

DAS FRANZÖSISCHE GESETZ ÜBER DIE AUFTEILUNG DES UNTERNEHMENSWERTS

Dieses Gesetz¹ ist die Umsetzung des branchenübergreifenden französischen Abkommens (ANI Accord national interprofessionnel) über die Aufteilung des Unternehmenswerts, welches am 10. Februar 2023 nach umfangreichen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern unterzeichnet wurde. Dieses branchenübergreifende Abkommen sah eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Aufteilung des Unternehmenswerts vor, insbesondere in den kleinen und mittelständischen Unternehmen. Diese Maßnahmen wurden vom Gesetzgeber so getreu wie möglich übernommen. So sieht dieses Gesetz, das seit dem 1. Dezember 2023 anwendbar ist, neue Regelungen zur Aufteilung des Unternehmenswerts sowie Anpassungen der bereits bestehenden vor.

Neue verbindliche Regelung der Unternehmenswertaufteilung in Unternehmen mit 11 bis zu 49 Beschäftigten.

Das Gesetz führt versuchsweise für fünf Jahre eine Verpflichtung für Unternehmen mit 11 bis zu 49 Beschäftigten eine Regelung zur Wertaufteilung ein, d.h. bei Erreichen eines bestimmten Gewinnniveaus in drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren. Diese Bestimmung wird für Geschäftsjahre gelten, die nach dem 31. Dezember 2024 eröffnet wurden, d. h. ab dem 1. Januar 2025, auf der Grundlage der Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024.

Betroffen von diesen Maßnahmen sind Unternehmen mit mindestens 11 Angestellten, die nicht zur Umsetzung der Unternehmenswertaufteilung verpflichtet sind (weniger als 50 Beschäftigte).

Davon ausgenommen sind unter bestimmten Bedingungen Einzelunternehmer und Aktiengesellschaften mit Arbeiterbeteiligung (SAPO).

Diese Unternehmen müssen einen steuerlichen Nettogewinn von mindestens 1 % des Umsatzes in drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren erzielt haben (Definition des Gewinns identisch mit dem, der für die Berechnung der

¹ Gesetz Nr. 2023-1107 vom 29. November 2023 zur Umsetzung des nationalen branchenübergreifenden Abkommens über die Aufteilung des Unternehmenswerts. (Veröffentlichung/Amtsblatt vom 30.11.2023)

zugrunde gelegt wird). Sie dürfen im auf diese drei Jahre folgenden Geschäftsjahr von einem der folgenden Wertbeteiligungsmodelle erfasst werden: Gewinnbeteiligung, Erfolgsbeteiligung, Zuschuss zu einem Sparplan oder Wertaufteilungsprämien.

Wenn ein Unternehmen also in den Jahren 2022, 2023 und 2024 die Gewinnbedingungen erfüllt, muss es zwingend im Jahr 2025 eine Regelung zur Wertaufteilung eingeführt haben, welche je nach Wahl des Unternehmens eine der folgenden Optionen darstellt:

- Beteiligung, nach dem gesetzlichen System oder nach dem der abweichenden Regelung, wobei nunmehr die Möglichkeit besteht, eine weniger günstige Berechnungsformel vorzusehen als die gesetzliche Formel oder auch durch Anwendung einer auf Branchenebene vereinbarten Beteiligungsregelung.
- Erfolgsbeteiligung durch Abschluss einer diesbezüglichen Vereinbarung (oder unter bestimmten Bedingungen durch einseitige Entscheidung) oder auch durch Anwendung einer auf Branchenebene vereinbarten Beteiligungsregelung.
- Arbeitgeberzuschuss zu einem Arbeitnehmersparplan
- Eine Prämie zur Unternehmenswertaufteilung.

Zu beachten ist, dass besondere Bestimmungen für Unternehmen der Sozial- und Solidarwirtschaft mit 11 bis 49 Beschäftigten gelten (Stiftungen oder Vereine, deren Status durch das französische Gesetz vom 1. Juli 1901 geregelt sind, Genossenschaften, Gegenseitigkeitsgesellschaften oder Zusammenschlüsse, die dem französischen Gesetzbuch über Hilfskassen auf Gegenseitigkeit unterliegen oder Zusatzkrankenversicherung, die dem französischen Versicherungsgesetzbuch unterliegen).

Wenn ein erweiterter Branchentarifvertrag dies zulässt, müssen diese Unternehmen nach einem ähnlichen Mechanismus ein System der Unternehmenswertaufteilung bei einem Ergebnisüberschuss von mindestens 1 % ihrer Einnahmen in drei aufeinander folgenden Geschäftsjahren einführen (Gewinnbeteiligung, Unternehmenswertaufteilung oder Zuschüsse) (erstmalige Anwendung auf Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2024 eröffnet werden).

FEBRUAR 2024

Obligatorische Verhandlungen über die Wertaufteilung in Verbindung mit einem außerordentlichen Gewinn

Diese neue Verpflichtung, die seit 1. Dezember 2023 gilt, richtet sich an Unternehmen mit 50 Beschäftigten und mehr, welche mindestens einen Gewerkschaftsvertreter haben. Nicht betroffen sind jedoch Unternehmen, die eine Erfolgs- oder Gewinnbeteiligungsvereinbarung eingeführt haben, die bereits eine spezifische Klausel enthält, die außerordentliche Gewinne berücksichtigt, und diejenigen, die eine Beteiligungsregelung eingeführt haben auf einer Berechnungsgrundlage, die zu einem besseren Ergebnis als die gesetzliche Formel führt.

Für die betroffenen Unternehmen gilt, wenn sie Verhandlungen über die Einführung einer Beteiligung- oder Gewinnbeteiligungsregelung führen, müssen diese auch Folgendes umfassen:

- Die Definition einer außergewöhnlichen Erhöhung ihres Gewinns,
- die sich für die Arbeitgeber daraus ergebenden Wertbeteiligungsmodalitäten.

Zu beachten ist, dass Unternehmen, die bereits eine Vereinbarung über Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung zum 29. November 2023 anwenden, Verhandlungen über die Definition des außerordentlichen Gewinns und die Aufteilung des sich daraus ergebenden Wertes vor dem 30. Juni 2024 führen müssen.

Das Gesetz legt fest, dass bei der Definition einer außergewöhnlichen Gewinnsteigerung u. a. folgende Kriterien berücksichtigt werden: die Größe des Unternehmens, die Branche, die in den Vorjahren erzielten Gewinne, außergewöhnliche externe Ereignisse, die vor der Erzielung des Gewinns geschehen sind, das Auftreten einer oder mehrerer Rückkaufstransaktionen von Aktien des Unternehmens mit nachfolgender Annullierung, sofern diesen Transaktionen keine kostenlosen Aktienzuteilungen an die Beschäftigten vorausgingen.

Die Verhandlungen müssen sich auch auf die Wertaufteilungsmodalitäten, die sich aus einer außergewöhnlichen Gewinnsteigerung ergeben, beziehen:

- Entweder durch die Zahlung eines zusätzlichen Gewinnbeteiligungs- oder Erfolgsbeteiligungsbetrags für das Geschäftsjahr.
- Oder durch die Aufnahme neuer Verhandlungen mit folgenden Zielen: Einführung einer Gewinnbeteiligung, die Zahlung eines zusätzlichen Betrages an Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung, Zuschuss zu einem Arbeitnehmersparplan, Ausschüttung einer Wertaufteilungsprämie.

Neues optionales Modul: der Unternehmenswertsteigerungsteilungsplan

Diese neue, fakultative Regelung hat zum Ziel, die Arbeitnehmer finanziell an der Wertsteigerung des Unternehmens zu beteiligen und sie gleichzeitig an das Unternehmen zu binden.

Es ermöglicht den Unternehmen, ihren Mitarbeitern in einem sozial- und steuerrechtlich attraktiven Rahmen eine „Wertsteigerungsaufteilungsprämie“ zu zahlen.

Für jeden Arbeitnehmer entspricht die Prämie dem Referenzbetrag, der ihm im Rahmen der Vereinbarung zugeteilt wurde, multipliziert mit der prozentualen Veränderung des Unternehmenswerts über drei Jahre hinweg, wenn dieser Prozentsatz positiv ist (keine Auszahlung bei einem Prozentsatz bei null oder negativ).

Der Referenzbetrag kann nach Beschäftigten gestaffelt werden.

Diese Maßnahme betrifft alle Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der Erfolgsbeteiligung fallen und alle Beschäftigten des Unternehmens mindestens ein Jahr Betriebszugehörigkeit zu Beginn des Plans haben. (Der Plan kann eine geringere Betriebszugehörigkeit festlegen). Angestellte, die das Unternehmen während der Laufzeit des Dreijahresplans endgültig verlassen, kommt der Plan nicht zugute.

Der Plan wird durch eine Vereinbarung auf Grundlage eines Sonderberichts eines Rechnungsprüfers eingeführt. Um in den Genuss der Vorteile zu kommen

Um von den Sozial- und Steuerbefreiungen Nutzen ziehen zu können, müssen Arbeitgeber die Vereinbarung bei den zuständigen Behörden hinterlegen. Unternehmen können nur einen Plan innerhalb des Zeitraums von drei Jahren einrichten.

Der Höchstbetrag der Prämie, die einem Mitarbeiter für ein Geschäftsjahr zugewiesen wird, liegt bei 75% des Jahresbetrags der Obergrenze der Sozialversicherung.

Die gezahlten Prämien sind von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung befreit, jedoch muss der allgemeine Sozialbeitrag (CSG) und der Beitrag zur Begleichung der Sozialschuld (CRDS) beglichen werden.

Der Arbeitgeber schuldet einen spezifischen Arbeitgeberbeitrag von 20 %. Die gezahlten Prämien sind von der Einkommensteuer befreit, bei Einzahlung in einen Sparplan bis zu 3,75 % der jährlichen Obergrenze der Sozialversicherung pro Jahr und Begünstigtem.

Beträge, die den Arbeitnehmern im Rahmen eines Unternehmenswertsteigerungsteilungsplan zugeteilt werden, dürfen nicht an die

Stelle eines Vergütungselements, anderer Arbeitnehmersparpläne oder Wertteilungsplänen treten.

Eine Umsetzungsverordnung ist erforderlich, damit diese Regelung voll funktionsfähig wird.

Entwicklung der Wertaufteilungsprämie (PPV)

Das Gesetz zur Wertaufteilung verbessert das diesbezügliche System.

Es sieht demnach folgende Punkte vor:

- Die Möglichkeit für den Arbeitgeber, zwei Prämien pro Kalenderjahr auszubezahlen (Notwendigkeit der Ausarbeitung von zwei einseitigen Beschlüssen oder separaten Vereinbarungen). Es ist zu beachten, dass die Grenzen für die Gesamtbefreiung unverändert bleiben (3.000 € oder 6.000 € pro Kalenderjahr und pro begünstigte Person).
- Die Beibehaltung der verstärkten Steuerbefreiungsregelung von 2024 bis 2026, in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, mit Sozial- und Steuerbefreiungen für Arbeitnehmer mit einem Gehalt, welches niedriger ist als die dreifache Summe des französischen gesetzlichen Mindestgehalts in Frankreich (SMIC).
- Die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, die Wertaufteilungsprämie in einem Arbeitnehmer- oder Betriebsrentensparplan zu investieren und somit diesen von der Einkommenssteuer (falls dies nicht bereits der Fall ist) innerhalb der Grenzen, die für die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen vorgesehen sind zu befreien. Ein Arbeitgeberzuschuss ist möglich. Diese Maßnahme hängt von der Veröffentlichung einer Verordnung ab.

Gestaltung der bestehenden Arbeitnehmersparprogramme

Bei Überschreiten der Schwelle von 50 Beschäftigten, verfügen Unternehmen über eine Frist von fünf Jahren, um die Beteiligung einzuführen. Die bis dato zusätzlich bestehende 3-Jahres-Frist im Falle eines Beteiligungssystems im Unternehmen, wird abgeschafft.

Jedoch gilt für Unternehmen, welchen bereits dieser 3-Jahres-Aufschub zugute kam, diese Regelung bis zu dessen Ablauf.

Zuteilung von Gratisaktien

Um die Mitarbeiterbeteiligung zu fördern, erhöht das Gesetz die verschiedenen Obergrenzen.

Die Gesamtobergrenze für die Zuteilung von Gratisaktien wird von 10 % auf 15 % des Aktienkapitals im allgemeinen Fall angehoben und von 15 % auf 20 % für KMUs.

Bei der Zuteilung an alle Arbeitnehmer wird die Obergrenze von 30 % auf 40 % des Gesellschaftskapitals angehoben.

Eine neue abweichende Obergrenze, die auf 30 % des Gesellschaftskapitals festgelegt ist, ist vorgesehen bei Aktienzuteilung an mindestens die Hälfte der Angestellten, welche mindestens ein Viertel der Gesamtbruttogehälter darstellen.

Das Gesetz lockert die individuelle Obergrenze, die es einem Arbeitnehmer oder einem Bevollmächtigtem verbietet, mehr als 10 % des Aktienkapitals durch die Zuteilung von Gratisaktien zu erreichen. Es ist nun vorgesehen, dass diese Grenze nur Wertpapiere berücksichtigt, die seit

weniger als sieben Jahren gehalten werden.

Schließlich erlaubt das Gesetz künftig nun die Zuteilung von Gratisaktien an Bevollmächtigte von Gesellschaften in nicht börsennotierten Unternehmen.

Unsere Kanzlei steht Ihnen gerne zur Verfügung, um Sie zu beratend zu begleiten.

Gerne können Sie uns diesbezüglich kontaktieren.