

Gemeinsam erfolgreich

Newsletter Frankreich

Aktuelles aus den Bereichen Steuern, Recht und Wirtschaft in Frankreich

Ausgabe: Oktober 2018 · www.roedl.de/frankreich | www.roedl.com/france



Die neue französische Lohnsteuer im internationalen Kontext

Ursprünglich vom französischen Finanzgesetz des Jahres 2017 vorgesehen, wird die französische Lohnsteuer ab dem 1. Januar 2019 bei der Auszahlung u.a. von Bezügen, Gehältern, Ersatzeinkommen (Arbeitslosengeld, Krankentaggelder, usw.) und Altersrenten, in Form einer **Arbeitgeber abzuführenden Quellensteuer**, Anwendung finden.

Die Lohnsteuer wird unter Anwendung eines von der Finanzverwaltung für jeden steuerlichen Haushalt berechneten Steuersatzes ermittelt.

Sie findet gleichermaßen Anwendung u.a. auf Einkünfte aus selbständiger Arbeit (gewerbliche Einkünfte „BIC“; nicht-gewerbliche Einkünfte „BNC“; landwirtschaftliche Einkünfte „BA“), Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung oder im Ausland bezogene, in Frankreich steuerpflichtige Einkünfte, in Form einer **an die Finanzverwaltung geleisteten Anzahlung**.

Andere Einkunftsarten (Einkünfte aus Kapitalvermögen, Veräußerungsgewinne aus dem Verkauf von Wertpapieren oder von Immobilien, Erträge im Zusammenhang von Gewinn- oder Kapitalbeteiligungsprogrammen der Mitarbeiter am Unternehmen usw.) fallen nicht in den Anwendungsbereich der Lohnsteuer.

Die Verpflichtung zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung bleibt für jeden Haushalt bestehen. Die im Jahr N monatlich erhobene Lohnsteuer wird, auf der Grundlage der im Jahr N+1 abgegebenen Einkommenssteuererklärung, auf die Einkommenssteuerschuld angerechnet.

Der Newsletter soll nachfolgend die Lohnsteuer am Beispiel des grenzüberschreitenden tätigen Arbeitnehmers vorstellen.

Anwendungsbereich der Lohnsteuer

Die Anwendung der Lohnsteuer bestimmt sich im Wesentlichen nach dem steuerlichen Wohnsitz des Arbeitnehmers.

I. Der Fall des in Frankreich steuerlich ansässigen Arbeitnehmers

1. Ausübung einer Tätigkeit in Frankreich

Soweit der Arbeitnehmer in Frankreich steuerlich ansässig ist und dort seine Tätigkeit ausübt, hat der Niederlassungsort des Arbeitgebers keine Auswirkungen auf die anwendbaren Besteuerungsgrundsätze.

Vorbehaltlich der anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen, unterliegt das in Frankreich steuerbare Gehalt der Lohnsteuer. Diese wird in Form einer vom Arbeitgeber monatlich erhobenen Quellensteuer an die Finanzverwaltung abgeführt.

2. Ausübung einer Tätigkeit im Ausland

Wird das Gehalt von einem **in Frankreich niedergelassenen Arbeitgeber** ausgezahlt, unterliegt der Teil der Vergütung, welcher für die im Ausland ausgeübte Tätigkeit bezogen wird, ebenso der vom Arbeitgeber abzuführenden Quellensteuer, vorbehaltlich der anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen.

Die ausländische Tätigkeit kann vorübergehend ausgeübt werden, wie es bei einem Auslandseinsatz häufig der Fall ist.

Anders verhält es sich, wenn der **Arbeitgeber nicht in Frankreich niedergelassen** ist. Bezieht der in Frankreich ansässige Steuerpflichtige für seine im Ausland ausgeübte Tätigkeit sein Gehalt von einem solchen Arbeitgeber, wird die Lohnsteuer in Form der Anzahlung an die Finanzverwaltung erhoben.

Wenn der Arbeitnehmer für seine im Ausland bezogenen Einkünfte eine Steuergutschrift in Höhe der ausländischen Steuer beanspruchen kann, kann die Steuergutschrift im Rahmen der Einkommensteuererklärung, die der Arbeitnehmer im Jahr N+1 einreichen muss, angerechnet werden.

Wenn für die im Ausland bezogenen Einkünfte eine Steuergutschrift in Höhe der französischen Steuer beansprucht werden kann, ist die Lohnsteuer auf diese Einkünfte nicht anwendbar (weder in Form der Quellensteuer, noch in Form einer Anzahlung).

II. Der Fall des im Ausland steuerlich ansässigen Arbeitnehmers

1. Die Ausübung einer Tätigkeit in Frankreich

Das an einen im Ausland steuerlich ansässigen Arbeitnehmer gezahlte Gehalt fällt für den Teil, der die Frankreich ausgeübte Tätigkeit vergütet, nicht in den Anwendungsbereich der Lohnsteuer. Diese Einkünfte unterliegen bereits der spezifischen Quellensteuer gemäß Artikel 182 A des französischen Steuergesetzes („CGI“). Der Sitz des Arbeitgebers, in Frankreich oder im Ausland, hat also keine Auswirkungen.

Im Falle eines Umzugs ins Ausland sind die Besteuerungsgrundsätze getrennt anzuwenden. So unterliegt das Gehalt eines Arbeitnehmers für seine in Frankreich ausgeübte Tätigkeit bis zum Tag des Umzugs ins Ausland der Lohnsteuer, während die Vergütung der gleichen Tätigkeit nach dem Umzug der spezifischen Quellensteuer gemäß Artikel 182 A CGI unterliegt.

2. Die Ausübung einer Tätigkeit im Ausland

Das von einem französischen Arbeitgeber an einen im Ausland steuerlich ansässigen Arbeitnehmer gezahlte Gehalt für eine im Ausland ausgeübte

Tätigkeit unterliegt der vom Arbeitgeber erhobenen Lohnsteuer, soweit diese Einkünfte nach den anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen tatsächlich in Frankreich steuerbar sind. Das Gehalt darf darüber hinaus keiner anderen spezifischen Quellensteuer unterliegen. Dies betrifft bspw. bestimmte öffentliche Vergütungen oder Vergütungen von Flugpersonal, sofern der Arbeitgeber, der das Gehalt zahlt, seinen Sitz in Frankreich hat.

Pflichten des Arbeitgebers

I. Erklärungspflichten

Der Arbeitgeber muss seinen Erklärungspflichten bezüglich der Lohnsteuer durch die Einreichung der nominativen Sozialerklärung nachkommen (DSN).

Seit 2017 fallen grundsätzlich alle Unternehmen in den Geltungsbereich der DSN. Derzeit umfasst die DSN unter anderem die Erklärung der URSSAF-, Renten-, Vorsorge- und Krankenkassenbeiträge.

Ab Januar 2019 erstreckt sich der Geltungsbereich der DSN auf die Lohnsteuer.

Es sind Angaben zur Identifizierung des Arbeitgebers (Firmenidentifikationsnummern, Nomenklaturnummer der französischen Tätigkeiten) und zur Identifizierung des Arbeitnehmers (Name, Vorname, Geschlecht, Geburtsdatum und -ort, Registrierungsnummer im nationalen Register der Identifizierung natürlicher Personen, Anschrift) zu leisten. Ab Januar 2019 müssen auch der Nettobetrag des Gehalts, der Betrag der Lohnsteuer und der Satz der Lohnsteuer, wie sie dem Arbeitgeber von den Steuerbehörden mitgeteilt werden, in der DSN erscheinen.

Der Arbeitgeber eines Unternehmens mit maximal 49 Beschäftigten ist verpflichtet, die Erklärung bis zum 15. eines jeden Folgemonats nach Auszahlung der Vergütung einzureichen. Arbeitgeber, die diese Schwelle überschreiten, reichen ihre Erklärung spätestens am 5. des Folgemonats nach Auszahlung der Vergütung ein. Zahlt der Arbeitgeber die Vergütung nach der monatlichen Beschäftigungsdauer (Lohnverschiebung), muss die DSN spätestens am 15. des Monats, in dem das Entgelt gezahlt wurde, einreichen.

II. Rückzahlungsverpflichtungen

Verantwortlicher für die Abführung der Quellensteuer ist der Arbeitgeber.

Die Zahlung der Lohnsteuer an die Steuerbehörden erfolgt durch Überweisung des Arbeitgebers in dem Folgemonat nach Erhebung der Quellensteuer oder, wenn der Arbeitgeber in der Lohnverschiebung ist, in dem Monat, in dem die Quellensteuer erhoben wird.

Unabhängig davon, welche Option gewählt wird, muss bei Unternehmen mit maximal 49 Mitarbeitern die Überweisung bis zum 15. eines jeden Monats erfolgen, und für alle anderen Unternehmen, bis zum 5. eines jeden Monats.

Wenn der Personalbestand des Unternehmens weniger als 11 Mitarbeiter umfasst, kann der Arbeitgeber für eine vierteljährliche Zahlung der Quellensteuer optieren. Die Überweisung muss in diesem Fall spätestens bis zum 15. des Folgemonats des Quartals, in dem die Lohnsteuer erhoben wurde, erfolgen. Diese Möglichkeit gilt sowohl für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge als auch für die Überweisung der Quellensteuer. Die Verpflichtung des Arbeitgebers die DSN monatlich einzureichen, bleibt davon unberührt. Die Option gilt für 12 Monate und wird, sofern sie nicht vor dem 31. Dezember aufgehoben wird, automatisch für das folgende Jahr verlängert. Unternehmen mit weniger als 11 Arbeitnehmer, die aber nicht *per se* in den Anwendungsbereich der Option fallen, können, unter bestimmten Voraussetzungen, nach Unterrichtung der Steuerbehörde die Möglichkeit einer vierteljährlichen Zahlung beanspruchen.

Der Fall eines Arbeitgebers, der nicht in Frankreich niedergelassen ist: der Fiskalvertreter

Der nicht in Frankreich niedergelassene Arbeitgeber, der zur Ausführung, Erklärung und Abführung der Quellensteuer verpflichtet ist, muss grundsätzlich einen Fiskalvertreter bestellen. Letzterer erfüllt die dem nicht ansässigen Arbeitgeber obliegenden Erklärungs- und Abführungspflichten.

Der Arbeitgeber gilt als nicht in Frankreich niedergelassen, wenn er weder Sitz noch Betriebsstätte in Frankreich hat. Arbeitgeber mit Sitz in der Europäischen Union oder in einem Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraums, der mit Frankreich ein Amtshilfeabkommen

geschlossen hat, sind von der Benennung ausgenommen. Die freiwillige Bestellung eines Fiskalvertreters bleibt ihnen jedoch offen.

I. Bestellung

Dem Arbeitgeber steht es frei, den von ihm gewünschten Vertreter zu bestellen: Es kann sich um ein verbundenes Unternehmen (Tochtergesellschaft, Schwesterunternehmen usw.) oder ein Drittunternehmen handeln. Der Vertreter muss jedoch derselbe sein, der mit der Erfüllung der Umsatzsteuerpflichten betraut ist, falls einschlägig.

Die Benennung muss vor Aufnahme der Tätigkeiten in Frankreich erfolgen, kann aber unter bestimmten Bedingungen rückwirkend erfolgen.

II. Antrag auf Akkreditierung

Der Antrag auf Akkreditierung durch die Finanzverwaltung obliegt der vom nicht ansässigen Arbeitgeber bestellten Person. Der Antrag ist schriftlich zu stellen und muss Informationen über den Vertreter und den Arbeitgeber enthalten. Er enthält eine Bestellung durch den Arbeitgeber und die Annahme durch den Vertreter.

III. Akkreditierungsbedingungen

Der Antrag auf Akkreditierung unterliegt bestimmten formalen und inhaltlichen Anforderungen.

Die Akkreditierung wird erteilt, wenn der Vertreter seinen Sitz in Frankreich hat und seinen steuerlichen Verpflichtungen stets gesetzeskonform nachgekommen ist. Diese Bedingung ist erfüllt, wenn die bestellte Person ihre Erklärungs- und Steuerzahlungspflichten stets fristgerecht erfüllt hat. Diese Voraussetzung wird am Tag des Antrages begutachtet. Nach der Akkreditierung wird die steuerliche Konformität des Fiskalvertreters unter Berücksichtigung der Einhaltung seiner eigenen und der Verpflichtungen in seiner Eigenschaft als Vertreter beurteilt.

Die Akkreditierung wird dem Vertreter entzogen, wenn er seine eigenen oder den Steuerpflichten in seiner Eigenschaft als Vertreter nicht mehr nachkommt oder wenn seine Bestellung gekündigt wird. Die Kündigung der Fiskalvertretung kann sowohl durch den nicht niedergelassenen Arbeitgeber ausgesprochen werden als auch durch den Vertreter.

Der Fiskalvertreter ist für die Einhaltung sämtlicher Steuerpflichten bzgl. der Lohnsteuer verantwortlich. Diese Haftung erstreckt sich auf alle Geschäfte, die der nicht niedergelassene Arbeitgeber in Frankreich durchführt, einschließlich derjenigen, die dem Vertreter nicht bekannt sind.

Die steuerliche Behandlung der „Impatriate“ Prämie

Der Begriff Impatriate bezieht sich auf ursprünglich nicht in Frankreich ansässige Steuerpflichtige welche vorübergehend eine berufliche Tätigkeit in Frankreich ausüben, aber auch auf Steuerpflichtige, welche sich nach einem Auslandsaufenthalt wieder in Frankreich niederlassen. Unter bestimmten Voraussetzungen können Impatriates gewisse Steuerermäßigungen beanspruchen, darunter eine Steuerbefreiung der sog. Impatriate Prämie.

Diese entspricht einer zusätzlichen Vergütung in Form von Entgelt oder geldwertem Vorteil, die direkt mit der vorübergehenden Ausübung der beruflichen Tätigkeit in Frankreich verbunden ist. Soweit der betroffene Arbeitnehmer den Impatriate Status beanspruchen kann und der Arbeitgeber in Frankreich ansässig ist (z. B. nicht bei Betriebsstätten), ist die Impatriate Prämie nicht in die Bemessungsgrundlage der Lohnsteuer miteinzubeziehen.

Wird der Arbeitnehmer direkt im Ausland von einem in Frankreich ansässigen Unternehmen eingestellt oder abgeworben, akzeptiert die Verwaltung, dass die Prämie pauschal iHv 30 Prozent des steuerbaren Nettogehalts festgesetzt werden kann.

Stellt sich heraus, dass das steuerbare Gehalt des betroffenen Mitarbeiters aufgrund der Steuerbefreiung der Prämie niedriger ist als das Gehalt eines lokal angestellten Mitarbeiters der ähnliche Funktionen ausübt, so wird die Befreiung durch den Betrag des bestehenden Lohnunterschiedes begrenzt. Die Bemessungsgrundlage entspricht somit der eines lokal angestellten Mitarbeiters mit ähnlichen Funktionen.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer mit einem steuerbarem Nettogehalt von 216.000 Euro bemisst seine Prämie pauschal auf 30 Prozent. Die Jahresvergütung ohne Impatriate Prämie beträgt somit 151.200 Euro.

Ein lokal angestellter Mitarbeiter mit ähnlichen Funktionen bezieht ein jährliches Nettogehalt von 140.000 Euro. Da die Bemessungsgrundlage des Impatriates nach wie vor höher als die eines lokal angestellten Mitarbeiters ist, kann der Impatriate die volle Steuerbefreiung der Prämie iHv 64.800 Euro beanspruchen.

Wenn der lokal angestellte Mitarbeiter ein jährliches Nettogehalt von 160.000 Euro bezieht, ist die Lohndifferenz von dem steuerfreien Betrag abzuziehen, bzw. die Freistellung in Höhe des Referenzgehaltes beschränkt. Der Arbeitgeber hat somit die Differenz iHv 8.800 Euro in die Bemessungsgrundlage der Lohnsteuer zurückzuführen.

Kontakt für weitere Informationen



Timotheus Tangermann
 Avocat à la Cour, Rechtsanwalt
 Droit fiscal – Steuerrecht – Tax Law
 Tel: +33 1 56 92 39 15
 Mobil: +33 6 08 96 72 64
 E-Mail: timotheus.tangermann@roedl-avocats.fr



Aurélia Froissart
 Avocate à la Cour
 Droit fiscal – Steuerrecht – Tax Law
 Tel: +33 3 90 40 54 15
 Mobil: +33 6 74 89 60 44
 E-Mail: aurelia.froissart@roedl-avocats.fr



Marcus Schmidbauer
 Avocat à la Cour
 Droit fiscal – Steuerrecht – Tax Law
 Tel: +33 1 86 21 92 74
 Mobil: +33 6 65 08 25 25
 E-Mail: marcus.schmidbauer@roedl-avocats.fr

Gemeinsam erfolgreich

„Für den Erfolg Ihrer Projekte benötigen Sie einen kompetenten Partner, auf den Sie sich verlassen können. Unser Sachverstand in den Bereichen des Rechts-, Steuer-, Personal- und Buchhaltungswesens, entstanden durch eine solide Erfahrung, ermöglicht uns, Ihnen eine fachkundige Beratung vom Beginn Ihrer Aktivitäten bis hin zur Begleitung Ihrer Wachstumspläne zu bieten.“

Rödl & Partner

„Ein Castel zu errichten, ist wie ein Unternehmensprojekt aufzubauen. Miteinander, Stockwerk für Stockwerk, einem gemeinsamen Ziel entgegen, einen soliden und geometrisch harmonischen Menschenturm errichten.“

Castellers de Barcelona



„Jeder Einzelne zählt“ – bei den Castellern und bei uns.

Menschentürme symbolisieren in einzigartiger Weise die Unternehmenskultur von Rödl & Partner. Sie verkörpern unsere Philosophie von Zusammenhalt, Gleichgewicht, Mut und Mannschaftsgeist. Sie veranschaulichen das Wachstum aus eigener Kraft, das Rödl & Partner zu dem gemacht hat, was es heute ist.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (Kraft, Balance, Mut und Verstand) ist der katalanische Wahlspruch aller Castellern und beschreibt deren Grundwerte sehr pointiert. Das gefällt uns und entspricht unserer Mentalität. Deshalb ist Rödl & Partner eine Kooperation mit Repräsentanten dieser langen Tradition der Menschentürme, den Castellern de Barcelona, im Mai 2011 eingegangen. Der Verein aus Barcelona verkörpert neben vielen anderen dieses immaterielle Kulturerbe.

Impressum: Newsletter Frankreich, Oktober 2018

Herausgeber: Rödl & Partner Avocats
 24-26 rue de la Pépinière
 75008 PARIS (Frankreich)
 Tel.: +33 1 56 92 31 20 | www.roedl.fr

Verantwortlich für den Inhalt:
Nicola Lohrey
nicola.lohrey@roedl-avocats.fr

Layout/Satz: Nicola Lohrey
nicola.lohrey@roedl-avocats.fr

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.