



mit der Unterstützung der



Live-Webinar vom 23. Januar 2024

Fachkräftemangel und Mitarbeiterbindung in Frankreich:

Vorteile der neuen Gesetzgebung zur
Mitarbeiterbeteiligung in Unternehmen



Ihre Referenten



Christophe Baumann
Direktor



Aimée Levitre
Avocat



Patrick Flick
Firmenkundenbetreuer



Jörg Luft
Rechtsanwalt



Ihr Moderator

Einleitung

I. Bestehende Regelungen

1. Aktuelle Regelungen für vermögenswirksame Leistungen (VL):
Gewinnbeteiligung, Bonuszahlung, Arbeitgeberzuschuss
2. Anlageoptionen: Unternehmenssparplan (PEE) und Rentensparplan (PERECO)

II. Neue Regelungen – frz. Gesetz zur Arbeitnehmerbeteiligung (PDV)

1. Zentrale Aspekte
2. Reform der Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert
3. Schaffung neuer Regelungen zur „Wertteilung“

Einleitung

Herausforderungen für Unternehmen:

- Personal finden
- Mitarbeiterbindung (Gen Z)
- Aufstiegsmöglichkeiten von Führungskräften

→ finanzielle Bindung (Gehalt + Prämien): erhöht Fixkosten des Unternehmens

Gewinnbeteiligung (participation)

Prinzip:

- Auszahlung eines Teils des Gewinns
- Umsetzung freiwillig
- Alle Mitarbeiter begünstigt
- Sonderfall: leitende Angestellte (*cadre*)

Verteilung:

- für alle Mitarbeiter gleich
- Prozentual zum Gehalt jedes Mitarbeiters (eine Unter- und/oder Obergrenze können definiert werden).
- Prozentual zur Arbeitszeit während des Geschäftsjahres
- Eine Kombination aus diesen drei Modalitäten

Auszahlung:

- Sofort
- Einzahlung in Unternehmens- und/oder Rentensparplan
- Kombilösung

Gewinnbeteiligung (participation)

Vorteile für Arbeitnehmer	Vorteile für das Unternehmen
sozialabgabenfrei (außer CSG/CRDS)	sozialabgabenfrei (Arbeitgeberanteil)
einkommenssteuerbefreit, bei Investition in VL oder Rentensparplan	pauschalabgabepflichtig: <ul style="list-style-type: none">▪ in Höhe von 20% (ggf. Befreiung für Unternehmen mit <50 Mitarbeitern).▪ Ermäßigung auf 16% für Zahlungen auf Rentensparpläne mit standardmäßig gesteuertem Management und mindestens 10% für Aktien von KMU.
Kapitalerträge und -Gewinne sind (CSG/CRDS ausgenommen) steuerfrei	Abzugsfähig von Berechnungsgrundlage der Körperschaftsteuer

Bonuszahlung (intéressement)

Prinzip:

- Leichte & freiwillige Umsetzung
- Ab einem Mitarbeiter
- Kollektive Prämie bei Zielerreichung
- Vorteilhafter sozialversicherungsrechtlicher und steuerlicher Rahmen
- Ersetzt keine bestehende Vergütung

Berechnungsformel:

- Betrifft alle Arbeitnehmer, messbar
- Anhand verschiedener Kriterien (Ertrag, Produktivität, Qualität)
- Bonus als definierter Betrag (€) oder % eines Indikators (mit evtl. Minimum & Maximum)

Bonuszahlung (intéressement)

Verteilung:

- Für alle Mitarbeiter gleich
- Prozentual zum Gehalt jedes Mitarbeiters (eine Unter- und/oder Obergrenze können definiert werden).
- Prozentual zur Arbeitszeit während des Geschäftsjahres
 - Eine Kombination aus diesen drei Modalitäten
- Proportional zum Gehalt
- Proportional zur Anwesenheitsdauer während des Geschäftsjahres
- Einheitlich (Paket/Anzahl der Mitarbeiter)
 - Eine Kombination aus diesen Kriterien

I. Bestehende Regelungen

1. Aktuelle Regelungen für vermögenswirksame Leistungen (VL)

Bonuszahlung (intéressement)

Vorteile für Arbeitnehmer	Vorteile für das Unternehmen
sozialabgabenfrei (außer CSG/CRDS)	sozialabgabenfrei (Arbeitgeberanteil)
einkommenssteuerbefreit, bei Anlage (Unternehmensspar- und/oder Rentensparplan)	pauschalabgabepflichtig
Kapitalerträge und -gewinne sind (CSG/CRDS ausgenommen) steuerfrei	Abzugsfähig von Berechnungsgrundlage der Körperschaftsteuer

Arbeitgeberzuschuss (abondement)

Prinzip:

- Individuelle freiwillige Ansparzahlungen der Mitarbeiter
- Arbeitgeberzuschüsse bis zu 300% des Beitrags des Sparers
- Jährliche Anpassung des Arbeitgeberzuschusses

I. Bestehende Regelungen

1. Aktuelle Regelungen für vermögenswirksame Leistungen (VL)

Arbeitgeberzuschuss (abondement)

Vorteile für Arbeitnehmer	Vorteile für das Unternehmen
Einfache, selbstbestimmte Umsetzung	Arbeitgeberzuschuss jährlich anpassbar
Arbeitgeberzuschuss bis zu 300% des investierten Betrags	sozialabgabenfrei (Arbeitgeberanteil)
sozialabgabenfrei (außer CSG/CRDS)	pauschalabgabepflichtig
einkommenssteuerbefreit, bei Anlage (Unternehmensspar- und/oder Rentensparplan)	Abzugsfähig von Berechnungsgrundlage der Körperschaftsteuer
Kapitalerträge und -gewinne sind (CSG/CRDS ausgenommen) steuerfrei	

Unternehmenssparplan (Plan d'Épargne Entreprise/PEE)

Prinzip:

- Flexibles Sparprogramm über 5 Jahre
- Günstiger steuerlicher Rahmen
- Ab 1 Mitarbeiter
- Obligatorisch, wenn Abschluss einer Gewinnbeteiligungsvereinbarung gesetzlich vorgeschrieben

Umsetzung:

- Mit Betriebsrat (CSE) und/oder Gewerkschaftsdelegierte (DS): Vereinbarung aushandeln -> einseitiger Beschluss des Arbeitgebers möglich
- Ohne CSE/DS: einseitiger Beschluss des Arbeitgebers

Unternehmenssparplan (Plan d'Épargne Entreprise/PEE)

Begünstigte:

- Alle Arbeitnehmer
- Mögliche Voraussetzung: Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren
- Teilnahme der Arbeitnehmer freiwillig
- Bei unter 250 Arbeitnehmern: Sparplan auch für Geschäftsführer und leitende Angestellte

Einzahlung:

- Beiträge aus Gewinnbeteiligung, Bonuszahlungen, individuelle freiwillige Zahlungen
→ max. 25 % des Jahresbruttogehalts
- Arbeitgeberzuschüsse (jährliche Prüfung) → max. 300 % des Sparbeitrags, max. 8% der Beitragsbemessungsgrenze PASS (≈ 3,519,36 € in 2023)

Unternehmenssparplan (Plan d'Épargne Entreprise/PEE)

Verfügbarkeit der Spareinlagen:

- Für 5 Jahre gesperrt
- Vorzeitiger Zugriff ohne steuerliche Einbußen, bei:
 - ❖ Hochzeit, Eintragung einer eheähnlichen Gemeinschaft;
 - ❖ Geburt des dritten Kindes;
 - ❖ Scheidung;
 - ❖ Beendigung des Arbeitsvertrags;
 - ❖ Überschuldung;
 - ❖ Behinderung
 - ❖ Tod
 - ❖ Erwerb des Hauptwohnsitzes
 - ❖ Unternehmensgründung
 - ❖ Naturkatastrophe

Unternehmenssparplan (Plan d'Épargne Entreprise/PEE)

Anlage der eingezahlten Beträge:

- In Unternehmensfonds (FCPEs) unterschiedlicher Ausrichtungen
- Aufteilung der Beiträge frei wählbar
- Unterschiedliche Arten der Geldanlage (verschiedene Risikostufen)

Sozialversicherung & Steuern:

Vorteile für Arbeitnehmer	Vorteile für das Unternehmen
sozialabgabenfrei (außer CSG/CRDS)	sozialabgabenfrei (Arbeitgeberanteil)
Einkommenssteuerbefreit für in Sparplan eingezahlte Beträge	Pauschalabgabepflichtig (20% Sozialabgabenpauschale für Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten)
Kapitalerträge und -gewinne sind (CSG/CRDS ausgenommen) steuerfrei	Abzugsfähig von Berechnungsgrundlage der Körperschaftsteuer

Unternehmenssparplan (Plan d'Épargne Entreprise/PEE)



Sozi

I. Bestehende Regelungen

2. Anlageoptionen: Unternehmenssparplan (PEE) und Rentensparplan (PERECO)



Rentensparplan (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif)

- **Ziel:** Altersvorsorge für Arbeitnehmer und Unternehmensleiter
- Prinzip wie für PEE, aber Sparguthaben für den Ruhestand bestimmt
→ Verfügbarkeit erst ab Rentenanstritt bzw. Renteneintrittsalter

	1 Freiwillige Einzahlungen	2 Mitarbeiter- sparplan
Erwerb einer Immobilie als Hauptwohnsitz	Ja	Ja
Besondere Ereignisse <ul style="list-style-type: none"> • Invalidität des Inhabers, seines Ehepartners/Lebenspartners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder seiner Kinder • Tod des Ehepartners/Lebenspartners (eingetragene Partnerschaft) • Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld/ Beendigung des sozialen Mandats seit mindestens zwei Jahren • Überschuldung • Aufgabe einer selbstständigen Erwerbstätigkeit infolge der Eröffnung eines Insolvenz-/Vergleichsverfahrens 	Ja	Ja

Rentensparplan (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif)

		1 Freiwillige Einzahlungen		2 Mitarbeitersparplan
		abzugsfähig	nicht abzugsfähig	(INT, PART, EJ, ABO)
Austritt	Kapital* (Rente / Rentensparplan)	Kapital	Kapital	Kapital
		einkommensteuerpflichtig	einkommensteuerfrei	einkommensteuerfrei
		Wertzuwachs		Wertzuwachs
		Flat Tax (12,8 % + 17,2%)		Sozialabgaben 17,2 %
	*Vorzeitiger Austritt aufgrund von besonderen Ereignissen: Befreiung von Einkommensteuer und Flat Tax, jedoch nicht von den Sozialabgaben in Höhe von 17,2% auf die Erträge		Individuelle Höchstgrenzen gemäß PASS = Freiwillige Gewinnbeteiligung und gesetzliche vorgeschriebene Mitarbeitergewinnbeteiligung 75%	
	Rente	<u>Lebenszeitrente (unentgeltlich)</u> Einkommensteuer Quellensteuer Mit Freibetrag Sozialabgaben 17,2 % davon 6,8 % abzugsfähige CSG auf den steuerbaren Teilbetrag (RVTG-Tabelle)	<u>Lebenszeitrente (entgeltlich)</u> Einkommensteuer Sozialabgaben 17,2 % auf den steuerbaren Teilbetrag (RVTG-Tabelle)	<u>Lebenszeitrente (entgeltlich)</u> Einkommensteuer Sozialabgaben 17,2 % auf den steuerbaren Teilbetrag (RVTG-Tabelle)

Idee: Arbeitnehmerbeteiligung als ideales Instrument zur Wertverteilung in Unternehmen

- **Frankreich: zu 95 % KMU**, davon über 80 % weniger als 10 Beschäftigte und 14 % mit 10 bis 49 Beschäftigten (Zielgruppe der Reform)
 - 2020 weniger als 20 % der Beschäftigten aus KMU profitierten von einer Gewinnausschüttung
 - mehr als 88 % der Beschäftigten in Großunternehmen erhielten Prämie
- November 2023 neues Gesetz soll Unternehmen Anreize zur Einführung von Arbeitnehmer-Sparplänen schaffen
- Ab dem 1. Januar 2025 werden Unternehmen mit 11 bis 49 Beschäftigten verpflichtet sein, mindestens ein System zur Arbeitnehmerbeteiligung einzuführen:
 - gesetzlich vorgeschriebene Gewinnbeteiligung (*participation*),
 - freiwillige Gewinnbeteiligung durch Bonuszahlung (*intéressement*),
 - Arbeitnehmerbeteiligungsprämie (*prime de partage de la valeur, PPV*),
 - Arbeitgeberzuschuss zu einem Unternehmenssparplan (*PEE*), unternehmensübergreifenden Sparplan (*PEI*), zu einem Rentensparplan (*PER*).

Ziele:

- Verallgemeinerung der Arbeitnehmerbeteiligung in kleinen Unternehmen (11 bis 49 Beschäftigte),
- **Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung** in Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten,
- Arbeitnehmersparpläne als ethisches Investment.

→ Förderung der **Mitarbeiterbindung**

Gesetz 2023-1107 vom 29. November 2023

Inkrafttreten: 1. Dezember 2023

Kerngedanke:

- Für Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten:
Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert zu entwickeln,
Mitarbeiterbindung und **Kaufkraft** der Arbeitnehmer stärken.

II. Neue Regelungen – frz. Gesetz zur Arbeitnehmerbeteiligung (PDV)

2. Reform der Prämie der Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (ehemalige Macron-Prämie)

Reform der Prämie der Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (Art. 9)

Neue Regelung	Zusammenfassung	Anmerkungen
Möglichkeit, 2 PPV zu vergeben	<p>Pro Kalenderjahr:</p> <ul style="list-style-type: none">zwei PPV, versch. Höhe und Begünstigten, nach ggf. unterschiedlichen Zuteilungs- und Modulationskriterien (z. B. Vergütung, Einstufung, Beschäftigungsdauer im Jahr, Arbeitszeit, Betriebszugehörigkeit)in Raten (wie vorher)	<p>Inkrafttreten: 1. Dezember 2023</p> <p>Vorher: Nur eine Prämie/Jahr</p> <ul style="list-style-type: none">➤ PPV durch einseitigen Beschluss des Arbeitgebers oder durch Betriebsvereinbarung (nach Unterrichtung des CSE (falls vorhanden))➤ Prämie darf keinen Lohnbestandteil ersetzen
Anlage der PPV in Arbeitnehmersparplan oder Rentenplan	<p>Möglichkeit der Anlage in Betriebssparplan (PEE, EPI, PERCO) oder einem Betriebsrentensparplan (PERECO oder PERO).</p> <p>Mögliche Zuzahlung durch den Arbeitgeber.</p>	<p>Inkrafttreten: Veröffentlichung des Dekrets zur Frist steht noch aus</p>
Begünstigte	<p>Inhaber eines Arbeitsvertrags oder Berufsausbildungsvertrags, d.h. Arbeitnehmer, Zeitarbeitskräfte, Auszubildende (nicht Praktikanten) und Gesellschaftsmandatsträger mit Arbeitsvertrag.</p>	

Reform der Prämie der Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (Art. 9)

Steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Rahmen ab dem 1. Januar 2024

Globale Obergrenze für die Befreiung

- 3.000 € (allgemeiner Fall unverändert)

- 6.000 € für Arbeitgeber, die zum Zeitpunkt der Auszahlung der Prämie oder für dasselbe Geschäftsjahr wie die Auszahlung der Prämie bereits abschließen:
 - Ab 50 Arbeitnehmern: Bonus-Vereinbarung (Intéressement)
 - bei unter 50 Arbeitnehmer: Bonus-Vereinbarung oder freiwillige Gewinnbeteiligungsvereinbarung (*Participation*)

II. Neue Regelungen – frz. Gesetz zur Arbeitnehmerbeteiligung (PDV)

2. Reform der Prämie der Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (ehemalige Macron-Prämie)

Steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Rahmen ab dem 1. Januar 2024

Befreite Beiträge	Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2026		Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern am 01.01.2024
	Vergütung < 3 frz. Mindestlohn jährlich	Vergütung ≥ 3 frz. Mindestlohn jährlich	Alle Arbeitnehmer
Sozialabgaben (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) ⁽¹⁾	Befreit	Befreit	Befreit
Ausbildungsbeitrag und -steuer ⁽¹⁾	Befreit	Befreit	Befreit
Baubeteiligung ⁽¹⁾	Befreit	Befreit	Befreit
Sozialabgaben CSG/CRDS ⁽¹⁾	Befreit	Geschuldet	Geschuldet
Sozialabgabenpauschale	Befreit	Befreit	Befreit, außer Unternehmen ab 250 Arbeitnehmern
Einkommensteuer	Befreit ⁽¹⁾	Geschuldet, außer bei Verwendung für einen Betriebs- oder Rentensparplan	Geschuldet, außer bei Verwendung für Betriebs- oder Rentensparplan

(1) Grenzwert: globale Obergrenze

(2) Gilt auch für Vereine, Stiftungen, die steuerbegünstigte Spenden erhalten können, und für ESAT (Prämienzahlungen an Arbeitnehmer mit Behinderung).

Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung in kleinen Unternehmen (Art. 5)

Welche Verpflichtungen?

Einführung einer Arbeitnehmerbeteiligung:

- gesetzlich vorgeschriebene Gewinnbeteiligung (*participation*)
- freiwillige Bonuszahlung (*intéressement*)
- oder Arbeitgeberzuschuss in Sparplan (PEE, PEI oder Rentensparpläne PERCO, usw.)
- oder eine Prämie zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (sog. PPV)

Welche Unternehmen?

- Unternehmen **mit 11 bis 49 Arbeitnehmern** ohne Pflicht zur Gewinnbeteiligung
- Mind. 1% des steuerlichen Nettogewinns des Umsatzes in 3 aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren

Wann?

➤ Inkrafttreten zum **1. Januar 2025**

- Bedingungen werden anhand der Geschäftsjahre 2022, 2023, und 2024 beurteilt
- Einführung versuchsweise für 5 Jahre ab Verkündung des Gesetzes (29. November 2023)

Unternehmen mit >50 Arbeitnehmern mit mind. 1 Gewerkschaftsdelegierten (Art. 8)

Welche Verpflichtungen?

Bei Aushandlung einer Gewinnbeteiligung (*participation*) oder freiwilligen Bonuszahlung (*intéressement*):

Neue Verpflichtung:

- Definieren, was eine **außergewöhnliche Erhöhung ihres steuerlichen Nettogewinns** darstellt und
- Wie dies mit den Arbeitnehmern geteilt wird

Bedingungen der Wertteilung?

Die Berücksichtigung von Gewinnen mit außergewöhnlichem Charakter:

- durch Zahlung einer zusätzlichen Gewinnbeteiligung oder Bonuszahlung für das Geschäftsjahr
- Oder neue Verhandlungen, um Bonuszahlung einzuführen
- Oder Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zu einem Arbeitnehmersparplan (PEE, PEI, Perco ou Pereco)
- Auszahlung einer PPV

Wann?

Inkrafttreten: 1. Dezember 2023

Achtung: Unternehmen, die bereits Vereinbarung über Gewinnbeteiligung/Bonuszahlungen anwenden, müssen bis **30. Juni 2024** Verhandlung zur Definition einer **außergewöhnlichen Erhöhung ihres steuerlichen Nettogewinns** und die **Aufteilung** dessen führen.

Plan zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmenswert (PPVE, Art. 10)

- fakultative Regelung: Auszahlung einer Prämie bei **Anstieg des Unternehmenswerts innerhalb von 3 Jahren** → **Beteiligung zur Bindung von Arbeitnehmern**

Für welche Unternehmen?

Alle Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der Bonuszahlung („intéressement“) (Art. L.3311-1 frz. Arbeitsgesetzbuch) fallen, ohne Vorgabe einer Beschäftigtenzahl

Begünstigte

- alle Arbeitnehmer mit **Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr**
- Keine Prämie: bei Austritt oder unzureichender Betriebszugehörigkeit innerhalb des 3-Jahres-Plans

Inkrafttreten: Warten auf Veröffentlichung des Dekrets

- Per Vereinbarung
 - Ein einziger Plan über denselben Zeitraum von 3 Jahren
- Prämie **max. 75 % des PASS** (Beitragsbemessungshöchstgrenze der frz. Sozialversicherung)

Günstiges Sozial- und Steuersystem für Prämien aus dem PPVE

Steuerliche Regelung	Sozialversicherungsrechtliche Regelung
<ul style="list-style-type: none">• Steuerbefreiung bei Anlage in Sparplan bis zu 5% der 75% des PASS (≈ seit 01.01.2024: 46 368 €) pro Jahr/ Person• Bei sofortiger Auszahlung = Einkommenssteuerpflicht	<ul style="list-style-type: none">• Für 2026 bis 2028, Befreiung von allen Sozialabgaben <p><u>Ausgenommen:</u> Beitrag von 20 % an die Nationale Kasse für Altersversicherungen (CNAV; Art. L137-13 frz. Sozialversicherungsbuch)</p>

Weniger günstige freiwillige Beteiligung in kleinen Unternehmen (Art. 4)

- KMU mit unter 50 Arbeitnehmern können freiwillige Arbeitnehmerbeteiligung einführen: weniger günstig als die gesetzliche Formel (Artikel L. 3324-2 des frz. Arbeitsgesetzbuchs)
- versuchsweise für 5 Jahre ab Verkündung des Gesetzes (d.h. ab dem 1. Dezember 2023)
- Idee: Arbeitnehmer an der finanziellen Entwicklung des Unternehmens zu beteiligen, und so Mitarbeiterbindung zu stärken

Haben Sie Fragen?



Gern können Sie uns diese direkt im Webinar über die Chatfunktion stellen.

Ihre Referenten



Christophe Baumann

Direktor

baumann@ffu.eu



DACH Firmenkunden

Die Partner Bank für
Ihr Frankreichgeschäft



Aimée Levitre

Avocat

levitre@ffu.eu



Patrick Flick

Firmenkundenbetreuer

flick@ffu.eu



DACH Firmenkunden

Die Partner Bank für
Ihr Frankreichgeschäft



Jörg Luft

Rechtsanwalt

luft@ffu.eu



Ihr Moderator

Sie haben Fragen zu FFU?

Ich bin gerne für Sie da.



Paula Schulenburg

+49 (0) 7221 9227038

schulenburg@ffu.eu



Frankreich für Unternehmen

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden



Das kompetente Expertennetzwerk

Cabinet Baeumlin & Associés
EXPERTS COMPTABLES - FRANZÖSISCHER STEUERBERATER

CAISSE D'ÉPARGNE
Grand Est Europe

CBC
Communication & Business Consulting

CIC Est DACH Firmenkunden
Die Partner Bank für ihr Frankreichgeschäft

CONTACT&SALES
INNOVATIVE CUSTOMER CARE

de Haan Consulting

dms
Expertise-comptable & Audit

EPP RECHTSANWÄLTE
AVOCATS

EURO-DROIT
gemeinsam effizient unternehmen

In Extenso

LIEBICH & PARTNER
Management- und Personalberatung AG

GRUPE ROEDERER

TRANSVERSALE
UNTERNEHMENSKONZERN
WEITWEG FINANZBERATUNG

www.ffu.eu