@hnb-cofime.com

Anne-Claire Batt, Juristin
 Tel. : +33 (0)1 55 34 74 14 – E-mail: ac.batt@hnb-cofime.com

Jérôme Bernard, Wirtschaftsprüfer, Partner der GROUPE COFIMÉ
 Tel. : +33 (0)3 89 22 99 00 – E-mail: j.bernard@hnb-cofime.com

Alain Mahler, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater nach französischem Recht, Partner der GROUPE COFIMÉ
 Tel. : +33 (0)3 88 56 92 70 – E-mail: a.mahler@hnb-cofime.com

Claire Schweitzer, Juristin
 Tel. : +33 (0)3 89 22 99 00 – E-mail: c.schweitzer@hnb-cofime.com

Die in dieser Newsletter enthaltenen Informationen, sind allgemeiner Natur und können nicht als eine Beratung für individuelle Situationen verwendet werden. Obwohl der Inhalt mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt wurde, kann jedoch GROUPE COFIMÉ keine Haftung für eventuelle Fehler oder andere Unrichtigkeiten, übernehmen.