

SUCCESVOL STARTEN IN FRANKRIJK

- A. Werknemers detacheren
- B. Geen vaste inrichting; wel werknemers
- C. Eigen vennootschap of filiaal
- D. Belangrijkste verschillen Franse / Nederlandse arbeidsrecht
 - 1. CAO
 - 2. Contracten (on)bepaalde tijd
 - 3. Werktijden
 - 4. Kader / niet-kader
 - 5. Functieomschrijving
 - 6. Ziekte
 - 7. Ontslag
 - 8. *Rupture conventionnelle*
 - 9. Nederlands recht kiezen voor arbeidsovereenkomsten in Frankrijk?

VERSCHILLENDE MANIEREN STARTEN IN FRANKRIJK

Er zijn verschillende manieren om in Frankrijk te starten met activiteiten.

A. Door werknemers van de Nederlandse BV naar Frankrijk te detacheren
bijvoorbeeld om een machine te installeren, een kas te bouwen, een bioscoop
opnieuw in te richten, ...

In dat geval dienen alle formaliteiten met betrekking tot detachering van buitenlandse werknemers naar Frankrijk in acht te worden genomen en met name:

- SIPSI: voorafgaande aangifte op de speciale website; hoeveel werknemers gaan wanneer, waar werken.
- Aanwijzen van een Frans sprekende vertegenwoordiger in Frankrijk die de volledige dossiers bewaart en die « onmiddellijk » aan de arbeidsinspectie kan overhandigen / vragen kan beantwoorden.
- Samenstellen volledig dossier (arbeidsovereenkomst plus Franse vertaling, etc.).

De Franse arbeidsinspectie controleert vaak en steeds vaker:

- of de voorafgaande formaliteiten wel zijn vervuld;
- en/of ter plekke de uitgezonden werknemers minstens hetzelfde verdienen als hetgeen een Franse werknemer in hun positie zou hebben ontvangen;
- de maximum werktijden: maximum 48 uur in 1 week maar maximum 44 uur gemiddeld over een periode van 12 weken; niet meer dan 10 uur / dag;

NB: er dienen dus tijdschrijflijsten per dag te worden bijgehouden.

- (soms) veiligheid en hygiène.

NB: sancties voor het niet nakomen van dergelijke voorschriften zijn onlangs verhoogd tot € 4,000 per overtreding per werknemer.

- Een ander heel belangrijk punt is dat de definities van ZZP-er / werknemer in Nederland en Frankrijk niet gelijk blijken te lopen. De Franse arbeidsinspectie meent al heel snel dat er in feite sprake is van werknemers met name indien deze in een team werken (en dus instructies krijgen van de « ploegbaas »), gereedschap en/of werkkleding krijgen van de opdrachtgever, zelf de prijzen niet kunnen bepalen, enz. In dit geval is zelfs sprake van een strafrechtelijke overtreding en kunnen de boetes oplopen tot € 375,000,-.

NB: voor werknemers die via een uitzendbureau naar Frankrijk worden uitgezonden en/of werknemers van buiten de EU bestaan nog aanvullende, andere formaliteiten en vereisten.

Als u zelf onderaannemers inschakelt heeft u een *devoir de vigilance* en dient u te checken of deze bovengenoemde regels wel in acht worden genomen. Daartoe dient u een copie van de SPSI-verklaring en de benoeming van een vertegenwoordiger in Frankrijk te ontvangen en indien deze niet binnen 48 uur na het begin van de werkzaamheden zijn overhandigd dient u zelf deze formaliteiten te vervullen namens de onderaannemer (of hen de toegang te ontzeggen).

B. De Nederlandse BV heeft in Frankrijk geen dochtervennootschap en ook geen vaste inrichting (filiaal) maar neemt wel één of een paar werknemers in dienst in Frankrijk.

Afdragen sociale lasten bij een speciaal kantoor in Straatsburg.

C. De Nederlandse BV heeft een vaste inrichting (filiaal) of een dochtermaatschappij in Frankrijk.

Afdragen sociale lasten ter plekke van de zetel / kantoor / home office.

In de beide laatste gevallen zullen de dwingendrechtelijke bepalingen van het Franse arbeidsrecht van toepassing zijn.

D. Overzicht van de belangrijkste verschillen tussen het Franse en het Nederlandse arbeidsrecht

1. CAO

- Er zijn – landelijke CAO's (*Conventions Collectives Nationales* – CCN) en in sommige branches (metaal, landbouw, ...) ook regionale.
- Vele zijn algemeen bindend verklaard en dus van toepassing op alle in die sector werkzame personen (ook als werkgever niet is aangesloten bij werkgeversorganisatie).
- NB: ook als de werkgever in Frankrijk geen vaste inrichting heeft, kan er een CAO van toepassing zijn.

2. CONTRACTEN (ON)BEPAAALDE TIJD

- Standaard = onbepaalde tijd: *contrat à durée indéterminée* (CDI)
- Contract voor bepaalde tijd: *contrat à durée déterminée* (CDD)
Alleen toegestaan in door de wet voorziene gevallen:
 - ✓ vervanging werknemer (vakantie – ziek – ouderschapsverlof...)
 - ✓ opleiding
 - ✓ seizoensarbeid
 - ✓ bepaalde branches (restaurants, landbouw)
 - ✓ tijdelijke onvoorziene werkoverlast
- CDD:
 - ✓ maximum 2x verlenging
 - ✓ maximum totale looptijd 18 maanden
 - ✓ 10% precariteitspremie tenzij voortgezet als CDI
 - ✓ kan niet tussentijds opgezegd (tenzij *faute grave*)

NB: De Franse premier heeft op 12 juni 2019 aangekondigd dat bedrijven die (te) veel (korte) CDD afsluiten voortaan hogere sociale lasten (met name WW bijdrage) moeten betalen. Het betreft hier met name sectoren waar korte CDD gangbaar zijn zoals hotel-restaurant en opiniepeilingen. Nadere details worden op korte termijn verwacht (hoe kort/ hoeveel CDD/ hoe hoog worden de sociale lasten).

- CDD wordt in praktijk vaak gebruikt (ook) in gevallen waarin dat niet mag.

Risico:

- ✓ opzegtermijn
 - ✓ schadevergoeding
 - ✓ boete
- Proeftijd in CDI is vrij lang:
 - ✓ 2 maanden *ouvriers & employés*
 - ✓ 3 maanden *agents de maîtrise*
 - ✓ 4 maanden kader
- kunnen meestal voor dezelfde duur verlengd worden (NB: CAO)

3. WERKTIJDEN

- 35 uur / week = het basisprincipe: 5 x 7 of bijv 5 x 7,5 + 1 RTT / per maand of 39 uur / week + 1 RTT elke 2 weken
 - RTT = *Réduction Temps de Travail* (+/- ATV)
- (max) 39 uur per week / mag ook: de 4 « overuren » per week moeten dan in het basis salaris zijn opgenomen (check met inschaling → minimum inkomen CAO)
- NB: voorzien in arbeidsovereenkomst dat werknemer geen overuren maakt zonder verzoek werkgever.
- NB: tijdregistratie. Claims overuren (na ontslag) komen veel voor.

- *forfait-jours*:
 - ✓ alleen mogelijk als:
 - voorzien in CAO of *accord d'entreprise* (= bedrijfsakkoord).
 - voor *cadres autonomes* (soms ook reizende technici)
 - als schriftelijk overeengekomen met de werknemer
 - 2x / jaar gesprek werklast, balance private / werk
 - tijdsregistratie in de gaten houden
 - ✓ de werknemer werkt dan:
 - een aantal dagen per jaar (niet 35 uur / week)
 - niet meer dan 12 uur / dag en maximum 6 dagen / week
 - ✓ maximum 218 dagen (zie CAO! soms 214) en extra dagen vrij (10 à 12). Deze rustdagen (*jour de repos*) worden ook vaak (ten onrechte) RTT genoemd.

4. KADER / NIET-KADER

- hangt af van vereiste opleiding (*universitaire* en *ingénieurs* altijd kader), verantwoordelijkheden, leidinggeven aan team...
- invloed op proeftijd, opzegtermijn, ontslagpremie, werktijden (*forfait-jours*), sociale lasten, ...

5. FUNKTIEOMSCHRIJVING

- moet gedetailleerd zijn
- NB: vaste inrichting!

6. ZIEKTE

- werknemer ontvangt na 3 dagen een uitkering (*indemnités journalières sécurité sociale* – IJSS)
- op grond van sommige CAO's suppletie
- ziekte is geen reden voor ontslag maar vele en/of langdurige afwezigheid wel (als dit de organisatie ontwricht en de werknemer niet tijdelijk kan worden vervangen) → speciale ontslagprocedure
- ongebruikelijk / ongewenst contact op te nemen.
- burn-out (nog) niet erkend als *maladie professionnelle* (aan werk gerelateerde ziekte)
- *maladie professionnelle* en arbeidsongevallen (*accidents du travail*):
 - ✓ speciale procedures voor alternatieve baan en ontslag
 - ✓ hogere sociale lasten

7. ONTSLAG

- formele procedure: verschillen op grond van ontslaggrond, aantal werknemers in bedrijf, aantal voorziene ontslagen (en soms CAO!). Altijd:
 - ✓ (als economisch: advies werknemersvertegenwoordiger)
 - ✓ oproep
 - ✓ gesprek
 - ✓ bedenktijd
 - ✓ ontslagbrief

NB: tijdens deze hele procedure mag de werkgever niet laten blijken dat er al een besluit genomen is over het eventuele ontslag

- economische grond of persoonlijke grond: schriftelijk bewijs vereist!
- werkgever heeft geen toestemming nodig van arbeidsbureau of rechter – alleen voor leden OR, etc. is ontslagvergunning van de arbeidsinspectie nodig (anders is ontslag nietig)

- werknemer kan ontslag betwisten:
 - ✓ bij *Conseil des Prud'hommes* = lekenrechtbank
- NB: alleen als ontslag nietig was, kan de werknemer terugkomen op zijn baan
- ✓ anders krijgt hij alleen schadevergoeding (arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslagbrief)
- ✓ schadevergoeding:
 - sinds september 2017 beperkt: max aantal maanden op basis van aantal jaren dienstverband, de zogenaamde « *barême Macron* » (zie bijlage)
 - komt bovenop de « normale » ontslagkosten:
 - ❖ opzegtermijn
 - ❖ ontslagpremie gebaseerd op dienstjaren: wettelijk minimum 1/4 maand / jaar van 0 tot 10 jaar / vanaf 10 jaar 1/3 – CAO's voorzien soms meer

NB: meerdere *Conseil des Prud'hommes* menen dat deze *barême Macron* in strijd is met internationale verdragen en kennen dus (toch) hogere schadevergoedingen toe. Wachten is nu op arresten van het Hof van Parijs en de *Cour de Cassation*.

8. RUPTURE CONVENTIONNELLE (RC)

- NB: lijkt op vaststellingsovereenkomst maar is het niet
- RC: partijen zijn het eens over de beëindiging arbeidsovereenkomst maar er is geen finale kwijting
- speciale procedure (+/- 6 weken):
 - ✓ gesprekken
 - ✓ formulieren invullen en tekenen
 - ✓ 15 dagen bedenktijd
 - ✓ contract is beëindigd (partijen kunnen ook een latere datum voorzien)

- speciale beëindigingsvergoeding:
 - ✓ is minstens de ontslagpremie
 - ✓ omdat de werknemer moet meewerken aan de RC wordt vaak meer betaald
 - ✓ dit meerdere in kader van een schikking (*transaction*) betalen waarin wel finale kwijting wordt verkregen.

10. TOEPASSELIJK RECHT

- internationale arbeidsovereenkomst: partijen mogen het toepasselijk recht kiezen, bijv. Nederland recht
- de dwingendrechtelijke bepalingen van het land waar het werk wordt verricht (Frankrijk) overrulen het gekozen recht
 - ✓ rechtsonzekerheid
- de Franse werknemer stelt Frans recht op prijs
- het is verstandig(er) Frans recht van toepassing te verklaren

Mirjam Berg



1, avenue Franklin D. Roosevelt
75008 PARIS

T : + 33 1 85 09 34 80

D : + 33 1 85 09 34 86

M : + 33 6 72 14 71 92

E : mirjam.berg@amstelseine.com

www.amstelseine.com

Bijlage

Anciënniteit in het bedrijf (in complete jaren)	Maximale schadevergoeding voor alle bedrijven (in maanden bruto salaris)	Minimale schadevergoeding voor bedrijven met meer dan 10 werknemers (in maanden bruto salaris)	Minimale schadevergoeding voor bedrijven tot en met 10 werknemers (in maanden bruto salaris)
Minder dan 1 jaar	1	0	0
1	2	1	0,5
2	3	3	0,5
3	4	3	1
4	5	3	1
5	6	3	1,5
6	7	3	1,5
7	8	3	2
8	8	3	2
9	9	3	2,5
10	10	3	2,5
11	10,5	3	2,5
12	11	3	2,5
13	11,5	3	2,5
14	12	3	2,5
15	13	3	2,5
16	13,5	3	2,5
17	14	3	2,5
18	14,5	3	2,5
19	15	3	2,5
20	15,5	3	2,5
21	16	3	2,5
22	16,5	3	2,5
23	17	3	2,5
24	17,5	3	2,5
25	18	3	2,5
26	18,5	3	2,5
27	19	3	2,5
28	19,5	3	2,5
29 en +	20	3	2,5