

PRZEWODNIK PO BIZNESIE WE FRANCJI

Aneks prawny



OPRACOWANE ZAGADNIENIA

Rozdział I : Formy prowadzenia działalności gospodarczej

Rozdział II : Umowy we Francji

Rozdział III : Spory i sądownictwo gospodarcze

Rozdział IV : Zatrudnianie i prawo pracy

Rozdział V : System podatkowy

Rozdział VI : Kultura biznesowa

Rozdział I : FORMY PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

1. Spółki

Należy podkreślić, iż tworzenie i prowadzenie spółek we Francji jest mniej formalistyczne niż w Polsce :

- założenie trwa kilka dni, nie ma wymogu udziału notariusza przy sporządzaniu lub podpisaniu statutow, ani późniejszych zmian.
- prowadzenie spółki również jest bardziej elastyczne i mniej formalne, w zależności od rodzaju spółki. Na przykład, w wielu przypadkach prawo francuskie zezwala na zwoływanie i podejmowanie uchwał drogą elektroniczną.

We Francji typologia spółek jest podobna jak w Polsce, niemniej istnieje wiele różnic, które należy brać pod uwagę przy wyborze odpowiedniej struktury.

1.1. Spółki cywilne (*sociétés civiles*)

Nieuregulowane KH fr., lecz KC. W przeciwieństwie do systemu polskiego, spółki cywilne nie prowadzą działalności handlowej. SC powstaje na mocy umowy co najmniej dwóch osób i ma na celu osiągnięcie zysków lub zmniejszenie kosztów. Wspólnicy odpowiadają swoim majątkiem osobistym. Ta forma jest przede wszystkim wykorzystywana do prowadzenia działalności w zakresie zarządzania nieruchomościami (SCI) lub do wykonywania wolnych zawodów (SCP).

1.2. Spółki handlowe we Francji (*sociétés commerciales*)

1.2.1. Spółki handlowe osobowe

a. SNC – *société en nom collectif*

Jest to forma podobna do spółki jawnej w Polsce, lecz we Francji mało używana do prowadzenia działalności gospodarczej ze względu na nieograniczoną odpowiedzialność wspólników. Najczęściej służy do celów podatkowych w ramach projektów deweloperskich.

- Wspólnikami spółki mogą być osoby fizyczne lub osoby prawne, wszyscy wspólnicy mają status handlowca;
- Nie ma wymogu minimalnego kapitału ;
- Wspólnicy odpowiadają subsydiarnie, solidarnie i całym swoim majątkiem za zobowiązania spółki ;

- Za zarządzanie spółką i prowadzenie jej spraw odpowiedzialni są wszyscy wspólnicy, chyba że umowa spółki pozwala, aby wspólnicy wskazali jednego lub kilku z nich do pełnienia tych funkcji, albo powołali osobę spoza spółki do pełnienia tej funkcji. Nie ma przeszkód, aby funkcję tę pełniła osoba prawna. Zarządca ponosi odpowiedzialność cywilną i karną za swoje działania;
- Decyzje wspólników podejmowane są jednomyślnie. Umowa spółki może jednakże przewidywać, że w niektórych sprawach wymagana będzie większość głosów ;
- Utworzenie spółki nie wymaga wniesienia kapitału zakładowego ;
- Zbycie udziałów w spółce wymaga jednomyślnej zgody wspólników ;

Niestety główną przeszkodą tej formy spółki jest nieograniczona solidarna odpowiedzialność wspólników.

b. Spółka komandytowa zwyczajna – société en commandite simple (SCS)

Spółka komandytowa zwyczajna – charakteryzuje się, jak w Polsce, dwuistnym rodzajem wspólników. Bardzo mało używana we Francji.

1.2.2. Spółki kapitałowe

a. SARL – spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (société à responsabilité limitée)

Do niedawna najbardziej popularną formą spółki, zarówno dla MŚP jak i dla większych spółek.

Charakterystyka :

- o ile nie jest mikro przedsiębiorstwem (do 2 mln € obrotów i mniej niż 10 osób zatrudnionych) ma obowiązek składania rocznych sprawozdań finansowych.
- ograniczona odpowiedzialność wspólników.
- nie ma wymogu minimalnego kapitału, mimo że jest to absolutnie zalecane.
- udziałowcami może być jedna lub więcej osób fizycznych lub prawnych.
- zarządcą tzw. *gérant* może być jedna lub kilka osób. Jest powołany i odwołany przez wspólników.
- zarządca może korzystać z ubezpieczenia społecznego pracowników.

To osoba zarządzająca prowadzi interesy spółki, wspólnicy zaś ograniczają się do kontrolowania i zatwierdzania jego działań w ramach Walnych Zgromadzeń.

Należy podkreślić iż zarządca reprezentuje spółkę wobec osób trzecich i ma pełne uprawnienia do angażowania jej. W przeciwieństwie do prawa polskiego, wszelkie ograniczenia mają ważność jedynie wewnętrznie, wobec wspólników.

- zbycie udziałów na rzecz osób trzecich wymaga zgody większości wspólników (o ile statut nie stanowi inaczej, a zbycie na rzecz wspólników nie podlega takiej zgodzie, niemniej statut może przewidzieć ich prawo pierwokupu).

Ta forma spółki wymaga większych formalności przy zakładaniu jak i prowadzeniu od nowej formy SAS, uproszczonej, która obecnie cieszy się większą popularnością ze względu na jej elastyczność.

b. SAS – spółka akcyjna uproszczona (société par actions simplifiée)

Uważana za najbardziej elastyczną formę spółki w funkcjonowaniu.

- Cieszy się możliwością wolnego określenia warunków i zasad dotyczących wspólników oraz zarządzania w statucie.

- SAS jest używana zarówno do dużych inwestycji lub przedsięwzięć jak i do małych jednoosobowych projektów (SASU).

- nie ma obowiązku minimalnego kapitału, niemniej zaleca się zapewnić spółce środki do funkcjonowania pod rygorem odpowiedzialności wspólników. Kapitał może być uwolniony jedynie w połowie w momencie założenia, a reszta wpłacona w ciągu 5 lat. Spółka może mieć jednego akcjonariusza jak i wielu. Ich odpowiedzialność jest ograniczona jedynie do ilości posiadanych akcji.

- organy spółki to Walne Zgromadzenie i Zarząd. Akcjonariusze mogą określić w statucie warunki wykluczenia wspólników.

Osobą zarządzającą zazwyczaj jest Prezes – osoba fizyczna bądź prawna.

Podobnie jak w SARL, Prezes ma nieograniczone uprawnienie do reprezentowania spółki wobec osób trzecich. Statut może jednak przewidzieć inne organy jak Zarząd wieloosobowy, Radę Nadzorczą lub wyznaczyć Dyrektora Generalnego, który ma takie same uprawnienia jak Prezes.

Członkowie organów spółki ponoszą odpowiedzialność cywilną oraz karną za ich działania.

- sposób zbycia akcji przewiduje statut.

Główne zalety tej formy spółki to wielka swoboda w zasadach jej prowadzenia, niskie koszty oraz wiarygodność wobec partnerów handlowych.

c. SA – spółka akcyjna (société anonyme)

Jest to forma spółki kapitałowej, używana przez duże przedsiębiorstwa.

Ta forma spółki jest przeznaczona do notowania na giełdzie, co wymaga wstępnego zezwolenia urzędu ds nadzoru nad rynkami finansowymi (tzw AMF).

- Kapitał zakładowy wynosi minimum 37.000€, lecz może być wpłacony dwustopniowo : połowa przy rejestracji, a pozostała połowa w ciągu 5 lat.

- SA wymaga co najmniej 2 akcjonariuszy, a w razie notowania na giełdzie – co najmniej 7.

- odpowiedzialność ich jest ograniczona do ilości posiadanych akcji.
- SA może objąć formę monistyczną : w tym przypadku kieruje nią Zarząd (Conseil d'Administration) składający się z 3 do 18 członków, na czele której jest mianowany prezes, osoba fizyczna. Prezes może jednocześnie pełnić funkcje Dyrektora Generalnego, bądź wyznaczyć takowego do bieżącego zarządzania spółką.
- SA może również przyjąć formę dualistyczną z Zarządem (Directoire) jako organem wykonawczym mającym 1 do 5 członków, oraz Radą Nadzorczą (Conseil de Surveillance), składającą się z 3 do 18 członków, wybranych spośród akcjonariuszy, którzy nadzorują Zarząd.
- Zbycie akcji zasadniczo jest wolne, chyba że statut zastrzega prawo pierwokupu akcjonariuszom.

W SA jak i w SAS, zbycie akcji następuje w wyniku podpisania aktu zwanego „ordre de mouvement” oraz z wpisu do rejestru akcji.

d. SCA – société en commandite par actions (spółka komandytowa akcyjna)

Charakteryzuje się dwoma kategoriami akcjonariuszy i upodabnia się w funkcjonowaniu do SA, lecz jeszcze bardziej formalnym.

Mało używana ze względu na nieograniczoną odpowiedzialność komplementariuszy, jej główną zaletą jest możliwość podziału między kontrolą zarządzania a kontrolą kapitałową.

2. Inne formy prowadzenia działalności we Francji

2.1. Przedstawicielstwo

Przedsiębiorstwa zagraniczne zamierzające prowadzić działalność na rynku francuskim nie są zobowiązane do posiadania przedstawicielstwa w postaci zarejestrowanej struktury organizacyjnej. Działalność bez rejestracji jest możliwa, gdy firma zagraniczna wynajmie lokal do prowadzenia działalności i otworzy rachunek bankowy. Natomiast, gdy przedsiębiorstwo zagraniczne posiada lokal tytułem własności lub najmu na potrzeby działalności handlowej (*bail commercial*) i zatrudnia więcej niż jedną osobę we Francji, musi utworzyć strukturę przedstawicielstwa, tj.: biuro łączności (*bureau de liaison*), oddział (*succursale*) albo filię (*filiale*). Istotną rzeczą jest odróżnienie przedstawicielstwa firmy zagranicznej od instytucji przedstawiciela handlowego (*agent commercial* omówiony w części dotyczącej umów handlowych), działającego w oparciu o zawartą umowę, na rzecz i rachunek zleceniodawcy.

2.2. Biuro łączności (Bureau de liaison)

Należy zaznaczyć, iż pojęcie biura łączności nie ma sprecyzowanej definicji prawnej, nie występuje też w Kodeksie handlowym. Biuro nie jest odrębną osobą prawną, lecz „przedłużeniem”, kontynuacją działalności spółki rodzimej. Jego założenie odbywa się w krótkim czasie bez ponoszenia dużych kosztów. Biuro jest pierwszym etapem, który pozwala zaistnieć na rynku francuskim, nawiązać kontakty handlowe, uczestniczyć w targach, promować produkty czy usługi. Jeżeli te kontakty okażą się pozytywne, biuro może zostać

przekształcone w oddział lub w filię. Biuro nie może prowadzić działalności handlowej (kupno, sprzedaż), nie może samodzielnie wystawiać faktur ani też podpisywać umów handlowych. We Francji nie prowadzi ono własnej księgowości i nie płaci podatków. Osobą prawną upoważnioną do dokonywania zamówień i dostaw jest spółka rodzima, reprezentowana przez biuro. Zaleca się jednak aby biuro przechowywało faktury poniesionych wydatków, w celu ewentualnego odzyskania podatku VAT. Co więcej, według wymogów stawianych przez administrację francuską, biuro nie może wchodzić w „relacje prawne z osobami trzecimi”. Jest to pojęcie nieprecyzyjne, które w rzeczywistości może doprowadzić do bardzo różnej interpretacji, w zależności od organu kontrolującego.

W dozwolony zakres działalności biura łączności wchodzi więc wyłącznie:

- nawiązywanie kontaktów we Francji,
- zbieranie informacji,
- dostarczanie informacji na rachunek spółki rodzimej,
- prowadzenie działalności reklamowo-marketingowej spółki rodzimej.

Biuro może zatrudniać pracowników i otworzyć konto bankowe. Biuro łączności nie musi zostać zarejestrowane w Rejestrze Handlowym i Spółek. Niemniej jednak bez takiej rejestracji (której dowodem jest tzw. *Extrait K-bis* - odpowiednik polskiego wyciągu KRS) bardzo trudne, jeżeli nawet niemożliwe, staje się codzienne funkcjonowanie biura. Dla przykładu, bez tego wyciągu nie będzie praktycznie możliwe otworzenie konta bankowego we Francji.

Ogólnie biorąc jest to rozwiązanie tymczasowe przygotowawcze, pozwalające na zapoznanie się z rynkiem.

2.3. Oddział (*Succursale*)

Podobnie jak biuro łączności, oddział nie dysponuje odrębną osobowością prawną czy majątkiem. Pomimo jednak braku osobowości prawnej, oddział może zostać samodzielnie sprzedany, wniesiony do innej spółki, stanowić przedmiot dzierżawy handlowej, itp. Oddział może też powstać w wyniku przekształcenia biura handlowego. Oddział musi być wpisany do Rejestru Handlowego i Spółek i jak każda spółka otrzymuje wyciąg z rejestru i numer identyfikacyjny.

Wpisanie oddziału do Rejestru Handlowego i Spółek daje mu dodatkowo uprawnienie do korzystania z najmu lokali użytkowych. Z podatkowego punktu widzenia oddział jest uważany za przedsiębiorstwo stałe (*établissement stable*).

Dla istnienia oddziału wymagane jest spełnienie czterech warunków:

1. Istnienie odrębnego od siedziby polskiej spółki zakładu, który w dodatku musi mieć charakter stały,
2. Osoba zarządzająca oddziałem powinna mieć uprawnienia do zawierania umów z osobami trzecimi. Przy tej okazji należy zaznaczyć, że umocowanie zarządcy nie musi być nieograniczone. Może on dysponować np. prawem do zawierania umów do określonej

kwoty. Umowy ją przekraczające będą więc zawierane bezpośrednio przez siedzibę spółki w Polsce.

3. Identyczność przedmiotu działalności oddziału i spółki rodzimej. Oczywiście ten warunek nie wymaga, aby w przedmiocie działalności oddziału znalazły się wszystkie elementy działalności spółki rodzimej. Działalność oddziału może więc mieć charakter węższy, ale nie może wykaczać poza nią.

4. Dostęp do innej grupy klienteli (w ujęciu geograficznym), niż ta wobec której działa spółka rodzima. Niewypełnienie tych warunków oznacza, że „oddział” we Francji nie jest związany z polską spółką. W konsekwencji każda z osób działających na terenie Francji będzie uważana za niezależnego „przedsiębiorcę”, który dokonuje wszelkich czynności we własnym imieniu i zakresie. Za taką działalność, każda z tych osób odpowiada w sposób nieograniczony całym swoim majątkiem osobistym, a w przypadku jakiegokolwiek sporu zostanie pozwana osobiście. Brak osobowości prawnej powoduje, że spółka rodzima odpowiada całym swoim majątkiem za wszelkie długi, jakie mogą wyniknąć z działalności oddziału we Francji. Ponadto może ona zostać pozwana przed francuskim sądem właściwym ze względu na miejsce działalności oddziału z tytułu wszelkich działań podejmowanych przez oddział. Jest to tzw. we Francji „teoria głównych dworców” (nazwa podyktowana względami historycznymi), która pozwala powodowi na wybór miejsca, w którym zostanie pozwana spółka. Może to być więc zarówno sąd właściwy dla jej siedziby (Polska), jak i miejsca lokalizacji oddziału (Francja). Dyrektor dysponuje pewnym zakresem swobody w zarządzaniu oddziałem, ale prawnie związany jest ze spółką rodzimą. Spółka rodzima ponosi odpowiedzialność za wyniki finansowe, w tym za zadłużenia oddziału.

Oddział dysponuje znacznie szerszymi możliwościami działalności niż biuro łączności. Może on zajmować się produkcją, przechowywaniem (magazynowaniem), sprzedażą na terenie Francji i zagranicą. Może zatrudniać pracowników, podpisywać umowy handlowe, zbierać zamówienia, wystawiać faktury, dostarczać towar, eksportować. Kontrakty handlowe negocjuje i podpisuje przedstawiciel prawny. Oddział zobowiązany jest do prowadzenia księgowości we Francji według zasad francuskich. Bilans oraz rachunek zysków i strat musi być składany corocznie do francuskiego US. Oddział podlega obowiązkowi podatkowemu we Francji (podatek dochodowy i podatek VAT). Przedstawiciel prawny oddziału (pełnomocnik, reprezentant) może być jego pracownikiem, tak jak w biurze handlowym. Pracownicy oddziału podlegają zasadom francuskiego prawa pracy. Główne ryzyko dla przedsiębiorcy polskiego to przeniesienie zobowiązań oddziału na spółkę.

2.4. Filia (*Filiale*)

W przeciwieństwie do biura łączności i oddziału, filia, czyli spółka córka, dysponuje odrębną od spółki rodzimej osobowością prawną. Chodzi tutaj o nową spółkę utworzoną według prawa francuskiego, do której spółka-matka wnosi co najmniej 50% kapitału. We Francji filie spółek zagranicznych przybierają najczęściej postać spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, spółek akcyjnych i coraz częściej spółek akcyjnych uproszczonych (patrz Spółki handlowe). Na etapie wyboru formy prawnej dla filii warto zwrócić uwagę na kwestię związaną z wiarygodnością spółki. Otóż spółka akcyjna i spółka akcyjna uproszczona są traktowane przez potencjalnych kontrahentów jako struktury równoważne. Natomiast

spółka z ograniczoną odpowiedzialnością we Francji jest uważana raczej za strukturę o niskim kapitale, mniejszym potencjale rozwojowym oraz generalnie jako partner mniej wiarygodny niż spółka akcyjna. Wzajemne relacje między spółką-matką, a filią ustala podpisana przez obie strony umowa. Filię można stworzyć poprzez utworzenie nowej spółki we Francji albo poprzez zakup spółki już istniejącej.

2.5. Dzierżawa przedsiębiorstwa (*location-gérance de fonds de commerce*)

Przedsiębiorstwo (*Fonds de commerce*), czyli zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych składających się na pojęcie przedsiębiorstwa należy do kluczowych zagadnień francuskiego prawa handlowego. Na przedsiębiorstwo składają się elementy, które mają bezpośredni związek z wykonywaniem działalności gospodarczej - wszystko, co łączy się z realizacją zadań gospodarczych wchodzi w ich skład. Przedsiębiorstwo to mienie o naturze ruchomej, którego charakter jest przede wszystkim niematerialny. Do najważniejszych składników przedsiębiorstwa należy klientela, która choć stanowi element niematerialny, ma znaczenie pierwszoplanowe dla działalności przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo najczęściej stanowi przedmiot umowy sprzedaży, która powinna być sporządzona na piśmie. Umowa może być sporządzona w formie aktu notarialnego jednak nie jest to obligatoryjne. Należy zaznaczyć, że francuski dorobek prawny dotyczący pojęcia przedsiębiorstwa, jak i czynności prawnych związanych z przedsiębiorstwem jest bardzo bogaty, co może utrudniać przejrzystość tej instytucji z punktu widzenia polskiego inwestora.

System prowadzenia działalności, który może wydać się interesującym dla polskiego przedsiębiorcy, jest dzierżawa przedsiębiorstwa, która została uregulowana artykułami L. 144-1 do L. 144-13 Kodeksu handlowego. Według definicji podanej w pierwszym z w/w przepisów przez dzierżawę przedsiębiorstwa rozumie się umowę, na mocy której właściciel prowadzący przedsiębiorstwo handlowe lub rzemieślnicze oddaje je w dzierżawę na rzecz Zarządcy (*locataire-gérant*), który je prowadzi na własne ryzyko i odpowiedzialność, wypłacając właścicielowi czynsz zwany „redevance”. Dzierżawa przedsiębiorstwa jest klasycznym przykładem sytuacji, w której własność i prowadzenie przedsiębiorstwa zostają rozdzielone.

W konsekwencji, dzierżawca, w zależności od rodzaju dzierżawionego przedsiębiorstwa, powinien zarejestrować się w Rejestrze Handlowym i Spółek lub w Rejestrze Zawodów. Do momentu rejestracji, umowa dzierżawy nie może być skutecznie powoływana wobec osób trzecich. Forma umowy dzierżawy przedsiębiorstwa jest co do zasady dowolna. W praktyce jednak, zdecydowanie zalecane jest zawarcie umowy pisemnej, chociażby po to, aby mieć jakiś dowód na wypadek potencjalnego sporu.

2.6. Umowy najmu handlowego

We Francji, w przeciwieństwie do prawa polskiego, umowy najmu handlowego (*bail commercial*) podlegają pod bardzo specyficzny status zmierzający do ochrony wynajmującego. Nie są to umowy cywilne. Są one zawierane z reguły na 9 lat (a nawet 12) i stanowią jeden z elementów aktywów przedsiębiorstwa. Wypowiedzenie przez najemcę wiąże się z wysoką odpłatnością.

Te umowy są bardzo ściśle regulowane (np. kwestie przedłużenia i ustalenia czynszu) i wymagają rzetelnej porady w razie podpisania.

3. Zawieranie umów gospodarczych we Francji

Zawieranie umów handlowych z francuskim kontrahentem wydaje się zarówno łatwe – wystarczy nawet ustnie wyrazić zgodę o przedmiocie umowy i cenie – jak i mylne, ponieważ większość umów następuje w formie pisemnej, chociażby aby sprecyzować ustalenia i zamierzenia stron, ale również w celu dowodu.

Według słynnego francuskiego powiedzenia „słowa odlatują, pisma pozostają”, Francja jest krajem gdzie niewątpliwie umowa jest szanowana („loi du contrat”) w szczególności na piśmie : co prawda zasada, że to co strony uzgodniły mogą tylko strony wspólnie rozwiązać nieco się zmieniła w wyniku reformy prawa zobowiązań, gdzie sądy dziś mają o wiele większy wgląd do umów.

Nawet jeśli we Francji umowa ustna jest ważna, jednak z zasady jakiegokolwiek ustalenia warto zawsze potwierdzić na piśmie; gdyż ponadto technologia pozwala na uznawanie podpisu elektronicznego.

Na wypadek sporu trudno bowiem udowodnić ustne ustalenia; umowy i porozumienia pisemne będą zawsze górowały nad ustnymi.

4. Organizacja rynku i zwyczaje handlowe

Prowadząc negocjacje handlowe z francuskim kontrahentem, warto dysponować chociażby podstawowymi informacjami dotyczącymi zagadnień, w których praktyka prawa francuskiego odbiega od tej znanej w Polsce.

5. Ogólne warunki sprzedaży (conditions générales de vente)

We Francji ogólne warunki sprzedaży stanowią jeden z fundamentów umów zawieranych pomiędzy przedsiębiorcami.

Francuski Kodeks handlowy, zgodnie z treścią artykułu L 441-6, wymaga od każdego producenta, usługodawcy, hurtownika lub importera, aby podał do wiadomości kupującego lub usługobiorcy ogólne swoje warunki sprzedaży, zawsze wtedy, kiedy spełnione są łącznie dwa warunki:

- kupujący lub usługobiorca tego zażąda,
- towar lub usługa jest nabywana w ramach wykonywanej działalności zawodowej.

Na ogólne warunki składają się: warunki sprzedaży, tabele cen jednostkowych, obniżki cen oraz warunki płatności. Mogą być również umieszczone warunki dostaw i zwrotów, warunki ubezpieczeń oraz rozstrzygania sporów.

Polscy przedsiębiorcy będą sami zobowiązani do ich przedstawiania, jeżeli posiadają na terytorium Francji stałą strukturę (np. filię lub oddział czy też przedstawicielstwo).

Natomiast każdy polski przedsiębiorca może uzyskać od obecnego lub przyszłego francuskiego partnera handlowego (po spełnieniu dwóch w/w warunków) jego ogólne warunki sprzedaży. Jest to nawet pożądane, ponieważ pozwala na zapoznanie się z tymi warunkami i przedyskutowanie ich z kontrahentem jeżeli na przykład nie odpowiadają, ale jedynie zanim rozpocznie się współpracę, szczególnie jeżeli ma ona być długoterminowa a nie jednorazowa.

Ogólne warunki są punktem wyjścia dla wszelkich negocjacji handlowych. Oczywiście w trakcie bezpośrednich rozmów, strony mogą je zmienić i ostatecznie zawrzeć umowę na innych warunkach.

Z kolei sporządzenie własnych warunków jest o tyle korzystne, że pozwala na umieszczenie własnych korzystnych warunków i narzucenie ich pod warunkiem, że będą one znane partnerowi i akceptowane przez niego przed zawarciem umowy.

Orzecznictwo francuskie przyjmuje ważność warunków, jeśli strony albo je wyraźnie podpisały, lub umieściły na dokumentach handlowych przed zawarciem umowy jak np. na zamówieniach, potwierdzeniach zamówień, a w szczególności jeżeli stosunki są długotrwałe. Umieszczenie warunków (np. na fakturach czyli po wykonaniu umowy) nie jest zgodne z tym wymogiem.

Jeżeli kupujący lub usługobiorca spotka się z odmową przekazania mu ogólnych warunków, dysponuje on uprawnieniem do złożenia skargi wobec odpowiedniego organu administracyjnego (Direction de la Concurrence – odp. UOiKK w Polsce). Grzywna nałożona przez Urząd Konkurencji na sprzedawcę lub usługodawcę może osiągnąć 15.000 euro !

6. Zapłata ceny sprzedaży

Warto wiedzieć, że we Francji w braku sprecyzowania tego czy cena uzgodniona w umowie pomiędzy przedsiębiorcami zawiera czy też nie podatek VAT, przyjmuje się, że jest to cena netto. Ceny są więc zawsze podawane « *hors taxes* » (« HT ») netto lub « *toutes taxes comprises* » (« TTC ») czyli brutto.

Ogólna zasada wyrażona w artykule L441-6 francuskiego Kodeksu handlowego ustala termin płatności na 30 dni po wykonaniu usługi lub otrzymaniu (dostarczeniu) towaru, chyba że inny termin wynika z ogólnych warunków sprzedaży lub umowy stron. Często partner francuski będzie nalegał na jak najdłuższe terminy, które czasem nawet przekraczają 60 lub 90 dni, a w ramach kontraktów publicznych nawet kilku miesięcznych.

Obecnie, i nawet jeśli istnieje umowa między stronami, ogólny ustawowy termin płatności nie może przekroczyć :

- 60 dni kalendarzowych od chwili wystawienia faktury,
- 45 dni od końca miesiąca, w którym jest ona wystawiona.

Co prawda w nielicznych dziedzinach, jak np. transportu drogowego towarów, termin płatności ustalony przez strony nie może przekroczyć 30 dni.

Kary umowne za zwłokę w płatności powinny zostać wskazane w ogólnych warunkach sprzedaży oraz figurować na fakturze. Są one wymagalne nazajutrz od dnia płatności wskazanego na fakturze, bez konieczności wzywania dłużnika do zapłaty.

Jeśli jednak istnieje inny zapis w umowie, odsetki karne są ustalane na podstawie stopy odsetkowej, którą stosuje Centralny Bank Europejski (art. L. 441-6 francuskiego Kodeksu Handlowego).

W odniesieniu do zamówień publicznych terminy płatności organów zlecających wynoszą 30 dni (dla Państwa i organów publicznych innych niż te, które mają charakter przemysłowy i handlowy), 45 dni (dla organów terytorialnych i organów publicznych lokalnych i innych), 50 dni – dla organów publicznych zajmujących się opieką zdrowotną). Przekroczenie tych terminów powoduje naliczenie odsetek za zwłokę od niezapłaconej kwoty w wysokości stopy odsetek ustawowych podniesionej o dwa punkty procentowe.

Rozdział II : UMOWY WE FRANCJI

1. Podstawowe umowy handlowe we Francji

Najczęstsze formy umów sprzedaży zawieranych we Francji to umowa dystrybucyjna lub umowa agencyjna. Są to dwie zupełnie odrębne umowy, które są stosowane w ramach sprzedaży towarów na rynku francuskim.

Umowy dystrybucyjne polegające na zakupieniu towarów od producenta i odsprzedaży ich z marżą, nie różnią się zasadniczo od podobnych umów w Polsce.

Jedną podstawową zasadą, o której należy pamiętać, to ważność przestrzegania wystarczającego okresu wypowiedzenia w momencie jej zakończenia.

Sądy we Francji bardzo ściśle tej reguły przestrzegają, pod rygorem wypłaty stronie poszkodowanej za tzw. „brutalne zerwanie stosunków handlowych” bardzo wysokiego odszkodowania.

Natomiast przy zawieraniu umów agencyjnych należy pamiętać nie tylko o ustawowych okresach wypowiedzenia, ale również o ustawowym obowiązku wypłacenia agentowi – szczególnie temu, który otworzył rynek – „odprawy” w razie wypowiedzenia umowy bez naruszenia przez niego obowiązków.

We Francji należy mieć na uwadze, że sądy z reguły szacują odprawę na 2 lata ogólnych prowizji wypłacanych agentowi.

2. Zabezpieczenie umów handlowych we Francji

W celu zabezpieczenia się przed nieuczciwością ze strony partnera w trakcie wykonania umowy, prawo francuskie proponuje w dziedzinie umów różne formy gwarancji umownych oraz bankowych. Poniżej opisano kilka przykładowych rozwiązań.

3. Gwarancje umowne

3.1. Umowne zastrzeżenie prawa własności (Clause de réserve de propriété)

Ogólny mechanizm zastrzeżenia własności przedstawia się identycznie jak w Polsce, z tym że we Francji klauzula ta stanowi stały element relacji handlowych pomiędzy dostawcą i jego klientami. Zgodnie z treścią przepisów art. 2367-2372 francuskiego Kodeksu cywilnego powyższa klauzula pozwala temu pierwszemu na zastrzeżenie prawa własności sprzedawanych towarów, do momentu otrzymania pełnej zapłaty.

Zastrzeżenie własności jest możliwe w odniesieniu do rzeczy wszelkiego rodzaju, ruchomych oraz nieruchomości, a także dóbr niematerialnych (np. marka produktu).

Przedsiębiorcy polscy niestety bardzo rzadko korzystają z tej możliwości. Przy dostawach przemysłowych, klauzula może być opublikowana, co oznacza, że towar nie podlega zastawieniu w razie upadłości dłużnika.

3.2. Zabezpieczenie rzeczowe

Umowa kupna-sprzedaży może zawierać przepisy ustanawiające zastaw (*nantissement*) sprzedanych towarów. W celu identyfikacji tych dóbr oraz skuteczności działania zabezpieczenia wobec osób trzecich, prawo francuskie wymaga ogłoszenia (przekazania informacji) o dokonaniu zastawu we właściwym sądzie handlowym oraz dokonania opieczutowania mienia lub towaru.

3.3. Zabezpieczenie osobiste – poręczenia

Najczęściej stosowane w umowach międzynarodowych zabezpieczenia transakcji to różne formy poręczeń (*cautionnement, aval, „lettre de confort”*), pozwalających na zabezpieczenie roszczeń finansowych stron w trakcie realizacji umowy.

Jest ono preferowane, niemniej o wiele bardziej niebezpieczne dla przedsiębiorcy udzielającego poręczenie osobiste, ponieważ odpowiada swoim majątkiem.

Oczywiście, podobnie jak w Polsce, istnieją zabezpieczenia w formie gwarancji bankowych i kredytów dokumentowych.

Rozdział III : SPORY I SĄDOWNICTWO GOSPODARCZE

1. Sądownictwo Gospodarcze

Spory gospodarcze rozstrzyga sąd handlowy zwany „tribunal de commerce”. Do jego kompetencji należą spory :

- pomiędzy przedsiębiorstwami, włączając w to podmioty zajmujące się obsługą kredytów i spółki zajmujące się obsługą inwestycji finansowych, wynikłe na podstawie prawa wspólnotowego i krajowego w przedmiocie prawa handlowego i prawa konkurencji ;
- spory odnoszące się do działań handlowych pomiędzy wszystkimi podmiotami ;
- spory dotyczące weksli ;
- z powództwa osób fizycznych przeciwko przedsiębiorstwom handlowym, jeśli osoba fizyczna zdecyduje się na prowadzenie sporu przed „tribunal de commerce” ;
- spory pomiędzy wspólnikami spółek handlowych ;
- sprawy dotyczące zabezpieczenia, postępowania upadłościowego oraz likwidacji przedsiębiorstw.

„Tribunal de commerce” orzeka w pierwszej i ostatniej instancji (bez prawa wniesienia apelacji) lub w pierwszej instancji z przysługującym prawem do apelacji, w zależności od wartości przedmiotu sporu.

Sekretariat („greffe”) „tribunal de commerce” wykonuje również inne funkcje : przechowuje wyroki oraz doręcza ich kopie umożliwiając ich wykonanie/egzekucję, prowadzi rejestr handlowy, w którym rejestrowane są spółki, zatwierdza i przechowuje księgi rachunkowe spółek oraz uchwały wspólników.

2. Skład sądu handlowego i apelacyjnego

W „tribunal de commerce” zasiadają sędziowie niezawodowi nazywani „juges consulaires” wywodzący się z kadry kierowniczej przedsiębiorstw i spośród przedstawicieli świata ekonomii, wybierani przez przedstawicieli swojego środowiska. Sprawują swoją funkcję dobrowolnie. Pierwsza kadencja trwa 2 lata, a kolejne 4 lata. Maksymalny czas urzędowania wynosi 14 lat. Orzekają w składach 3-osobowych, chyba że przepisy stanowią inaczej. Rozpoznając spory między przedsiębiorcami mają obowiązek podejmować działania w celu doprowadzenia do ugodowego rozwiązania sporu. Wykonując swoje funkcje są zobowiązani do ścisłego przestrzegania kodeksu etyki zawodowej.

W sprawach dotyczących problemów finansowych spółek rozpoznawanych przez „tribunal de commerce” spółki reprezentuje prokurator. Jego obecność jest obowiązkowa w przypadku spraw dotyczących upadłości i likwidacji.

W przypadkach przewidzianych w kodeksie postępowania cywilnego, strona niezadowolona z wyroku „tribunal de commerce” ma prawo się odwołać do sądu drugiej instancji – sądu apelacyjnego „Cour d’appel – chambre commerciale”. Sąd ten może orzec w kwestii swojej jurysdykcji, bez orzekania co do meritum sprawy, jak też może utrzymać w mocy lub zmienić w całości lub części wyrok pierwszej instancji.

W „Cour d’appel” zasiadają wyłącznie sędziowie zawodowi. Sąd orzeka w składzie 1 lub 3-osobowym. W przypadkach szczególnych 5-osobowym. Prokuratura reprezentowana jest w postępowaniu przed „Cour d’appel” przez urzędników państwowych „avocat général”.

W lutym 2018r., w ramach restrukturyzacji administracyjnej sądów paryskich – „tribunal de commerce” oraz „Cour d’appel” utworzono specjalne izby do rozpoznawania sporów o charakterze międzynarodowym między przedsiębiorstwami, przed którymi postępowania, w tym również postępowanie dowodowe, prowadzone jest w języku angielskim, a wyroki wydawane są w obu wersjach językowych – francuskiej i angielskiej. Jest to bardzo ważny krok ku ułatwieniu prowadzenia sporów sądowych między stronami pochodzącymi z różnych krajów, dla prowadzenia których właściwe są sądy francuskie. W toku procedury, co stanowi wyjątek od reguły, stosowane będą przepisy postępowania pozwalające na prowadzenie posiedzenia, przesłuchanie świadków i biegłych oraz stron postępowania. W składzie izb sądów obu instancji zasiadać mają sędziowie posługujący się językiem angielskim oraz specjalizujący się w kwestiach obrotu międzynarodowego.

Od wyroku „Cour d’appel” można odwołać się do „Cour de cassation” (Sądu kasacyjnego, Najwyższego). Kasacja może jednak opierać się wyłącznie na zarzutach dotyczących naruszenia przepisów prawa. Przed Sądem Kasacyjnym ma prawo wystąpić jedynie specyficzny korpus adwokatów „avocats au Conseil”.

Z punktu widzenia przedsiębiorcy ważną instytucją rozstrzygającą spory jest również „Conseil de prud’hommes”. (Patrz akapit „Prawo pracy”).

3. Sądowe dochodzenie wierzytelności

We Francji okres przedawnienia, o ile specyficzne przepisy nie stanowią inaczej, wynosi pięć lat. Takim wyjątkiem są np. roszczenia ubezpieczeniowe (2 lata) lub przewozowe (1 rok).

W przypadku problemów z kontrahentem uchylającym się od spełnienia swoich obowiązków umownych oraz nieskuteczności wcześniejszych prób pozasądowego dochodzenia należności, a zwłaszcza wezwania do zapłaty, wierzyciel może wystąpić na drogę cywilnego postępowania sądowego.

W zależności od sytuacji, wierzyciel ma do dyspozycji kilka sposobów dochodzenia należności, między innymi:

- Nakaz zapłaty (*Injonction de payer*)
- Postępowanie uproszczone (*Référé*) - w przypadku, kiedy rozstrzygnięcie sporu wymaga szybkiej decyzji, a roszczenie nie jest sporne - art. 808 i 809 francuskiego Kodeksu procedury cywilnej
- Pozew przed sądem gospodarczym w procedurze zwyczajnej

Warto podkreślić, że w przeciwieństwie do procedury polskiej, we Francji nie ma zasady wpisu. Wszczęcie procedury spornej nie jest kosztowne (kilkadziesiąt euro), nie licząc wynagrodzenia pełnomocników.

4. Nakaz zapłaty (*injonction de payer*)

Jedną z możliwości zakończenia sporu przy niewielkim nakładzie kosztów i czasu jest wystąpienie do sądu o wydanie nakazu zapłaty.

Wszczęcie postępowania nakazowego jest użyteczne zwłaszcza w sytuacji, gdy dłużnik ma niewielką szansę na zakwestionowanie wierzytelności oraz jej wysokości. Problem stanowi sprzeciw dłużnika : otóż w tym wypadku sprawa automatycznie trafia do sądu drogą merytoryczną w celu rozstrzygnięcia trybem normalnym.

W przypadku spraw dotyczących większych kwot, zaleca się dochodzić należności przed francuskimi sądami drogą merytoryczną w normalnym trybie.

5. Postępowanie uproszczone trybem szybkim (*action en référé*)

Ta procedura jest stosowana wówczas, gdy żądana należność lub roszczenie jest bezsporne (nie może być zakwestionowana przez dłużnika). Cechą charakterystyczną postępowania jest jego szybkość.

Postępowanie wszczyna się poprzez wniesienie pozwu. Sprawę, w zależności od jej charakteru (cywilnego lub handlowego), rozpoznaje Przewodniczący sądu cywilnego lub handlowego. Zaletą postępowania jest możliwość uzyskania „tymczasowego” tytułu wykonawczego, z pominięciem ostatecznego rozstrzygnięcia sądu. Orzeczenie nie ma zatem

waloru rzeczy osądzonej („*res judicata*”) i należy się liczyć z tym, że sprawa może się następnie toczyć według reguł postępowania zwyczajnego, co znacznie wydłuży czas całego postępowania.

Wyrok wydany w tym postępowaniu (*ordonnance*) ma rygor natychmiastowej wykonalności. Sędzia może też uwarunkować ten rygor natychmiastowej wykonalności od udzielenia przez powoda gwarancji rzeczowej lub osobowej, na wypadek zmiany wyroku w drugiej instancji. Zaletą tego typu postępowania to uzyskanie tytułu wykonawczego w ciągu kilku tygodni.

6. Pozew w trybie klasycznym

Postępowanie wszczęte na podstawie pozwu o zapłatę, charakteryzuje się obowiązkowym stawianiem stron (lub ich przedstawicieli procesowych) przed sądem handlowym. Procedura jest dłuższa i bardziej kosztowna, gdyż wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego. Niemniej jednak nie da się uniknąć tej drogi w przypadku kiedy wierzytelność ma charakter sporny.

Przed sądami francuskimi nie ma zasady „przesłuchiwania” stron czy świadków. Sprawa jest rozstrzygana na podstawie pisemnych dowodów. W razie pozwania, zaleca się skierować sprawę do pełnomocnika, ponieważ wymogi formalne i terminowe mogą się okazać trudne do pokonania bez fachowej pomocy.

7. Egzekwowanie wierzytelności

Warto również wspomnieć o samej egzekucji wierzytelności. Jeżeli strona, która została skazana nie wywiąże się z zobowiązania w wyniku wyroku, wierzyciel ma wówczas prawo skierować wyrok zawierający klauzulę wykonalności do komornika. Ten zaś doręcza wyrok stronie przeciwnej (*signification*) i po wygaśnięciu terminu apelacji, domaga się zapłaty (*commandement*). Jeżeli powołanie to nie skutkuje, komornik, podobnie jak w Polsce, może użyć wszelkich metod, aby wyegzekwować należność oraz koszty. Należy tu jednak zaznaczyć, że koszty bardzo rzadko zwracają się w całości, a ponadto komornik ma prawo potrącić swoje wynagrodzenie (łamek procentu) i koszty z odzyskanych kwot na podstawie dekretu przewidującego to prawo.

Ponadto istnieją jeszcze dwie możliwości dla dłużnika: zwrócenie się o zawieszenie egzekucji do Przewodniczącego sądu apelacyjnego, o ile egzekucja może poważnie zagrozić jego przetrwaniu, lub pociągnąć nieodwracalne dla niego skutki, albo też wystosowanie pozwu przed sąd egzekucji (*juge de l'exécution* tzw. *JEX*) w celu uchylecia egzekucji lub uzyskania terminów, o ile są na to podstawy prawne.

W kwestii wykonalności decyzji i orzeczeń sądowych, należy również wspomnieć o ustawodawstwie unijnym, które odgrywa ważną rolę w wypadku sporów zaistniałych między stronami pochodzącymi z dwóch różnych Państw członkowskich UE. Rozporządzenia unijne znacznie ułatwiają egzekwowanie transgranicznych wyroków.

8. Przetargi i zamówienia publiczne we Francji

Zmiany w regulacjach francuskiego Kodeksu Zamówień Publicznych miały na celu transpozycję przepisów unijnych, które zostały skonstruowane w oparciu o trzy podstawowe zasady: transparentności, wolnego dostępu do rynku zamówień publicznych oraz równego traktowania ubiegających się o zamówienie. Aktualnie przepisy dot. zamówień publicznych reguluje we Francji ordynacja 2015-899 z 23 lipca 2015 oraz dekrety nr 2016-361 z 27 marca 2016.

Od 1-ego października 2018 roku będzie obowiązywała zasada komunikowania się w przetargach powyżej 25 000 € jedynie drogą elektroniczną poprzez dedykowane platformy. Wytyczne są opublikowane w „Guide des Marchés Publics”.

Od dnia 1 maja 2004 r. polskie firmy mają prawnie zagwarantowany swobodny dostęp do francuskiego rynku zamówień publicznych. Przygotowując się do udziału w przetargu na terenie Francji należy jednak pamiętać, że problematyka zamówień publicznych nie jest do końca uregulowana legislacją wspólnotową. W wielu kwestiach legislacja ta określa jedynie niezbędne minimum wymagań i warunków, które muszą znaleźć swoje odzwierciedlenie w przepisach narodowych krajów członkowskich. Dopuszcza ona jednocześnie możliwość rozszerzania i uzupełniania listy wymagań minimalnych. Oznacza to, że przepisy krajów członkowskich, w tym Francji, transponujące poszczególne dyrektywy unijne, oprócz zapisów ujętych w prawie wspólnotowym, zawierać mogą specyficzne, dodatkowe wymagania wprowadzone przez ustawodawcę krajowego. Jest to szczególnie istotne dla polskich firm posiadających już pewne doświadczenie w zakresie zamówień publicznych z innych rynków UE. Powinny one zwrócić szczególną uwagę na te różnice w obowiązujących we Francji wymaganiach technicznych i procedurach.

W każdym przypadku należy:

- zapoznać się dokładnie z przepisami Kodeksu Zamówień Publicznych, treścią dokumentacji przetargowej oraz przytoczonymi w niej francuskimi aktami prawnymi i normami francuskimi (zwłaszcza dotyczącymi jakości i wymogów technicznych);
- wyjaśnić przed złożeniem oferty wszystkie wątpliwości interpretacyjne ponieważ mogą występować rozbieżności np. pomiędzy treścią norm europejskich z grupy EN i odpowiadających im norm francuskich (NF). Francja (podobnie jak inne kraje członkowskie UE) posiada jeszcze znaczną liczbę przepisów, które nie były dotychczas przedmiotem harmonizacji unijnej;
- przeprowadzić rzetelną analizę kosztów uczestnictwa i spodziewanego wyniku finansowego udziału w przetargu, możliwości terminowego i poprawnego przygotowania wymaganych dokumentów oraz oceny szans na wygranie przetargu;
- być przygotowanym na komunikację tylko w języku francuskim (dokumentacja przetargowa, korespondencja, proces negocjacji, konieczność dostarczenia niezbędnych dokumentów w jęz. francuskim (lub w języku ojczystym oferenta wraz z tłumaczeniem na język francuski, wykonanym często przez tłumacza przysięgłego zarejestrowanego w sądzie krajowym lub francuskim) W niektórych przypadkach wymagana będzie legalizacja dokumentów przez francuskie władze. Należy wziąć pod uwagę fakt, że poziom znajomości języków obcych we Francji jest stosunkowo niski (zwłaszcza na niższych szczeblach administracji oraz w organizacjach samorządowych) i dlatego lepszą pozycję będzie miał oferent używający języka francuskiego (chyba, że w warunkach przetargowych określony będzie wyraźnie wymóg stosowania innego języka niż francuski).

Mimo formalnie równych szans dla wszystkich, w praktyce zazwyczaj preferuje się, z różnych względów, firmy rodzime i dlatego warto rozważyć możliwość przystąpienia do przetargu wspólnie z lokalnym przedsiębiorstwem (np. poprzez udział w realizacji zamówienia, jako poddostawca lub podwykonawca).

Polskie firmy wybierają takie rozwiązania, chociaż przy ich realizacji są nierzadko pozostawiane same sobie przez ich europejskiego partnera. Należy zatem pamiętać, że to na polskim podmiocie gospodarczym – podwykonawcy lub głównym wykonawcy – spoczywa obowiązek uzyskania wszelkich wymaganych dokumentów i pozwoleń. Wykonawca polski ma również obowiązek przestrzegania przepisów francuskiego prawa pracy, bhp, podatkowego, układów zbiorowych, sztuki budowlanej oraz dotyczących wynagrodzeń, z uwzględnieniem ułatwień wynikających w ww. sprawach z obowiązujących wszystkich członków przepisów Unii Europejskiej, ustaleń obowiązujących Polskę i Francję, zawartych umów międzyrządowych (np.: w sprawie zapobieganiu podwójnemu opodatkowaniu dochodów, w sprawie wzajemnego popierania inwestycji czy w sprawie zabezpieczenia socjalnego)

Rozdział IV : ZATRUDNIANIE I PRAWO PRACY WE FRANCJI

1. Źródło prawa pracy we Francji

Oprócz klasycznych źródeł prawa, podstawowym źródłem prawa pracy we Francji jest Kodeks Pracy tzw. *Code du Travail*, który zawiera ogólne przepisy, dotyczące stosunku pracy. Również można znaleźć przepisy prawa pracy w Kodeksie Ubezpieczeń Społecznych.

W poszczególnych sektorach czy branżach gospodarki odgrywają też ważną rolę układy zbiorowe, szczególnie te rozszerzone, które zawierają uzupełniające zapisy, z których korzystniejsze mają przewagę nad ustawodawstwem KP.

Jeśli mowa o stosunkach pracy we Francji, należy mieć radykalnie inne podejście niż w Polsce : otóż we Francji pracownicy są o wiele bardziej strzeżeni i korzystają z wielu zabezpieczeń nieznanych w Polsce. Dlatego też zaleca się by przedsiębiorcy polscy zasięgali profesjonalnych porad przed zatrudnieniem (czy też delegowaniem gdzie przepisy prawa francuskiego obowiązują) pracowników we Francji, ponieważ skutki finansowe mogą się okazać bardzo poważne.

2. Zawieranie umowy o pracę

We Francji podstawową umową o pracę jest umowa na czas nieokreślony (tzw. CDI).

Umowę o pracę można zdefiniować jako wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzenie, lecz pod jego kierownictwem: jest to stosunek podlegania (*subordination*), który jest kluczowym elementem stosunku pracy i odróżnia go od innych form wykonywania usług (np. zlecenie – tzw. *prestation de service*).

Umowa o pracę na czas określony (CDD) jest wyjątkiem : stosuje się ją jedynie w określonych przypadkach w ustawie (np. wzrost tymczasowy działalności, zastępstwo nieobecnego pracownika, itp.) Nie może być przedłużona więcej jak dwa razy do maksymalnego okresu łącznego 18 miesięcy. Bez podania jednej z tych przyczyn, umowa może być uważana za CDI

lub wyniknąć w obowiązku wypłacenia odszkodowania dla pracowników. Nie może ona mieć na celu permanentnego świadczenia bądź zajęcia miejsca pracy poprzez jej wznowienie lub przedłużenie.

Z zasady nie ma obowiązku zawierania umów o pracę na piśmie (oprócz właśnie CDD oraz innych rodzajów umów jak praca tymczasowa). Niemniej zaleca się dla potrzeb dowodowych by warunki były jasno określone na piśmie, co zresztą przewiduje projekt nowej dyrektywy europejskiej nt. przejrzystości warunków pracy.

Umowy we Francji muszą być sporządzone w języku francuskim i zawierać niezbędne informacje dotyczące warunków pracy. Strony mogą ustalać specyficzne warunki nt. okresu próbnego lub nt. zakazu konkurencji. Niemniej te klauzule muszą spełniać przymusowe wymogi prawne aby były skuteczne.

Zatrudnienie pracownika we Francji pociąga za sobą natychmiastowy obowiązek zgłoszenia go do urzędu społecznego URSSAF (lub MSA w przypadku branży rolnej) poprzez formularz zgłoszeniowy zwany DPAE. W razie nie zgłoszenia pracownika, pracodawcy nie tylko grozi postępowanie karne za pracę nielegalną lecz również wysokie odszkodowanie na rzecz poszkodowanego pracownika oraz grzywny.

O ile umowy na czas określony mogą być rozwiązane z różnych przyczyn w ramach przepisów prawnych, o tyle CDD wygasają z terminem ich ważności, chyba że pracownik poważnie naruszy swoje obowiązki.

Po ustaniu CDD, pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi odprawę równowązą 10% całego wynagrodzenia brutto za okres zatrudnienia (tzw. *indemnité de précarité*). Obowiązek ten nie zachodzi gdy CDD jest przedłużone i przekształcone w CDI.

Warto też wspomnieć o APT : praca tymczasowa polegająca na wysłaniu pracownika przez agencję zatrudnienia do pracodawcy użytkownika w celu wykonania dzieła czy usługi przez ustalony okres czasu. Te umowy są ściśle regulowane we Francji.

Wynagrodzenie pracowników we Francji wraz z wymiarem czasu pracy stanowi jeden z podstawowych filarów prawa pracy. We Francji obowiązują stawki minimalne ustawowe (SMIC). Na rok 2018 minimalne wynagrodzenie godzinowe brutto wynosi 9,88€, a miesięczne 1498,47€ za nadal stosowany 35-godzinowy tydzień pracy. Niemniej w wielu sektorach zapisy układów zbiorowych mogą się okazać korzystniejsze w zależności od profilu kwalifikacji i doświadczenia pracownika.

Od wynagrodzenia pracodawca odprowadza ,podobnie jak w Polsce, składki społeczne – część pracownika wynosi od 22% wzwyż, część pracodawcy do 42%.

Natomiast jeśli chodzi o podatek dochodowy, obecnie pracownicy sami go odprowadzają. Wkrótce, od 2019r. pracodawcy będą odprowadzali podatek dochodowy przy wypłacaniu miesięcznych pensji (patrz Podatki we Francji).

3. Wymiar czasu pracy

Wymiar czasu pracy we Francji jest ściśle uregulowany : zasada, to 7 godzin dziennie i 35 tygodniowo, chyba że układy zbiorowe lub porozumienia wewnątrzzakładowe, które mają nad nimi przewagę, stanowią inaczej.

W razie przekroczenia, pracownikowi przysługują godziny nadliczbowe z nadwyżką : 25% od 36 do 42 godzin, 50% od 43 do 48 godzin. Maksymalny dobowy czas pracy od 2016r. wynosi 10 godzin, a tygodniowy 48 (z wyjątkami). Pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracowników, m.in. pod kątem kontroli IP francuskiej.

Warto jeszcze podkreślić, że Kodeks Pracy określa minimalny wymiar czasu pracy w razie umowy o pracę w niepełnym wymiarze na 24 godziny tygodniowo, chyba że pracownik zgłosi uzasadniony wniosek o krótszy wymiar.

Każdy pracownik we Francji ma prawo do dobowego odpoczynku (11 godzin), który z reguły przypada w niedzielę.

Każdy pracownik we Francji ma również prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego. Standardowo wynosi on 5 tygodni rocznie (2,5 dnia za każdy miesiąc) bądź 10% wynagrodzenia i jest rozliczany od 1-ego czerwca do 31 maja kolejnego roku.

Nowością wprowadzoną reformą Macron'a to prawo pracownika do wyłączania się podczas okresu urlopowego, kiedy są uprawnieni do nie odpowiadania na łączach telekomunikacyjnych lub społecznych. Stąd też ustawa zaleca ustanowienia zasad komunikacyjnych w zakładach w celu uszanowania życia prywatnego pracowników.

Kolejną nowością, którą wprowadziła reforma „loi travail » jest prawo dla pracowników do korzystania z indywidualnych kont życia zawodowego tzw. CPA, na których pracodawca zapisuje ich osobiste uprawnienia do bezpłatnych szkoleń zawodowych w celu ich wykorzystania podczas rozwoju kariery zawodowej.

Pracodawcy powinni również zwracać szczególną uwagę na reguły BHP we Francji. Pracodawca ma obowiązek chronić i dbać o zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników i ten obowiązek jest bezwzględny, pod rygorem postępowania karnego, nawet jeśli nie zawinił. Objawem przykładowym jest obowiązek pracodawcy w zapobieganiu wszelkiego rodzaju mobbing'u w pracy – czy nękania czy mobbing'u seksualnego.

4. Zakonczenie stosunku pracy

Francja jest krajem, w którym zakończenie stosunku pracy, oprócz dymisji pracownika, jest jednym z najtrudniejszych i najbardziej ryzykownych pod kątem kosztów.

Własnie przy ustaniu stosunku pracy, pracodawcy napotykają największe problemy ze względu na brak znajomości wymogów formalnych i generalnie kultury pracy gdzie pracownik jest bardzo chroniony i korzysta z wielu uprawnień. Zaleca się więc zachowanie ogromnej ostrożności i zasięgnięcia rzetelnej porady, bez nich pracodawca naraża się na surowe skutki finansowe mimo próby Prezydenta Macron'a zreformowania prawa zwolnień z pracy.

4.1. Jak zwolnić pracownika ?

4.1.1. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (*rupture conventionnelle*).

Jest to względnie nowa opcja wprowadzona do KP. Takie rozwiązanie umowy może zapaść jedynie za obopólną zgodą pracodawcy i pracownika, bez żadnego nacisku. Strony ustalają podczas wstępnego spotkania warunki rozwiązania. Na spotkaniu może towarzyszyć pracownikowi przedstawiciel związków lub zakładu. Po przemyśleniu, na kolejnym spotkaniu podpisują protokół porozumienia, w którym ustalają definitywnie efektywną datę rozwiązania stosunku pracy oraz wysokość odprawy, z tym że odprawa nie może być niższa niż odprawa ustawowa lub wynikająca z układu zbiorowego stosowanego w zakładzie jaka przysługuje pracownikowi.

Porozumienie podlega kontroli inspekcji pracy Direccte po 15 dniach prawa do rozmyślenia się. Ponadto porozumienie może jeszcze być podważone przed sądem przez okres 12 miesięcy.

4.1.2. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn pracownika „licenciement individuel”.

W tym przypadku procedura zwolnienia jest jeszcze bardziej formalistyczna. W razie nieprzestrzegania wymogów formalnych zwolnienie będzie uważane za nieważne i może być podważone przez pracownika w celu uzyskania odszkodowania.

Ważnym elementem jest podanie dokładnej/ych przyczyn(y) (z dowodami) dla których pracownik jest zwolniony ; przyczyna musi być poważna i istotna „cause réelle et sérieuse”.

Od 2017 roku istnieje możliwość podania bądź rozwinięcia przyczyn na wniosek pracownika lub z inicjatywy pracodawcy po wypowiedzeniu.

Brak spełnienia zwykłego wymogu formalnego grozi odszkodowaniem do miesiąca wynagrodzenia brutto. Natomiast jeżeli podważenie przyczyny okaże się skuteczne, pracownik otrzymuje dodatkowe wyższe odszkodowanie, w zależności od stażu pracy. Reforma Macron’a wprowadziła w tym zakresie pułapy.

Procedura zaczyna się formalnym wezwaniem pracownika na wstępne posiedzenie („*entretien préalable*”), przy przestrzeganiu ścisłych terminów, na którym są mu przedstawione zarzuty, z których ma prawo się wytłumaczyć ewentualnie w obecności przedstawiciela związków zawodowych lub kadry pracowniczej.

Jest możliwość natychmiastowego zawieszenia pracownika w wykonywaniu swoich obowiązków w razie rażącego zawinienia (tzw. „*mise à pied*”) lub na potrzeby postępowania zwolnienia.

Przyczyny zwolnienia to najczęściej jego zawinienie lub naruszenie podstawowych obowiązków, lub rażące i poważne naruszenie obowiązków (*faute grave*) z doświadczenia trudniejsze do udowodnienia.

Zwolnienie może też nastąpić bez winy pracownika ze względu na jego niezdolność do pracy, lecz również w tych przypadkach wymogi formalne i przesłanki są ścisłe.

Zwolnienie następuje listem poleconym za potwierdzeniem odbioru, nie wcześniej jak dwa dni robocze po wstępnym spotkaniu.

Pracownikowi przysługuje :

- wypłata wynagrodzenia do ostatniego dnia pracy,
- wypłata za okres wypowiedzenia („*préavis*”- od 1 do 3 miesięcy, względnie więcej) w zależności od stażu i statusu pracownika.
- odprawa „*indemnité de licenciement*” w zależności od stażu pracy po minimum jednym roku pracy (od ¼ do 1/3 miesięcznej pensji za każdy rok),
- naliczone uprawnienia do wykorzystania urlopu wypoczynkowego

4.1.3. Uwzględnienie zerwania umowy de facto (*prise d’acte de la rupture*)

Orzecznictwo francuskie od kilku lat uznaje możliwość dla pracownika uwzględnienia de facto rozwiązania umowy o pracę. Są to skrajne przypadki, kiedy narzucenie warunków nie do przyjęcia uniemożliwia pracownikowi kontynuację wykonywania jego obowiązków. Wówczas pracownik może zerwać umowę z winy pracodawcy, a skutki finansowe są identyczne, jak w przypadku zwolnienia z przyczyn osobistych.

4.1.4. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych.

Przyczyna, która w prawie polskim może się wydawać prosta, we Francji jest dość trudna do zastosowania mimo głębokiej reformy w 2017r., która zmierza do ułatwienia zwolnień w razie trudności finansowych przedsiębiorstw.

Z zasady tę procedurę stosuje się w wypadkach, kiedy zwolnienie nie jest związane z osobą pracownika, lecz w razie konieczności zamknięcia zakładu, likwidowania stanowiska lub jego zmiany lub też istotnej zmiany warunków pracy pracownika, na którą ten się nie godzi. Również tę procedurę stosuje się w ramach reorganizacji przedsiębiorstwa z powodów finansowych, czy też w wyniku zmian technologicznych, aby utrzymać jego konkurencyjność na rynku.

W 2016 roku wprowadzono nowelizację ustawy w celu lepszego określenia pojęcia « trudności finansowych ». Te są obecnie oceniane na podstawie następujących wskaźników, m.in. :

- spadek zamówień lub przychodu,
- strata operacyjna,
- zagrożenie płynności finansowej,
- spadek operacyjnej marży brutto.

Warto podkreślić, iż w razie wdrożenia tej procedury, pracodawca ma dodatkowy obowiązek dokonać wszelkich starań, by pracownikowi zaproponować inne godne miejsce pracy w przedsiębiorstwie. Jest to obowiązek tzw. « *reclassement* », który musi być udowodniony.

4.1.5. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika (démission).

Każdy pracownik zatrudniony na czas nieokreślony ma prawo do jednostronnego wypowiedzenia umowy o pracę, pod warunkiem, że to zrobi w sposób jednoznaczny, na piśmie, oświadczając klarownie swoją wolę. Jedynie musi zachować termin wypowiedzenia (1-3 miesiące) pod rygorem sankcji finansowej. Pracownik nie może cofnąć złożonej dymisji. W praktyce dymisje są rzadkie we Francji, ponieważ w tym przypadku pracownik nie ma prawa korzystać z bezrobocia.

Plan kolejnych reform Prezydenta Macron'a przewiduje zmianę w tym zakresie.

4.1.6. Sąd pracy – Conseil de Prud'hommes

Sady pracy podstawowe są niezwykle instytucją we Francji, bardzo odmienną od tego co istnieje w Polsce.

Jest to instytucja ustanowiona w 1806r., quasi sąd pracy, gdyż jej zadaniem jest rozpoznawanie sporów z zakresu prawa pracy (odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, odmowy wypłaty wynagrodzenia, zmiany umowy o pracę, spory dotyczące związków zawodowych, rady pracowniczej itp.) Do jej kompetencji należą spory w sprawach indywidualnych dotyczące : ustalenia istnienia stosunku pracy i ważności umowy o pracę, kwestii wynagrodzenia i jego składników, dyskryminacji i mobbingu, dostępności szkoleń pracowniczych, zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, odszkodowania, zakazu konkurencji czy też zgodności z prawem długości okresu wypowiedzenia umowy.

„Conseil de prud'hommes” składa się z takiej samej ilości przedstawicieli pracowników oraz pracodawców, wskazywanych i wybieranych przez organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców. W sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 4000€, od ich decyzji nie przysługuje odwołanie do sądu apelacyjnego („chambre sociale”) de la „Cour d'appel”.

Posiedzenia „Conseil de prud'hommes” poprzedzone są posiedzeniem pojednawczym. Jeśli strony postępowania nie osiągną w jego toku porozumienia, sprawa przekazywana jest do biura orzeczniczego (bureau de jugement) w celu rozstrzygnięcia merytorycznego.

Rozdział V : SYSTEM PODATKOWY

1. Podstawowe zagadnienia

Francuski system podatkowy jest nie tylko rozbudowany, ale i od wielu lat podlega bardzo istotnym zmianom w kierunku zwiększenia podstawy i stawek opodatkowania w celu obniżenia deficytu budżetowego. W konsekwencji Francja jest trzecim po Danii i Szwecji krajem o największym obciążeniu podatkowym w Europie.

Dla polskich przedsiębiorców oraz osób fizycznych mających rezydencję podatkową w Polsce istotne znaczenie mają także postanowienia polsko-francuskiej umowy z dnia 20 czerwca 1975 r. w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków dochodowych. Umowa ta rozstrzyga m.in. konflikty rezydencji podatkowej w przypadku osób fizycznych przebywających w obu krajach, rozgranicza między krajami prawo opodatkowania poszczególnych źródeł przychodu oraz przewiduje metody uniknięcia podwójnego opodatkowania tego samego przychodu.

Poniżej przedstawiamy podstawowe rodzaje podatków i zasady opodatkowania we Francji. Francuskie prawo podatkowe jest skodyfikowane w Powszechnym Kodeksie Podatkowym (*Code Général de Impôts – CGI*), który stanowi główne źródło francuskiego prawa podatkowego.

2. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Podatek dochodowy od osób fizycznych (*impôt sur le revenu - IR*) jest to podatek, który obejmuje całość przychodów pomniejszonych o koszty uzyskania przychodu danej osoby (a właściwie gospodarstwa domowego - *foyer*) w danym roku podatkowym. Istotnie każdej rodzinie przysługuje zniżka podatkowa wedle ilości członków rodziny lub osób na utrzymaniu, tzw. „*quotient familial*”.

Faktycznie cechą charakterystyczną dla obliczania podatku od dochodu jest istniejący w prawie francuskim system ilorazu rodzinnego, zawierającego tzw. części fiskalne („*parts*”). Łączny dochód do opodatkowania rodziny we Francji wynika z podzielenia rzeczywistego dochodu przez odpowiednią liczbę części fiskalnych.

Podatek ten liczony jest w sposób progresywny. Skala tego podatku jest corocznie aktualizowana w oparciu o przepisy ustawy budżetowej.

Poszczególne progi podatkowe za dochód uzyskany w 2018 r. przedstawia tabela :

Dochód	Stopa procentowa podatku
poniżej 9 807 euro	0 %
od 9 808 do 27 086 euro	14 %
od 27 087 do 72 617 euro	30 %
od 72 618 do 153 783 euro	41 %
powyżej 153 783 euro	45 %

3. Podmiot opodatkowania

Ogólne zasady dotyczące definicji miejsca zamieszkania dla celów podatkowych znajdują się w przepisach art. 4A oraz art. 4B CGI.

Zgodnie z art. 4A CGI podatkowi dochodowemu od osób fizycznych na terenie Francji podlegają osoby, których całość dochodów jest pochodzenia francuskiego lub zagranicznego, jeżeli ich miejscem zamieszkania jest Francja. Zgodnie z zapisem art. 4B CGI miejsce zamieszkania dla celów podatkowych (potocznie rezydencji podatkowej) we Francji określa się w sposób następujący :

- dana osoba ma stałe miejsce zamieszkania na terenie Francji ;
- wykonuje stałą pracę we Francji, chyba, że wykaze, że jest to praca dodatkowa ;
- Francja jest dla niej ośrodkiem interesów życiowych.

Natomiast osoby, których miejscem rezydencji podatkowej nie jest Francja podlegają we Francji tzw. ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu. Zgodnie z przepisami art. 164 B CGI osoby te uiszczają podatek jedynie od dochodów uzyskanych na terytorium Francji, czyli z tzw. „źródła francuskiego”. I tak np. pracownicy polscy oddelegowani czasowo do Francji płacą tu podatki jedynie od wynagrodzeń za wyjątkiem tzw. pobytów tymczasowych do 180 dni, które mogą pod pewnymi warunkami być nadal opodatkowane w Polsce. Wymienione kryteria rezydencji podatkowej stosuje się wobec obywateli polskich z zastrzeżeniem postanowień bilateralnej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania.

4. Źródła przychodów

Opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych podlega:

- dochód uzyskany ze stosunku pracy, stosunku służbowego, pracy nakładczej, emerytury lub z renty
- dochód uzyskany z działalności poza-handlowej w tym m.in. dochód uzyskiwany z wykonywania wolnych zawodów, z działalności wykonywanej osobiście
- dochód uzyskany z działalności produkcyjnej lub handlowej
- dochód z działalności rolniczej
- dochód z nieruchomości lub ich części
- dochód z najmu
- dochód uzyskany z kapitałów pieniężnych i praw majątkowych

5. Zeznanie podatkowe i reforma

Dotychczas we Francji, roczne zeznania podatkowe były wypełniane i składane do właściwego urzędu skarbowego przez podatników.

Obecnie podatek pobierany jest nadal trzy razy w roku w formie zaliczek na podatek (*acomptes provisionels*) : w lutym, maju oraz we wrześniu. Istnieje możliwość zapłaty zaliczek comiesięcznie (*prélèvements mensuels*) przez okres dziesięciu miesięcy, tj. od stycznia do października w wysokości 1/10 podatku należnego za poprzedni rok. Jedynie w przypadku

dochodu za pierwszy przepracowany rok, płaci się go jednorazowo we wrześniu następnego roku.

Powyżej opisany system jest w trakcie radykalnej reformy. Prezydent Hollande wdrożył reformę podatkową, którą zaaprobował Prezydent Macron. Reforma ma na celu wprowadzenie opodatkowania u źródła.

Teoretycznie od stycznia 2019r. podatek dochodowy ma być płatny u źródła.

Reforma zmierza do zoptymizowania systemu podatkowego w realnym czasie. Dotyczy ona wszystkich dochodów zatrudnionych, emerytów oraz wolnych zawodów, jak również innych dochodów od nieruchomości czy zasiłków społecznych.

Stopa opodatkowania będzie nadana przez US po deklaracji podatkowej (ten obowiązek pozostaje) na wiosnę 2018r., na podstawie zadeklarowanych dochodów za poprzedni rok. Podatnicy mogą się ubiegać o zmianę lub podział (np. pomiędzy małżonkami) tej stopy, bądź zażądać zastosowania anonimowej „neutralnej” stopy z prawem do wyrównania lub korekty podatku na koniec roku.

Jest to reforma, która budzi wiele wątpliwości zważając na jej skomplikowany charakter.

6. Podatek dochodowy od spółek (*Impôt sur les sociétés*)

System opodatkowania przedsiębiorstw.

Należy rozróżnić przedsiębiorstwa indywidualne (np. osoby samo zatrudnione, prowadzące działalność gospodarczą), które co do zasady podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym (IR) od spółek, które podlegają podatkowi od spółek (IS).

Podatek dochodowy od spółek (*Impôt sur les sociétés* – IS) jest podatkiem zbliżonym do polskiego podatku dochodowego od osób prawnych. Jest to podatek bezpośredni, któremu podlegają spółki lub inne osoby prawne, które osiągnęły dochody na terytorium Francji. Dochodem, analogicznie jak w Polsce, jest nadwyżka sumy przychodów nad kosztami ich uzyskania, osiągnięta w roku podatkowym ze źródeł przychodów położonych, zgodnie z zasadą terytorialności, na terytorium Francji. Odliczeniu od przychodu podlegają koszty efektywnie poniesione i związane z działalnością statutową przedsiębiorstwa. Mechanizm odliczania kosztów jest zbliżony do prawa polskiego. Osiągnięte w danym roku straty podatkowe są obliczane bez ograniczeń od przyszłych zysków (*Carry – forward*) i w mniejszym stopniu z zysków lat ubiegłych (*Carry – back*).

W przypadku zakupu towarów i usług pomiędzy spółkami powiązanymi, stosowane ceny (w tym marże) powinny odpowiadać warunkom rynkowym.

7. Podmiot opodatkowania

Zgodnie z art. 206 CGI, podmiotem opodatkowania, podatkiem IS we Francji, objęte są:

- ze względu na ich formę prawną, bez względu na ich przedmiot działalności :
 - spółki akcyjne (*sociétés anonymes* – SA),
 - spółki akcyjne uproszczone (*sociétés par actions simplifiées* – SAS),
 - spółki komandytowo-akcyjne (*fr. sociétés en commandité par actions* – SCA),
 - spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (*sociétés à responsabilité limitée* SARL)
 - oraz w niektórych sytuacjach spółdzielnie (*sociétés coopératives*)
- ze względu na przedmiot ich działalności :

- spółki cywilne (*sociétés civiles*), których przedmiotem działalności jest handel lub produkcja ,
- stowarzyszenia prowadzące działalność dochodową

8. Wysokość podatku

Do niedawna podstawowa stawka IS we Francji wynosiła 33,33% podstawy opodatkowania. Jednak od 2018r. rząd francuski zmierza do progresywnego zmniejszania stopy opodatkowania przedsiębiorstw we Francji ; celem jest doprowadzenie do stopy 22% w 2022r.

Obecnie skala podatku IS przedstawia się następująco za zyski z 2017r. :

Baza	% opodatkowania
do 38 120 euro	15 %
od 38 120 do 500 000 euro	28 %
powyżej 500 000 euro	33,3 %

Oświadczenia doroczne mogą być składane jedynie drogą elektroniczną.

9. Zasada terytorialności

W przeciwieństwie do zasady obowiązującej w Polsce, podatkowi od osób prawnych we Francji podlegają jedynie dochody osiągane przez te podmioty ze źródeł położonych na terytorium Francji, bez względu na ich pochodzenie.

Zgodnie z francusko-polską umową o unikaniu podwójnego opodatkowania, opodatkowaniu francuskim IS mogą podlegać dochody polskiego przedsiębiorcy w zakresie, w jakim pozostają one w związku z działalnością gospodarczą prowadzoną przez tego przedsiębiorcę na terytorium Francji za pośrednictwem położonego tam zakładu, tj. stałej placówki, w której całkowicie lub częściowo prowadzona jest działalność przedsiębiorstwa.

W świetle tej umowy, za zakład uznaje się miejsce zarządzania, filię, biuro – w którym prowadzona jest działalność handlowa, zakład fabryczny, warsztat, miejsca wydobywania bogactw naturalnych oraz budowę albo montaż, których okres trwania nie przekracza 18 miesięcy. Zakładem nie jest natomiast działalność, nawet wykonywana za pośrednictwem stałej placówki, o charakterze przygotowawczym lub pomocniczym.

Jeżeli osoba prawna mająca siedzibę w Polsce lub fizyczna osiąga dochód, który może być opodatkowany we Francji, to właściwy urząd skarbowy w Polsce ma obowiązek wyłączyć taki dochód spod opodatkowania w kraju.

Pojęcie zakładu podatkowego we Francji jest nieco śliskie i podlega różnym interpretacjom. Stąd też najwięcej sporów pojawia się w tym zakresie.

10. Opodatkowanie dywidend wypłacanych przez spółki francuskie polskim udziałowcom.

Dywidendy i inne przychody osiągnięte przez akcjonariuszy lub udziałowców polskich z tytułu udziału w spółkach kapitałowych z siedzibą we Francji podlegają zgodnie z postanowieniami polsko-francuskiej umowy o zapobieganiu podwójnemu opodatkowaniu we Francji podatkowi u źródła w wysokości 5% wartości brutto, jeżeli udziałowcem jest osoba prawna posiadająca powyżej 10% kapitału i w wysokości 15% w pozostałych przypadkach. Pobrany we Francji podatek u źródła podlega odliczeniu od podatku należnego z tego tytułu w Polsce („kredyt podatkowy”).

Ponadto, jeżeli spółka polska będąca podatnikiem podatku CIT w Polsce posiada ponad 10% kapitału nieprzerwanie przez okres 2 lat, to wypłacane dywidendy korzystają ze zwolnienia z opodatkowania we Francji. W niektórych przypadkach dystrybucja dywidendy podlega podatkowi o charakterze socjalnym tzw. *contribution additionnelle à IS* w wysokości 3%.

Opodatkowanie przychodów z tytułu sprzedaży udziałów/akcji we francuskich spółkach kapitałowych. Stosownie do postanowień polsko-francuskiej umowy o zapobieganiu podwójnemu opodatkowaniu przychody z tytułu sprzedaży udziałów lub akcji w spółkach francuskich są opodatkowane w kraju siedziby lub zamieszkania akcjonariusza lub udziałowca, czyli w Polsce za wyjątkiem sprzedaży udziałów i akcji w spółkach, których majątek składa się w większości z nieruchomości.

Stosowanie postanowień polsko-francuskiej umowy o zapobieganiu podwójnemu opodatkowaniu jest możliwe pod warunkiem posiadania certyfikatu rezydencji podatkowej, wydanego przez polski urząd skarbowy. Podatnicy podatku IS składają zeznanie podatkowe w terminie do dnia 30 kwietnia każdego roku.

11. Podatki lokalne

Przedsiębiorcy inwestujący we Francji oraz osoby fizyczne zamieszkałe we Francji mogą być zobowiązani do zapłaty szeregu podatków lokalnych (*impôts locaux*) pobieranych przez Skarb Państwa na rzecz jednostek terytorialnych (regionów, departamentów gmin).

Podstawową charakterystyką podatków lokalnych jest to, że podstawę opodatkowania stanowi wartość czynszowa katastralna. Wartość czynszowa katastralna oszacowywana jest każdorazowo przez administrację. Głównymi a zarazem najważniejszymi podatkami lokalnymi są : podatek od nieruchomości oraz opłaty w zakresie odbioru, transportu i utylizacji stałych odpadów komunalnych oraz tzw. wkład ekonomiczny lokalnym (*contribution économique territoriale*).

Stawki poszczególnych podatków i opłat są wyznaczane każdorazowo przez poszczególne rady (Rady regionalne, Rady generalne, Rady gminy) przy głosowaniu nad rocznym budżetem dla tych jednostek. Niemniej, stawka opodatkowania nie może przekroczyć limitów podatkowych wyznaczonych każdorazowo przez Państwo.

12. Podatek od nieruchomości

Podatek od nieruchomości (*taxe foncière*) jest lokalnym podatkiem pobieranym przez samorząd gminny, w którym przedmiotem opodatkowania jest posiadanie nieruchomości.

Podatnikiem podatku od nieruchomości zarówno w przypadku nieruchomości zabudowanych jak i niezabudowanych jest osoba będąca właścicielem danej nieruchomości na dzień 1 stycznia roku, za który podatek jest pobierany.

13. Terytorialny wkład ekonomiczny tzw CET

Z dniem 1 stycznia 2010 r. został zniesiony podatek zawodowy (*taxe professionnelle*), który został zastąpiony przez tzw. wkład terytorialny (*contribution économique territoriale - CET*), składającym się z dwóch części : składki gruntowej dla przedsiębiorców (*cotisation foncière des entreprises - CFE*), obliczanej w oparciu o wartość nieruchomości.

W Paryżu składka ta w 2016r. wynosiła 16,25% od wartości najmu nieruchomości - składki od wartości dodanej (VAT) przedsiębiorstwa (*la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises - CVAE*), której stawka jest progresywna :

- 0% (dla firm o obrotach niższych niż 500 000 €),
- od 0,5 do 1,4% (dla przedsiębiorstw, których obrót wynosi od 500 tys. euro do 50 mln euro),
- 1,5% (dla przedsiębiorstw o obrotach przekraczających 50 mln euro).

Francuski system podatkowy przewiduje możliwości zwolnienia od tego podatku wynikające z wielkości obrotów przedsiębiorstwa.

14. Podatek od towarów i usług (VAT)

Znany w Polsce jako podatek od towarów i usług (VAT) w języku francuskim TVA (*taxe sur la valeur ajoutée*). Ze względu na trwającą harmonizację prawa podatkowego w dziedzinie podatków pośrednich UE obecne rozwiązania polskie są zbliżone do rozwiązań francuskich. Podatki pośrednie są bowiem w całości objęte dyrektywą Unii Europejskiej.

Każdy przedsiębiorca, który zamierza (zamierzający) handlować z kontrahentem francuskim winien zarejestrować się jako podatnik unijny VAT'u, chyba że dokonał tego w momencie rozpoczęcia swojej działalności.

Numer identyfikacyjny podatnika wewnątrz-wspólnotowego pozwala m.in na korzystanie z dostaw na zasadzie stawki 0% VAT, ale z prawem do odliczenia podatku naliczonego.

Aby uniknąć problemów w razie kontroli, zaleca się dokładnie sprawdzić nr identyfikacyjny kontrahenta poprzez bazę VIES jak i poprzez specjalne formularze VAT ID, które można przedłożyć w Biurze wymiany informacji podatkowych aby uzyskać potwierdzenie właściwego numeru.

Otóż w razie niezgodności, towar nie może korzystać ze stopy zerowej i zostanie automatycznie opodatkowany.

15. Stawki podatku VAT

Stawki podatku VAT obowiązujące we Francji :

- **20%** – jest to podstawowa stawka podatku VAT (od 1 stycznia 2014 r.). Stawka ta ma zastosowanie do wszystkich towarów i usług, które nie są objęte stawką obniżoną ;
- **7%** – jest to obniżona stawka na nieprzetworzone produkty rolnicze, drewno opałowe, mieszkania socjalne, transport, remonty podwyższające standard mieszkań, lekarstwa ;
- **5,5%** – jest to stawka obniżona na żywność, energię gazową i elektryczną, sprzęt dla niepełnosprawnych oraz książki ;
- **2,1%** – stawka szczególna, obejmuje: lekarstwa refundowane przez Państwo (*Securité sociale*), sprzedaż żywych zwierząt rzeźnych, jak również na niektóre przedstawienia, kino, publikacje prasowe.

We Francji podobnie jak w Polsce istnieje wiele odrębnych uregulowań dotyczących podatku VAT przy niektórych formach działalności gospodarczej. Dotyczy to np. działalności bankowej oraz finansowej, czy działalności biur podróży oraz obrotu nieruchomościami.

W sprawach VAT'u zaleca się zasięgnięcie rzetelnej porady profesjonalnej.

16. Podatek od wynagrodzeń

Podatek od wynagrodzeń (*taxe sur les salaires*) dotyczy tylko tych pracodawców, którzy nie płacą podatku VAT. Podstawę naliczenia podatku stanowi suma wynagrodzeń wypłaconych w ciągu ubiegłego roku ogółowi zatrudnionego personelu. Stawki podatku od wynagrodzeń zależą od wysokości indywidualnego wynagrodzenia.

Rozdział VI : KULTURA BIZNESU

Jak mówi przysłowie « co kraj to obyczaj » ! Francja nie jest wyjątkiem, co oznacza, że warunkiem sukcesu w prowadzeniu biznesu w tym kraju jest znajomość jego kultury i przyjęcia pewnych zasad i zachowania odmiennych od tego co się stosuje w Polsce.

Zaleca się poznanie historii kraju jak i odbycie podróży turystycznej, które pozwolą na wstępne poznanie tożsamości narodu.

Ktokolwiek czytał komiksy o słynnym „Asterix’ie” zapewne zrozumie, że korzenie „przodków Galów”, walecznych wojowników, jak również korzystających z życia „bons vivants” ukształtowały zasadnicze cechy Francuzów.

Do cieszenia się z życia niewątpliwie przyczyniły się lata tzw. „30 Glorieuses” po II wojnie światowej, kiedy Francja doznała dobrobytu materialnego.

Niemniej zmysł sprzeczności czyli „esprit de contradiction” Francuzów zawsze się przejawiał w ich krytykach władzy bądź w żalach na politykę, nie patrząc na rzeczywisty stan osiągnięć tego kraju (generalnie Francuzi są postrzegani jako „zepsuci”).

Ta sprzeczność pojawia się również we francuskim „mode de vie”, czyli sposobie życia : z jednej strony Francuzi są rewolucjonistami, ucieli Królowi głowę, a jednocześnie uwielbiają centralizację i Państwo Opatrznościowe „Etat Providence”, które o nich zadba. Francuzi są bardzo konserwatywni : podobnie powołują się często na lewicowe poglądy, jednocześnie kosztując kawior i najdroższe przysmaki.

Objawem francuskiego dążenia do dobrobytu było wprowadzenie za rządu Mitterand’a 35 godzinowego czasu pracy, wywalzonego przez związki zawodowe. Niestety założenia tej reformy zmierzające do zwalczania bezrobocia nie sprawdziły się.

Prezydent Macron podczas swojej kampanii wyborczej zapowiadał, że zniesie tę złotą regułę i de facto, poprzez głęboką reformę prawa pracy, pozwoli doprowadzić do uchylecia tej zasady dzięki negocjacjom w ramach dialogu społecznego.

Wszyscy domagają się reform, zmian, byle ich ona nie dotknęła.

Ta dwoistość Francuzów, która się przejawia w tradycjach, w kulturze, modzie, architekturze, sztuce kulinarnej, ich kartezjanizm połączony z bałaganiarstwem a jednocześnie z kreatywnością, przywiązanie do tolerancji i laicyzmu, a jednocześnie do wypowiedzi „politycznie poprawnych”, jest nieco dezorientująca : Francja jest pełna kontrastów i wątpliwości, a jednocześnie pewnej zarozumiałości :

Z jednej strony wielki szacunek dla prawa republikańskiego, z drugiej anarchizm i nienawiść do ograniczeń swobody.

Z jednej strony zalicza wielkie osiągnięcia gospodarcze, tworzy luksusowe marki, kult wyrafinowania, z drugiej wykazuje konwencjonalizm, stosuje wąskie poglądy.

Nie można więc jednoznacznie określić Francuzów.

Jak pracować z Francuzami ?

Po pierwsze należy uwzględnić, że są inni : Francuzi zachowują się bardziej na luzie, nie stosują tych samych zasad w odpowiadaniu, w terminowości lub punktualności.

Są kurtuazyjni, ale ich grzeczność jest inna, mniej emocjonalna., są przywiązani do tradycji (np. zapraszają do restauracji, gdzie omawiają wspólne interesy).

W stosunkach biznesowych nie stosują hierarchii i wolą pozorne „partnerstwo”.

Również w stosunkach z podwładnymi, stawiają na pewną wolność i wyrabianie zmysłu odpowiedzialności.

W negocjacjach są uważani za trudnych, ale jednocześnie skutecznych, ponieważ z reguły są przekonani o swoich racjach.

Z Francuzami należy być ostrożnym jeśli chodzi o „gentleman’s agreement”. Potwierdzenia pisemne ustaleń są jak najbardziej wskazane.

Francuzi uwielbiają spotkania i zebrania na których są podejmowane decyzje. Są też często chojnymi gospodarzami i lubią zapraszać na prestiżowe wydarzenia, wykazując się w ten sposób kurtuazją ale też i pewną przewagą.

Ubiór Francuza uchodzi za (jak mówi przysłowie) „elegancja Francja”, raczej klasyczny, chociaż wśród młodszego pokolenia i w krainie start’up’ów, na wzór amerykański, jest moda na styl wyluzowany „décontracté”.

Warto też znać tematy do unikania podczas rozmów z Francuzami : pieniądze, religia, seks, emigracja są uważane za politycznie niepoprawne do omawiania z cudzoziemcami. Ogólnie są to tematy śliskie, które mogą doprowadzić do wielu nieporozumień, szczególnie przy francuskiej charakterystyce nieudomówień.

Niemniej jest to naród o wielkiej kulturze i otwarty na świat, który mimo „narzekania” charakteryzuje się optymizmem i skutecznością.

* * *

Poradnik opracowała Kancelaria HSG – Avocats
21 rue Viète – 75017 Paris
Tel. : +33 1 45 00 36 60 Email : hsg@hsgavocat.eu

