



Contracten volgens Franse wetgeving

Toetsing van:

Scriptie HBO-Rechten

Modulecode: RE441C

Hogeschool Leiden

Opleiding HBO-Rechten

Student: M.A. van Dalen

Studentnummer: 1073733

Opdrachtgever: Pepperminds Nederland B.V.

Begeleider opdrachtgever: De heer A. van der Wielen

Afstudeerbegeleider: Mevr. Mr. A.M.B. Hessing

Inleverdatum: 22 juni 2015

Klas: Law4E

Collegejaar 2014-15

Voorwoord

Geachte lezer,

Na vier jaar HBO-Rechten te hebben gestudeerd aan de Hogeschool Leiden, schrijf ik nu deze scriptie als afsluiting van mijn studietijd. Tijdens deze studie heb ik het geluk gehad bij een van de leukste werkgevers van Nederland werkzaam te kunnen zijn, Pepperminds. Mijn werkgever heeft mij de kans gegeven mijn studie en werk in Leiden gecombineerd te kunnen afsluiten. Zowel mijn studie als mijn werk hebben veel bijgedragen aan mijn persoonlijke en zakelijke ontwikkeling.

Het onderwerp arbeidsrecht heeft mij sinds de eerste les van de heer Jongste altijd geboeid. Dat ik dit onderwerp over de grens heb mogen verkennen heeft mijn interesse alleen maar aangewakkerd. Het Franse arbeidsrecht heeft mij ook persoonlijk nieuwe inzichten gegeven in het Nederlandse arbeidsrecht. Door het lezen van wetgeving en het analyseren van schriftelijke stukken heb ik dit onderzoek succesvol kunnen afronden.

Omdat de Hogeschool Leiden en Pepperminds mij veel hebben geleerd en mij ook veel vrienden en plezier hebben gebracht, wil ik hen allebei bedanken voor alle energie en moeite die zij in mij hebben gestoken de afgelopen jaren. Dit eindproduct had niet voltooid kunnen worden zonder de begeleiding en het vertrouwen dat zij mij hebben gegeven.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van mijn scriptie.

Marjolein van Dalen

Leiden, 22 juni 2015

Samenvatting

Pepperminds is een van de grootste converterende marketingbureaus van Nederland. Werknemers bij Pepperminds werven donateurs, lidmaatschappen, verkooptransacties en leads. Deze opdrachten worden uitgevoerd door middel van zowel face-to-face marketing als telemarketing. Hoewel Pepperminds van oorsprong een Nederlands bedrijf is, heeft het zich uitgebreid en is het nu gevestigd in de volgende landen:

- Nederland
- België
- Denemarken
- Duitsland
- Zweden

Omdat Pepperminds een ondernemend bedrijf is, kijkt het bedrijf altijd naar mogelijkheden om verder te groeien. Pepperminds is momenteel van plan om een nieuwe vestiging in Frankrijk te openen. In dit onderzoek heb ik gekeken naar de arbeidsrechtelijke mogelijkheden voor Pepperminds in Frankrijk. Voor dit onderzoek is dan ook de volgende doelstelling van toepassing:

Een volledig advies met een conceptcontract op te stellen voor Pepperminds over de arbeidsrechtelijke positie van flexibele arbeidskrachten in Frankrijk, het in kaart brengen van de mogelijkheden voor dergelijke contracten met de daarbij behorende valkuilen door de nationale wetgeving, literatuur en jurisprudentie te bestuderen en deze mogelijkheden in de praktijk te toetsen door bedrijven te interviewen die ervaring hebben met jongere werknemers in Frankrijk die verstand hebben van dit rechtsgebied.

Deze doelstelling is behaald door de volgende centrale vraag te beantwoorden:

Wat is, volgens onderzoek op basis van de Franse wetgeving, literatuuronderzoek en interviews met ervaren bedrijven in Frankrijk die met jongeren werken, de beste arbeidsrechtelijke contractvorm voor Pepperminds, om een gelijkwaardig contract met flexibele uren tot stand te brengen in Frankrijk als Pepperminds in Nederland hanteert?

Omdat theorie en praktijk twee verschillende elementen zijn, is voor dit onderzoek zowel een theoretisch onderzoek als een praktisch onderzoek toegepast. Het theoretische gedeelte zet het Franse arbeidsrecht uiteen, omschrijft de wettelijke kaders en zet de mogelijkheden voor Pepperminds op een rijtje. Meerdere schriftelijke bronnen zijn hierbij geraadpleegd, samen met de *Code du Travail* (Frans arbeidsrechtelijk wetboek).

Het praktische gedeelte brengt de juridische ervaringen van andere bedrijven in kaart, bijvoorbeeld hoe zij de Franse wetgeving ervaren en hoe zij daarmee omgaan in hun contracten. Eventuele

valkuilen waar rekening mee moet worden gehouden zijn door middel van interviews naar boven gekomen. Ook bleek hier of de Franse wetgeving rekbaar is, en zo ja, hoe.

Een nul-urencontract of oproepcontract is in Frankrijk niet mogelijk. De wetgeving staat het simpelweg niet toe om uren vrij in te plannen en hier maandelijks van af te wijken. Daarbij is het lastig om een contract voor bepaalde tijd af te sluiten in Frankrijk. Meer dan in Nederland zijn werkgevers gebonden aan regels van de wetgever. Voor Pepperminds zie ik echter zeker een mogelijkheid om contracten voor bepaalde tijd af te sluiten en de uren enigszins flexibel in te plannen. Dit kan namelijk door een aantal uren per maand en niet per week af te spreken. Secundaire arbeidsvoorwaarden zoals proeftijden kunnen ook in de contracten worden opgenomen, afhankelijk van de looptijd.

Er zitten wel enkele financiële nadelen aan dergelijke contracten, zoals een verplichte ontslagvergoeding (ook bij een contract voor bepaalde tijd) en een hoger uurloon voor jongeren tussen de 18 en 23 jaar dan in Nederland. De opzegging van contracten kost in Frankrijk meer tijd dan in Nederland.

Uit de interviews is gebleken dat een contract met flexibele uren stand kan houden in Frankrijk. De werkgever kan drukke maanden waar meer uren worden gewerkt, compenseren met maanden waar minder uren worden gewerkt. Het gemiddeld aantal uren komt op deze wijze overeen met de contractuele uren. Volgens de wet is dit niet mogelijk. In de praktijk komt deze constructie wel voor. Dit kan echter niet het hele jaar worden gedaan. De arbeidsinspectie is zeer actief in Frankrijk en controleert vaak de contracturen en de werkelijk gewerkte uren. Een goede administratie is van essentieel belang.

Volgens dit onderzoek is een *contrat de travail à temps partiel* (parttimecontract voor bepaalde tijd) het meest geschikt voor Pepperminds. Hierbij moet het bedrijf goed afwegen hoeveel uren het wil opnemen in het contract en dit wellicht per werknemer aanpassen. De praktijk wijst ook uit dat de werkgever al in de proeftijd goed moet inschatten of hij de werknemer wil aanhouden. Opzegging wordt als lastig ervaren en na de proeftijd blijft er weinig bewegingsruimte over. In bijlage 10 is een conceptcontract te vinden waarmee Pepperminds eventueel kan gaan werken in Frankrijk.

Inhoudsopgave

Voorwoord	Blz. 2
Samenvatting	Blz. 3
Hoofdstuk 1: Inleiding	Blz. 6
1.1. Aanleiding onderzoek en probleemanalyse	Blz. 6
1.2. Doelstelling, centrale vraag en deelvragen	Blz. 8
1.3. Operationalisering van begrippen	Blz. 8
1.4. Onderzoeksmethode/verantwoording per deelvraag	Blz. 9
1.5. Leeswijzer	Blz. 12
Hoofdstuk 2: Informatief kader	Blz. 14
1. Inleiding	Blz. 14
2. Contracten voor bepaalde tijd	Blz. 14
3. Nul-urencontracten	Blz. 15
4. Pepperminds	Blz. 17
Hoofdstuk 3: Juridisch kader	Blz. 18
1. Inleiding	Blz. 18
2. Wettelijke regeling Frankrijk	Blz. 18
3 Type contracten	Blz. 19
4. Opzegging arbeidsovereenkomst	Blz. 22
5. Proeftijd	Blz. 24
6. Minimumloon	Blz. 25
7. Conclusie	Blz. 27
Hoofdstuk 4: Resultaten	Blz. 32
1. Contracten	Blz. 33
2. Urenregistratie en overuren	Blz. 35
3. Beëindiging contracten	Blz. 38
4. Arbeidsrechtelijke risico's	Blz. 39
5. Verschil tussen Frankrijk en Nederland	Blz. 40
6. Conclusie	Blz. 42
Hoofdstuk 5: Conclusies	Blz. 44
Hoofdstuk 6: Aanbevelingen	Blz. 47
Literatuurlijst	Blz. 49
Bijlage 1: Voorbeeld contract Pepperminds	Blz. 51
Bijlage 2: Intern document Interfisc	Blz. 52
Bijlage 3: Interview Interfisc	Blz. 53
Bijlage 4: Camping le Chambon	Blz. 58
Bijlage 5: RCN	Blz. 62
Bijlage 6: Freelance vertaler Frankrijk	Blz. 68
Bijlage 7: Paris unraveled	Blz. 75
Bijlage 8: Zomerjobs	Blz. 93
Bijlage 9: France Compagnie	Blz. 98
Bijlage 10: Concept contract	Blz. 106
Bijlage 11: Beoordelingsformulier opdrachtgever	Blz. 110

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1. Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

Pepperminds is een direct-salesbedrijf dat al jaren in Nederland actief is. Het bedrijf is opgezet door Dorus van Zutphen en Bart van Nol. Pepperminds is gestart met promotieacties voor Coca-Cola en heeft zich later uitgebreid door actief te worden in de detachering. Het bedrijf heeft hierna een evenementenbureau, communicatiebureau en reclamebureau opgezet. De resultaten van deze bedrijfspvormen vielen helaas tegen. In 2008 heeft Pepperminds het roer omgegooid. Het bedrijf is teruggegaan naar haar originele conversiemodel. Bepaalde delen van het bedrijf werden afgestoten of geïntegreerd in het nieuwe model.

Het nieuwe model focust zich op face-to-face marketing in opdracht van verscheidene opdrachtgevers. Zo werft Pepperminds nieuwe leden, donateurs, leads en verkooptransacties. Het werft deze nieuwe leden door middel van straatwerving, door-to-doormarketing en op evenementen en beurzen. De werknemers spreken mensen aan op straat of gaan bij potentiële klanten langs de deuren. De werknemers (ook wel wervers of promotors genoemd) willen hier graag hun verhaal kwijt en hopen een nieuw lid of nieuwe donateur te werven. Het bedrijf heeft een kleine groep vaste medewerkers en werkt verder voornamelijk met oproepkrachten. Deze oproepkrachten werken op basis van een nul-urencontract. In Nederland heeft Pepperminds tussen de 1150 en 1200 werknemers met een nul-urencontract in dienst.

Pepperminds is een innoverend bedrijf dat graag verder wil uitbreiden binnen Europa. Inmiddels heeft het bedrijf vestigingen in vijf landen. Pepperminds is van plan zo spoedig mogelijk nieuwe vestigingen op te starten. Op dit moment liggen er plannen klaar om te beginnen in Noorwegen, Spanje en Frankrijk. Ook in deze landen wil het bedrijf volgens het klassieke model van Pepperminds te werk gaan, om zo in ieder land dezelfde kernwaarden te hanteren.

De huidige contracten en personeelshandboeken hebben tot nu toe allemaal een gelijkwaardig systeem en bevatten dezelfde kernwaarden. De contracten verschillen uiteraard in de verschillende landen, maar bevatten wel dezelfde ideeën. Zij bieden een flexibele schil voor werknemer en werkgever. Aan het afsluiten van arbeidscontracten in andere landen is altijd een grondig onderzoek voorafgegaan. Een belangrijk probleem met betrekking tot Frankrijk is dat daar het nul-urencontract niet bestaat. De huidige contractvorm van Pepperminds moet dus worden aangepast aan de Franse wetgeving. In dit onderzoek worden de verschillende contractmogelijkheden in Frankrijk voor Pepperminds uiteengezet.

Volgens eerder onderzoek van Pepperminds is de markt in Frankrijk groot genoeg. Omdat er nog geen direct-salesbedrijven actief zijn in dit land, is de concurrentie zeer gering. Inmiddels zijn er al

contacten gelegd met Frankrijk. Enkele mogelijke opdrachtgevers hebben al interesse getoond om met Pepperminds samen te werken.

Pepperminds kan de Franse vestigingen niet openen zolang er geen duidelijkheid is over de contractvorm die het bedrijf kan gebruiken. De promotors maken het bedrijf en creëren de inkomsten. Hun contracten moeten dus goed geregeld worden. Om gelijkheid te creëren onder alle werknemers van Pepperminds moet er naar een oplossing worden gezocht voor het ontbreken van het nul-urencontract in Frankrijk. Ervaringen van bedrijven die met dezelfde doelgroep werken als Pepperminds kunnen een goed beeld geven van wat gebruikelijk is in dit land.

Dit onderzoek moet uitwijzen hoe Pepperminds binnen de nationale wetgeving in Frankrijk toch een constructie kan opbouwen waarbij flexibele contracten voor de promotors blijven bestaan. Om hier achter te komen moet ik grondig onderzoek verrichten. Hierbij ga ik na welke mogelijke Franse contractvormen het meest overeenkomen met de wensen van Pepperminds. Als de resultaten van dit onderzoek een oplossing bieden voor het ontbreken van nul-urencontracten dan wil Pepperminds wellicht eind dit jaar vestigingen gaan openen in Frankrijk.

Om een goed beeld te kunnen vormen van de Franse wetgeving moet de Franse wet worden bestudeerd en een literatuuronderzoek worden verricht. Omdat ik de Franse taal niet machtig ben, heb ik hierbij gebruik gemaakt van Engelstalige artikelen over het Franse arbeidsrecht. Omdat Pepperminds niet het enige bedrijf is dat met jongeren werkt, heb ik interviews afgenomen met bedrijven die met eenzelfde doelgroep werken en met bedrijven die juridisch advies geven over arbeidscontracten in Frankrijk. De geïnterviewde bedrijven hebben de praktijk al meegemaakt en kunnen aangeven met welke knelpunten Pepperminds te maken kan krijgen. De resultaten van de interviews wijzen uit welke contractvormen het meest gebruikelijk zijn voor jongeren in Frankrijk.

Pepperminds heeft dit onderzoek zelf aangedragen omdat er veel onduidelijkheid bestaat over de beste contractvorm voor Frankrijk en omdat het bedrijf direct aan de slag wil met de resultaten van dit onderzoek. De reden waarom ik graag bij Pepperminds wil afstuderen is dat ik al bijna vier jaar met ontzettend veel plezier bij dit bedrijf werk als captain bij het AD-straatverkoopteam. Ik ken de gang van zaken in het bedrijf en ik ken de arbeidsrechtelijke voorwaarden voor Nederlandse werknemers. De ontwikkelingen die Pepperminds heeft doorgemaakt in de afgelopen jaren heb ik persoonlijk meegemaakt. Ik kan zo sneller inspelen op de behoeften die Pepperminds met dit onderzoek heeft.

1.2. Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Doelstelling

Een volledig advies met een conceptcontract op te stellen voor Pepperminds over de arbeidsrechtelijke positie van flexibele arbeidskrachten in Frankrijk, het in kaart brengen van de mogelijkheden voor dergelijke contracten met de daarbij behorende valkuilen door de nationale wetgeving, literatuur en jurisprudentie te bestuderen en deze mogelijkheden in de praktijk te toetsen door bedrijven te interviewen die ervaring hebben met jongere werknemers in Frankrijk die verstand hebben van dit rechtsgebied.

Centrale vraag

Wat is, volgens onderzoek op basis van de Franse wetgeving, literatuuronderzoek en interviews met ervaren bedrijven in Frankrijk die met jongeren werken, de beste arbeidsrechtelijke contractvorm voor Pepperminds, om een gelijkwaardig contract met flexibele uren tot stand te brengen in Frankrijk als Pepperminds in Nederland hanteert?

Eerste deelvraag

“Wat bepaalt de Nederlandse wetgeving met betrekking tot nul-urencontracten en voor bepaalde tijd contracten voor jongeren tussen de 18 en 26 jaar?”

Tweede deelvraag

“Wat zijn de mogelijke contracten in Frankrijk en welke arbeidsrechtelijke voorwaarden stelt de Franse wetgeving aan deze contracten?”

Derde deelvraag

“Welke contracten zijn het meest geschikt voor Pepperminds en waarom?”

Vierde deelvraag

“Wat zijn de meest gebruikelijke arbeidscontracten in de Franse praktijk en welke problemen komen bij de jongere werknemers het meest naar voren?”

1.3. Operationalisering van begrippen

Ervaren bedrijven:	Bedrijven die al minimaal twee jaar actief zijn in Frankrijk en jongeren in dienst hebben onder Frans contract.
--------------------	---

Jongeren:	Werknemers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt en niet ouder zijn dan 26 jaar.
Beste arbeidsrechtelijke contractvorm:	Een contract dat de meeste overeenstemming vertoont met de Nederlandse contractvorm en de essentiële aspecten van de Nederlandse contracten van Pepperminds het best waarborgt.
Soortgelijk/gelijkwaardig:	De essentiële punten in het contract komen overeen of zijn gelijk aan het Nederlandse contract dat Pepperminds hanteert.
Flexibele uren:	Uren die vrij kunnen worden ingedeeld.
Wettelijke arbeidsrechtelijke voorwaarden:	Voorwaarden die de wet stelt aan proeftijden, urenindeling, contracten voor bepaalde tijd, verlenging van contracten, beëindiging van contracten, uurlonen enzovoort.
Gebruikelijke contracten:	Contracten die het meest voorkomen onder jongeren in Frankrijk.

1.4. Onderzoeksmethode / verantwoording per deelvraag

Eerste deelvraag

“Wat bepaalt de Nederlandse wetgeving met betrekking tot nul-urencontracten en voor contracten voor bepaalde tijd voor jongeren tussen de 18 en 26 jaar?”

Om deze deelvraag goed te kunnen beantwoorden is onderzoek nodig naar de wettelijke regeling. Hierbij moet ook de Memorie van Toelichting worden bestudeerd. Onlangs heeft een wetswijziging plaatsgevonden in het arbeidsrecht. Hierdoor zijn de regels rond contracten voor bepaalde tijden aangescherpt. Voor het onderzoek zet ik kort uiteen wat een nul-urencontract in Nederland precies inhoudt. Ik bestudeer hierbij de Nederlandse wetgeving en koppel hieraan relevante jurisprudentie.

Door de bestudering van de wetgeving kan ik een beeld schetsen van de regelgeving in Nederland met betrekking tot flexibele contracten. Hierdoor kan de regelgeving vergeleken worden met de Franse wetgeving.

Voor deze deelvraag pas ik een literatuuronderzoek toe.

Tweede deelvraag

“Wat zijn de mogelijke contracten in Frankrijk en welke arbeidsrechtelijke voorwaarden stelt de Franse wetgeving aan deze contracten?”

De onderwerpen die voor deze deelvraag van belang zijn, zijn:

1. Welke arbeidscontractvormen kent Frankrijk in haar nationale wetgeving?
2. Welke wettelijke voorwaarden stelt de Franse nationale wetgeving aan proeftijd, opzegging, contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd, overuren, minimumlonen en afspraken over het aantal gewerkte uren?

De nationale wetgeving vormt de basis voor het contract waarmee Pepperminds kan gaan werken. Net als in Nederland gaat Frankrijk uit van twee soorten contracten: het contract voor bepaalde tijd en het contract voor onbepaalde tijd. De inhoud van deze contracten verschilt echter van de Nederlandse. Ik bestudeer daarom de *Code du Travail* (Franse arbeidswetgeving) en werk de relevante punten onder topic 1 en 2 uit. Wanneer deze topics zijn uitgewerkt kan bepaald worden welk contract het best bij Pepperminds past.

Om dit onderzoek goed te kunnen uitvoeren doe ik een literatuuronderzoek naar de wettelijke mogelijkheden in Frankrijk. Hiervoor bestudeer ik de *Code du Travail* en enkele Engelstalige werken over het Franse arbeidsrecht.

De resultaten van dit onderzoek leiden tot een theoretisch advies. Het contract in Frankrijk dat het meest voldoet aan de eisen van Pepperminds wordt uitgewerkt, zodat het bedrijf een voorbeeldcontract heeft om mee verder te kunnen.

Validiteit

Iedere conclusie in deze deelvraag is gebaseerd op een wettelijke grondslag. De Franse wetgeving stelt grenzen aan de contracten en iedere grens is op de toepasselijke wet gecontroleerd. De Engelstalige bronnen geven een toevoeging aan deze grondslagen en leggen de reikwijdte van deze wetgeving uit. De resultaten van het onderzoek zijn controleerbaar en betrouwbaar.

Derde deelvraag

“Welke contracten zijn het meest geschikt voor Pepperminds en waarom?”

Wanneer de tweede deelvraag is beantwoord, kunnen de resultaten naast elkaar worden gelegd. Het meest geschikte contract, komt op deze wijze naar voren. Deze deelvraag wordt daardoor beantwoord door middel van een vergelijkend onderzoek. Eerdere resultaten worden naast elkaar neergelegd met

de gevraagde punten vanuit het bedrijf. Wanneer belangrijke punten niet kunnen worden opgenomen in de contracten, zal dit ook worden vermeld.

De resultaten van deze deelvraag kunnen de basis vormen van het concept contract. De onderzoeksmethode betreft ook hier een onderzoek naar de Franse wetgeving en een vergelijkend onderzoek met eerder behaalde resultaten.

Vierde deelvraag

“Wat zijn de meest gebruikelijke arbeidscontracten in de praktijk en welke problemen komen bij jongeren het meest naar voren?”

Een wetstechnisch onderzoek en een literatuuronderzoek zijn niet voldoende om de centrale vraag te kunnen beantwoorden. Dit soort onderzoek geeft alleen een theoretisch beeld van de wettelijke omstandigheden in Frankrijk. Om de centrale vraag volledig te kunnen beantwoorden is er meer onderzoek nodig naar de praktijk. Wat heeft er in het verleden al gewerkt en wat is er in het verleden al fout gegaan?

Om achter de praktijkervaring in Frankrijk te komen neem ik interviews af met bedrijven die werkzaam zijn in Frankrijk en met dezelfde doelgroep werken als Pepperminds. Campings werken bijvoorbeeld veel met jongeren en gebruiken Franse arbeidscontracten. Zij hebben het gehele proces al doorlopen en kunnen deze kennis delen. Ook bedrijven die als payrollbedrijf werkzaamheden verrichten in Frankrijk of arbeidsrechtelijk advies geven, kunnen nieuwe inzichten geven. De volgende partijen werken mee aan het onderzoek:

- | | |
|---|---|
| • Interfisc, <i>Brigit Killens</i> | Deskundige Frans arbeidsrecht (bijlage 3) |
| • Camping Le Chamon, <i>Lidewij Froger</i> | Ervaringsdeskundige (bijlage 4) |
| • RCN Campings, <i>Margot Spork</i> | Ervaringsdeskundige (bijlage 5) |
| • Freelance vertaler, <i>Pauline Stappers</i> | Ervaringsdeskundige (bijlage 6) |
| • Parisunraveled, <i>Allison Lounes</i> | Deskundige Frans arbeidsrecht (bijlage 7) |
| • Zomerjobs, <i>Jeroen Fermont</i> | Ervaringsdeskundige (bijlage 8) |
| • France Compagnie, <i>Richard Otten</i> | Deskundige Frans arbeidsrecht (bijlage 9) |

De reden dat ik voor deze partijen heb gekozen, is de ervaring die zij hebben met de Franse wetgeving. Zij werken al tijden met Franse contracten. De deskundige van het Franse arbeidsrecht beschikken ook over de juridische kennis van de Franse wetgeving.

Met Arjan van der Wielen heb ik de volgende punten doorgenomen in een gesprek over de mogelijke contracten in Frankrijk. Arjan van der Wielen heeft in dit gesprek aangegeven de volgende punten belangrijk te vinden voor Pepperminds in Frankrijk:

1. Welke contracten gebruiken deze bedrijven op dit moment en welke hebben zij in het verleden gebruikt;
2. Indien van toepassing, waarom zijn er aanpassingen gedaan aan het contract;
3. Welke wettelijke normen ervaren zij als een struikelblok en welke als handig of praktisch;
4. Wat zijn de verschillen tussen oudere werknemers en jongere werknemers;
5. Wat doen zij wanneer een werknemer meer uren wil werken dan contractueel is afgesproken;
6. Hoe nemen zij afscheid van werknemers;
7. Hoe verlengen zij contracten en hoe gaan ze om met contracten voor onbepaalde tijd;
8. Wat zijn de grootste verschillen tussen de twee landen. Vier van de zeven interviews heeft kennis van het Nederlandse arbeidsrecht en kan hierin een vergelijking maken;
9. Welke verschillen tussen Frankrijk en Nederland ervaren zij als lastig en problematisch;
10. Zien zij een toekomst voor flexibele contracten in Frankrijk;
11. Wat zijn hun adviezen voor beginnende bedrijven in Frankrijk.

Wanneer bovenstaande punten door verschillende bedrijven worden beantwoord, kan een volledig beeld worden gegeven van de praktische ervaringen van bedrijven met Franse contracten. De antwoorden die deze partijen geven worden tegen elkaar afgewogen en vergeleken. Deze resultaten worden samen met de bestaande theorie bestudeerd. De combinatie van theorie en praktijk geeft een volledig beeld van de meest geschikte contractvormen voor Pepperminds in Frankrijk.

1.5. Leeswijzer

Deze scriptie bestaat uit zes hoofdstukken. De deelvragen zullen in de volgende volgorde worden behandeld:

Hoofdstuk twee beoogt antwoord te geven op deelvraag één. Dit deel van de scriptie behandelt een korte uiteenzetting van het Nederlandse recht.

Hoofdstuk drie focust zich op de beantwoording van deelvragen twee en drie. De Franse wetgeving wordt hierbij behandeld. Aan het einde van dit hoofdstuk bevindt een conclusie die een opzet zal vormen voor het beantwoorden van de centrale vraag.

Hoofdstuk vier beantwoordt deelvraag vier. In dit hoofdstuk zijn de interviews uitgewerkt en geven een verdieping op het theoretische gedeelte van het onderzoek. Onder dit hoofdstuk is ook een conclusie verbonden die bijdraagt aan het beantwoorden van de centrale vraag.

De centrale vraag wordt in zowel hoofdstuk vijf als hoofdstuk zes beantwoord. Hoofdstuk vijf betreft de conclusie. Hoofdstuk zes bevat de aanbeveling voor Pepperminds.

Hoofdstuk 2: Informatief kader: De Nederlandse wetgeving

1. Inleiding

Pepperminds gebruikt voornamelijk contracten voor bepaalde tijd voor zijn promotors. Deze contracten zijn altijd op basis van nul uren. Voor dit onderzoek zet ik kort de Nederlandse wetgeving met betrekking tot deze twee vormen van contracten uiteen. Hierbij worden ook de risico's van deze vormen van arbeidscontracten besproken waar Pepperminds rekening mee dient te houden. Ik heb gesproken met Joliene Kuijt en Arjan van der Wielen (hoofd Finance) over de inhoud van de contracten en de keuze voor nul-urencontracten. De resultaten van dit gesprek zijn in dit hoofdstuk opgenomen.

2. Contracten voor bepaalde tijd

Nederland onderscheidt qua contractduur twee verschillende arbeidsovereenkomsten, namelijk het contract voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn partijen een datum overeengekomen waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De werkgever heeft altijd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te verlengen. Mocht de werkgever ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen en het contract te laten aflopen, dan moet de werkgever één maand van te voren schriftelijk aan de werknemer laten weten dat het contract niet verlengd wordt.¹

Door de economische crisis in Nederland zijn contracten voor bepaalde tijd steeds populairder geworden. Uit cijfers van het UWV blijkt dat in 2009 21,7% van de werkzame bevolking in Nederland een tijdelijk contract had.² Het UWV heeft hierbij echter alleen de contracten meegerekend waarbij de werknemer meer dan 12 uren per week werkt. Volgens het CBS is vanaf eind 2008 (het begin van de economische crisis) het aantal vaste arbeidsrelaties met een half miljoen gedaald.³

Dat contracten voor bepaalde tijd een trend zijn, is duidelijk geworden in de afgelopen jaren. De economie schommelt en werkgevers willen de mogelijkheid hebben om aan het einde van het contract afscheid te kunnen nemen van de werknemer. Daardoor wordt het makkelijker het personeelsbestand te verkleinen als de cijfers een bezuiniging onvermijdelijk maken.

¹ 7:668 lid 1 Burgerlijk Wetboek

² P. Hilbers, H. Houwing en L. Kösters. Sociaal Economische Trends: *De Flexibele Schil – Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-Cijfers*, 2^{de} kwartaal 2011

³ Centraal Bureau voor de Statistiek: *Positie werkkring en arbeidsduur: daling aantal vaste werknemers afgevlakt*. 13 februari 2015

Ketenregeling

In Nederland is het vanaf 1 januari 2015 mogelijk om drie contracten voor bepaalde tijd af te sluiten met een werknemer, voor een periode van maximaal twee jaar.⁴ Verloopt deze periode of worden er meer contracten ondertekend, dan heeft de werknemer recht op een contract voor onbepaalde tijd. Indien de werknemer in de periode van twee jaar langer dan zes maanden niet werkzaam is voor het bedrijf, dan zal de teller opnieuw gaan lopen. De werkgever kan in dat geval weer opnieuw drie contracten voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal twee jaar afsluiten.

De bedoeling van de wetgever is om werkgevers eerder te bewegen een contract voor onbepaalde tijd af te sluiten met hun werknemers. In de Memorie van Toelichting wordt dan ook het volgende gezegd: *“De regering wil voldoende flexibiliteit in de economie houden, en kiest er daarom bewust voor om het pallet aan flexibele arbeidsvormen niet te beperken. Wel moet voorkomen worden dat mensen langdurig en onvrijwillig ingeschakeld worden op basis van onzekere flexibele contracten. De balans tussen vast en flexibel werk moet op dit punt worden hersteld.”*⁵

3. Nul-urencontracten

In Nederland is het mogelijk een contract voor bepaalde tijd af te sluiten waarin geen afspraken zijn gemaakt over de te maken uren. De vereisten voor een arbeidsovereenkomst zijn volgens artikel 7:610 lid 1 BW dat er sprake moet zijn van een gezagsverhouding en een beloning in de vorm van loon en dat er voor een zekere periode arbeid verricht moet worden voor de werkgever. In dit artikel is niet vastgelegd dat er tussen werkgever en werknemer een afspraak gemaakt moet worden over het aantal te werken uren. Nul-urencontracten worden dus ook gezien als arbeidscontracten en zijn daardoor mogelijk binnen de Nederlandse wetgeving. Het aantal flexibele arbeidscontracten zonder urenafspraken is van 2001 tot en met 2012 gestegen met 1,8%.⁶

Nul-urencontracten staan in Nederland beter bekend als contracten met uitgestelde prestatieplicht (mup-contracten). De werknemer is verplicht gehoor te geven aan de oproep van de werkgever. Bij Pepperminds geven de promotors hun beschikbare dagen door. Wanneer zij op deze dagen worden opgeroepen, zijn zij verplicht gehoor te geven aan de oproep. Oproepkrachten die op dezelfde wijze werkzaam zijn als vaste medewerkers dienen ook onder de dezelfde arbeidsvoorwaarden hun werkzaamheden te verrichten. Dit houdt in dat zij bijvoorbeeld een gelijkwaardig loon dienen te ontvangen.⁷ Een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht van Pepperminds is te vinden in bijlage 1.

⁴ 7:668a Burgerlijk Wetboek

⁵ Memorie van Toelichting, p. 47. *L.F. Asscher, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*.

⁶ CBS, Enquête Beroepsbevolking, Memorie van Toelichting, p.52.

⁷ Agfa/Schoolderman, Hoge Raad 8 april 1994, *JAR* 1994,94

Artikel 7:628a BW geeft wel een klein vangnet in het geval de werknemer voor minder dan drie uur wordt opgeroepen. De werknemer behoudt in dat geval het recht voor minimaal drie uur te worden uitbetaald.⁸ Een oproep van Pepperminds betreft in het geval van promotie altijd meer dan drie uur en bij werving drie uur in totaal. Pepperminds voldoet op deze wijze aan de wetgeving betreffende het drie-urenminimum.

Rechten

In Nederland hebben werknemers met een nul-urencontract enkele vaste rechten. Zij hebben recht op het minimumloon, vakantiedagen, vakantietoelagen en doorbetaling tijdens ziekte. De doorbetaling tijdens ziekte vindt alleen doorgang wanneer de werknemer is opgeroepen om te komen werken, dit heeft geaccepteerd en vervolgens ziek is geworden. De werknemer moet dan voor de ingeplande uren uitbetaald worden volgens de wettelijke regeling. Mocht er een cao van toepassing zijn of zijn er aanvullende afspraken gemaakt in de arbeidsovereenkomst, dan heeft de werknemer recht op vervulling van deze afspraken.

Risico's

Bij arbeidsovereenkomsten met een uitgestelde prestatieplicht bestaat er na drie maanden het risico dat de werknemer een beroep doet op het rechtsvermoeden arbeidsomvang.⁹ Hierbij wordt het gemiddelde aantal uren van de referteperiode (meestal de voorgaande drie maanden) als uitgangspunt genomen. Het artikel kent vier vereisten:

1. Er moet sprake zijn van een arbeidscontract;
2. De werknemer moet minimaal drie maanden in dienst zijn van de werkgever;
3. De werknemer dient minstens 20 uren per maand werkzaamheden te verrichten;
4. Er moet een onzekerheid zijn over de arbeidsomvang. Deze mag niet vaststaan of er moet structureel meer gewerkt worden dan is overeengekomen, waardoor onzekerheid over de omvang is ontstaan.

Voldoet de situatie van de werknemer aan bovenstaande vereisten, dan kan hij/zij een beroep doen op dit rechtsvermoeden arbeidsomvang. De werknemer heeft in dat geval dan recht op een vast aantal uren per maand.

Als de werknemer vaak meer uren werkt dan in het contract is vastgelegd, en de werkgever wil hier een einde aan maken, dan is de werkgever toch verplicht de werknemer de hoeveelheid uren uit te betalen die hij of zij de afgelopen drie maanden gemiddeld per week heeft gewerkt. Om dit te bewerkstelligen, moet de werknemer een beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang. Dit is alleen mogelijk als de werknemer zes maanden of meer voor de werkgever heeft gewerkt. De eerste

⁸ Hoge Raad, 3 mei 2013. *LJN:BZ2907*

⁹ Artikel 7:610b Burgerlijk Wetboek

zes maanden kan de werkgever zich nog beroepen op artikel 7:628 lid 5 en 7 BW. De werkgever kan door middel van dit artikel de eerste zes maanden zijn loonbetalingsverplichting bij een mup-contract uitstellen. Dit artikel moet dan wel worden opgenomen in het arbeidscontract van de werknemer. Staat deze uitsluitingsgrond niet in het contract, dan kan de werkgever hierop geen beroep doen.

Deze wet is ingediend als onderdeel van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, ook wel de “Flexwet” genoemd. Het doel van deze wet is om zekerheid te bieden voor zowel werknemers als werkgevers. Flexibiliteit en zekerheid moeten voor beide partijen gelijke rechten creëren.¹⁰

4. Pepperminds

Met Jolien Kuijt en Arjan van der Wielen heb ik een gesprek gehad over hoe Pepperminds omgaat met contracten voor bepaalde tijden nul-urencontracten. Pepperminds zal door de nieuwe wetgeving gaan werken met contracten voor onbepaalde tijd. Deze zullen nog wel de vorm van een nul-urencontract hebben. Omdat Pepperminds nooit werknemers heeft gehad die een beroep deden op het rechtsvermoeden arbeidsomvang, is er ook geen behoefte om dit aan te passen. Het handhaven van de aanzegtermijn bij contracten voor bepaalde tijd is voor Pepperminds administratief gezien zo goed als onmogelijk gezien de grootte van het personeelsbestand van Pepperminds en de beperkte mankracht om dit te handhaven. Pepperminds heeft er daarom voor gekozen om met contracten voor onbepaalde tijd te werken.

De werknemers van Pepperminds zijn bijna allemaal studenten en zeggen uiteindelijk allemaal zelf de arbeidsovereenkomst op. Omdat werknemers op eigen initiatief afscheid nemen van Pepperminds, zullen contracten voor onbepaalde tijd geen problemen opleveren voor het bedrijf.

¹⁰Kamerstukken II 1995/96, 24 543,nrs. 1 en 2

Hoofdstuk 3: Juridisch kader: de Franse wetgeving

1. Inleiding

In het eerste gedeelte van dit hoofdstuk zet ik de verschillende arbeidscontractvormen in Frankrijk uiteen. Deze zullen worden afgezet tegen de punten die Pepperminds in contracten wil hanteren.

Pepperminds wil de volgende punten graag terugzien in de arbeidscontracten in Frankrijk:

- Een proeftijdbeding dat voor een lange periode kan worden afgesloten.
- Een contract voor bepaalde tijd.
- In geval van ontslag geen kosten of ontslagvergoeding.
- Zo min mogelijk administratief werk bij ontslag.
- Mogelijkheid werktijden vrij in te plannen.
- Alleen werknemers inzetten wanneer er werk beschikbaar is. Pepperminds kan daardoor enkele werknemers op pauze zetten wanneer er een project uitvalt.
- Indien Pepperminds werknemers tijdelijk niet oproept, is er geen sprake van een einde van het arbeidscontract.
- Werknemers moeten verplicht gehoor geven aan een oproep.

Het juridische kader van bovenstaande punten wordt in dit hoofdstuk uiteengezet. Na een beschrijving van verschillende soorten arbeidscontracten, zal in de conclusie van dit hoofdstuk worden aangegeven, welk contract aan de meeste van bovenstaande punten voldoet. Hierbij worden ook de punten opgenomen welke helaas niet te realiseren zijn.

2. Wettelijke regeling in Frankrijk

De wettelijke regeling voor het Franse arbeidsrecht is gecodificeerd in de *Code du Travail*. In deze wettelijke regeling worden de basisvoorwaarden voor arbeidscontracten vastgelegd. De rechten en plichten van zowel werknemer als werkgever zijn vastgelegd. De voornaamste regelingen betreffen:

- Werktijden;
- Overwerk;
- Verlof;
- Vakantie;
- Contractuele betrekking tussen werkgever en werknemer;
- Voorwaarden en procedure voor ontslag;
- Personeelsvertegenwoordiging;
- Sociale verzekeringspremies.

Deze lijst komt overeen met de bepalingen die zijn vastgelegd in de Nederlandse wetgeving. In Frankrijk bestaat minder ruimte voor interpretatie door de werkgever dan in Nederland. Frankrijk wordt dan ook gezien als een van de landen waar alles gecodificeerd wordt wanneer de situatie zich daarvoor leent.¹¹ Jurisprudentie speelt in Frankrijk daarom een kleinere rol dan in Nederland.

Net als in Nederland wordt de wetgeving aangevuld door bepalingen in toepasselijke cao's. Omdat er op Pepperminds geen cao van toepassing is, zal ik dit in mijn onderzoek buiten beschouwing laten.

3. Typen contracten

In Frankrijk zijn er verschillende type contracten. In deze paragraaf wordt het bepaalde tijd contract, het uitzendcontract en het parttimecontract besproken. Pepperminds heeft aangegeven geen onbepaalde tijd contracten te willen afsluiten. Hieronder geef ik een korte uitleg van het onbepaalde tijd contract.

Artikel L1221-2 van de *Code du Travail* bepaalt dat het contract voor onbepaalde tijd (*le contrat de travail à durée indéterminée* of 'CDI') de algemene vorm is voor een arbeidscontract.¹² Dit is een groot verschil met Nederland, waar contracten zonder beperkingen voor bepaalde of onbepaalde tijd kunnen worden afgesloten (indien het om een eerste contract gaat). In Frankrijk kan er niet zomaar worden afgeweken van dit uitgangspunt. Wanneer ervan wordt afgeweken, moet er zijn voldaan aan de wettelijke bepalingen die volgen uit de *Code du Travail*.¹³ Een vereiste van ieder Franse contract is dat alle arbeidscontracten in het Frans moeten worden opgesteld. Indien de werknemer zelf een andere taal spreekt, zal een tweede contract in die taal worden opgesteld. De taal van de werknemer zal leidend zijn, mocht er later een conflict ontstaan over het contract.¹⁴ Voor Pepperminds is dit belangrijk om goed uit te voeren.

3.1. Contract voor bepaalde tijd en het uitzendcontract

Een contract voor bepaalde tijd kent in Frankrijk twee verschillende vormen. Enerzijds bestaat een contract voor bepaalde tijd in een vorm die vergelijkbaar is met de Nederlandse (*le contrat de travail à durée déterminée* of 'CDD') en aan de andere kant een contract dat overeenkomsten heeft met de Nederlandse uitzendconstructie (*le contrat de travail temporaire* of 'CTT').

Bij een CDD wordt een begin- en een einddatum afgesproken tussen de werkgever en de werknemer. Het contract geldt uitsluitend tussen werkgever en werknemer, er is geen derde partij bij betrokken. Het grote verschil tussen de twee landen zit hem vooral in de wijze waarop een dergelijk contract kan

¹¹J. Bell, S. Boyron en S. Whittaker, *Principles of French Law*, Oxford 2009 (2008), p. 491

¹²J. Bell, S. Boyron en S. Whittaker, *Principles of French Law*, Oxford 2009 (2008), p. 497

¹³Artikel L1221-2, *Code du Travail*. Zie Anoniem, *Zakelijke reisgidsen Frankrijk* ABN Amro, Amsterdam 2012, p. 63

¹⁴Artikel L1221-3, *Code du Travail*

worden aangegaan. Een CDD kan in essentie alleen worden afgesloten indien de werkgever een werknemer nodig heeft om een absentie tijdelijk op te vullen. Ook wanneer een werkgever voor een korte periode meer werkkracht nodig heeft dan gewoonlijk, kan hij een CDD afsluiten. Het contract is echter niet bedoeld om als testperiode te fungeren, zoals dat vaak in Nederland het geval is.¹⁵

Wanneer de werkgever een CDD afsluit, moet de reden voor het kiezen van een CDD uitgebreid in het contract worden opgenomen. Anders loopt de werkgever het risico dat de werknemer een beroep kan doen op een contract voor onbepaalde tijd.¹⁶

Het is van essentieel belang dat Pepperminds rekening houdt met deze onderbouwing, indien het kiest voor een CDD. Omdat Pepperminds een startend bedrijf is in Frankrijk, zal de onderbouwing zich vooral moeten focussen op de onzekerheid van de positie van het bedrijf in Frankrijk. Wanneer Pepperminds zich voor langere termijn zal vestigen in Frankrijk, moet hier opnieuw naar gekeken worden en zal er een andere formulering aan gegeven moeten worden.

Het contract voor bepaalde tijd kan maximaal één keer worden verlengd.¹⁷ Wil Pepperminds de termijn daarna nogmaals verlengen, dan zal het de werknemer een contract voor onbepaalde tijd moeten aanbieden. Een werkgever kan voor maximaal 18 maanden een CDD afsluiten; daarbij is de verlenging van het contract inbegrepen.¹⁸ In Frankrijk kan een werknemer derhalve voor maximaal 18 maanden in dienst zijn van de werkgever op basis van een contract voor bepaalde tijd.

Indien Pepperminds nogmaals een contract voor bepaalde tijd wil aangaan, dan moet er rekening gehouden worden met een wachtperiode waarin de werknemer niet in dienst kan zijn van de werkgever. Deze termijn is één derde van de termijn van het originele contract voor bepaalde tijd.¹⁹

Een CTT is vrijwel gelijk aan een CDD. De voorwaarden zijn gelijk, maar het verschil zit hem in het feit dat er een derde partij betrokken is bij het CTT. Bij een CTT is het de bedoeling dat de werknemer voor een korte periode in dienst is van de werkgever om een “missie” uit te voeren. De werknemer heeft een contract met een ander bedrijf dan de werkgever, namelijk een uitzendbureau. De voorwaarden voor dit contract zijn hetzelfde als bij een CDD.

Aan het einde van een CDD (indien dit niet wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd) heeft de werknemer recht op een bonus. Deze bonus bedraagt 10% van het totale bruto salaris van de

¹⁵Anoniem, in *The Good Life of France, CDI and CDD employment contracts in France*, 2013

¹⁶P. Lokiec, *Fixed term contracts in France*, pp. 44-45.

¹⁷Artikel L1243-13, *Code du Travail*

¹⁸F. Kramarzen M.L. Michaud, *Labour Economics: The shape of hiring and separation costs in France*, 2010, pp. 27-37

¹⁹P. Lokiec, *Fixed term contracts in France*, p. 47

werknemer over de gewerkte periode.²⁰ Omdat de werknemer geen baangarantie heeft, heeft Frankrijk ervoor gekozen om deze bonus verplicht te stellen.

3.2.Parttimecontract

In Frankrijk bestaat een fulltime werkweek uit 35 uur. Een parttimecontract (*contrat de travail à temps partiel*) is een afwijking van dit standaardmodel. Men spreekt van een parttimebaan wanneer de werknemer minder dan 80% van de wettelijke arbeidsuren werkzaam is.

Omdat het in Frankrijk verplicht is om de te werken uren vast te leggen in het contract (wanneer het geen fulltimecontract betreft) is het niet mogelijk om een oproepcontract of nul-urencontract af te sluiten.²¹ Frankrijk heeft zekerheid voor de werknemer zeer hoog in het vaandel staan. Zekerheid over het aantal uren dat een werknemer zal werken staat dan ook voorop. Het oproepcontract dat Pepperminds in Nederland hanteert kan dan ook niet worden gehandhaafd in Frankrijk.

Bij een *contrat de travail à temps partiel* is het dus verplicht om de te werken uren op te nemen in het contract.²² Dit aantal uren hoeft echter niet per week te worden vermeld. In het contract kunnen werkgever en werknemer ook het aantal uren per maand overeenkomen. Dit zal Pepperminds al meer vrijheid geven bij het inplannen van de uren. Zo kan een werknemer de ene week minder werken en de week erna uren inhalen. De werkschema's dienen echter wel iedere maand schriftelijk aan de werknemer te worden verstrekt.²³

In juli 2014 heeft echter een wetswijziging plaatsgevonden met betrekking tot parttimecontracten.²⁴ Zo heeft iemand met een parttimecontract recht op een werkweek van minimaal 24 uur.²⁵ Werknemers die de leeftijd van 26 jaar nog niet hebben bereikt, kunnen een parttimecontract afsluiten voor minder dan 24 uur per week. Mocht Pepperminds werknemers boven deze leeftijdsgrens aannemen, dan kan de werknemer uitdrukkelijk verzoeken minder dan 24 uur werkzaam te willen zijn. Dit moet schriftelijk worden toegevoegd aan het contract.

Met parttimecontracten moet er wel opgelet worden indien de werknemer meer uren gaat werken dan schriftelijk is overeengekomen. Zeker wanneer een werknemer tijdelijk zoveel uren maakt dat hij/zij als fulltimemedewerker kan worden beschouwd, kunnen problemen ontstaan. Bij het Franse Hoge Gerechtshof is in 2014 een dergelijke zaak aanhangig gemaakt.²⁶ Een vrouw was werkzaam op basis van een parttimecontract. Tijdens haar werkzame periode had zij gedurende een maand het aantal uren gemaakt dat vergelijkbaar is met een fulltimecontract. Zij werkte dus in plaats van de reguliere 24 uur,

²⁰ Artikel L1251-19, *Code du Travail*

²¹ G.A. Bermann en E. Picard, *Introduction to French law*, Alphen aan den Rijn 2008, p. 401

²² Artikel L3123-14 lid 1, *Code du Travail*

²³ Artikel L3123-14 lid 3, *Code du Travail*

²⁴ J.M. Sainsard, France: New laws on part time contracts, *Employment law worldview*, 26 juni 2014

²⁵ Artikel L3123-14-1, *Code du Travail*

²⁶ Cour de cassation Chambre Sociale, 17 december 2014, *ECLI:FR:CCASS:2014:SO02408*

die maand 35 uur. Ten tijde van reorganisatie heeft de vrouw een beroep gedaan op het recht op een fulltimecontract. Het hof heeft toen geoordeeld dat het contract gekwalificeerd moet worden als een contract op fulltime basis zodra een werknemer gaat werken als een fulltimermedewerker. Het maakte niet uit dat de vrouw al acht jaar in dienst was en het slechts om een periode van een maand ging. Zodra de werknemer werkzaam is als fulltime medewerker en daar een beroep op doet, moet het contract worden herzien en omgezet worden in een fulltimecontract.²⁷

4. Opzegging arbeidsovereenkomst

Net als in Nederland zijn de regels voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst geregeld in de nationale wetgeving. Ontslag van een werknemer is gebonden aan bepaalde procedures en regels.

Opzegging onbepaalde tijd contracten

Een contract voor onbepaalde tijd kan in Frankrijk worden beëindigd op vier gronden:

1. Wederzijds goedvinden;
2. Economische gronden;
3. Toerekenbare en grove fout van de werknemer (*licenciement pour faute grave / faute lourde*), het Franse ontslag op staande voet;
4. Disfunctioneren.

Een *causeréelle et sérieuse* is de minst ‘heftige’ vorm van ontslag. Economische gronden en disfunctioneren tot een bepaalde hoogte vallen onder deze vorm van ontslag. De verplichte ontslagvergoeding bedraagt 1/5 maandsalaris per maand, per gewerkt jaar. Na 10 jaar heeft de werknemer recht op 2/5 maandsalarissen per maand, per gewerkt jaar, te rekenen vanaf het tiende jaar.²⁸

Een ontslagvergoeding is verplicht in de volgende gevallen:

Ontslaggrond	Ontslagvergoeding	Opzegtermijn	Uitbetaling vakantiedagen	Recht op werkloosheidsuitkering
<i>Causeréelle et sérieuse</i>	Ja	Ja	Ja	Ja
<i>Faute grave</i>	Nee	Nee	Ja	Ja
<i>Faute lourde</i>	Nee	Nee	Nee	Ja

²⁷J. Fouquet voor Global Workplace Insider, *Part-time employment: additional hours may result in an employment contract being requalified as a full-time contract*, februari 2015

²⁸Mannaerts Appels Advocaten, *Beëindiging arbeidscontract naar Frans recht*, 11 december 2014. [Bijlage 2](#)

Ieder van bovenstaande vormen wordt uitgevoerd volgens een vastgesteld vijfstappenplan:

1. De werknemer wordt opgeroepen voor een gesprek. Tussen de oproep en het gesprek zelf moeten minstens vijf werkdagen zitten ter voorbereiding voor het gesprek.
2. De tweede stap is het gesprek zelf.
3. Bericht van daadwerkelijk ontslag. Dit bericht dient te worden gegeven binnen de periode van twee werkdagen na het gesprek en een maand na dit gesprek.
4. De opzegtermijn gaat lopen wanneer de werknemer de ontslagbrief heeft ontvangen.
5. De ontslagvergoeding, openstaande vakantiedagen en andere vorderingen worden opgemaakt en betaald door de werkgever. Het contract is beëindigd.²⁹

In het gesprek moet de werkgever aangeven waarom ervoor is gekozen om het contract te beëindigen. Dit moet volledig worden beargumenteerd door de werkgever. Het is dan ook belangrijk dat werkgever zich goed voorbereidt op een dergelijk gesprek. De werknemer mag zich tijdens het gesprek laten bijstaan door een derde; voor de werkgever is dit niet toegestaan.

Uit bovenstaande blijkt dat de procedure voor het beëindigen van een contract voor onbepaalde tijd veel administratieve tijd kost. Het uitgangspunt in Frankrijk is dat werknemers met een contract voor onbepaalde tijd voor het leven in dienst zijn.

Opzegging contracten voor bepaalde tijd

Volgens artikel L 1234-1 van de *Code du Travail* kan een contract voor bepaalde tijd niet worden beëindigd voor de einddatum. Wanneer werkgever en werknemer het echter met elkaar eens zijn, kunnen zij wel in overleg tot een voortijdige beëindiging komen.

Beëindigt de werkgever het contract echter eerder dan de einddatum zonder goedkeuring van de werknemer en zonder een gegronde reden wat een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen, dan is de werkgever de werknemer een schadevergoeding schuldig. Deze schadevergoeding staat gelijk aan het loon wat de werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst had behoren te krijgen³⁰.

Kiest Pepperminds ervoor het contract voor bepaalde tijd op de gezette einddatum niet te verlengen of om te zetten in een contract voor onbepaalde tijd dan is Pepperminds verplicht de werknemer een ontslagvergoeding te betalen. Deze ontslagvergoeding is 10% van het bruto betaalde bedrag aan de werknemer over de gehele werkzame periode.³¹

²⁹Expatica, *French labour laws: Employment contracts*, 15 juni 2011

³⁰ Artikel L1243-4, Code du Travail

³¹ Artikel L1243-8, Code du Travail

Beëindiging met wederzijds goedvinden

Een werknemer en werkgever kunnen ook samen besluiten tot een eerdere beëindiging van een contract voor bepaalde tijd of een beëindiging van een contract voor onbepaalde tijd. Een dergelijke beëindiging wordt in het Frans een *rupture conventionnelle* genoemd. Ook in dit geval schrijft de Franse wetgeving een stappenplan voor dat gevolgd moet worden voor een correcte afhandeling:

1. Werknemer wordt opgeroepen voor in ieder geval één of indien nodig meerdere gesprekken.
2. Na een redelijke termijn (minimaal acht werkdagen) vindt het gesprek plaats.
3. De overeenkomst tot beëindiging wordt getekend.
4. Beide partijen hebben 15 werkdagen bedenktijd.
5. Een officiële erkenning wordt ingediend bij de DIRECCTE (bestuursorgaan van de Franse overheid).
6. Na 15 werkdagen moet deze instantie een beslissing hebben genomen. Is er nog geen antwoord gekomen, dan mag er van een toekenning worden uitgegaan.
7. Een dag na de periode genoemd in punt 6 is er een einde aan het dienstverband gekomen (indien er geen andere opzegtermijn is overeengekomen).

Bij een *rupture conventionnelle* hoeft er geen rekening worden gehouden met een eventuele opzegtermijn.

Beëindigt de werkgever het contract eerder dan de einddatum, zonder goedkeuring van de werknemer en zonder een gegronde reden die een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen, dan is de werkgever de werknemer een schadevergoeding schuldig. Deze schadevergoeding is gelijk aan het loon wat de werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst had behoren te krijgen.³²

5. Proeftijd

Bij een contract voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van twee maanden worden afgesproken.³³ In de cao kan hiervan worden afgeweken. De termijn kan worden verlengd tot maximaal vier maanden. In het geval van een toezichthoudende functie kan de proeftijd drie maanden zijn. Deze termijn kan maximaal worden verlengd naar zes maanden indien er een cao van toepassing is.

In het geval van een contract voor bepaalde tijd wordt een andere proeftijd gehanteerd. Contracten van zes maanden of korter kennen een proeftijd van één dag per week dat het contract zal gaan duren. Duurt het contract drie maanden (13 weken) dan kan dus een proeftijd van 13 dagen worden afgesproken. De proeftijd voor een contract van zes maanden mag nooit meer dan twee weken zijn. Is er een contract afgesloten langer dan zes maanden, dan mag een proeftijd van één maand worden

³² Artikel L1243-4, Code du Travail

³³ Artikel L1221-19 Sectie 4 lid 1, Code du Travail

afgesproken.³⁴ De proefperiode dient wel expliciet in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen.³⁵ Dit is gelijk aan de Nederlandse wetgeving.

Een kortere proeftijd kan worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Pepperminds wil echter een lange proeftijd om werknemers goed te kunnen beoordelen. Van de mogelijkheid tot een kortere proefperiode zal het dus hoogstwaarschijnlijk geen gebruik maken.

Indien Pepperminds het arbeidscontract wil opzeggen in de proeftijd is het aan een termijn gebonden, conform artikel L1221-25 van de *Code du Travail*:

Aantal dagen werkzaam	Kortste opzegtermijn (werkgever)
Korter dan 8	24 uur
8 dagen tot 1 maand	48 uur
Meer dan 1 maand	Twee weken
3 maanden	1 maand

In Nederland kunnen zowel werknemer als werkgever tijdens de proeftijd per direct opzeggen. In Frankrijk is dit niet het geval. Dit is een belangrijk verschil waar Pepperminds rekening mee moet houden. De werknemer heeft te allen tijde tijdens de proeftijd een opzegtermijn van 48 uur. Wanneer de werknemer minder dan acht dagen werkzaam is geweest, wordt deze termijn verkort naar 24 uur. De proeftijd is daardoor voor de werknemer flexibeler dan voor de werkgever.

6. Minimumlonen

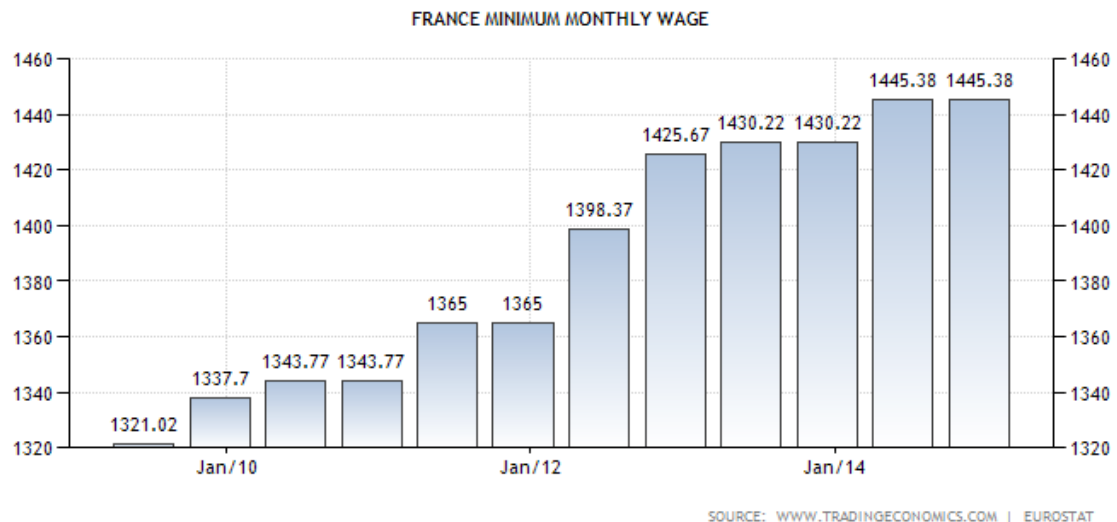
In Nederland ontvangt iedere werver van Pepperminds een basisloon gebaseerd op het nationale minimumloon. Dit minimumloon is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Het loon wordt verder aangevuld door bonussen afhankelijk van de prestaties van de werknemer.

In Frankrijk krijgt Pepperminds ook te maken met het minimumloon. Net als in Nederland wordt dit minimumloon aangepast aan de inflatie. Onderstaande tabel laat de ontwikkeling van het minimumloon zien in Frankrijk van januari 2010 tot en met januari 2014.³⁶ Dit is relevant voor Pepperminds om te laten zien dat het minimumloon in Frankrijk de laatste jaren erg is gestegen is en in de toekomst wellicht verder doorstijgt. Het betreft hier het minimumloon voor een fulltime werkweek per maand. De lonen zijn duidelijk gestegen van 2010 tot 2014.

³⁴ Artikel L1242-10, *Code du Travail*

³⁵ Artikel L1221-23 Sectie 4, *Code du Travail*

³⁶ Tradingeconomics.com, *French minimum wages*



In Nederland wordt onderscheid gemaakt tussen het minimumloon en het minimumjeugdloon. Werknemers van 23 jaar of ouder hebben in Nederland recht op het wettelijk minimumloon. Werknemers tussen de 15 en 23 jaar hebben recht op het minimumjeugdloon. Omdat Pepperminds werknemers in dienst heeft vanaf 18 jaar, moet het rekening houden met het wettelijk minimumloon en het leeftijdsgelateerde minimumjeugdloon. In Nederland zijn op dit moment de minimumlonen:³⁷

Leeftijd	36 uur per week	38 uur per week	40 per week
23 jaar en ouder	€ 9,63	€ 9,12	€ 8,66
22 jaar	€ 8,18	€ 7,75	€ 7,36
21 jaar	€ 6,98	€ 6,61	€ 6,28
20 jaar	€ 5,92	€ 5,61	€ 5,33
19 jaar	€ 5,05	€ 4,79	€ 4,55
18 jaar	€ 4,38	€ 4,15	€ 3,94

Frankrijk omschrijft het minimumloon als het *salaire minimum interprofessionnel de croissance* (SMIC).³⁸ In Frankrijk komen de minimumlonen neer op € 9,61 bruto per uur.³⁹ Het verschil tussen het Nederlandse en Franse minimumloon per uur is dus zeer gering. Er is echter geen apart

³⁷<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-het-minimumloon-per-uur.html>

³⁸J. Bell, S. Boyronen S. Whittaker, *Principles of French Law*, Oxford 2009 (2008), p. 500

³⁹JDN l'économie demaine, *Smic 2015: montant mensuel et taux horaire*, 14 april 2015

minimumjeugdloon. Een werknemer vanaf 18 jaar mag niet minder verdienen dan het wettelijk minimumloon.⁴⁰ Het grootste deel van de werknemers van Pepperminds is jonger dan 23 jaar. Een 18-jarige in Frankrijk is € 5,23 bruto duurder per uur dan in Nederland. Pepperminds moet dus rekening houden met het verschil in minimumloon tussen Nederland en Frankrijk voor de leeftijdsgroep tussen 18 en 23 jaar.

7. Conclusie

Frankrijk kent verschillende contractvormen, zoals uit het bovenstaande is gebleken. Onderstaand schema geeft een beeld van de typen contracten in Frankrijk, met daarbij de periode van het contract, de proeftijd, de wijze van opzegging en eventuele bijzonderheden.

Enkele contracten zijn voor de volledigheid wel opgenomen in het schema, maar niet besproken in het bovenstaande gedeelte. Deze contracten zijn niet relevant voor Pepperminds. Ze geven wel een volledig beeld van de contractuele mogelijkheden in Frankrijk.

Soort contract	Periode	Proeftijd	Opzegging	Bijzondere omstandigheden
<i>Contrat à durée indéterminée (CDI)</i>	Onbepaalde tijd	Twee maanden	De werkgever dient eerst een gesprek aan te gaan met de werknemer. De werknemer moet een week de tijd hebben om dit gesprek voor te bereiden. Werkgever stelt vervolgens een ontslagbrief op na een bedenktijd van twee weken na het gesprek.	
<i>Contrat à durée déterminée (CDD)</i>	Bepaalde tijd. Maximaal 18 maanden.	Contract 6 maanden → maximaal 2	Loopt af op de einddatum. Geen opzegging nodig.	Werknemer heeft recht op een ontslagvergoeding

⁴⁰Artikel R*3231-1 *Code du Travail*

		weken. Contract langer dan 6 maanden → maximaal 1 maand.		van 10% over het gehele ontvangen salaris tijdens de werkzame periode. Alleen bij einde contract.
<i>Contrat temporaire</i>	Bepaalde tijd. Maximaal 18 maanden	Contract 6 maanden → maximaal 2 weken. Contract langer dan 6 maanden → maximaal 1 maand.	Loopt af op de einddatum. Geen opzegging nodig.	Contract op oproepbasis. Via uitzendbureau of arbeidsbureau. Moet gaan om tijdelijke werkzaamheden.
<i>Contrat nouvelle embauche</i>	Onbepaalde tijd	Twee maanden	Bij ontslag een schadeloosstelling van 8% over het totale loon indien geen reden voor ontslag is gegeven.	Voor werkgevers met minder dan 20 werknemers in dienst.
<i>Contrat de travail à temps partiel</i>	Zowel onbepaalde tijd als bepaalde tijd.	Gelijk aan CDD en CDI		Parttimewerk, minder dan 80% van het landelijke reguliere aantal arbeidsuren.
<i>Contrat d'intérim</i>	Bepaalde tijd. Bedoeld om afwezige werknemers te vervangen.	Contract 6 maanden → maximaal twee weken. Contract langer dan 6 maanden → maximaal 1 maand.		Mag maximaal 1 keer verlengd worden. Mag maximaal 18 maanden duren.

Omdat Pepperminds bepaalde elementen terug wil zien in Franse contracten (zie inleiding hoofdstuk 3), vallen enkele contractvormen al af, zoals het CDI, *contrat d'intérim* en *contrat nouvelle embauche*.

Al deze contracten kunnen alleen voor onbepaalde tijd worden afgesloten. Een contract voor onbepaalde tijd is voor Pepperminds niet interessant in Frankrijk. Omdat het bedrijf pas net start in Frankrijk, zouden contracten voor onbepaalde tijd teveel risico's met zich meebrengen. Pepperminds heeft zelf aangegeven met contracten voor bepaalde tijd te willen gaan werken en ik adviseer Pepperminds dan ook om die doelstelling aan te houden.

Wanneer Pepperminds ervoor kiest om een contract voor bepaalde tijd aan te gaan met zijn werknemers in Frankrijk, blijven er nog drie type contracten over: het CDD, het *contrat temporaire* en het *contrat de travail à temps partiel*.

Pepperminds heeft aangegeven met studenten te willen gaan werken, net als in Nederland. In Nederland werken de werknemers op basis van een mup-contract (zie hoofdstuk 2). Zij werken niet fulltime, maar enkele dagen per week. Het CDD is gebaseerd op een fulltime werkweek. Voor Pepperminds is een dergelijk contract daarom niet interessant en valt dit ook af.

Bij de laatste twee mogelijke contractvormen hangt het ervan af of Pepperminds bereid is een arbeidsbureau in te huren. Is Pepperminds bereid om een arbeidsbureau in te schakelen, dan kan het via dat arbeidsbureau de werknemers laten werken onder een *contrat temporaire*. Om hiervoor in aanmerking te komen moet het echter wel om tijdelijke werkzaamheden gaan. De werkzaamheden moeten een duidelijke begin- en einddatum hebben. De opdrachten van Pepperminds lopen echter meestal door en kennen geen precieze einddatum. Het arbeidsbureau zal hier dus vragen bij gaan stellen. Het is dus niet zeker of een *contrat temporaire* geschikt is. Vanwege dit risico raad ik Pepperminds af dergelijke contracten af te sluiten.

Concluderend is theoretisch het meest geschikte contract een *contrat de travail à temps partiel*. Kiest Pepperminds voor een *contrat de travail à temps partiel*, dan heeft het de werknemers zelf in dienst. Zij vallen onder de verantwoordelijkheid van Pepperminds, zodat het zelf de contracten kan opstellen en de inhoud hiervan kan bepalen. Wel moet nogmaals benoemd worden, dat wanneer Pepperminds met bepaalde tijd contracten werkt, zij goed moeten beargumenteren waarom er een bepaalde tijd contract is afgesloten. In eerste instantie kan dit op grond van een startend bedrijf. Pepperminds is nog niet gevestigd in Frankrijk en kan geen onbepaalde tijd contract garanderen. Blijft Pepperminds langer in Frankrijk dan moeten zij opnieuw kijken naar deze formulering.

De punten die Pepperminds graag terug ziet in de contracten van de Franse werknemers kunnen door middel van een *contrat de travail à temps partiel* op de volgende manier worden toegepast:

- Een proeftijdbeding dat voor een lange periode kan worden afgesloten.

Er kan een proeftijd van één maand worden afgesloten indien Pepperminds een contract voor zes maanden afsluit. Een korter contract zorgt voor een kortere proeftijd.

- Een contract voor bepaalde tijd.

Een *contrat de travail à temps partiel* kan voor een bepaalde tijd worden afgesloten met een maximum van 18 maanden, inclusief eventuele eenmalige verlenging. Pepperminds moet in het contract de reden voor een bepaalde tijd contract goed beargumenteren.

- In geval van ontslag geen kosten of ontslagvergoeding.

Indien Pepperminds het contract laat aflopen kan de werknemer een beroep doen op een ontslagvergoeding. Deze is 10% over het gehele brutoloon dat is ontvangen door de werknemer tijdens zijn werkzame periode. Of Pepperminds nu kiest voor een contract voor bepaalde tijd of een contract voor onbepaalde tijd, Pepperminds moet altijd rekening houden met een ontslagvergoeding wanneer Pepperminds het contract zelf wil beëindigen.

- Zo min mogelijk administratief werk bij ontslag.

Een contract voor bepaalde tijd kan worden beëindigd door wederzijds goedvinden of door het contract te laten aflopen op de afgesproken einddatum. Wil Pepperminds het contract met wederzijds eerder beëindigen, dan moet er rekening gehouden worden met aanzegtermijnen, bedenkttermijnen en tijdige versturing van verschillende brieven.

- Mogelijkheid werktijden vrij in te plannen.

Bij een parttimecontract is het verplicht het aantal uren op te nemen in het contract. Wel kan er een gemiddeld aantal uren per maand worden afgesproken, waardoor de te werken dagen flexibel kunnen worden ingepland.

- Alleen werknemers inzetten wanneer er werk beschikbaar is.

Onder de Franse wetgeving is dit niet mogelijk. De werknemer heeft recht op een bepaald aantal uren en dient hiervoor ook te worden uitbetaald.

- Indien Pepperminds werknemers tijdelijk niet oproept is er geen sprake van een einde contract.

Zoals hierboven al is aangegeven is dit niet mogelijk. De werknemer behoudt het recht op betaling voor de contractueel afgesproken uren.

- Werknemers moeten verplicht gehoor geven aan een oproep.

Werknemers zijn verplicht de overeengekomen uren te werken. Wanneer de uren maandelijks zijn afgesproken, kunnen de dagen flexibel worden ingepland. Op de ingeplande dagen zijn zij wel verplicht werkzaamheden te verrichten.

De meeste punten die voor Pepperminds van belang zijn komen terug in het *contrat de travail à temps partiel*, hoewel er enkele gewenste punten niet mogelijk zijn volgens de Franse wetgeving. Theoretisch zou dit dan ook de meest geschikte contractvorm zijn voor Pepperminds.

Hoofdstuk 4: Resultaten

Voor het praktische gedeelte van dit onderzoek heb ik enkele interviews afgelegd met verschillende partijen die ervaring hebben met het Franse arbeidsrecht. Ik heb gekozen voor deze onderzoeksmethode omdat de resultaten zeer praktijkgericht zijn en direct bruikbaar voor Pepperminds. De partijen hebben veel kennis over het onderwerp en nog veel meer kennis over de uitwerking hiervan.

Zoals uit hoofdstuk 1 al blijkt, houdt het nul-urencontract in Nederland na drie maanden geen stand meer wanneer een werknemer een beroep doet op een gemiddeld aantal gewerkte uren. In de praktijk beroepen werknemers zich niet op deze uren. De praktijkervaring van andere soortgelijke bedrijven die actief zijn in Frankrijk kan daarom erg relevant zijn voor het advies dat voor Pepperminds wordt opgesteld.

Om de ervaringen met de Franse wetgeving goed in kaart te brengen heb ik met zeven partijen interviews afgenomen. Vier van deze partijen zijn ervaringsdeskundige. Zij werken met jongeren en kunnen informatie geven over de arbeidssituatie en de typen contracten die voor de doelgroep gehanteerd kunnen worden. De interviews heb ik dan ook vooral toegespitst op de uren, proeftijden, opzegging en het type contract.

Drie interviews vonden plaats met bedrijven die niet met jongeren zoals Pepperminds werken, maar juridisch advies kunnen geven over de arbeidsrechtelijke situatie in Frankrijk en de mogelijkheid om daar iets vrijer in te bewegen. Aangezien de wetgeving van Frankrijk echter veel dingen vastlegt (zie vorige hoofdstuk) en er dus weinig flexibiliteit is, ben ik bij de interviews meer ingegaan op hun ervaringen in Frankrijk met betrekking tot contracten. Tijdens de interviews heb ik mij vooral gefocust op de volgende punten:

- Type contract en verlenging;
- Urenregistratie en overuren;
- Beëindigen van een contract;
- Arbeidsrechtelijke risico's;
- Verschillen tussen Nederland en Frankrijk.

Bovenstaande punten worden per topic behandeld en de resultaten worden naast elkaar gelegd.

Ik heb in totaal zeven interviews afgelegd met de volgende bedrijven:

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. Birgit Killens, Interfisc (bijlage 3) | Deskundige Frans arbeidsrecht |
| 2. Lidewij Froger, Camping Le Chambon (bijlage 4) | Ervaringsdeskundige |
| 3. Machteld Spork, RCN (bijlage 5) | Ervaringsdeskundige |
| 4. Pauline Stappers, Freelance vertaler (bijlage 6) | Ervaringsdeskundige |

- | | |
|--|-------------------------------|
| 5. Allison Lounes, Parisunraveled (bijlage 7) | Deskundige Frans arbeidsrecht |
| 6. Jeroen Fermont, Zomerjobs (bijlage 8) | Ervaringsdeskundige |
| 7. Richard Otten, France Compagnie (bijlage 9) | Deskundige Frans arbeidsrecht |

1. Contracten

Type contract

De meeste partijen die ik heb mogen interviewen werken met een contract voor bepaalde tijd op seizoensbasis. Een contract voor bepaalde tijd moet volgens de wetgeving grondig gemotiveerd worden, anders loopt de werkgever het risico dat het contract wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Hierover lopen de meningen in de interviews iets uiteen. Nummer 2 (ervaringsdeskundige) geeft aan dat in geval van seizoenscontracten een motivatie niet verplicht is. In de praktijk zijn er bij nummer 2 ook geen problemen ontstaan. Het is dan immers al duidelijk waarom er voor een contract voor bepaalde tijd is gekozen. Aangezien Pepperminds niet met seizoenscontracten zal gaan werken, is het echter wel belangrijk dat de reden voor het contract voor bepaalde tijd goed en uitgebreid gemotiveerd wordt. Dit wordt ook bevestigd door nummer 1, nummer 5 en nummer 4. Nummer 1 geeft ook aan dat de werkgever ernstige gevolgen kan ondervinden wanneer de motivatie niet volledig is. Het risico van een contract voor onbepaalde tijd ligt in dat geval op de loer en dient te worden vermeden.

Omdat Pepperminds een startend bedrijf is in Frankrijk, bestaan er nog veel onzekerheden voor de toekomst. Nummer 1 geeft dan ook aan dat dit een goede motivering zou kunnen zijn voor het hanteren van een contract voor bepaalde tijd. Nieuwe projecten zorgen voor onzekerheid en het niet kunnen garanderen van een contract voor onbepaalde tijd is volgens haar geen onlogische denkwijze. Nummer 4 is op dit moment ook in Frankrijk in dienst op basis van een contract voor bepaalde tijd. Haar contract voor bepaalde tijd wordt op dit moment gemotiveerd op basis van een groot, maar tijdelijk project. Een dergelijke omschrijving zou ook bruikbaar kunnen zijn voor Pepperminds wanneer het contract voor bepaalde tijd gemotiveerd dient te worden. Het project kan bijvoorbeeld een opdracht zijn van een van de opdrachtgevers van Pepperminds die een doel heeft gesteld voor het aantal wervingen.

De motivatie is essentieel. Waar in Nederland een afspraak kan worden gemaakt, moet in Frankrijk een duidelijke omschrijving worden gegeven. Dit is een duidelijk praktisch verschil met Nederland. Pepperminds moet hier goed over nadenken.

Verlenging

Over de verlenging van contracten worden verschillende uitspraken gedaan. De bedrijven die werken voor of met campings hebben hier geen problemen mee ondervonden. De reden hiervoor is dat zij werknemers aannemen onder een seizoenscontract (CDD). Loopt het seizoen af, dan loopt het contract ook automatisch af en wordt dus niet verlengd.

Nummer 1 geeft aan dat een contract voor bepaalde tijd kan worden omgezet in een contract voor onbepaalde tijd of niet wordt verlengd. De wetgeving geeft ook aan dat een contract voor bepaalde tijd slechts eenmaal verlengd mag worden. Nummer 4 had echter een andere ervaring. Zij gaf aan dat zij vaak meemaakt dat in het contract de functie wordt gewijzigd of de reden voor het tijdelijke contract wordt veranderd om een contract voor bepaalde tijd stiekem onbeperkt te kunnen verlengen. Ik citeer: *“Dat ligt eraan. Een tijdelijk contract mag je inderdaad maar één keer verlengen en daarna moet er een vast contract komen. Behalve als je de titel van de functie verandert of je iemand vervangt die met ouderschapsverlof is of in de ziektewet is. Dan mag het eeuwig verlengd worden.”* Zo is een bekende van haar al drie jaar werkzaam onder een contract voor bepaalde tijd. Werkgevers kunnen volgens haar altijd wel iets verzinnen om het contract voor bepaalde tijd in stand te houden. Nummer 7 heeft voor een receptioniste bemiddeld om een tijdelijk contract te verlengen. Omdat zij voor een jaar aan de slag zou gaan, is hier uiteindelijk een contract voor onbepaalde tijd uitgekomen. Het contract nogmaals verlengen was namelijk niet mogelijk, gezien de termijn van 18 maanden dan overschreden zou worden. Verder geeft nummer 7 aan dat als er verlengd wordt, altijd een nieuw contract voor bepaalde tijd wordt afgesproken.

Verlenging van contracten blijkt volgens de ervaringen dus geen probleem te zijn. Hoewel de wetgeving hier streng op toeziet, blijkt uit de ervaringen dat werkgevers manieren kunnen verzinnen om een contract voor bepaalde tijd meerdere malen te verlengen. Hier is echter wel een risico aan verbonden. Dit geeft nummer 4 ook aan. Bij een contract voor bepaalde tijd heeft de werknemer aan het einde van dat contract recht op 10% van het gehele verdiende loon. De vriendin die al drie jaar werkzaam is op basis van een contract voor bepaalde tijd kan hierdoor inmiddels recht hebben op € 10.000,- ontslagvergoeding. Als Pepperminds de contracten voor bepaalde tijd wil blijven verlengen, moet er wel rekening worden gehouden met een dergelijke ontslagvergoeding.

Concurrentiebeding

In Nederland heeft Pepperminds in het contract een proeftijdbeding, relatiebeding en een concurrentiebeding opgenomen. In Frankrijk zal dit niet op eenzelfde manier kunnen worden opgenomen, tenzij er rekening wordt gehouden met bepaalde vereisten, zo blijkt uit de interviews.

Een concurrentiebeding werkt anders in Frankrijk dan in Nederland. Volgens nummer 1 ziet Frankrijk een concurrentiebeding als een belemmering van de werknemer in zijn vrijheid om naar werk te zoeken. De werkgever moet de werknemer een bepaald bedrag betalen om hem aan het

concurrentiebeding te kunnen houden. Na het ondertekenen van het beding hebben beide partijen 15 dagen bedenktijd. Aangezien Pepperminds met studenten werkt lijkt het mij niet verstandig om dergelijke bedingen af te sluiten met zijn werknemers.

Proeftijd

Een proeftijd is door alle geïnterviewde partijen afgesloten. Iedere partij heeft ook een opzegging in de proeftijd meegemaakt. Deze opzegging wordt algemeen als eenvoudig en snel ervaren. De ervaring met werknemers tijdens de proeftijd gaf wel enkele inzichten die voor Pepperminds van belang kunnen zijn. Zo geeft nummer 7 het volgende aan: *“Waar ik me dan vooral over verbaas is die proeftijd en dat het daarna zo hard is. Dat je letterlijk ziet dat Frankrijk daardoor een mentaliteit heeft gekregen onder jongeren”*. Nummer 7 geeft verder in het interview aan dat hij daarmee bedoelt, dat werknemers na de proeftijd minder hard gaan werken. Het is voor de werkgever namelijk een enorme opgave om het contract te ontbinden. De jeugd is volgens nummer 7 daar goed van op de hoogte.

Nummer 4 heeft zelf tweemaal een CDD in de proeftijd opgezegd. Zij geeft aan dat het niet alleen voor de werkgever een risico is, maar ook voor de werknemer. Zij had contracten voor zes maanden en als de proeftijd verstreken was geweest, was het ook voor haar niet gemakkelijk geweest om het contract op te zeggen. Voor de toekomstige werknemers van Pepperminds is het dan ook heel belangrijk het bedrijf goed te leren kennen tijdens de proeftijd. Als die verstreken is, wordt afscheid nemen een stuk lastiger. Nummer 2 bevestigt dat: *“binnen de proeftijd is het geen probleem, maar kom je daarbuiten dan kan het beëindigen van het contract al snel twee of drie maanden in beslag nemen.”*

Nummer 7 raadt dan ook een uitgebreide screening aan voordat het personeel wordt aangenomen. Het bedrijf test het karakter van de jongeren tijdens een dropping om op deze manier alle ‘zeikerds’ eruit te halen en hier niet mee te maken krijgen tijdens de contractperiode. Hij geeft ook aan: *“Die Fransman heeft na één week proefcontract alle rechten van de wereld en kan letterlijk op zijn reet gaan zitten.”* Zeker in de proeftijd moet goed opgelet worden of het personeel definitief wordt aangenomen of dat afscheid van het personeel moet worden genomen.

2. Urenregistratie en overuren

Pepperminds wil graag met flexibele uren werken. Volgens de Franse wetgeving zijn oproepcontracten en nul-urencontracten niet mogelijk. Om te kijken of dit daadwerkelijk zo zwart-wit is als de wetgeving voorschrijft, ben ik tijdens de interviews diep ingegaan op de werkuren. In het onderstaande schema zijn enkele vragen hierover weergegeven. De geïnterviewde met een kruis hebben bevestigend

geantwoord op deze vragen, de geïnterviewde met een streep hebben ontkennend geantwoord. Is de kolom leeg, dan was deze vraag niet van toepassing.

Vraag	Intervie w 1	Intervie w 2	Intervie w 3	Intervie w 4	Intervie w 5	Intervie w 6	Intervie w 7
Heeft u problemen ervaren met het registreren van de uren?	-	X	X	X	X	X	X
Heeft u wel eens een controle ervaren door de arbeidsinspectie ?		-	X		-	X	X
Heeft u wel eens een boete ontvangen van deze instantie?	-	-	-	-	-	-	-
Heeft u overuren wel eens moeten uitbetalen?	X	_*	-	_*_*	X	-	-

Uit de resultaten blijkt dat bijna iedere partij ervaring heeft met problemen betreffende overuren. Zijn er overuren gemaakt dan moeten deze uren correct worden uitbetaald. Deze overuren mogen ook niet te vaak voorkomen. Nummer 3 geeft aan dat er in Nederland van de uren afgeweken kan worden zolang de werkgever en de werknemer het eens zijn. In Frankrijk bestaat deze bewegingsruimte niet. Dit kan een reden zijn dat de partijen aangeven moeite te hebben met het aantal werkuren. Ook al komen werkgever en werknemer een regeling overeen, dan is deze regeling daarmee niet per se rechtsgeldig. De werkgever is ook gehouden de overuren uit te betalen aan de werknemer en kan volgens de geïnterviewde partijen een boete riskeren.

De reden dat nummer 1 hier geen problemen mee ervaart is dat zij ieder jaar functioneringsgesprekken houdt waarin de uren uitgebreid worden besproken. De werkgever komt zo niet voor verrassingen te staan en is volledig op de hoogte van de gemaakte uren van de werknemer. De werkgever kan zo ook

bijhouden of de werknemer de hoeveelheid uren wel aankan. Nummer 1 adviseert dan ook ten eerste om dergelijke gesprekken vaak te voeren om de controle te behouden.

Drie partijen hebben een controle van de arbeidsinspectie meegemaakt. De arbeidsinspectie neemt interviews af, controleert de uren en bekijkt alle documenten die van toepassing zijn. Alle drie hebben zij dit op eenzelfde manier ervaren. Geen van deze drie partijen heeft een boete gehad, hoewel ze wel problemen hebben ervaren met de uren. De reden die zij hiervoor aangeven is het best te omschrijven als ‘creatief boekhouden’. De ene maand wordt er minder gewerkt en de andere meer; dit balanceert elkaar uit. Nummer 3 geeft wel aan dat dit niet een heel jaar kan. Ik citeer: *“Dat kan niet het hele jaar hé! Dat mag echt niet in Frankrijk, dat wordt niet geaccepteerd.”* Mocht Pepperminds op een dergelijke manier met de uren om willen gaan, dan moet hier wel rekening mee worden gehouden.

Als een werknemer aan de bel trekt en zelf naar de arbeidsinspectie gaat, dan delft de werkgever vaak het onderspit. Dat geeft nummer 3 ook aan in het interview. Een goede relatie met de werknemer kan echter dergelijke problemen voorkomen. Zorg dus dat er goed contact is met de werknemers. Nummer 6 onderhoudt het contact met zijn werknemers goed en zorgt dat hij weet wat er aan de hand is. Nummer 5 geeft ook duidelijk als eindadvies dat werkgevers de werknemers echt als mensen moeten zien. Onderhoud de relatie en zorg dat ze een band krijgen met het bedrijf. Nummer 7 zegt ook heel duidelijk: *“Nou, dat is precies hoe het werkt in Frankrijk. Je hebt de autoriteit en structuur. Maar tegelijkertijd is het ook allemaal smeerolie. Dan eet je mee met de camping en bepaalde uren worden dan niet opgeschreven”*.

Een creatieve vorm van omgaan met overuren en een goede relatie met de werknemer kunnen dus problemen met de arbeidsinspectie voorkomen. Wisselende uren kunnen ook op een dergelijke manier worden opgevangen.

De uitbetaling van overuren is bij twee partijen op een unieke manier voorkomen. Nummer 2 heeft een creatieve oplossing voor dagen waarop extra personeel nodig is. Zij neemt dan mensen in dienst op basis van een zeer kort contract. Dit kunnen volgens haar zelfs contracten voor één dag zijn. Een heel kort CDD contract. Haar vaste personeel draait daardoor geen extra uren en hoeft dus ook geen overuren uitbetaald te krijgen.

Nummer 4 heeft haar overuren uitbetaald gekregen als bonus. De werkgever had zich hier zeer goed ingedekt. Zij mocht de overuren niet op kantoor maken en op de loonstrook werden ze ook niet als uren genoteerd, maar als bonus. Het nadeel van deze vorm van uitbetalen was dat er over de bonus 40% belasting werd geheven. Met het licht op een eerlijke verstandhouding met de werknemers is het dan ook niet aan te raden om overuren op deze wijze uit te betalen.

Concluderend kan er worden gezegd dat de bewegingsruimte binnen de wetgeving zeer beperkt is. In de praktijk wordt hier echter toch creatief mee omgegaan. Uren worden per maand in het contract

opgenomen en sommige maanden kunnen tegen elkaar worden afgezet. Dit mag echter niet te vaak gebeuren. Een goede relatie met de werknemer kan ook problemen voorkomen en ervoor zorgen dat de werknemers op een prettige manier kunnen werken.

3. Beëindiging contracten

Vraag	Interview 1	Interview 2	Interview 3	Interview 4	Interview 5	Interview 6	Interview 7
Heeft u wel eens een beëindiging meegemaakt?	X	X	X	X	X	X	X
Heeft u wel eens in de proeftijd beëindigd?		X		X		-	X
Heeft u wel een CDD voortijdig beëindigd?	-	-	X	-	-	-	-
Heeft u wel eens een CDI voortijdig beëindigd?	X	-	X	X	-	-	-
Heeft u wel eens met een <i>rupture conventionnelle</i> beëindigd?	X	-	X	-	X	-	-

Uit de resultaten van de interviews blijkt vooral dat CDD contracten niet vaak vroegtijdig worden beëindigd. Nummer 3 heeft het echter wel meegemaakt. Dit contract werd met een *rupture conventionnelle* beëindigd. Er ging wel wat tijd overheen, geeft nummer 3 aan, maar het is uiteindelijk met een dergelijke overeenkomst goed en soepel te regelen. Dit spreken andere partijen tegen; die geven aan dat het niet handig is om een contract voor bepaalde tijd vroegtijdig te beëindigen. Nummer 2 geeft aan dat de bedenktijd die gemoeid gaat met een vroegtijdige beëindiging een risico is. Daarbij

zijn er volgens nummer 2 en nummer 7 ook financiële risico's aan gebonden. Zij achten het verstandiger om de termijn uit te zitten.

De partijen die een contract voor onbepaalde tijd hebben beëindigd, hebben dit ook allemaal volgens een *rupture conventionnelle* gedaan. Met uitzondering van nummer 4. Zij heeft in een persoonlijke ervaring, het contract middels een gewoon schrijven opgezegd. Daarmee had de werknemer geen recht op een uitkering, maar dat heeft de werknemer geaccepteerd. Het bedrijf was niet bereid om het contract middels een *rupture conventionnelle* te beëindigen, vanwege de kosten die daarmee gepaard gaan. Dit bevestigt het standpunt van nummer 2 en nummer 7.

Vooraf de tijd die een opzegging in beslag neemt wordt als een grote belemmering gezien. Hoewel er bij een *rupture conventionnelle* een derde partij betrokken is (DIRECTTE), wordt de uiteindelijke ervaring als soepel omschreven. Indien er dingen moeten worden toegevoegd aan een dergelijke overeenkomst wordt het al moeilijker. Volgens nummer 3 is dat uiteindelijk allemaal te regelen, maar er gaat wat tijd overheen. Ook kunnen werkgever en werknemer niet zomaar bedragen afspreken, zoals ontslagvergoedingen. In Frankrijk zit er een expliciete berekening aan vast. Nummer 3 adviseert ook in een dergelijke situatie een Franse jurist of advocaat in te schakelen.

Het meest opvallend is dat iedere partij wel eens een opzegging in de proeftijd heeft meegemaakt. Dit bevestigt het vermoeden dat opzegging na de proeftijd lastig wordt en tijd, geld en energie kost. Pepperminds dient dan ook tijdens de proeftijd goed op te letten of het de werknemer wil aanhouden of niet. Ook wanneer het bedrijf een *rupture conventionnelle* wil afspreken, moet er goed op de regelgeving gelet worden om er zeker van te zijn dat de werknemer zijn sociale rechten (zoals een uitkering) behoudt.

4. Arbeidsrechtelijke risico's

Toen ik tijdens de interviews informeerde naar de grootste arbeidsrechtelijke risico's, kreeg ik verschillende antwoorden. Onderstaand schema toont aan wat volgens welke bron het grootste risico is in Frankrijk:

Bedrijf	Risico
1	Werknemer erg beschermd; voortijdige opzegging contracten door werkgever.
2	Werknemers hebben veel rechten en bedenktijden.
3	Urenregistratie; voortijdige opzegging door werkgever.
4	Voortijdige opzegging contracten.

5	Urenregistratie.
6	Urenregistratie; uurloon.
7	Urenregistratie; voortijdige opzegging contracten door werkgever.

Twee punten komen sterk naar boven in bovenstaand schema: de werkuren en de opzegging. Omdat de opzegging al is besproken in 4.3 en de uren in 4.2, ga ik hier niet verder op in om herhaling te voorkomen. Ik bespreek kort de overige antwoorden aan de hand van de interviews.

Nummer 1 geeft aan dat werknemers erg goed beschermd worden. Dit komt ook terug in de problematiek van nummer 2. Nummer 2 benoemt vooral de bedenktijden van de werknemers en het feit dat ze vrijwel overal op terug kunnen komen. De werknemers weten dit ook, zeker de jongeren. Ik citeer: *“Ze zijn goed op de hoogte van hun rechten en zeker qua subsidies zijn ze er heel erg gehaaid op. Ze willen zo min mogelijk werken en zo veel mogelijk geld krijgen.”* Nummer 1 geeft aan dat de bescherming heel bureaucratisch is. Het theoretische gedeelte van dit onderzoek bevestigt dit standpunt. Op hoog niveau zijn de werknemers nu eenmaal goed beschermd. Ze adviseert dan ook het volgende: *“Wij geven ook altijd aan dat het in Frankrijk heel formeel gaat en dat je niet op eigen houtje dingen moet gaan doen. Doe het altijd onder het oog van een deskundige en laat je goed begeleiden.”*

Nummer 6 werkt inmiddels met Nederlandse contracten (internationale detachering); de reden dat zij van Franse contracten zijn afgestapt was voornamelijk het hoge uurloon. Omdat er geen minimumjeugdloon is (zie hoofdstuk 3.5) en het bedrijf veel jongeren in dienst heeft, werden die te duur. Onder Nederlands recht zijn ze een stuk goedkoper. Omdat Pepperminds ook met jongeren wil gaan werken, moet er zeker rekening mee worden gehouden dat de kosten per werknemer hoger liggen dan in Nederland.

5. Verschillen tussen Frankrijk en Nederland

Onderstaand schema laat kort de reacties van de geïnterviewde partijen zien op de vraag wat de verschillen zijn tussen Nederland en Frankrijk. Ik heb hier een opsplitsing gemaakt tussen arbeidsrechtelijke verschillen en culturele verschillen, omdat de partijen op beide zaken ingingen. Nummer 5 is een Amerikaanse en heeft hier dus beperkt op kunnen antwoorden.

Bedrijf	Arbeidsrechtelijke verschillen	Cultuurverschillen
1	Bureaucratisch; grote bescherming van de werknemer.	Het kost energie om goed contacten te leggen (veel borrelen).

2	Minimumlonen	
3	Star en stug, regels zijn vastgesteld; ook in overleg niet van afwijken.	Heel maatschappelijk verantwoord ondernemen; hiërarchie.
4	Moeilijkheid om als werknemer te vertrekken.	Hiërarchie
5	--zelf Amerikaanse--	Mensen houden elkaar op één niveau, “crab in the box principle”.
6	Grote bescherming werknemer	Stakingsgevoelig, kennen hun rechten en komen ervoor op.
7	Ouderwetse wetgeving, geen vernieuwing en mogelijkheden tot bijvoorbeeld zzp.	Houding werknemers na hun proeftijd; hiërarchie

Een terugkomend aspect bij de culturele verschillen is dat er veel geborreld moet worden. Fransen leer je niet zomaar kennen; je moet goede contacten opbouwen en veel energie steken in het behoud van deze contacten. Nummer 2 zegt dan ook: *“Contacten maken in Frankrijk is ook gewoon lastig. Je moet heel veel wijn drinken en vriendelijk zijn. Je moet ze echt voor je winnen.”* Nummer 1 bevestigt dit.

Het belangrijkste verschil volgens bijna iedere geïnterviewde partij is de hiërarchie. Het gaat dan niet alleen om de wetgeving, maar ook de omgang met werknemers onderling en het zakendoen in het algemeen. Het is daarom verstandig om een Frans aanspreekpunt te hebben, iemand die de cultuur kent en de taal spreekt. Nummer 7 geeft hierover aan: *“Hou heel erg rekening met die cultuurverschillen. Frankrijk heeft een grote machtsafstand, is hiërarchisch en is bureaucratisch. Dat zijn allemaal dingen die je letterlijk in alle processen ziet, van hoog naar laag.”*

Nummer 5 geeft aan dat regels in Frankrijk niet voor jou bedoeld zijn, maar bedoeld zijn om te kijken of anderen zich eraan houden. Er heerst een grote onderlinge controle om elkaar in het gareel te houden. Zij omschrijft dit als ‘the crab in a box principle’. Als er één krab in een pot zit, dan klimt hij eruit. Zitten er twee in een pot, dan zal de een de ander weer naar beneden trekken. Zij heeft ervaren dat dit veel gebeurt op de Franse werkvloer.

In Frankrijk heerst er dus een andere cultuur en daar moet Pepperminds rekening mee houden. Nummer 1 geeft ook aan dat er echt een Fransman moet kijken naar de formulering van contracten. De

verschillen zijn nu eenmaal groot en een bedrijf wil niet voor verrassingen komen te staan, niet alleen cultureel maar ook wettelijk.

Waar iedere partij het mee eens is, is dat de werknemer goed beschermd is. Een van de geïnterviewde geeft hier ook een goed voorbeeld van in de vorm van het concurrentiebeding. In Nederland kunnen we deze, met de nieuwe wetgeving, beperkt afsluiten. De nieuwe wetgeving laat zien dat de werknemer wordt belemmerd door het concurrentiebeding en hier moet derhalve voorzichtig mee worden omgegaan. In Frankrijk wordt dit net een niveau hoger getild. Wil de werkgever een werknemer aan een concurrentiebeding houden, dan dient hij deze werknemer te betalen. De werknemer ontvangt dus een vergoeding om zich aan het concurrentiebeding te houden.

Dit is in alle lagen van de wet en de ervaringen terug te vinden. De werknemer staat in de Franse cultuur heel sterk.

6. Conclusie

De interviews hebben veel bijgedragen aan dit onderzoek. De ervaringen geven een duidelijk beeld van de daadwerkelijke situatie in Frankrijk. Het type contract die de geïnterviewde gebruiken zijn allemaal gelijk. Ze werken met contracten voor bepaalde tijd. Deze conclusie correspondeert deels met het theoretische onderzoek. Bij alle geïnterviewde komt duidelijk naar voren dat de wetgeving zeer bepalend is, de werknemer goed beschermd is en dat Fransen huiverig zijn hiervan af te wijken. De controle op de uitwerking van de wet wordt actiever toegepast in Frankrijk dan in Nederland.

Iedere partij heeft een eigen oplossing als het gaat om overuren. De één huurt een extra werknemer in onder kort contract, de ander betaald de uren uit als bonus en een weer andere variant is het creatief omgaan met uren binnen een maximaal tijdsbestek van twee maanden. Voor Pepperminds is het erg belangrijk hier van op de hoogte te zijn. Het bedrijf werkt met flexibele uren en zal hier ook mee te maken krijgen in Frankrijk. De wijze hoe ze hiermee om kunnen gaan, kan worden afgewogen door middel van de ervaringen van de geïnterviewde partijen.

Een laatste punt wat blijkt uit de interviews, is de houding van de werknemers in Frankrijk. Pepperminds moet goed opletten tijdens de proeftijd. Opzegging na deze proeftijd is bijna niet mogelijk zonder consequenties. Franse jongeren zijn zeer goed op de hoogte van hun rechten. Uit de interviews komt naar voren dat de motivatie daalt na het einde van de proeftijd.

Een goede werkrelatie tussen de werknemer en de werkgever kan bovenstaande problemen deels voorkomen. Pepperminds kan jaarlijkse functioneringsgesprekken voeren om goed op de hoogte te blijven van de situatie van de werknemers.

Bijna elke geïnterviewde partij geeft ook aan een Franse jurist in te schakelen en een Frans aanspreekpunt te hebben. De verschillen in de wetgeving tussen Frankrijk en Nederland zijn erg groot. Hier moet op een correcte wijze mee worden omgegaan.

Hoofdstuk 5: Conclusies

Het onderzoek heeft een theoretisch gedeelte en een praktijkgedeelte. De voornaamste conclusies die uit het onderzoek kunnen worden getrokken zijn de volgende:

Conclusie theoretisch onderzoek

Het theoretisch onderzoek heeft uitgewezen dat het meest geschikte contract voor Pepperminds een *contrat de travail à temps partiel* is. Dit betreft een contract voor parttime medewerkers voor bepaalde tijd. Pepperminds had zelf een lijst aangegeven met belangrijke en essentiële punten die zij terug willen zien in het Franse contract. Het *contrat de travail à temps partiel* kan het grootste deel van deze punten waarborgen.

Niet ieder punt kan in Frankrijk worden gerealiseerd. Als Pepperminds het contract zelf wil opzeggen dan moeten het bedrijf bij ieder contract rekening houden met een ontslagvergoeding. Bij een ontslag dient er rekening gehouden te worden met een lange termijn aan correspondentie.

Het uurloon van jongeren tussen de 18 en 23 jaar, ligt ook hoger dan in Nederland. In Nederland kennen wij een glijdende salarisschaal en in Frankrijk ontvangt iedere werknemer vanaf 18 jaar hetzelfde minimumloon. Pepperminds moet dan ook rekening houden met hogere kosten dan zij in Nederland gewend zijn.

Om het contract te kunnen afsluiten voor bepaalde tijd, moet Pepperminds een goede omschrijving geven van de motivatie om voor dit type contract te kiezen. Dit is een wettelijke verplichting bij bepaalde tijd contracten in Frankrijk. Wanneer de motivatie te kort schiet of incompleet is, riskeert Pepperminds een contract voor onbepaalde tijd. Het is dan ook van belang een volledige omschrijving te geven en deze te laten controleren door een Franse jurist.

Conclusie praktijkonderzoek

Voor Pepperminds zijn deze resultaten van belang. De ervaringen van de bedrijven geven een goed beeld hoe er in de praktijk met de Franse wetgeving wordt omgegaan. De culturele en mentaliteitsverschillen komen door deze interviews naar boven. De werkhouding van de Franse werknemers zijn duidelijk verschillend aan die van de Nederlandse werknemers.

Frankrijk is heel bureaucratisch en hiërarchisch. Alles is door de wet opgelegd en biedt weinig ruimte om afwijkende afspraken te maken. De controle met de arbeidsinspectie is ook een groot verschil met Nederland. Frankrijk controleert of de wetgeving op een correcte wijze wordt nageleefd. De arbeidsinspectie controleert met regelmaat en neemt interviews af met de medewerkers. Pepperminds moet een goede administratie bijhouden om niet voor verassingen te komen staan. Een jaarlijks functioneringsgesprek wordt aangeraden om een controle op de werknemers te behouden.

Een flexibel uren contract is in Frankrijk niet mogelijk. De geïnterviewde partijen hebben hier enkele beperkte oplossingen voor gevonden. Zo huurt de één een extra werknemer in, de ander weegt het gemiddelde aantal uren per maand met elkaar af en weer een ander betaald de uren uit als bonus. Een goede relatie met de werknemers kan problemen voorkomen. In Nederland blijft een constructie met flexibele uren ook bestaan, hoewel veel werknemers recht hebben op een vast aantal uren. Dit is mogelijk doordat Pepperminds goede relaties onderhoudt met zijn werknemers. In Frankrijk zal het dus ook moeten proberen goede relaties met de werknemers op te bouwen.

Een goede formulering van het bepaalde tijd contract wordt als essentieel gezien. De geïnterviewde partijen adviseren ook hiervoor een Franse jurist in te schakelen. De Franse wetgeving leest heel nauw en moet correct worden toegepast.

Eindoordeel

Tot slot van mijn scriptie wil ik terug keren naar de vraag die ik in het begin van mijn onderzoek stelde. Voor Pepperminds is het niet mogelijk een contract te handhaven zoals het contract met uitgestelde prestatieplicht in Nederland. Uit de wetgeving blijkt het *contract de travail à temps partiel* het meest geschikt te zijn. Dit in combinatie met de ervaringen van de urenregistratie van de geïnterviewde partijen, geven een beeld hoe er in Frankrijk moet worden gestart.

Wanneer Pepperminds een *contrat de travail à temps partiel* gaat afsluiten in Frankrijk, moet het bedrijf met de volgende punten rekening houden:

- Het minimumloon ligt hoger voor 18- tot 23-jarigen in Frankrijk;
- Na de proeftijd is opzegging een langduriger en lastiger proces dan in Nederland;
- Bij opzegging zijn niet alleen de werkgever en werknemer betrokken. Ook een overheidsinstantie moet goedkeuring geven bij een vaststellingsovereenkomst;
- Bij een contract voor bepaalde tijd geldt er bij einde contract een verplichte ontslagvergoeding als er niet verlengd wordt;
- Bij een contract voor onbepaalde tijd moet er aan einde van het contract een ontslagvergoeding worden betaald wanneer de werkgever opzegt;
- Werknemers zijn goed op de hoogte van hun rechten;
- De arbeidsinspectie is actief. Zorg voor een goede administratie van de uren;
- Let erop dat werknemers niet teveel dagen extra gaan werken; zorg dat dit afgewogen kan worden met andere maanden;
- Onderhoud een goede relatie met de werknemers. Zo voorkom je dat de werknemer naar de arbeidsinspectie stappen bij ontevredenheid over hun uren;
- Houdt één keer per jaar functioneringsgesprekken waarbij de uren worden besproken.

Indien Pepperminds bovenstaande punten in acht neemt, kan er op een keurige en zorgvuldige wijze een contract worden afgesloten met de werknemers in Frankrijk. De uren kunnen door middel van bovenstaand contract nog tot een bepaalde hoogte flexibel worden ingedeeld. Het grootste deel van de eisen die Pepperminds stelt aan het contract, zijn in deze gewaarborgd.

Het conceptcontract is terug te vinden in bijlage 10. Pepperminds kan direct aan de slag met deze resultaten. Hierdoor is de doelstelling van dit onderzoek behaald.

Hoofdstuk 6: Aanbevelingen

Inhoud contract

De wet schrijft voor dat het aantal uren moet worden opgenomen in het arbeidscontract. De uren kunnen echter wel per maand worden overeengekomen en niet per week. In Nederland moeten werknemers van Pepperminds minimaal zes tot acht keer per maand werkzaam zijn. Dit zou neerkomen op minimaal 46 uur per maand. Deze uren kan Pepperminds opnemen in zijn contract. Het lijkt mij verstandig om dit uit te breiden naar acht keer per maand, zodat de werknemer extra dagen kan inplannen wanneer dit hem of haar uitkomt. Ik adviseer Pepperminds dan ook om in het contract een urenovereenkomst af te sluiten van 64 uur per maand. Op deze wijze kunnen de werknemers de uren iedere maand vrij inplannen en biedt dit enige speelruimte in het vraagstuk over flexibele uren. Pepperminds is in dit geval wel verplicht om de werknemers iedere maand een werkrooster te verschaffen.

Ik raad aan om een proeftijd in het contract op te nemen, omdat opzegging na de proeftijd lastiger wordt en veel risico's kent. In de wet worden enkele stappen geformuleerd, maar in de praktijk gaat hier toch meer tijd in zitten. Het is dus belangrijk om tijdens deze proeftijd goed te kijken of de arbeidsrelatie zal slagen, zodat het risico op een langdurige opzegprocedure zoveel mogelijk wordt uitgesloten.

Voor een bepaalde tijd contract moet er een gegronde reden worden opgenomen in het contract. Ik adviseer Pepperminds dit bij de eerste contracten te baseren op het feit dat Pepperminds een startend bedrijf is. Het is pas net opgezet en kent daarom vele risico's. Pepperminds kan hierdoor geen garantie geven voor een onbepaalde tijd contract.

Uit een van de interviews is ook gebleken dat de formulering van de bonussen op loonstroken, verschillende belastingtechnische gevolgen kunnen hebben. Omdat Pepperminds naast een vast uurloon met een bonusstructuur werkt, is het verstandig om dit verder uit te zoeken.

Tot slot wil ik Pepperminds adviseren een Franse jurist in de arm te nemen bij het opstarten van de vestiging in Frankrijk. Het contract moet in het Frans worden opgesteld. Bij eventuele aanpassingen of toevoegingen aan het contract moet er ook een Franse jurist bij betrokken zijn.

Toekomst

De formulering van het bepaalde tijd contract kan in bovenstaande vorm op lange termijn geen stand houden. Wanneer Pepperminds langer in Frankrijk actief is en meerdere vestigingen zal gaan openen, moet er een nieuwe formulering worden gevonden voor het bepaalde tijd contract. Pepperminds kan op lange termijn niet meer beweren een startend bedrijf te zijn. Het contract zal dan aangepast moeten worden.

Net als in Nederland, zijn er in Frankrijk cao's. Ik adviseer Pepperminds een vervolgonderzoek in te stellen over de mogelijkheden onder een van deze cao's te vallen.

Literatuurlijst

Boeken

Bell, Boyron en Whittaker 2009, p. 491, 497, 500

J. Bell, S. Boyron en S. Whittaker, *Principles of French Law*, Oxford: 2009, p. 491, 497, 500.

Berman en Picard 2008, p. 401

G.A. Bermann en E. Picard, *Introduction to French Law*, Alphen aan den Rijn: 2008, p. 401.

Kramarz en Michaud 2010, p. 27-37

F. Kramarz en M.L. Michaud, *Labour Economics: The shape of hiring and separation costs in France*, 2010, p. 27-37.

Artikelen

CBS 2015

Positie werkkring en arbeidsduur: daling aantal vaste werknemers afgevlakt, CBS: februari 2015.

The good life of France 2013

CDI and CDD employment contracts in France, The good life of France: 2013.

Zakelijke reisgidsen Frankrijk ABN-AMRO 2012

Zakelijke reisgidsen Frankrijk ABN-AMRO, Amsterdam: ABN-AMRO 2012, p. 63.

Hilbers, Houweling en Kösters 2011

P. Hilbers, H. Houweling en L. Kösters, *Sociaal economische trends: De flexibele schil-overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers*, CBS: 2^{de} kwartaal 2011

P. Lokiec, University of Paris

P. Lokiec, *Fixed term contracts in France*, Parijs, p. 44-45.

Sainsard 2014

J.M. Sainsard, *New laws on part time contracts*, Parijs: Employment law worldview 26 juni 2014.

Fouquet 2015

J. Fouquet, *Part-time employment: additional hours may result in an employment contract being requalified as a full-time contract*, Global Workplace Insider: februari 2015.

Mannaerts Appel Advocaten 2014

Mannaerts Appel Advocaten, *Beëindiging arbeidscontract naar Frans recht*, Interfisc: 11 december 2014.

Expatica 2011

French labour laws: Employment contracts, Expatica: 15 juni 2011.

JDN l'économie demain 2015

Smic 2015: montant mensuel et tauxhoraire, JDN l'économie demain: 14 april 2015.

Memorie van Toelichting

- Wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid van 27 november 2013: rijksoverheid.nl, p. 47.
- Wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid, CBS, *Enquête beroepsbevolking*, p. 52.
- *Kamerstukken II 1995/96*, 24 543, Nrs. 1 en 2

Jurisprudentie

- Hoge Raad 3 mei 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ2907, NJ 2015/105 met annotatie door E. Verhulp (*Afga/Schoolderman*).
- Cour de cassation chambre sociale (Frankrijk) 17 december 2014, ECLI:FR:CCASS:2014:SO02408.

Wettelijke artikelen

Burgerlijk Wetboek

- Artikel 7:668 lid 1
- Artikel 7:668a
- Artikel 7:610b

Code du Travail

- Artikel L1221-2
- Artikel L1221-3
- Artikel L1221-8 Sectie 2
- Artikel L1221-19 Sectie 4, lid 1
- Artikel L1221-23 Sectie 4
- Artikel L1242-10
- Artikel L1243-4
- Artikel L1243-8
- Artikel L1243-13
- Artikel L1251-19
- Artikel L3121-10
- Artikel L3123-4 lid 1
- Artikel L3123-14 lid 1
- Artikel L3123-14 lid 3
- Artikel R*3231-1

Bijlage 1: Voorbeeld contract Pepperminds Nederland

Dit betreft een PDF bestand en zal alleen in de schriftelijke versie worden toegevoegd.

Bijlage 2: Document Interfisc

Dit betreft een PDF document en zal alleen in de schriftelijke versie worden toegevoegd.

Bijlage 3: Interview Interfisc

Interview Interfisc, Birgit Killens

Marjolein: Heel erg bedankt voor de medewerking aan mijn interview. Het zal ongeveer een half uur in beslag nemen en heeft de nadruk op de contracten in Frankrijk.

Killens: Geen probleem.

Marjolein: Als ik uw site en mailtje goed heb begrepen is uw bedrijf een payroll-bedrijf in Frankrijk. U doet de loonadministratie en advisering van nieuwe bedrijven in Frankrijk. Heb ik dat goed begrepen?

Killens: Ja dat klopt. Typische bedrijven welke wij in ons bestand hebben staan, zijn niet gevestigd in het land waar de administratie gevoerd moet worden. Wij hebben voornamelijk Nederlandse en Belgische bedrijven die producten willen opstarten in Frankrijk en deze door er te gaan wonen en werken, de producten aan de man willen brengen. De nationale wetgeving is altijd heel anders dus adviseren wij ze hierin en kunnen wij de loonadministratie op ons nemen.

Marjolein: U heeft dus volgens een payroll-constructie mensen in dienst? Welke contracten sluit u dan af, bepaalde of onbepaalde tijd?

Killens: Meestal is dat toch echt een contract voor onbepaalde tijd. Wij werken heel af en toe met contract voor bepaalde tijden. Ja, in Frankrijk is een contract voor bepaalde tijd eigenlijk een uitzondering. U moet heel goed beargumenteren waarom het geen contract voor onbepaalde tijd is. Ik weet bij zwangerschap of vervangend werk, dan kan het wel. Als je een nieuw project opstart in een land is dat ook altijd onzeker en zal dat ook aan de voorwaarden voor een contract voor bepaalde tijd voldoen. Dat wordt dan meer op een projectmatige basis. Maar je moet echt heel goed omschrijven in het contract waarom je voor een contract voor bepaalde tijd gaat. Het is een uitzonderingsgeval. Het moet heel erg goed worden omschreven. Wij geven ook altijd het advies om het door een Franse jurist te laten opstellen. De vereisten zijn heel nauw. Als het fout gaat ligt de fout bij de werkgever en wij brengen ook altijd een specialist in dienst voor een contract voor bepaalde tijd.

Marjolein: Het is dus niet gebruikelijk om bepaalde tijd contracten in Frankrijk te hebben zoals wij dat in Nederland doen?

Killens: In het algemeen willen werkgevers actief hun eigen arbeidsrecht toepassen. Zo doen wij dat hier en willen we het ook daar. We moeten onze overtuigingskracht gebruiken want de werkgevers gaan hier heel licht overheen. We moeten echt energie stoppen in dit probleem en geven altijd het advies om een jurist in te schakelen.

Marjolein: Wat is volgens u het grootste risico in Frankrijk?

Killens: Dat zijn de werktijden. In Nederland en Duitsland willen werknemers 14 uur werken en in Frankrijk moet je daar een hele goede reden voor hebben om aan 30 uur te kunnen ontsnappen. Wij adviseren werkgevers altijd om minstens één keer per jaar een functioneringsgesprek te houden met de werknemers. Hier moet goed met de werknemer worden overlegd of de werkdruk niet te hoog ligt. Kijk werknemers willen zich in Frankrijk heel erg bewijzen. Ze plakken er zelf gewoon een aantal uur achteraan om een goede indruk achter te laten bij de werkgever. Maar als dit voor de rechter komt zal de werknemer zeggen dat de werkgever gewoon goed op de hoogte was van deze overuren. Hij zal dan nabetaling willen met verhogingen en boetes erbij. Rechters zullen hier graag de werknemers kant kiezen. Als je één keer per jaar een functioneringsgesprek houdt en vraagt of ze de werkdruk aankunnen, kunnen ze moeilijker achteraf een beroep doen op onbetaalde overuren. Ook goed administreren dit.

Wij proberen deze overuren te voorkomen en de werkgever bewust te maken en te wijzen op de cao.

Marjolein: U heeft mensen voornamelijk voor fulltime. Heeft u ook parttime werknemers?

Killens: We hebben weinig kortere tijden contracten. De mensen bij ons willen een product in Frankrijk aan de man brengen. Ze zetten dan vaak één of twee mensen in Frankrijk op de markt om het te gaan uitproberen, die willen hier ook gewoon fulltime aan zitten. Het kan wel natuurlijk. Wij hebben vooral mensen in de functie van Business Development Manager in dienst. Hogere profielen en die werken vaak niet parttime. We hebben meer discussies om contracten van 30 naar 38 uur te krijgen.

Marjolein: U zegt dat ze vaak meer uren willen werken. Hoe lost u deze overuren op?

Killens: Wij gaan dan expliciet met een jurist kijken. Kijk, hij weet er precies vanaf hoe dit moet worden ingepland. De cao zegt vaak ook dingen over zaterdagen en zondagen waarop gewerkt wordt om overuren te betalen. Ook weet de cao of er een compensatie van tijd of een compensatie van loon of van allebei moet zijn. Maar dat besteden wij uit.

Marjolein: Wat zijn jullie ervaringen met de opzegging van bepaalde tijd contracten?

Killens: Die lopen gewoon van rechtswege af. Of we laten ze overzetten in onbepaalde tijd contracten. Er is alleen een bepaalde tijd contract bij ons als we op projectmatige basis werken. Maar als het niets wordt dan loopt het contract gewoon af.

Marjolein: En wat als het contract eerder dan de einddatum beëindigd moet worden?

Killens: Dat hebben wij nog nooit meegemaakt. Maar wij zouden dan het contract uitzitten. De werknemers zijn in Frankrijk veel meer beschermd en het is bijna niet mogelijk om dit te doen. In Nederland is dat toch ook zo, kan je toch ook niet beëindigen voor de einddatum. Het is denk ik in

Nederland dan wel makkelijker dan in Frankrijk maar de werknemer wil zekerheid en daarom heb je die termijn afgesproken. Het kan in ieder geval veel tijd en geld kosten. Wij hebben het in ieder geval gelukkig niet eerder meegemaakt.

Marjolein: En hoe zit dat met onbepaalde tijd contracten?

Killens: Wij hebben een stappenplan wat wij direct doorsturen naar de werkgever. Het is echt een kort voorstellen van drie of vier A4tjes met een korte uitleg van de gang van zaken. Het is bedoeld om de werkgever systematiek uit te leggen welke procedure ze in gaan stappen.

Als zij dan toch het ontslag willen voortzetten schakelen wij ze door met een jurist. Dat doen we in Nederland en België net zo. Wij verstrekken alleen de begin informatie voor een individueel ontslag met kort de belangrijkste zaken en schikkingen. In Frankrijk kost dat namelijk heel wat tijd en energie. Zo moet je eerst op gesprek, dan bedenktijd voor dat gesprek, bedenktijd na gesprek, ondertekenen, nog meer bedenktijd en opzegtermijn. Dat kan echt maanden duren. Als ze die procedure in willen dan verwijzen wij ze door. Het document is een korte schets van een effectieve beëindiging. Als ze dan echt door willen dan moeten we ze doorverwijzen. Het is echt belangrijk om dan een Franse jurist aan te leveren zodat, ja zodat het goed kan worden opgepakt. Wij hebben die kennis niet en dit kan ze echt verder helpen. Om effectief te beëindigen verwijzen wij ze door.

Marjolein: Dan heb ik misschien een hele brutale vraag en u mag echt nee zeggen, maar zou u dat document naar mij door kunnen sturen.

Killens: Dat is geen probleem. Het is gewoon een standaard document wat wij naar onze klanten sturen dus dat mag jij best hebben. Ik zal het straks aan je sturen.

Marjolein: Heel erg bedankt daar kan ik denk ik wel iets mee.

Wat zijn de grootste verschillen die u ziet tussen Frankrijk en Nederland?

Killens: Ja verschillen die vooral opvallen is dat, dat voor mij als Belgische Fransen nog meer beschermd zijn dan dat we in België of Nederland kennen. De bescherming is ook heel bureaucratisch. Mensen ontvangen ook met een vaststellingsovereenkomst gewoon een uitkering. Ze maken hier veel sneller gebruik van. Ze hebben er ook gewoon snel recht op. Maar om te beëindigen moeten er veel meer stappen worden ondernomen zoals het oproepen en bedenktijden enzo. Het is nog formeler dan in België en strikter.

Alles is ook erg formeel met de werktijden. De cao is in Frankrijk heel uitgebreid en specifiek op de situaties. Het is in de cao allemaal heel individueel geregeld en wordt omschreven per departement. Dat zegt ook iets over de regionale verschillen in Frankrijk.

Marjolein: Wat zijn deze regionale verschillen?

Killens: Dat zijn de verschillen die gelden in de cao's. Deze gelden voor bepaalde branches en bepalen werktijden, overuren, proeftijden echt heel erg uitgebreid. Ze verschillen wel per werkgebied natuurlijk. Maar er zijn ook nog wat regionale gebieden waar rekening mee moet worden gehouden. Weet je al waar het bedrijf zich wil gaan vestigen?

Marjolein: Dat is nog niet zeker. Waarschijnlijk Lyon of Parijs.

Killens: Dan moeten ze nog even naar die regelgeving kijken want dat kan ook nog wat bepaalde dingen opleggen.

Marjolein: Zijn er nog meer verschillen waar u mee te maken heeft gehad?

Killens: Ik weet dat in Frankrijk ook iets anders geldt tijdens ziekte. Er is geen twee jaar ziekte doorbetaling. Een overheidsinstantie neemt het over met de betalingen. Maar de meeste werkgevers betalen zelf extra mee zodat er wel iets wordt verdiend.

Marjolein: Heeft u dat zelf is meegemaakt?

Killens: Op zich hebben wij niet veel praktijkervaring met ziekte. De werknemers waar wij mee werken hebben een grote uren vrijheid. Het gaat meer om de omzet en het imago van hun nieuwe bedrijf. We hebben daarom een laag ziekteverzuim. Als ze zich een paar dagen niet lekker voelen halen ze dat zelf wel in of werken ze thuis. Het kan ook zijn dat daar meer zon is haha... Dat we daarom minder ziekte hebben.

Maar als je langdurig ziek bent moet je wel inkomen hebben. Dat is in Frankrijk zoals ik eerder al heb gezegd anders geregeld. Het hangt ook van de cao af en het kaderstatuut.

Dan kom ik gelijk op een ander verschil. Zo'n non-concurrentie beding. Ik begrijp dat je deze in Nederland gewoon kan opnemen toch?

Marjolein: Ja in essentie wel.

Killens: In Frankrijk moet je de werknemer betalen zodat hij zich aan een non-concurrentie beding houdt. Je moet er een vergoeding tegenover zetten. Ik ben de werkgever en belet de werknemer om ergens anders te gaan werken. Dus de werknemer krijgt daar een vergoeding voor. Je hebt als werkgever en werknemer wel 15 dagen bedenktijd of je ze aan zo'n concurrentiebeding wil houden. Als je wil kan je ook er een boete op zetten als ze zich er niet aan houden maar je moet ze wel eerst betalen voor de belemmering.

Marjolein: Dat is inderdaad een groot verschil haha..

Killens: Ergens is het ook logisch maar Frankrijk heeft gewoon andere ideeën hierover dan Nederland en België bijvoorbeeld.

Marjolein: Heeft u nog tips voor bedrijven die in Frankrijk willen gaan starten?

Killens: Wat wij altijd specifiek in het eerste contact zeggen is dat Frankrijk heel kaal of strikt is. Ze willen de businesses in Frankrijk snel vinden en dat die businesses belasting moeten afdragen. Het is gewoon moeilijker om in Frankrijk langer dan twee jaar actief te zijn zonder het hoofdkantoor in Frankrijk te hebben. Ze willen dan een fiscale identiteit in Frankrijk hebben. Dat is ook een regel in Frankrijk en interpreteert dat heel streng.

Ook zoals ik in het begin zei de werkuren. De omgang in werktijden is erg strikt in Frankrijk en gaan daar niet losjes mee om. Je moet hier dan ook echt niet losjes mee omgaan en later voor domme feiten komen te staan en met onbetaalbare overuren zitten. Hou goed bij welke uren ze maken en of ze het aan kunnen. Je wilt echt niet achteraf met die kosten zitten.

Marjolein: Wat ik van andere bedrijven heb gehoord is dat ze werden gecontroleerd door de arbeidsinspectie. Hebben jullie hier mee te maken gehad?

Killens: Nee, de mensen waar wij mee werken hebben een kantoor aan huis. Ze houden het zelf bij en wij houden controle. Ik denk dat omdat het aan huis is we er nog nooit mee te maken hebben gehad.

Marjolein: Heeft u verder nog tips of aandachtspunten voor beginnende bedrijven in Frankrijk?

Wij geven ook altijd aan dat het in Frankrijk heel formeel gaat en dat je niet op eigen houtje dingen moet gaan doen. Doe het altijd onder het oog van een deskundige en laat je goed begeleiden. Dat geldt voor alle landen. In België kan je ook niet gaan werken onder uitgangspunt van de Nederlandse wetgeving. Je moet niet van je landelijke regeling uitgaan. Wij zorgen voor een vertaalslag tussen Frankrijk en het andere land en helpen. Veel klanten willen de nationale ideeën handhaven maar dat kan gewoon niet. Het is in Frankrijk heel erg anders. De taalbarrière is ook erg groot. Vooral voor Nederlanders en Duitsers die spreken vaak geen Frans. De Franse wetgeving is ook erg ingewikkeld en daar moet ook een goede jurist op zitten met verstand van het Franse recht. De formulering is ook heel erg belangrijk. Fransen omschrijven alles nogal oubollig en daar moet je op letten in de contracten. Let hier dus goed op de formulering en de vertaalslag.

Als laatste wil ik als tip meegeven dat de mentaliteit hoe zuidelijker hoe meer het verschilt met wat ze gewend zijn. In Frankrijk moet je eerst heel veel investeren dus een etentje, wijntje koetjes en kalfjes daarna komen pas de zaken. In Nederland is het heel bakerig. Ze zijn heel direct. In Frankrijk kan het lang duren omdat je eerst een relatie moet opbouwen. Heb je eenmaal deze established dan zijn ze wel heel erg loyaal. Als je deze energie erin stopt dan zijn Franse ook heel erg loyaal.

Bijlage 4: Interview Camping Le Chambon

Interview Camping Le Chambon.

Met: Lidewij Froger

Marjolein: Allereerst hartelijk dank voor de medewerking en alle moeite.

Lidewij: Geen probleem. Ik hoop dat ik wat kan bijdragen.

Marjolein: Dat zou natuurlijk helemaal super zijn. Het interview zal ongeveer een half uurtje in beslag nemen en focust zich vooral op het Franse arbeidsrecht en de Franse contracten. Hoeveel mensen hebben jullie ongeveer in dienst op uw camping en voor welke termijn?

Lidewij: We hebben alleen mensen in dienst tijdens het hoogseizoen. Dat is in de maanden juli tot en met augustus. Soms als het druk is, dan ook voor mei tot begin september. We hebben op dit moment een Nederlands meisje en een Franse in dienst.

Marjolein: Werken zij allebei onder Frans contract?

Lidewij: Ja. Wij sluiten een seizoenscontract af en eigenlijk, naja, niet langer dan acht maanden. Maar het is zeker een Frans contract. Wij zitten alleen maar in Frankrijk en zijn ook gewoon een Frans bedrijf dus vandaar.

Marjolein: Welke type contract zoals bijvoorbeeld een CDD of CDI sluiten jullie met ze af en waarom?

Lidewij: Het zijn seizoenscontracten en dus voor een bepaald seizoen. Het is dus een CDD contract met een toespitsing op seizoenen. Daarom hoeft het niet gemotiveerd te worden in de contracten want ja, seizoenswerk is gewoon duidelijk bepaalde tijd. Anders moet je het wel echt heel duidelijk motiveren waarom je voor een kiest. Frankrijk is daar heel erg op de puntjes zal ik maar zeggen.

Marjolein: Hoe spreken jullie de uren af met jullie werknemers?

Lidewij: We nemen het aantal uren per maand op in het contract. Het komt wel eens voor dat de ene maand meer gewerkt wordt dan de ander, want soms is het gewoon een stuk drukker en dan weer een tijdje rustig. De mensen houden zich prima aan het aantal uren dat we afspreken. Vooral bij de receptie hebben we een goede planning want dat is makkelijk bij te houden.

Marjolein: Ik hoor dat de Franse arbeidsinspectie er echt bovenop zit. Hebben jullie hier ervaringen mee?

Lidewij: Nou, nee volgens mij niet. Wij hebben nog nooit een arbeidsinspectie meegemaakt. Maar wat ik ervan weet is dat de uren dan vooral gecontroleerd worden en er gesprekken worden gehouden met onze werknemers.

Marjolein: U zei net dat jullie de uren afspreken per maand. Wat nou als er een week echt veel meer moet worden gewerkt, zeg maar extra dagen, dan jullie overeen zijn gekomen met de werknemers. Hebben jullie dit wel eens meegemaakt en hoe gaan jullie daar dan mee om?

Lidewij: Qua vorm contract is uhm... Nou dan moeten er extra dagen gedraaid worden dan nemen wij mensen aan voor een dagje. Die worden dan voor een dag aangenomen per week, bijvoorbeeld in de drukke tijd. Soms zelfs maar voor één dag.

Marjolein: Jullie zetten jullie personeel dan dus niet extra in op deze dagen?

Lidewij: Als het echt hele dagen zijn niet nee. Dan nemen wij een derde persoon aan op basis van een kort contract. Je kan en.. uhm.. ook een extra briefje aan je contract toevoegen, een bijlage. Ik had een schoonmaakster van juli tot en met augustus voor 35 uur. Maar 24 uur was ook voor haar prima. Dus wou ze een tijdelijke wijziging. Het moet wel in het reglement zitten. We gaan niet elke week wisselen. In de horeca wanneer mensen inspringen wordt er volgens mij een extra dag of avond in het contract opgenomen als bijlage. Maar dan wordt er wel vaker een derde persoon aangenomen met een contract voor een zaterdag.

Marjolein: Nemen jullie ook bepaalde elementen op in jullie contracten zoals proeftijd, concurrentiebeding enzo?

Lidewij: Een proeftijd is niet verplicht om op te nemen. Wij doen dit wel. Het is ook vrij simpel om iemand in zijn proeftijd te ontslaan. Wij schrijven dan meestal nog wel een briefje voor de werknemer als dit voorkomt.

Marjolein: Het is dus wel eens voorgekomen?

Lidewij: Jazeker. Maar in de proeftijd is dat echt best wel makkelijk.

Marjolein: En buiten de proeftijd?

Lidewij: Dat hebben wij nooit meegemaakt. Hier in Frankrijk geldt een nieuw concept met vaste werknemers. Je moet eerst samen in overleg en daarna nog meer overleggen, en voordat het contract ophoudt ben je al zeker twee of drie maanden verder. De werknemer ontvangt dan een uitkering en het bedrijf moet ook een premie betalen. Het lastige is ook de bedenktijd. De werknemers maken hier ook echt gretig gebruik van. Het is een heel proces waar allemaal haken en ogen aan zitten. Wij hebben het gelukkig nooit meegemaakt.

Marjolein: Wat zien jullie als de grootste arbeidsrechtelijke of contractuele verschillen tussen Nederland en Frankrijk?

Lidewij: Oh ik heb geen idee. Ik heb geen verstand van de Nederlandse contracten.

Maar ik hoor wel dat de minimumlonen ver uit elkaar liggen. Maar ik vind zelf dat een minimumloon van 9,44 bruto echt het minimum is. Het motiveert ze ook goed om echt iets te gaan doen. Ik vind dat in Frankrijk dus persoonlijk beter geregeld.

Marjolein: Merken jullie ook verschillen tussen jullie oudere en jongere werknemers als het om de contracten gaat?

Lidewij: Helemaal niets. Ze hebben dezelfde arbeidsnormen en de contracten zijn ook gelijk. De functies verschillen natuurlijk wel en het loon en zo, maar verder zijn ze gewoon hetzelfde.

Marjolein: En tussen de vaste contracten en bepaalde tijd contracten?

Lidewij: We hebben één iemand in vast contract en de rest heeft een seizoencontract. De inhoud is verder bijna gelijk alleen de motivatie en de bepaalde tijd contracten zijn wat uitgebreider.

Marjolein: Hoe bedoelt u uitgebreider?

Lidewij: De uren zijn explicieter opgenomen, die van het vaste contract werkt ook gewoon fulltime namelijk. Ook die motivering, kijk met seizoencontracten hoeft dat niet zo uitgebreid maar het moet er wel in staan. Er staat dus wel iets meer in dan het basis contract van Frankrijk. Je wijkt er namelijk eigenlijk vanaf.

Marjolein: Ziet u in Frankrijk een toekomst voor flexibelere contracten? Zoals we in Nederland nul-urencontracten en oproepcontracten hebben?

Lidewij: Ze zijn er wel een beetje over bezig, maar onder deze regering niet. Ze hebben werknemers een minimum aantal uren gegeven dat iemand niet minder dan 24 uur mag werken. Het is nog minder flexibel geworden. Uiteraard zijn er uitzonderingen op die 24-uursregel maar dat moet eerst bij instanties worden goedgekeurd. Als je bijvoorbeeld twee baantjes hebt en zo aan die 24 uur komt.

Marjolein: Welke instanties moeten dit dan goedkeuren?

Lidewij: Dat is de arbeidsinspectie volgens mij. Die moeten een contract onder de 24 uur goedkeuren.

Marjolein: Heeft u nog tips voor een beginnend bedrijf in Frankrijk?

Lidewij: Willen ze met studenten gaan werken en dan Franse of Nederlandse?

Marjolein: Met Franse studenten onder Frans contract.

Lidewij: Je zit aan bepaalde wetten vast en je kunt niet veel schuiven. Er zitten ook gewoon veel risico's aan ook als je korte contracten hebt of samen akkoord gaat met een eerdere beëindiging. Een werknemer kan eigenlijk altijd vragen om uitbetaling tot het einde van het contract of zijn baan terug willen. Jongeren hebben veel rechten en eigenlijk maar weinig plichten. Een contract moeten ze ook echt binnen 48 uur tekenen anders hebben ze een vast contract. Ze zijn goed op de hoogte van hun rechten en zeker qua subsidies zijn ze er heel gehaaid op. Ze willen met zo min mogelijk werk zo veel mogelijk geld krijgen. Ze noteren ook alle uren vanaf het moment dat ze binnen komen tot het moment dat ze weggaan. Iedere dag.

Marjolein: Ze houden het dus goed bij?

Lidewij: Jazeker. Daar moet je dus echt rekening mee houden net als met de uren.

Marjolein: Ik denk dat ik dan alles wel heb. Heeft u misschien nog vragen?

Lidewij: Nee, nee eigenlijk niet.

Marjolein: Dan wil ik u heel erg bedanken voor uw tijd en moeite.

Lidewij: Geen probleem en ik hoop dat je ermee verder kunt. Je kunt me gewoon mailen als je nog vragen hebt.

Bijlage 5: Interview RCN

Interview Machteld Spork

Marjolein: Allereerst hartelijk dank voor uw medewerking. Het interview zal ongeveer een uurtje duren en focust zich op de Franse arbeidscontracten.

Machteld: Helemaal goed.

Marjolein: Uw bedrijf zendt mensen uit naar campings in Frankrijk. Mijn onderzoek focust zich voornamelijk op jongeren en uw bedrijf heeft daar veel ervaring mee. Uw bedrijf heeft een aantal campings in Frankrijk als ik het goed begrijp en hoeveel werknemers hebben jullie ongeveer in dienst?

Machteld: Ja dat klopt. Het aantal werknemers is heel verschillend van het moment wanneer je dat wil weten. Gedurende de wintermaanden hebben wij in Frankrijk drie mensen denk ik en in Nederland in totaal honderd. En vanaf nu, ongeveer april, naja dan komen er een heleboel medewerkers bij. Dan stijgt het met vijf- zeshonderd.

Marjolein: En over de werknemers in Frankrijk, hebben jullie Fransen in dienst en werken de werknemers in Frankrijk onder Frans contract?

Machteld: Een enkele van de Franse nationaliteit. Over de contracten.. ja en nee. Wij hebben op de Franse parken, daar zijn beheerders en die werken onder een Frans contract en onder de parken hebben ze nog iemand voor de groepsvoorziening en iemand voor de schoonmaak, maximaal drie per park maar dat houden ze allemaal daar bij. Die werken ook onder Frans contract en verder zijn alle andere medewerkers die het seizoen draaien onder Nederlands contract, die worden gedetacheerd.

Marjolein: Dan wil ik mij voornamelijk focussen op die Franse contracten, wat voor soort contracten zijn dat?

Machteld: Het zijn in ieder geval bepaalde tijd contracten, of dat een jaar of meerjarig is dat weet ik niet, maar in ieder geval altijd voor, zoals in Frankrijk dat geregeld is, een 35-urige werkweek. Gewoon fulltime basis.

Marjolein: Hebben jullie mensen ook onder parttimecontract?

Machteld: Ja een paar. De tuinman en de schoonmaker.

Marjolein: Wat zijn uw ervaringen met die Franse contracten?

Machteld: Het lastige is altijd dat de recreatie, uhm..., is natuurlijk iets wat 24 uur doorgaat. De beheerders wonen op de parken dus ja, wanneer is het werk en wanneer is het privé. Dat is heel moeilijk als je wel met een contract te maken hebt en dat is in Frankrijk natuurlijk heel strikt. In

Nederland is dat ook niet zo spannend, als je dat met elkaar overeenkomt dan is dat allemaal geen probleem, maar in Frankrijk moet je echt heel goed de roostering bijhouden waarin vastgesteld is en geaccordeerd door de Franse overheid, dat die roosters nageleefd worden en niet meer dan die uren werken. En als ze meer werken dan behoort dat ook echt uitbetaald te worden. Niet zoals je in Nederland nog een tijd voor tijd potje kan creëren. Dat is in Frankrijk echt een no-go. De Franse arbeidsinspectie is daar echt heel strikt op weet ik.

Marjolein: Hebben jullie ook wel eens meegemaakt dat er zo'n controle is geweest van zo'n arbeidsinspectie?

Machteld: Ja, we hebben negen parken of acht parken in Frankrijk dus er is wel eens een controle zo nu en dan plaatsgevonden en dan moet je van alles laten zien. Dan moet je de contracten, de ingeleende contracten, de verklaringen, de roosteringen en ja dan kan je daar wel echt boetes voor krijgen. Ze zijn daar heel strikt op laat ik het zo zeggen. Dat krijg ik wel mee.

Marjolein: Hebben jullie zo'n boete wel eens meegemaakt?

Machteld: Nee niet dat bij ons langs is gekomen in ieder geval.

Marjolein: Ik hoor dat bedrijven soms moeite hebben met die uren.

Machteld: Het is denk ik niet dat ze daar moeite mee hebben maar het is wel echt een verschil met Nederlandse wetgeving.

Marjolein: Ja, want ik hoor dat werkuren wel heel essentieel zijn in Frankrijk en dat daar heel erg op gecontroleerd wordt inderdaad. Nou werken jullie met bepaalde tijd contracten en dat is ook al een uitzonderingsgeval in Frankrijk. Hoe pakken jullie dit op?

Machteld: Daar hebben wij in Frankrijk gewoon Franse adviseurs voor. Het kan ook voor een seizoen zijn hé. Dat zou wel goed kunnen bijvoorbeeld.

Marjolein: Hebben jullie ook wel eens een vroegtijdig ontslag meegemaakt.

Machteld: Ja. Dat is voor Frankrijk heel anders. Het Nederlandse ontslagrecht gaat nu meer lijken op het Franse. Want in Frankrijk krijg je per gewerkt jaar 1/5 salaris mee van een maand. En dat is bruto netto ook weer een hele andere berekening in Frankrijk dus dat is even weer een ander verhaal, maar dat laat ik even hierbij. En je moet een rupture conventionnelle, een soort vaststellingsovereenkomst, met elkaar afstemmen. Alleen in Nederland doe je dat echt onderling. En als wij het er over eens zijn dan is het ook echt dicht getikt en dan is het ook gewoon betalen en afronden. Maar in Frankrijk moet dan ook weer eerst alles voorgelegd worden.

Marjolein: En aan wie?

Machteld: Ja dat zal geen arbeidsinspectie zijn, iets wettelijks of iets gemeentelijks, er moet akkoord gegeven worden. Er moet vastgesteld zijn in een schrijven dat je het beiden er over eens bent. Dat moet ingediend worden bij de staat. Daar moet dan antwoord op komen of dat zij goedkeuring geven. Dat is eigenlijk het verhaal. Er moet goedkeuring gegeven worden. En als dat dan zo is dan moet daarna er een maand tussen zitten. Het kan uitgevoerd worden na een bepaalde periode.

Marjolein: Wat was het verhaal hier achter of jullie ervaring hiermee?

Machteld: Oh gewoon prima geen probleem. Dat lukt gewoon. Ja en als je dan wel andere afspraken hebt omdat je dan met Nederlanders te maken hebt, die dan wel een soort van vaststelling willen hebben, ja dan kan je gewoon altijd afwijken. Nou dat hangt van de organisatie af. Ben je een echt Frans bedrijf of ben je Nederlands bedrijf of ben je een Amerikaans bedrijf, dan ben je natuurlijk gewend om met andere manieren te werken. Dan kan je dat weer laten vastleggen maar dat moet wel weer door een advocaat of een juridisch adviseur met een afwijkend document waar je de bedragen enzovoort weer vermeld. Het moet allemaal exact kloppen met het salaris en de berekeningen daarvan zijn veel specifiekere dan in Nederland. In Nederland kan je gewoon een bedrag afspreken en dat moet daar echt veel beter verwoord worden en berekend worden.

Je kunt dus tussentijds een opzegging doen, als ze allebei akkoord gaan. Per gewerkt jaar heb je recht op 1/5 maandsalaris.

Marjolein: Wat zijn eigenlijk de knelpunten waar uw bedrijf mee te maken heeft gehad in Frankrijk?

Machteld: Nou zoals ik net zei, dat voortijdig een contract willen beëindigen waardoor je met zo'n rupture conventionnelle aan de slag moet. En met die uren, ja we hebben vooral Nederlanders daar zitten onder Frans contract en die weten 'ik moet zoveel uur werken' en de rest, ja het is een soort van eigen bedrijf, dus van overuren heb je daar niet mee te maken. Dat plannen zij zelf in.

Het is natuurlijk moeilijk te zeggen van is het werk of is het privé. Het is aan hen om dat rooster te maken en voor zichzelf in te vullen wanneer ze tussendoor weggaan of dat ze gewoon door blijven werken. Daar hebben wij geen last van omdat zij de camping als eigendom zien en eigenaar spelen, zeg maar eventjes zijn. Maar op het moment dat een medewerker een claim heeft over: ik heb meer uren gewerkt dan mijn contract. Dan is het in Frankrijk heel simpel, je regelt het en uitbetalen. Dan kunnen ze naar een arbeidsinspectie gaan of een instituut en die zal zeggen "ja baasje, je moet het gewoon betalen want je volgt de wetgeving niet op". En zo zit de wetgeving ook echt in elkaar. En als je het anders wil moet je het ook echt vastleggen dat je voor een tijdelijke periode meer uren gaat maken maar die dus ook betaald krijgt. Dat is in Frankrijk heel strikt, als je meer uren werkt prima, maar je moet ze wel uitbetaald krijgen.

Marjolein: Is dat bij jullie wel eens gebeurt?

Machteld: Nee.

Marjolein: Zoals je zegt het is voor de werknemer heel makkelijk om aan de bel te trekken en toch hebben jullie hier weinig ervaring in. Hoe komt dat?

Machteld: Het heeft deels te maken met dat het Nederlanders zijn die gewend zijn een camping te runnen, waarbij het vanzelfsprekend is om af en toe meer of minder te werken. Dat hoort erbij en dat doe ik zelf en dat neem ik voor lief. Ze werken gewoon die uren en als ze denken of het wordt te veel. Dan gaan ze gewoon met de kinderen op pad en werken ze toch hun rooster tijden. Dus daarom heb je die discussie gewoon niet met hen. Al zou het op een moment drukker zijn, is dat niet erg want je hebt het een ander moment wel weer rustiger. Daarbij heb je seizoensperiodes. Heb je het in mei heel druk dan heb je het in augustus weer rustig, dus je weet van nou die uren die ik nu niet werk die werk ik dan misschien een beetje. Je moet zorgen dat die roosters heel duidelijk afgetekend zijn dat op papier staat wat de roosters zijn en daar moeten zij zich aan houden.

Marjolein: Dus jullie wegen de uren dan eigenlijk tegen elkaar af. Van de ene maand wat drukker en dan wat rustiger.

Machteld: Dat kan niet het hele jaar hé. Dat mag echt niet in Frankrijk, dat wordt niet geaccepteerd. Maar gedurende het jaar mag dat eigenlijk echt niet. Dus als je dat wel ervaart en de werknemers gaan er wat van zeggen dat moet je ze als baas betalen. Als dat niet gebeurt dan kan men als medewerker naar de instanties stappen en dan krijg een soort, ja het is geen dwangsom, maar dan krijg je echt een schrijven dat je moet gaan uitbetalen. Het is ook niet zo dat ze structureel meer uren maken, dat kan niet en die risico's wil je ook echt niet lopen in Frankrijk namelijk.

Marjolein: Wat ziet u als de grootste verschillen tussen Nederland en Frankrijk?

Machteld: Frankrijk is heel star en stug in wat er niet mag zeg maar. Je kunt niet echt overleg hebben in Frankrijk in dit soort dingen. Ook al leg je het vast is het niet rechtsgeldig. De wet is de wet en je kunt geen andere afspraken daarin maken. Ja, en het klinkt heel gek maar op arbeidsrecht lijkt het wel een beetje communistisch. Zo moet het uitgevoerd worden en er is geen gesprek over mogelijk. Ja, zo strikt is het, je moet het echt uitvoeren en naleven en ze willen ook altijd ontzettend veel cijfers over maatschappelijk verantwoord ondernemen weten. Alles wat je doet voor je medewerkers willen ze allemaal jaarcijfers over hebben omdat dat gewoon belangrijk is in Frankrijk en dat heeft gewoon te maken met de hoge werkloosheid die er ook heerst. Nou dat is eigenlijk, anders moet ik weer links en rechts gaan denken, maar dit is het beste hoe het uitgelegd kan worden een beetje het communistische. Laat het ze het daar maar niet horen, maar dit is de regelgeving, dit is de wetgeving, je hebt je eraan te houden en wij controleren dat en als je dat niet doet dan zwaait er wat. Dat merk je ook met het opstellen van zo'n rupture conventionnelle met een jurist. Die is daar heel voorzichtig in omdat het een

afwijking is op de Franse wetgeving als je daar iets aan toe wil voegen in apart schrijven of een aparte brief. Dat vinden ze lastig. Dat is ook echt omdat ze daar zo strikt in controleren, ja heel strikt.

In Nederland kan jij met je werkgever andere afspraken maken waar je samen voor tekent en dat is in Frankrijk op een heleboel vlakken veel moeilijker. Je kan veel meer overleg plegen in Nederland, in Frankrijk moet je het gewoon opleggen. Wat je baas zegt doe je. Het is heel hiërarchisch ook. Het is enorm hiërarchisch vanuit de wetgeving.

Marjolein: Hebben jullie wel eens meegemaakt dat er zo'n toevoeging moest komen?

Machteld: Ja, ja. Toen moest er eerst een briefje komen dat iemand akkoord is met, dat moet dan ingestuurd worden en hoe ga je het dan verwoorden... Dat vinden ze lastig want ze gaan dingen doen die niet hiërarchisch zijn opgelegd zeg maar. Ook voor een jurist die krijgt vanuit de wet wat hij moet doen. Ze gaan er wel in mee maar ze vinden dat moeilijk. De formulering is daar ook heel strikt. Daar dekken ze alles mee in en doen ze het ook vanuit de richtlijnen die door de staat opgelegd zijn. Het kost meer tijd in Frankrijk dan in Nederland.

Marjolein: Denkt u dat er in de toekomst een mogelijkheid komt in Frankrijk voor flexibele contracten?

Machteld: Geen idee. Maar ik verwacht het niet. De cultuur een beetje kennende verwacht ik dat niet.

Marjolein: En waarom niet?

Machteld: Omdat er niet veel progressie in het algemeen in verandering is. Die hele politiek die in Frankrijk gaande is en die hele cultuur vrij calvinistisch is. Wat we doen, doen we goed.

Marjolein: Dan heb ik nog één afsluitende vraag. Heeft u nog tips voor beginnende bedrijven in Frankrijk?

Machteld: Het is wel echt van belang om iemand in de hand te nemen die echt de Franse wetgeving arbeidsrechtelijk kent. Want het is echt anders dan in Nederland. Het is bijvoorbeeld, staken is ook zoiets hé. Doen wij hier bijna nooit maar in Frankrijk staken ze om alles want daarmee kunnen ze recht afdwingen. De verschillen zijn daar ook heel groot, tenzij het een Belgisch bedrijf is. De omstandigheden zijn daar ongeveer hetzelfde. Met uitzondering van het ontslagrecht, dat is weer heel makkelijk in België.

Marjolein: Nou heel erg bedankt voor uw tijd. Dan heb ik denk ik alles wel ongeveer. Tenzij u nog vragen heeft?

Machteld: Nee, ik geloof niet dat ik nog vragen heb. Succes ermee.

Marjolein: Ja bedankt en een fijne dag nog.

Machteld: Ja bedankt en geen probleem. Doeg.

Bijlage 6: Interview Freelance vertaler Frankrijk

Interview Pauline Stappers, freelancer.

Marjolein: Heel erg bedankt dat je wilt meewerken. Ik doe een onderzoek voor een bedrijf wat in Frankrijk wil starten. Die gaan ook werknemers aannemen onder Frans contract en nu doe ik een onderzoek naar die Franse contracten om te kijken wat de bewegingsruimte daarbinnen is. Ik heb gehoord dat jij als freelancer werkt in Frankrijk.

Pauline: Onder andere haha...

Marjolein: Kijk je hebt meerdere banen?

Pauline: Dat freelancen doe ik eigenlijk naast mijn werk. Want je hebt hier een bepaald statuut dat uhm... wat het eigenlijk heel makkelijk maakt om te freelancen. Binnen een paar klikken heb je eigenlijk je bedrijfje opgericht, maar dat is dus ook het nadeel dat je heel weinig sociale, ja hoe noem je dat, helemaal geen basis. Dus als je ziek bent dan moet je dat zelf uitzoeken, dan krijg je totaal geen vergoeding en je bouwt geen pensioen op enzovoort.

Dat is eigenlijk een vereenvoudigd statuut om mensen te gaan aanmoedigen om als freelancer te gaan werken. Voor jongeren was er nog een extra zetje in de rug, eigenlijk dat je dus geen belasting betaalt. Wel inkomstenbelasting, maar je betaald dus wat ik uh... het geld dat ik vraag dat is mijn netto inkomen. Dan heb je dus een hele goede positie ten opzichte van je concurrentie, dat is echt iets wat heel interessant is.

Marjolein: Want wat voor type bedrijf heb jij op dit moment dan?

Pauline: Ik vertaal. Ik ben vertaler.

Marjolein: Kijk dat was handig geweest voor mij haha... En je zegt ik doe er ook nog wat naast. Want wat doe je ernaast?

Pauline: Nou ik heb een fulltime baan en ik freelance ernaast.

Marjolein: En wat voor fulltime baan heb jij?

Pauline: Ik werk bij een bedrijf wat verschillende campings heeft en daar werk ik op de afdeling reserveringen.

Marjolein: Je werkt nu als freelancer. Kan je me daar misschien stap voor stap in meenemen hoe dat gaat?

Pauline: Moet ik even kijken hoor, dat is eigenlijk heel simpel. Dat gaat via een bepaalde website, daar vul je dan eigenlijk je gegevens in. Dan moet je dus kiezen of je een uhm... je moet perse een bedrijfje

alleen, in je eentje hebben. Je mag dus geen personeel in dienst hebben. Je vult dan een aantal vragen in, je persoonlijke gegevens, je doelstelling, het is maar tien klikken en dat is ook het hele idee. Het is maar tien klikken en dan heb je, je bedrijfje al opgericht. Je hoeft daar zelf eigenlijk helemaal niks voor te doen. Invullen welke activiteiten je gaat doen, is het een soort ambachtswerk, is het echt verkoopwerk of is het een dienst of een service die je aanbied. Dan kun je dus uit een rijtje kiezen van wat is die dienst of service dan en dan heb je eigenlijk je bedrijfje al opgericht. Dat is dan ook gelijk het nadeel, want dat statuut is echt bedoelt als extra inkomsten, omdat je dus totaal geen sociale zekerheid hebt of om een bepaalde formule te testen. Dus voordat je echt je hele bedrijf opstart en gaat investeren, dan kun je dus een jaartje testen. Mocht je dan echt heel veel inkomsten gaan krijgen, want er is een bepaalde inkomsten maximum wat je mag gaan verdienen en daar mag je dan ook niet overheen. Want als je denkt van ik ga daar overheen en mijn inkomsten beginnen te groeien, dan moet je dus een ingewikkelder statuut gaan aanvragen.

Marjolein: En wat zijn de beperkingen aan het freelancen in Frankrijk:

Pauline: Nou de grootste beperking is vooral alles wat met sociale zekerheid te maken heeft. Je bouwt geen pensioen op, als je ziek bent of je in de ziektewet komt krijg je geen uitkering, je krijgt geen werkloosheidsuitkering en je hebt dus een maximum inkomen. Dat is op zich nog wel redelijk veel. Ik geloof dat het ongeveer op de 30.000 euro ligt. Het wordt dus echt afgeraden om dat echt als belangrijkste inkomstenbron te zien.

Marjolein: En als freelancer, moet je dan ook aan bepaalde uren komen of ben je daar helemaal vrij in?

Pauline: Ben je helemaal vrij in. Ik mag doen wat ik wil, ik mag verdienen wat ik wil maar aan het einde van het jaar is er een bepaald maximum waar ik dus niet overheen mag. Ieder trimester moet ik dus mijn inkomen doorgeven, en daar wordt mijn inkomstenbelasting over berekend. Dat is dan een bepaald percentage wat je dan betaald.

Marjolein: Hoeveel administratief werk is dat om dat door te geven?

Pauline: Dat is net zoiets als duo eigenlijk. Je moet je inloggen op je eigen account en dan geef je aan wat je hebt verdiend en dat is alles. Ik moet wel zeggen, ik heb me in januari ingeschreven. Ik heb mijn inkomsten gedeclareerd en heb daar nog niets over gehoord. Het is dus niet zo dat ik jarenlange ervaring heb en hoe dat precies zit en hoe dat aan het einde van het jaar zit als je, je belastingen moet doorgeven. Daar durf ik dus niets over te zeggen. Frankrijk is echt een grote chaos qua bureaucratie maar met freelancen viel me dat echt heel erg mee.

Marjolein: Dat had ik niet verwacht.

Pauline: Nee ik was daar ook eerst heel erg terughoudend in en als vertaler kan je heel makkelijk je geld verdienen. Je kunt thuis blijven en het betaald heel goed. Op een gegeven moment ben ik gaan

nadenken en dacht nou ja, de meeste banen zijn hier minimumloon. Met 35 uur in de week met Frans minimumloon kom je niet heel erg ver. Dus ik heb er lang over nagedacht en het waren eigenlijk mijn collega's die zeiden van "Pauline je moet je gewoon inschrijven als zzper en dan doe je dat er gewoon lekker bij en dan heb je een extra zakcentje." Zij hadden dat zelf ook gedaan. Ze zeiden ook dat is hartstikke simpel en als je declareert wordt het automatisch weer uitgeschreven. Het is allemaal heel eenvoudig eigenlijk.

Marjolein: Dan heb ik eigenlijk ook nog wat vragen over je huidige Franse contract. Omdat mijn onderzoek zich voornamelijk toespitst op de contracten in Frankrijk. Wat voor type contract heb jij op dit moment?

Pauline: Nu heb ik een tijdelijk contract via een interim bureau. Je hebt een CDI, dat is dan een contract voor onbeperkte tijd, en je hebt dus een CDD een contract voor beperkte tijd. Ik heb verschillende contracten gehad hoor. Je hebt vaak interim missies van een paar weken ofzo, maar ik heb echt een tijdelijk contract via een interim bureau. Het is dus echt het bureau dat mij eigenlijk aanneemt en waar ik vrij moet vragen, maar ik werk dus op het kantoor van het bedrijf.

Marjolein: En voor hoelang heb jij dat contract afgesloten?

Pauline: Ik heb een eerste contract gehad van een maand en die is nu verlengt met, even kijken, tot begin september. Met drie maanden verlengt.

Marjolein: Wat ik begrijp van de Franse wetgeving, moeten bepaalde tijd contracten altijd gemotiveerd worden. Is dit ook in jouw contract opgenomen?

Pauline: Ja, bij mij staat er dat, de reden van mijn contract een grote activiteit. Dus een groot aantal reserveringen dat binnenkomt. Ik zit op het hoofdkantoor en daar komen gewoon nu meer telefoontjes binnen en is het wat drukker dus ze zochten een extra persoon.

Marjolein: En wat ik ook begrijp dat je een bepaalde tijd contract voor maximaal 18 maanden kan aangaan en dat hij maar één keer mag worden verlengd. Heb je al enig idee hoe dat bij jou gaat over drie maanden?

Pauline: Dat ligt eraan, een tijdelijk contact mag je inderdaad maar één keer verlengen en daarna moet er een vast contract komen. Behalve als je de titel van de functie verandert of je iemand vervangt die met ouderschapsverlof is of in de ziektewet is. Dan mag het eeuwig verlengt worden. Ik ken ook iemand die al drie jaar een tijdelijk contract heeft en daar wordt steeds iets anders voor bedacht. Een andere functie of ze vervangt iemand en bij mij zit het dus zo, ik werk voor het interim bureau dus het is een interim missie. Die mag eeuwig verlengd worden ook.

Dit is mijn tweede contract wat ik voor me heb, dat begint dan vanaf juni en tot 31 augustus en die mogen ze dan een week eerder opzeggen. 17 augustus zouden ze het al mogen af laten lopen. Ze mogen me ook iets langer aanhouden tot de 22^{ste} september.

Marjolein: Zitten er in jouw contract ook nog dingen als proeftijdbedingen tussen?

Pauline: Bij mijn eerste contract zat een proeftijd van ongeveer twee of drie dagen en in mijn tweede contract zit geen proeftijd in.

Marjolein: En heb jij, of in je omgeving, wel eens meegemaakt dat er een contract beëindigd is?

Pauline: Ik ben twee keer vertrokken binnen de proeftijd en ik heb één keer een vast contract opgezegd.

Marjolein: En hoe gaat die opzegging dan vanuit werknemers kant?

Pauline: In die proeftijd is eigenlijk heel eenvoudig, dat werd ook in het contract verteld dat je dan 24 uur moet uitwerken. Bij de tweede keer was het net iets ingewikkelder, want toen was ik net een paar dagen ziek en dan moet je minstens dus nog één dag werken voordat je contract kan aflopen. Dus je mag niet in de ziektewet zijn en je contract mag je niet opzeggen. Daar heb ik dus nog één volle dag gewerkt en dat moeten ze gewoon accepteren dat staat gewoon in het contract. Ze wilden me ook eigenlijk niet laten gaan, maar het stond in het contract dus daar moet je, je gewoon aan houden.

Marjolein: Heb je nog rekening moeten houden met een opzegtermijn of een wachttijd?

Pauline: Nou de eerste twee keren dus niet omdat dat in de proeftijd was. De laatste keer toen ik een vast contract had, had ik één maand opzegtermijn. Ik moest een brief afgeven, of aangetekend of dus persoonlijk afgeven. En vanaf daar werd dus één maand uitwerk tijd gerekend. Maar dat is dus afhankelijk van het aantal maanden dat je in dienst bent.

Marjolein: Heb je dan ook echt alleen een brief hoeven sturen of heb je een rupture conventionnelle afgesproken?

Pauline: Nee daar heb ik echt alleen een brief gestuurd. Daar zijn ze ook best wel moeilijk in. Ik heb het idee dat als je echt een afspraak maakt van we gaan echt uit elkaar. Dan moet je daar toch echt wat langer werken. Je moet dan echt wel je sporen nagelaten hebben en dan willen ze je wel, dan zit je ook met je uitkering in de knoop. Ik wist op deze manier krijg ik ook geen uitkering, dat wist ik al. Het ligt er echt gewoon aan hoe lang je in het bedrijf hebt gezeten.

Marjolein: Dan heb ik nog een vraag over de werkuren in Frankrijk. Want heb jij wel eens meegemaakt dat jij extra dagen hebt gedraaid die afweken van de contractueel afgesproken uren?

Pauline: Ja, ik heb bijna altijd, bij mijn vaste contract, extra uren gemaakt als vertaalster. Zo is dat balletje ook gaan rollen. Dat werd dus als bonus uitbetaald. Die extra uren moest ik dus wel thuis maken die mocht ik niet op kantoor doen, dat is een beetje een vaag verhaal hoor. Ik heb daar dus geen contract voor getekend. Het staat dus wel op mijn loonstrookje, dan staat er een bepaald bedrag dat je als bonus krijgt. Maar het aantal uren werd dus niet gerekend. Van vertaal maar eens 70 pagina's en aan het einde krijg je 1000 euro ofzo.

Marjolein: Is het toen ook wel voorgekomen dat je er een aantal maanden structureel van afweek?

Pauline: Ja dat heeft drie maanden geduurd denk ik. Ik heb drie maanden lang een bonus gekregen. Over die uren is dus niets geadministreerd. Ik heb geen contract gekregen voor die extra uren, er stond ook niks in mijn basis contract en het stond ook niet op mijn loonstrookje. Ja, een exceptionele bonus, dus het aantal uren daar is dus helemaal geen spoor van. Op papier is daarvan helemaal niets terug te vinden. Ik was in het begin ook heel blij, ik dacht ooh lekker. Gewoon 1000 euro in de maand extra. Maar over je bonus betaal je wel 40% belasting en daar was me niks over verteld. Dus toen dacht nou dan word ik zzper.

Marjolein: Verstandige keus denk ik.

Pauline: Ja zeker.

Marjolein: Zie jij contractueel ook verschillen tussen Nederland en Frankrijk?

Pauline: Wat me het meeste opviel toen ik hier was, was dat als je een tijdelijk contract hebt dan mag je niet zomaar vertrekken of een tijdelijk contract opzeggen. In Frankrijk mag je het dus eigenlijk alleen opzeggen als je een vast contract hebt gevonden of bij overmacht, dus dat er echt iets uh... een of andere belangrijk iets in je leven gebeurt, of je moet een deal sluiten met de baas. Maar de baas is hier nogal een hoog persoon zeg maar. Hij wordt niet zo gauw aangesproken, je moet heel voorzichtig met hem zijn en is veel minder open dan in Nederland. Dan moet je dus echt onderhandelen om te mogen vertrekken. Maar aan het einde van je tijdelijke contract krijg je 10% extra van je verdiende loon. Dat vind ik op zich wel te begrijpen, want ja je bent toch een bepaalde positie dat je niet echt zeker bent over je inkomsten. Kijk naar dat voorbeeld van dat meisje dat nu al drie jaar een bepaalde tijd contract heeft, zij is daar nu wel klaar mee en als zij straks zegt ik hoeft geen nieuwe meer, dan moeten zij haar dus 10% betalen van wat ze de afgelopen drie jaar heeft verdient. Dus zij heeft zoiets van nou ik stop ermee, geef mij maar, ja ze krijgt misschien wel 10.000 euro. Dus ze denkt laat mij maar een paar maanden nieuw werk zoeken, ik kom er wel uit. Dat is het voordeel van het tijdelijke contract. Maar je moet dus opletten bij een tijdelijk contract kom je er dus niet zomaar onderuit. Dat is ook waarom ik twee keer in de proefperiode ben betrokken, dat waren ook tijdelijke contracten van zes maanden, dat ik zo twijfelde. Ik dacht van liever in de proefperiode en wat anders gaan zoeken dan dat

ik hier zes maanden aan vast zit. Dat tijdelijke contract is best wel ingewikkeld eigenlijk. Ik ben ook goed gaan nadenken in die proefperiode van wil ik dit eigenlijk wel.

Marjolein: Heb jij nog advies voor nieuwe werkgevers in Frankrijk, om rekening te houden voor de werknemers? Beetje tips en trucs.

Pauline: Franse...

Marjolein: Volgens mij ben ik het signaal kwijt ik ga even terug bellen.

Pauline: Hai.

Marjolein: Ik was even het signaal kwijt.

Pauline: Er ging iets mis, wat heb je nog gehoord?

Marjolein: Franse mensen en toen viel het weg.

Pauline: Oke, ja ik merk vooral dat er vraag is naar vaste contracten. Mijn vriend heeft een parttime vast contract en een proeftijd van twee maanden en dat is wel genoeg tijd om te kijken of het gaat werken. Als je dat aanbiedt denk ik dat je al heel veel kandidaten kan krijgen.

Marjolein: Jouw vriend heeft dus een parttimecontract, wat zijn dan daar weer de grootste knelpunten in?

Pauline: Het grootste knelpunt is gewoon dat je niet genoeg verdient. Dat je aan het einde van de maand zit van, ow hoe vul ik dit aan? Zeker omdat een parttimecontract vaak later op de middag begint of vroeg in de ochtend en zoek daar maar een parttimecontract wat ernaast kan. Dat zijn denk ik de grootste knelpunten.

Marjolein: Ja, want het bedrijf wil graag met studenten werken in de vorm van een bijbaantje vandaar het parttime gedeelte.

Pauline: Ik moet wel zeggen, dat ik heb gemerkt, ik heb het idee dat er in Frankrijk veel minder studenten zijn die werken dan in Nederland. Ik werk sinds ik 13 ben gewoon iedere zaterdag en mensen die ik hier ontmoet... ja ik ken bijna niemand die iedere zaterdag werkt. Studenten werken dan vaak wel in de zomer twee maanden, want die hebben vaak heel lang vakantie. De tentamens zijn begin mei vaak al afgelopen en het academiejaar begint begin oktober. Dus die hebben heel lang vakantie en dan gaan ze vaak werken, maar door het jaar heen wordt er toch best wel weinig gewerkt heb ik het idee. Door het hele jaar heen wordt er weinig gewerkt en in de zomer wordt er dan veel gewerkt om het hele jaar door te komen. Ze krijgen ook heel veel studiebeurzen. Frankrijk is echt wel

een land waar de regering overal een centje bij legt. Dus wat dat betreft wordt er toch wel iets minder gewerkt dan in Nederland.

Marjolein: Dat is wel iets om rekening mee te houden voor de doelgroep die ze willen gaan aantrekken.

Pauline: Ja, nou ja dit is wat ik ervaar natuurlijk.

Marjolein: Ik denk dat ik dan alles wel zo'n beetje heb ongeveer. Heb jij misschien nog vragen?

Pauline: Nou ik wil wel graag je conclusie lezen als je de scriptie af hebt.

Marjolein: Ja geen probleem, dan stuur ik een pdfje naar je door.

Pauline: Ja dat vind ik wel leuk. Ga je hem in het Nederlands of in het Frans schrijven?

Marjolein: Nederlands, mijn Frans is verschrikkelijk. Haha...

Pauline: Snap ik.

Marjolein: Ja nog ontzettend bedankt voor je tijd en moeite.

Pauline: Als je nog andere vragen hebt, je hebt mijn mailadres dan kan je me gewoon mailen.

Marjolein: Helemaal super, misschien hou ik je daar nog aan.

Pauline: Okee prima. Veel succes nog.

Marjolein: Bedankt.

Bijlage 7: Interview Parisunraveled

MARJOLEIN VAN DALEN: Thank you so much, it makes it a lot easier for me. I was reading your site, you do a lot about people who are traveling or will start living in France, and give them advice about how to do so, and what are the best places to go look for and the things you need to keep in mind. I'm doing these interviews because a foreign company who wants to start up in France, that already has a lot of companies in other European regions, and they...it's a Dutch company and they want to keep alive the Dutch knowledge and principles that they do over there, they want to keep that in the other countries. So, I'm looking at France, the labor law and see if we can find some similarities.

ALLISON: Okay.

MARJOLEIN VAN DALEN: My first question is actually, because you clearly went to college. What...did you have some side jobs when you went to college?

ALLISON: Yeah, so I did...I went to Columbia University in New York. And when I was there I was working as a teacher's assistant. For the first two years I was working in an after school program in elementary school, their 7 and 8-year-olds. And my third year of college I came to Paris to do study abroad, and here I was teaching English, again in elementary school, so say 7 to 11-year-olds.

And then I went back to New York, I was again working as a teacher's assistant during the day and that was 9 and 10-year-olds. And then I came back to France to do a master's program I was again teaching English in elementary school.

MARJOLEIN VAN DALEN: So you love teaching I can understand.

ALLISON: Yeah, it was a really interesting thing to do for a couple of years. I don't actually do it anymore. But yeah, I really liked it.

MARJOLEIN VAN DALEN: All right perfect. And when you were working as a teacher in France, did you do that part time or full time?

ALLISON: It was part time.

MARJOLEIN VAN DALEN: Part time, all right. That's very interesting because I would to do part time jobs with the employees in France. For how many hours a week did you do your teaching?

ALLISON: I'm sorry?

MARJOLEIN VAN DALEN: For how many hours a week or a month were you working?

ALLISON: It was 12 hours a week, so the program that I was doing in France is called...it's an official program run through the French...It's called the Teaching Assistant Program in France or TAPIF and it's a contract for 12 hours a month from October through either April or June, and you work in up to two or three schools doing their English classes. So, I was in two schools each time. Yeah, but the contract is set up to be 12 hours a week.

MARJOLEIN VAN DALEN: Was it a fixed term contract, like you will start in, let's say in April and it will, the contract will end in June.

ALLISON: Oh yes, it's October 1 through April 30 or June 30. Mine was through June 30, but I think now they all end in April.

MARJOLEIN VAN DALEN: Okay, and when you were working there you did 12 hours. I heard in France they really have to keep track of the hours that they are working. Do you have some experience?

ALLISON: That may be true for corporate jobs, but for this job, they didn't keep track at all. They gave me a set number of hours that I was there to teach, so I was actually only responsible for teaching 10 hours of class, but I was actually in the school about 25 hours a week just because there's so many breaks, you know, and you get up to them. I took me an hour to get to school and I would teach from 9 to 10 and then there would be recess, and then I would teach from 10:30 to 11:30, and then there would be two hours for lunch, and then I'd teach from I think 2 to 3 and then another recess, and 3:30 to 4:30. So I was only teaching for four hours but I was there for seven hours or eight hours.

MARJOLEIN VAN DALEN: Your day was actually longer.

ALLISON: Yeah, so in terms of that contract, they only count the actual time that you spend in the classroom, but I think that's pretty normal for teaching jobs. No in other jobs, internships, they do keep track of your hours, especially now there's a new law for internships in France. Instead of pay you...it's a paid internship instead of paying you a monthly stipend, they actually pay you per hour. So that's something that just changed this year. And it's the same thing if you're...when I had a full-

time job after I graduated, my contract was for 39 hours, but you kept track of every single minute you were there, you got overtime...

MARJOLEIN VAN DALEN: Yes, so now you have to really keep track of the times that you are working.

ALLISON: Yeah.

MARJOLEIN VAN DALEN: And you have a contract for 39 hours at the moment?

ALLISON: No, that was...I left that job about three years ago, but that was the job that I had after graduating. Now I just work for myself.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh, you work for yourself.

ALLISON: Yes.

MARJOLEIN VAN DALEN: I must say I was quite impressed with your agenda and your website, it looks very professional.

ALLISON: Thank you.

MARJOLEIN VAN DALEN: Yes, really. So when you were working a part-time job, where there days that you had to fill in for somebody else, or you had to work extra hours?

ALLISON: No, because...so the teaching job was just like you went into the regular teacher's classroom. So, if ever I wasn't there then the regular teacher just, you know just did something off the bat. It wasn't a big deal. And if ever one of the classes went on a field trip and wasn't there in the school that day, sometimes you would try to make up the hour at another time during the week but usually you just...it just got canceled and nothing happened.

MARJOLEIN VAN DALEN: All right. So, I hear a lot about the labor inspection in France, they are very strict and they really keep control on the employees in France and see as their hours are corresponding with hours in their contracts. Did you ever have some experiencing with this kind of institute?

ALLISON: Personally no, I...when I was working in my full-time job my contract was for fewer hours than the number of hours I was actually working and my employer was doing some things that were probably not so legal, that I kind of don't want to get into since this is being recorded, because I'm not sure...I mean I obviously agreed to it at the time, mostly because I didn't know any better, I'm used to the American system where people tend...people are very free to make employment contracts. There are a lot less rules and regulations governing employment contracts in the U.S.

So I sort of, you know I had just arrived here, I didn't really know any better, and then I sort of found out that well, he really shouldn't have been calculating my pay like that, and well, I was probably entitled to this, you know, benefit that I didn't get. It was another...the company was actually owned by another American who had been here for a long time, so it was kind of like being taken advantage of a little bit, which I think is a big problem for people when they come from abroad. I have friends who have...who have positions in France and they had similar experiences where if their employers either don't know the law or they expect their employees...you know they are foreign employees not to know and so they try to get away with things that they might not otherwise try on French Employees.

MARJOLEIN VAN DALEN: Well that's...well it's quite funny you should say that because we...I think in America you have this as well, zero hour contracts, or on call contracts.

ALLISON: Yes.

MARJOLEIN VAN DALEN: We're doing...we have this in the Netherlands and we also do it in Germany, Belgium, Sweden all the other countries. But it's quite difficult to get a flexible contract in France and flexible hours.

ALLISON: Yes.

MARJOLEIN VAN DALEN: Did you ever have any experience that you had to work extra hours in a couple of months, where there was more work, you were very busy or something and you had to work a few extra days? You have some experience with that?

ALLISON: Yes.

MARJOLEIN VAN DALEN: And how did that go? What were the consequences or did you have to sign an extra contract or something like that?

ALLISON: It was already written into my contract that...so the typical work week in France is 35 hours a week. Now I was working at a job that had a busy season from around March to June, so my contract was that it was 38 hours a week from July through February and then 39 hours a week from March to June.

And basically the way it works is those hours that were...those first four hours were built into it, they're paid at overtime at, I think, 125% so for example if I was making \$10 an hour, or 10 euros an hour normally then my rate would be 12.50 for those four extra hours. And then my contract also required me to do overtime. Now France will allow me to do overtime, but it's paid at 100 and...after the first four hours it's paid at 150%, so I would be making 15euros an hour. And, their maximum amount of overtime that you can do, I think you can't do more than 45 hours in a week and a certain number of hours in a month. I don't know the exact figures because like I said, it's been a while since I've worked a full time job, but yeah, you can't work more than a certain number of hours and then once you have done a certain number of hours of overtime, something like 160, then you start accumulating extra paid time off. So in addition to getting... So one you've worked 160 hours of overtime then you start getting accrued vacation time in addition. So I think it's you work two hours and you get one hour of paid time off, and that's gets added to your vacation time. So, if you work you know, 15 extra hours of overtime after you reach that 150 hour limit then you get a full day off that you can take at another time.

MARJOLEIN VAN DALEN: Yeah, and it's actually very funny because in Holland we have the exact same thing, it's called Time for Time.

ALLISON: Yeah.

MARJOLEIN VAN DALEN: That's very interesting because what...the company is obliged to, for the first let's say 150 hours of overtime to pay you, and after that limit you get well Time For Time.

ALLISON: You get the additional pay and you get Time for Time.

.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh, you get both?

ALLISON: Yes.

MARJOLEIN VAN DALEN: All right let's see, because your second job in France was...you worked for a company.

ALLISON: Yes.

MARJOLEIN VAN DALEN: And you don't work there anymore. How did you end your contract?

ALLISON: I did what's called a rupture conventionnelle, which is basically both parties, the employer and the employee agree to end the work contract and basically what that meant was it was as if I was being let go, so I was able to collect unemployment. I got a severance pay that was based on the amount of time I had spent working there, and so we both signed the paperwork basically and then it was 30 days noticed until my actual last day of work from when the contract was...from when the rupture was signed.

The thing about a rupture conventionnelle in France is that an employee is not...or an employer is not required to agree to it, so if...well actually neither an employee or an employer are required to agree so if I wanted to leave my job to start my own company, if my employer said no, I want you to stay for another year, and I said I'm leaving anyway, then I would have had to resign. It still would have been one month's notice but I wouldn't have gotten severance or unemployment. So the rupture conventionnelle was something that was put into place rather recently and basically is a way to allow employees to leave their contract earlier, because otherwise it's very, very difficult to fire someone in France, and it's equally difficult to find a new job mostly, because people don't really move around a lot.

MARJOLEIN VAN DALEN: Yes, I heard that in France it is very specific that they want to keep their employees and employers together, and they don't want to end their contract.

ALLISON: Yeah.

MARJOLEIN VAN DALEN: We talk about that typical agreement, which I cannot pronounce, because my French is very poorly. I heard from some other companies that you could agree to it, but you still have to get some approval of some type of institute from the government.

ALLISON: Yeah, you have to submit the paperwork to, I think URSSAF, which is the...they take care of like retirement contributions and other funds, and they're the ones that approve it for, I guess for the purposes of unemployment.

So yeah, I think it's within...so you submit the paperwork, that's why there's a month's delay also. They submit the paperwork and then if you haven't heard back within two weeks, then they extend it.

You assume that they've approved it. My memory is a little fuzzy but I think...I mean they approve most of them, I think it's very rare that they don't approve them, and it would be situations where you know, where there's probably an obvious imbalance of power, like somebody is being forced out. I don't know, I'm just supposing here, but...if an employee is being really pressured into doing a rupture conventionnelle then I would think they would deny it. Or if the details that are on the rupture conventionnelle's form don't match up with the payments that have been made according to ARSEP, who knows the employee salaries and what contributions have been made on their behalf, and things like that.

MARJOLEIN VAN DALEN: Okay, all right, but with you it went very smoothly actually. There were no problems.

ALLISON: Yeah, with me it went smoothly.

MARJOLEIN VAN DALEN: There is a second question, because now you said you are working for yourself. Let's see, because I'm actually looking into that because, in Holland we call that freelance, and we also do this in Germany with our employees, so if they work for themselves we can make sure they have flexible hours and they can work whenever they want to, so we're...actually I'm looking into that in France. How did you start to own your own company actually, or to work for yourself? What was the process at hand?

ALLISON: So there are three main ways to work for yourself in France. The first is being an auto-entrepreneur, which is something that is new since 2008. It is something that Sarkozy put into place, and that is trying to kill. Because you know, too many people like it. And basically what this means is that if you earn up to 32,000 Euros per year you declare your earnings either every month or every three months, and you pay 25% of what you earn in social taxes.

If you make 1,000 Euros you pay 250 Euros in social taxes and then when you declare on your income tax return, you still have to pay income tax. You don't deduct all your expenses, so if it costs you, I don't know, if you spend 10 Euros to make 1,000 you don't get to deduct that. You just take a standard deduction of 34%. So if you start with 1,000 you put 250 towards social taxes and then you report 650 Euros on your tax return and you pay income tax on that as well.

So, it's really simple. It's really easy, anybody can do it. If you earn more than 32,000 Euros a year, you have to continue using the old method of being self-employed, which is called being a *travailleur indépendant*. If you are a *travailleur indépendant* that means that you pay 45% social taxes so you're paying the employees part of 23% and the employer's part of 22%.

You also have to have an accountant and you have to deduct expenses, and you have to bill TVA and then take TVA as a deduction. So, there's a lot more paperwork, it's a lot more complicated, and when you pay your social taxes, you pay based on an estimate that they give you, not based on your actual earning. And then when you file your tax return, then you can apply for a refund or pay more money, but usually it's like you pay a lot of money and then you have to prove that you earned less than what they want you to pay. And it takes two years to get your money back.

Needless to say, if you're starting a business, like that's a big burden. Now what I've done is I've started a company called a EURL, so basically it's a limited liability company that is separate from me as a person and it's very similar to being a *travailleur indépendant*. I have to get an accountant, I have to pay about 40% in social taxes, and my company is still relatively young, so I haven't actually done all of those things yet. But I had to... basically what I had to do is I had to write a business plan, I had to take it to a bank, I had to put money in an account. So, when you have a company you have to say what the liability of the company is, so my company is to have the liability of 2,500 Euros, which means that somebody can sue me up to 2,500 Euros basically.

And, so the bank holds on to that money. They open an account for me and then you have five years to put the 2,500 Euros base amount into the account, and then you have a certain amount of time where you can... you can pay less in social taxes while you're working up to earning money. So, that's what I had to plan to do. I think it kind of looks more legitimate to have a company, especially like I have a lot of clients who are abroad, who want to come to France so, it makes me look a little bit more legitimate than just being self-employed as a *travailleur indépendant entrepreneur*.

MARJOLEIN VAN DALEN: So, it's a lot more professional actually, compared to the other two.

ALLISON: Yes.

MARJOLEIN VAN DALEN: All right. Before you really became self-employed, how long does that take and what steps do you have to take exactly to become self-employed?

ALLISON: So, if you're doing Auto Entrepreneur, there is a web site, l'autoentrepreneur.fr, and you go on, and you sign up, and it takes about 10 minutes and then they start sending you stuff in the mail.

Or in your email. Most people now start by doing it that way and then once they hit the threshold that they're making too much to be Auto Entrepreneurs they get a letter from URSSAF saying you can't be

Auto Entrepreneur anymore because you made over 32,000 Euros this year, or you made over 10,000 Euros this trimester, so please start, you know...please transition into being travailleur independent and then in that case, URSSAF directs then on what to do. For my...starting my company basically I used a website called istatute.fr and it walked me through the process of creating company statutes so basically like the rules and regulations of my company and you know what the company is going to do, how much it's worth, who the officers are, things like that.

It formatted them for me, all nicely. I had to print eight copies and I had to send them off to the various organizations. I had to send one to the bank so that they would open my account, and they had to approve you know, my business plan and feel like I was going to earn money before they would do that. And then once they did that, I sent them off to the court and the court files them. They sent me a paper called a KBIS which is like the official, I guess, birth certificate of my company. And once I had that document then I can access my bank account, I can set up mail and taxes and phone lines and things in the name of my company.

So, yeah, it took a couple of months to do all that. Especially because with the climate right now, people...banks don't want to open extra accounts, especially for companies that they're not sure if they're going to work, so I had to go to a couple of different banks before I got approved.

MARJOLEIN VAN DALEN: Okay. So it takes...the first one takes about 10 minutes and when you take it on really a professional level it will take a few months.

ALLISON: Yes. But I did...I also did it all myself. So, I mean there are organizations, there are people, professionals who will help people do it, who might be able to speed up the process or you know...you could do it in less time. But, I was also getting unemployment and the unemployment office helps you with the logistics. I wanted to do research you know and make sure I was doing things correctly.

So yeah, you could do it in less time and there are companies that will help you set up a company and this is something that I'm actually considering doing for my clients from abroad who...you know Americans and British ex-pats who want to set up businesses in France. Something that I would consider helping with is one of those services I offer, but I haven't done that for anybody yet.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh, that's very interesting. I think that would really work actually.

ALLISON: Yeah, I've had a couple of inquiries.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh wow. Well let's see, I still have actually one little question when you were on the contract of an employer.

ALLISON: Um-hmm.

MARJOLEIN VAN DALEN: I've done a few interviews with employers themselves, but not a lot with the employees. So I'm very curious because when I ask them about what are the biggest defects or problems you have with the contracts in France, the employers give me an entire list of things that don't work in France. I'm wondering how that is for the employees themselves. Did you have any problems with your contract or things you would...this is kind of any issue, this could be changed?

ALLISON: I mean, hmm. My biggest issue, so when I started working for my employer, I was actually working part time and for a very short amount of time, and not being paid in a legal manner. I wasn't really an official employee.

So, I mean, and that was totally fine with me at the time, I was just earning...I didn't expect it to turn into a full-time job. I was just earning a little bit of extra money for the summer and basically, I arrived and I left when I wanted. I just ...I kept track of my hours on a post-it, I gave the post-it to my boss at the end of the week and he paid me in cash and that was really easy.

So this was probably more of a problem of my expectations, when I was negotiating my contract with my employer I was under the impression that things were going to keep working in pretty much the same way, except that I would be doing more hours. So instead of 15 hours a week I would be there for 35 hours a week or 39 hours a week.

And, so I started work and then all of the sudden, the rules started changing you know, he wanted me there earlier and he wanted me to stay later, and he for example...one night there was a deadline for something, some documents had to go out and so I stayed until 8 o'clock trying to finish them so that they could be ready first thing on the next morning, which was a Friday, and so it turned out that I had almost finished my 39 hours for the week, so I was going to be leaving at 1 o'clock on Friday, and he got really mad at me. And it was like well, I've been here the number of hours that you want, like why does it matter that I'm leaving now instead of leaving at five or six.

And so that was like...part of it was just that it wasn't clear and part of it was I mean, I thought it was just kind of stupid that the hours were so...which and he...at the same time, he knew I was a student, I was still on a student visa at the time, switching over to, I had just gotten there, so switching over to a private visa that allowed me to work full time. As a student I didn't have the right to work full time.

And, one of the classes that I was taking, I had to leave at four because the class started at 4:30 or 5, so I had specifically chosen a class that was not in the middle of the day, knowing that I was going to be working. But then my boss pulled me into his office, and he was like well “when are you going to make up these hours?” I was like well there’s so many other hours in the week that I’m going to be here, like I’m not having a problem coming up with my 39 hours, you know, I don’t get what the issue is. And so I mean flexibility is definitely one thing. We were in a really small office, so I would say it was more like personality conflicts and you know people being in everybody’s business more so than any other type of problem with the work log. But I don’t know, I just kind of felt like every time there was an issue, we had to pull out the contract or we had to pull out the... which...that applied to our office. I’m not sure if you’re familiar, is like basically a list of rules that govern a profession. So there’s...there’s one for accountants, there’s one for teachers.

You know...So the rules in the Unions can be more generous than the regular French Labor Law, so they can say for example, that you would earn vacation...you would earn more vacation than the regular five weeks. Or you would earn...or like when I got married, I got three days off for personal days, that didn’t have to come out of my vacation. Or, I don’t remember what else, but basically it’s a 60 or 80 page document saying how people resign and adapting the labor laws to that particular job.

So we had to pull out that and then we had to pull out the..., the rules of the company and have this big meeting of you know, the...my boss and me, and usually like the other person in the office who had complained about something that I’d done, and it wasn’t like you could just say something to somebody as an adult, like “Oh I’m going to need you in the office at this time,” like “I trust you to be doing your work” and stuff like that but it was very infantilizing you know, like you had to always go back to the rule and what rule specifically gives you permission to you know, to drink your coffee with your left hand, I don’t know.

MARJOLEIN VAN DALEN: [Laughter] They are very explicit.

ALLISON: Yeah. Yeah and the thing, like I had my boss and two of my coworkers smoke, so they were taking smoke breaks several times a day, and then I would get in trouble if I went on the internet and read a news article or, I think one time, I called my mom about something to do with my wedding because she had sent me an e-mail or something and they were like, “are you here to work or are you here to do personal stuff?” I’m like “you’re all smoking half an hour three times a day,” I’m like...

MARJOLEIN VAN DALEN: So they’re very strict on their rules.

ALLISON: In France rules are for the other people. The rules are never for you in France, they're for...you're supposed to notice when other people aren't following the rules and shame them about it, but you're never really supposed to worry about whether or not you're following the rules yourself. That's kind of how it works here.

MARJOLEIN VAN DALEN: What other companies are here, they were mostly Dutch companies that are working in France and the biggest difference they experienced is the hierarchy. You need to respect the people above you and follow their rules exactly.

ALLISON: Yeah.

MARJOLEIN VAN DALEN: And you had the same experience I can hear from your story.

ALLISON: Yeah, it's very...and I was working with all other Americans. So, yeah, I mean even the...it's just the French structure and the way the French laws are written is...It's very infantilizing and very...yeah, you have to do what you're told and nothing more, nothing less. They don't like when you take the initiative, they don't...you know to do something above and beyond, you know, they're not...

They're very strict...they're very conservative actually.

MARJOLEIN VAN DALEN: That brings me actually to one of my last questions. Well mostly I would ask what is the biggest difference between Netherlands and France, but you're not from Netherlands of course. But, what are the main cultural differences you experienced when you went to France, in the working place?

ALLISON: Oh, I think that's it. People are very...in the U.S. people mind their own business to a large extend. I mean, your boss obviously will...will be concerned with what you're doing and I've certainly had issues with other bosses when I worked in the states, but it was very rarely that it would be a coworker, who was an equal, who would say you know "Oh you're not supposed to do that," or get jealous that you were doing things a different way. Whereas here, it's very...there's a crab-pot mentality. Have you ever heard the analogy of a crab-pot? That's really interesting.

MARJOLEIN VAN DALEN: No, I haven't.

ALLISON: Okay, so the crab-pot mentality is...goes like this. So if you put one crab in a pot basically he is going to go to the side, he's going to try to climb out and eventually he's going to get out. But if

you put two crabs in a pot, then when one crab goes to the side and starts trying to climb out the other crab is going to go and he is going to pull him back into the pot.

So, if you only have one crab in a pot, you do have to put the cover on, if you have two crabs in a pot, you don't have to put the cover on because the crabs are going to keep each other in the pot. And basically it's a way to describe like...it's a lot of times it's used to describe poverty or something because you know, one person will start to get better and evolve and have a better life or a better something and the other people in that person's family will say like "Oh, what, you think you're too good for us" and sort of try to pull the person back into the drama or the dysfunction or the poverty, or whatever. So, it's sort of a system that keeps people from achieving their potential, from achieving their dreams, from you know everything like earning more money, and I find like...I found that very much to be true like in the job that I was working at, people were not interested in being better, they were just interested in minding the other person's business and making sure that the other person wasn't getting away with something that they weren't doing you know?

MARJOLEIN VAN DALEN: Yeah.

ALLISON: Like Oh, you know she took off her shoes under her desk, we'd better have an office meeting about that and how it's inappropriate because somebody might...I am totally 100% serious that I had meetings about the fact that I sometimes took my shoes off under my desk.

MARJOLEIN VAN DALEN: Really.

ALLISON: That nobody could see, when there were no clients around. Oh yeah.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh my God.

ALLISON: This was a huge issue.

MARJOLEIN VAN DALEN: That's very extreme.

ALLISON: Yeah. So it was just people spending a lot of time worrying about what everybody else was doing instead of worrying about what they themselves are doing, if that makes sense.

MARJOLEIN VAN DALEN: Yeah, well that's really a big cultural difference, not only with America but very different from the Netherlands as well because here we help each other to get better, or you

take the initiative to do something for yourself or to work your way higher up. But in France they really keep you down, I can understand.

ALLISON: Yeah.

MARJOLEIN VAN DALEN: Or they at least try to.

ALLISON: And it starts in preschool; it starts in...it starts at three years old.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh wow. So it's really typically French to keep each other on the same level, to make sure you do not excel.

ALLISON: Yeah. I mean it's like in the U.S. you know we have...for example in schools if children have learning disabilities then they get special help. If they're exceptionally gifted and very smart, then a lot of times there'll be special classes for gifted kids so that they get challenged and they can do cool stuff and learn more, because we want to encourage that intelligence. Well in France all of that is basically considered, well we're not treating everybody equally. The French are very big on equality, but for them, it doesn't mean giving everybody opportunities equally, it means giving everybody exactly the same thing regardless of their ability to do anything with it, and basically I mean...my personal vision of France is everybody should be mediocre together. They don't want anybody who is exceptionally great, they don't want anybody who really stinks and is very bad. So, starting in elementary school if you're a kid who has a lot of trouble, you're not going to get extra help from the teacher, you're not going to get...it's very rare to get special resources. If you do get...they're sort of starting now to give special help to kids with special needs, but the teachers aren't trained to work with kids with special needs. They're just regular teachers who have passed the exam and who don't have jobs.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh wow.

ALLISON: So a lot of times its kids who are...It's 22- and 23-years olds-who are just out of college, who have just finished the Master's program, who have passed the teacher's exam and don't have a permanent position, so they're really just babysitting the kid during the day and they have no idea, you know, how to work with special needs kids.

MARJOLEIN VAN DALEN: So, it starts really young. Oh my gosh.

ALLISON: Yeah, so it starts really young and it doesn't get any better. I mean, I was working with one...one of the teachers I was working with, when I was teaching, was approaching retirement and she was the same way. She didn't like me because I had more of an American style of teaching with talking and doing activities, and one day she just came up to me and started screaming at me in the teacher's room.

Because the kids weren't learning and...what else did she say to me? Yeah, that I was a terrible teacher. I was like "I have some experience and I speak two languages, and I've learned three...you know have studied three others, I think I know a little bit about languages. Why don't you tell me, why don't you say one sentence to me in English? Say one sentence to me in English and then I will give you some legitimacy to what you might be saying." And of course you know; she can't do it.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh, that's fantastic.

ALLISON: And meanwhile, there's...oh and she was yelling at me because there was a boy in her class who could not read, so he was in fifth grade. He was 11 years old, and he could not read in French. And so she was yelling at me that some of the activities he couldn't do because I gave out sheets of vocab words or something. I was like "well why don't you take him, during the time that I'm in your class, and help him learn to read French because English classes are not going to be that useful for him if he can't read his own freaking language."

It would never occur to...I would never occur to anybody that you know; maybe it would be good to help this kid learn how to read. And spent you know, a couple extra minutes once a week helping him.

MARJOLEIN VAN DALEN: That's...I can't imagine a child, 11 years old who can't read his own language.

ALLISON: Yeah, I know.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh wow, that's really, really is different. It's very typical that it starts really young, at that age that they all have to be treated the same way and don't ever expect to be treated differently than the rest. That's...

ALLISON: Yep, so I mean if you're one kind of student who can sit still and look at the chalk board, and memorize things and parrot back what the teacher says, you're going to do great in French schools. But if you're a little bit creative or you have trouble sitting down, or you're first language isn't French, or anything like that, it's a real problem you're going to have. You're going to have a big

problem and they start...they only recently have stopped rating the kids in classes. So, when I was in high school I graduated third in my class, but I didn't know that until the last month before high school. Every year they gave us, like this is your class ranking starting at 15 years old.

MARJOLEIN VAN DALEN: That's very interesting. I have one final question.

ALLISON: Sure.

MARJOLEIN VAN DALEN: We have...do you have some tips or pointers for companies who are going to start out in France and want to work with students?

ALLISON: Like companies that want to hire students?

MARJOLEIN VAN DALEN: Yes.

ALLISON: Well the first thing would be to be aware of the academic schedule and to make sure that the students have time to do their classes and to do their homework.

And the second thing would be just to...rather than be critical I would say constantly be talking about the job and the company and try to give students an inside view of you know, how the company works and why they're doing whatever task it is they're doing, to sort of...I don't know, get people to understand the reason why things are don't the way they're done. And if there isn't a reason for why things are done the way they're done, then I would suggest reconsidering the policy because it might be stupid.

MARJOLEIN VAN DALEN: And do you have some pointers for things you really need to have in the contracts?

ALLISON: In the contracts I don't really have anything to add because it tends to be pretty standard, but yeah, I mean I would just say treat your employees like people, and remember that they have lives first and they're working to have a life rather than, you know, focusing their life around...and their interests around the company in a lot of cases.

I mean my case was a little bit extreme because I had zero intellectual interest in the work that I was doing, and I was very clear from the beginning, this is not what I'm doing with my life and I think it...I think it made other employees kind of resent me for you know, not wanting to do forever what they were doing at their careers.

So I mean, I think, okay so here would be another tip too, would be you know make sure that people understand the value of you know, having different interests and different points of view on the team, and things like that because, I mean, there's certainly value in bringing people together with different experience and different interests but...and different expertise, but if your employees don't recognize that they can learn something or they can benefit from having teammates with other experiences that are different from what they have themselves, then that's I think part of what created a lot of, or what can create a lot of resentment. You know if somebody is good at one thing but not good at another thing, you know, that can create resentment in teams where people feel like they're picking up all of the slack for this employee who doesn't know what she's doing or I don't know...I'm kind of rambling now, but...

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh, have a good communication between your team members and your employees.

ALLISON: Yeah.

MARJOLEIN VAN DALEN: All right. Boy that's a good, a very good tip to end with actually. Well, I think I've got everything that I need. Do you have any questions?

ALLISON: Well if you need anybody on the ground in France, I'm in Paris and I'm always looking for new projects, so feel free to keep me in mind.

MARJOLEIN VAN DALEN: I will keep you in mind. They will definitely read these interviews, so I will promote you, don't worry.

ALLISON: Okay, thank you.

MARJOLEIN VAN DALEN: Yeah sure, no problem. Well thank you so much for your time and for your help.

ALLISON: Yeah, definitely.

MARJOLEIN VAN DALEN: Yeah, and if they're interested I'll just give them your number.

ALLISON: Okay. Great yeah, and let me know if you have any more questions.

MARJOLEIN VAN DALEN: Oh, thank you so much, I will, I will, don't worry. And thank you so much for your time and have a nice day.

ALLISON: Take care, you too.

MARJOLEIN VAN DALEN: Thank you.

ALLISON: All right.

MARJOLEIN VAN DALEN: Bye.

ALLISON: Bye.

-End of Transcript-

Bijlage 8: Interview Zomerjobs

Interview Jeroen Fermont (werving, selectie en coaching), Zomerjobs Team4Animation

21 april 2015

Marjolein: Hey Jeroen, bedankt dat je wilt meewerken aan mijn scriptieonderzoek.

Jeroen: Geen probleem. Ik werk graag mee, ben ook erg benieuwd naar wat de resultaten van jouw onderzoek zijn. Weet je al een beetje wat ons bedrijf doet, heb je op de site gekeken en wat heb je hieruit zoal begrepen? Kan je ook nog één keer uitleggen wat je precies onderzoekt en waarom?

Marjolein: Ik doe een onderzoek voor de Hogeschool Leiden en een direct-sales bedrijf over arbeidscontracten in Frankrijk. Het bedrijf waar ik onderzoek voor doe wil graag gaan starten in Frankrijk en ik zoek hiervoor de meest geschikte arbeidscontracten met jongeren. Jullie bedrijf zendt volgens jullie site werknemers uit naar Frankrijk om op campings te werken. Hierbij geven jullie een uitgebreide begeleiding met zowel trainingen als cursussen.

Jeroen: Ja dat klopt. Wij werken in de vorm van een internationale detachering. De standaard procedure die werknemers bij ons doorlopen is dat zij eerst op sollicitatie komen in Alkmaar. Wij krijgen ongeveer 2000 mensen binnen per jaar op deze sollicitatie en brengen dit aantal terug naar 250 jongeren die wij gaan uitzenden. Voordat ze naar Frankrijk gaan krijgen zij een training en een begeleiding waaronder een opfriscursus Frans en aan het einde van het seizoen hebben wij een reünie feest. Niet zo interessant voor je onderzoek maar wel erg leuk natuurlijk.

Marjolein: Altijd leuk natuurlijk. Waarom hebben jullie zo'n intensieve begeleiding?

Jeroen: In Frankrijk is het verplicht om deze begeleiding te geven. De Europese wetgeving stelt dit verplicht om internationale detachering te mogen doen. Wij houden intensief contact met de werknemers. Ze zitten natuurlijk in Frankrijk dus we sturen iedere week een e-mail en zijn iedere dag telefonisch en per mail bereikbaar mochten ze ergens tegenaan lopen of vragen hebben. Dit is ook een eis van Frankrijk om op deze manier te kunnen werken.

Vijf jaar geleden of zo werkte wij op payroll basis in Frankrijk. Maar er is een kloof tussen wat in Nederland wel kan en in Frankrijk niet. De Nederlandse en Franse wetgeving botsen namelijk erg met elkaar. Het minimumloon in Frankrijk is echt heel erg hoog. Voor een 18 jarige is het al 1300 euro per maand. Daar kan Nederland niet tegen op en hebben wij het roer omgegooid.

Marjolein: Op jullie site staat dat jullie werknemers aannemen voor 6 tot 8 weken. Wat is hiervan de reden?

Jeroen: Dat heeft twee redenen. Ten eerste is het natuurlijk dan hoogseizoen en heb je ze gewoon nodig en ten tweede zijn het ook de reiskosten. Ze betalen de reiskosten namelijk zelf en als je drie weken wil werken dan gaat het natuurlijk de spuigaten uit lopen. Kortere termijn zijn ook een grote administratieve rompslomp.

Marjolein: Wat moet er dan voor administratief werk worden verricht?

Jeroen: De campings willen zelf ook geen wisselende krachten. Het kost een week om iemand in te werken en een korte termijn is niet handig. Dat willen ze ook niet. De werknemers moeten ook de reis zelf boeken. Er gaan drie bussen in de week en de werknemers moeten veel informatie opgeven zoals een svb-verklaring. Die moeten wij dan weer aanmelden, contracten maken, alles documenteren. Als je dat voor iedere drie weken moet opmaken voor 100 mensen dan wordt je helemaal gek. Het is gewoon niet te doen.

Marjolein: Hebben jullie ook mensen in dienst voor langer dan deze periode en ook buiten het hoogseizoen om?

Jeroen: Ja, die hebben we wel maar wel allemaal op basis van een Nederlands contract zoals alle medewerkers eigenlijk. Deze werken dan ook in Nederland op beurzen van maart tot en met juli. Soms werken ze ook met nul-urencontract en in Frankrijk maar altijd onder Nederlands contract.

Marjolein: Wat zijn de grootste problemen die jullie zien in jullie contracten?

Jeroen: We werken nu met bepaalde tijd contracten die Nederlands zijn. Wij zetten ze in als internationale detachering waar het aantal uren in Frankrijk nogal lastig is. Op campings is het zo dat je eigenlijk altijd aan het werk bent. Als je niets te doen hebt moet je natuurlijk wel blijven lachen en vriendelijk antwoord geven en ja en amen zeggen. Wij doen een schatting over het aantal uren dat ze echt aan het werk zijn wat ongeveer 30 uur per week is. Het is een heel vaag gebied omdat de uren niet makkelijk vast te stellen zijn. Begin tijden bijvoorbeeld. Sommige dingen duren gewoon langer dan dat je kunt klokken. De Franse arbeidsinspectie is ook echt extreem streng. De 30 uur die wij nu doen zijn goed aan te tonen en dat weten we nu door ervaring. Toen we met Franse contracten werkten was het een te vaag gebied.

Marjolein: Hoe zag het eruit toen jullie met Franse contracten werkten?

Jeroen: Ik weet dat wij toen vooral als bemiddelaar werkte. De camping betaalde ons een bemiddelingsfee en de werknemer moest ons toen ook nog een rekening betalen over de service. Toen was er ontzettend veel onduidelijkheid over de gezagsverhouding. Wij waren eigenlijk wel gewoon werkgever.

Het grootste probleem was toen ook dat wij geen inzicht of controle hadden over de mensen. Nu we met Nederlandse contracten werken hebben we meer overzicht. We kregen spontane rekeningen van pensioen waar we geen rekening mee hadden gehouden. Ineens 1000 euro over twee maanden werk van een werknemer. Dat was echt slikken maar we hebben ervan geleerd. We konden werknemers ook niet zomaar ontslaan. We hadden totaal geen controle over slechte werknemers.

Marjolein: Hoe gaat het ontslag?

Jeroen: Nu doen we gewoon wederzijds goedvinden. We hebben één keer gehad dat we met officiële waarschuwingen moesten werken. Maar die advocaat zag er ook geen brood in omdat dat meisje de waarschuwingen gewoon had ondertekend. Maar we hebben nu wel controle over slechte werknemers en dat hadden we toen we bemiddelde gewoon niet. Dat raad ik jouw bedrijf dan ook echt niet aan om te gaan doen want controle is echt een puntje wat je wilt hebben.

Marjolein: Wat was het grootste probleem toen jullie met Franse contracten werkten?

Jeroen: Het minimumloon. Echt het was soms zelfs 1600 euro en Nederlandse minimum lonen liggen gewoon veel lager. Ik verwacht ook niet dat het heel rendabel zal gaan zijn voor een direct-sales bedrijf. Kijk om een voorbeeld te geven: in Nederland hebben we nu veel Polen in dienst die hetzelfde doen als wij in Frankrijk doen. Ze houden het minimum loon in het eigen land aan waardoor ze super goedkoop zijn. Dat doen wij ook met de Nederlandse wetgeving. Het minimum loon ligt gewoon veel lager en het mag volgens Europese wetgeving. Minister Asscher is nu bezig dat af te schaffen of te verbieden, ik weet niet of je dat gehoord hebt? Maar dat zou voor ons ook een groot probleem worden.

Marjolein: Je zei eerst ook dat de uren een probleem waren. Waarom?

Jeroen: Je kunt minder uren afspreken met de werknemers maar een oproepbasis of 0-uren gaat echt niet lukken. Dit jaar zijn we goed bezig met de uren netjes uit te betalen. De Franse arbeidsinspectie is echt streng. Ze komen gewoon langs en kijken naar hoeveel erg gewerkt is en vragen daarna het contract. Als het niet klopt dan wordt je op de vingers getikt en moet je het direct aanpassen. Ze komen echt met een heel team aanzetten om het uit te spitten. Je moet echt alle uren aan de werknemers uitbetalen. Het kan zijn dat wij het in Nederland nog nooit hebben gehad maar het is in Frankrijk iets wat echt extreem serieus wordt genomen. Ik heb hier nog nooit de arbeidsinspectie gehad en in Frankrijk kan je er gewoon vanuit gaan dat ze langs komen.

Marjolein: Hebben jullie ook ouderen werknemers in dienst, boven de 30 jaar, en wat zijn de verschillen in de contracten?

Jeroen: Nee wij hebben geen ouderen in dienst. Het loon is leeftijdsgebonden en natuurlijk mogen we niet discrimineren op leeftijd, maar als ze komen solliciteren dan zeggen ze meestal meteen dat het

niets voor hen is. Het blijft een beetje een jongerenbaan natuurlijk. Ze zeggen daarom zelf al dat het niets voor hen is.

Marjolein: Wat zijn de grootste verschillen tussen het Franse contract en het Nederlandse?

Jeroen: Zo daar heb je me even stil. Als ik even goed nadenk. (even stil). De Franse werknemers hebben echt ontzettend veel rechten. Ik sta echt met verbazing te kijken wat ze allemaal krijgen. Laten we het erop houden dat ze veel meer beschermd worden en veel meer mogen dan in Nederland. Kijk maar naar pensioen. Wij zeuren wel dat de leeftijd naar 67 gaat maar accepteren het gewoon wel. In Frankrijk gaan ze al staken en demonstreren als de leeftijd naar 62 gaat. Fransen staken heel erg veel en komen op voor de rechten die ze hebben verworven. Ze hebben dan ook een betere positie en houden die extreme bescherming en rechten voor werknemers.

Ik weet dat ze in het toerisme wat soepeler zijn vergeleken met andere takken. Met seizoenswerk zijn ze volgens mij al wat coulanter. Laten we het erop houden dat de werkgever in Frankrijk het gewoon zwaar heeft.

Marjolein: Zie je in de huidige Franse beleidsvoering een mogelijkheid van nul-urencontract en of in de toekomst hier een mogelijkheid voor?

Jeroen: Nee, (begint te lachen) puur als Fransen iets onredelijk vinden is het ook cultuur dat de spandoeken direct tevoorschijn komen. Het gaat ook zeker niet gebeuren tenzij er een president komt met hele sterke argumenten dat het ook voordelen voor de werknemers heeft. Er zal in Frankrijk ongetwijfeld gesjoemeld worden maar dat is echt beperkt met de wetgeving en de cultuur die daar heerst.

Marjolein: Heb je nog tips voor startende bedrijven in Frankrijk?

Jeroen: Fransen zijn, nou denk aan vijf jaar terug, Fransen lopen net als in België gewoon achter. Ik bedoel ze zouden nog cheques willen faxen als het kon en het internet nog met een inbelverbinding. Frankrijk is heel erg bureaucratisch en loopt gewoon met alles achter. In Nederland kan je bijvoorbeeld binnen 10 minuten je KvK nummer klaar hebben, in Frankrijk zouden ze al weken over moeten doen.

Contacten maken in Frankrijk is ook gewoon lastig. Je moet heel veel wijn drinken en vriendelijk zijn. Je moet ze echt voor je winnen. Maar als je ze eenmaal hebt dan blijven ze ook bij je. Het is een fantastisch volk maar het kost je veel energie en hielen likken.

Ik ben zelf pro Nederlandse contracten. Ik zou daar ook voor jouw bedrijf een manier voor zoeken en hoop dat ze de stap kunnen zetten want ik ben heel benieuwd hoe zoiets zou gaan lopen. Op straat en aan de deur zie ik Fransen zelf eigenlijk niets kopen. Ze laten zich echt niet zomaar overhalen.

Beurzen waren vijf jaar geleden helemaal hot en zijn dat nog steeds. Ik zou dan ook op beurzen gaan staan en je moet professioneel overkomen. Als je al niet op een beurs staat dan ben ook eigenlijk niet geloofwaardig in Frankrijk. Ik zou ook geen studenten neerzetten op de beurs want het staat gewoon beter om met de directeur te praten. Zo win je echt mensen voor je.

Marjolein: Bedankt voor al deze informatie.

Jeroen: Ja geen probleem ik hoop dat je er wat aan hebt. Mocht je nog vragen hebben of een baantje zoeken van de zomer kan je altijd mailen of langskomen bij ons in Alkmaar.

Marjolein: Dat zal ik zeker onthouden. Nogmaals ontzettend bedankt voor de medewerking.

Jeroen: Echt geen probleem. Ik zie graag de resultaten van je onderzoek tegemoet want ik ben zelf erg benieuwd.

Marjolein: Die zal ik sturen. Mocht ik toch nog wat informatie nodig hebben dan hoor je van me.

Jeroen: Helemaal goed. Ik zie het dan verschijnen.

Bijlage 9: Interview France Compagnie

Interview Richard

Marjolein: Het zal denk ik ongeveer een uurtje duren. Ik heb een paar vraagjes opgesteld maar geef me het liefst zo veel mogelijk wat je weet want dan heb ik veel verhalen en ervaringen. Dat werkt natuurlijk het beste. Want hoeveel werknemers hebben jullie ongeveer in dienst onder Frans contract?

Richard: Ja. Voor Francepersonelle zijn we ongeveer op tien mensen gekomen. Dus dat is nog vrij klein. Dan heb je het over receptionistes, barmensen en die komen dan rechtstreeks bij de camping in dienst.

Marjolein: En voor hoelang neem je die mensen ongeveer aan?

Richard: Ik zit na te denken.. Meestal is het voor de zomer uiteraard. Dus dat is juli en augustus. Soms gebeurt het dat het van april al is omdat het seizoen is vanaf april tot en met september. Dat is echt het seizoen zeg maar. Hoe groter de camping hoe langer dat seizoen is. Maar eigenlijk voor het seizoen hebben ze vaak mensen nodig. Dus vaak eind juni tot en met eigenlijk begin september.

Marjolein: En dan zetten jullie ook een begin en einddatum in het contract.

Richard. Ja, in zo verre met Francepersonelle is het de bemiddelingsfunctie die wij doen. Wij hebben hier bijvoorbeeld mensen op gesprek. En op het moment dat we de aanvraag hebben van de camping dan weten we al de camping wil vanaf 30 juni tot en met 2 september die een receptioniste hebben. Meestal spreken ze goed Frans als ze op de receptie moeten werken. Dan zetten ze zelf, nou weet je, dat stemmen ze onderling af. Het kan net een week verschillen want dan is er een examen of toch een weekje minder op de camping. Dan zeggen ze dan is het toch nog niet zo druk, dus het staat nog niet helemaal in cement zeg maar.

Marjolein: Werknemers gaan daar ook mee akkoord?

Richard: Ja, zolang het maar niet is van ik had tien weken gedacht en dat wordt in een keer zes weken.

Marjolein: Dat is een groot verschil natuurlijk. Het gaat mij vooral om die contracten zelf natuurlijk. Merk je ook verschillen in contracten inderdaad qua functie?

Richard: Bij campings zie je vooral dat het gaat om en femme tout memme. Soort van alleskunner. Dan kan letterlijk er ook alles onder vallen. Daar moet je in Frankrijk wel voor oppassen dat als jij receptie bent, of je zou ook animateur zijn voor de camping, dan moet dan het letterlijk in je contract staan. Wat in het seizoen natuurlijk makkelijk is, is dat het druk of het is juist niet druk is. Dat jij als receptioniste, het valt allemaal onder een koste post, de bar moet doen of misschien zelfs schoonmaken. Dat probeer je wel in de contracten vast te leggen of in afspraken er omheen. Dat het

niet uit de hand loopt. Een medewerker, jij, komt wel met een verwachting op de camping. Jij wilt een leuke zomer hebben, jij wilt op een receptie werken, jij wilt verantwoordelijk werk hebben, jij wilt met mensen werken. Als jij dan op een receptie komt of bij de schoonmaak komt te staan of je moet in een keer bij de bar werken omdat dat dan zo is. Ja, dat is dan wel een beetje vervelend. Dus daar moet je wel voor oppassen dat de functie goed staat. Ik weet dat Frankrijk heel erg op de regeltjes is. Dus alles is in artikeltje op artikeltje weg gewerkt. Theorie en praktijk zijn weer twee verschillende dingen. De campings die nemen een loopje en eerlijk gezegd moet dat soms ook wel denk ik. Om een voorbeeld te nemen. De werkweek in Frankrijk is natuurlijk 35 uur per week. Officieel. Dat hebben wij niet in Nederland. Wij hebben 40 uur of 39 uur. Dus je merkt al, en zeker in het seizoenswerk, dat 35 uur makkelijk in de plus gaat. En hoe ga je daar dan mee om als werkgever. Moet je die dan extra uitbetalen. Dat is vaak een schimmig gebied. Zeker op een camping daar is niet per se controle. Daar worden niet de uren geklokt, weet je wel. Als receptioniste kan je ook voorstellen dat om half negen 's avonds er ook wel een Nederlands gezinnetje aan komt. Die bij Lyon in de file vast heeft gestaan en daarom te laat op de camping kwam. Dan kan je als receptioniste niet zeggen: "ja, sorry het is nu mijn vrijdagavond ik ben klaar." Nee, dan ga je dat ook doen en dat schrijf je niet op. Dus je merkt dat in Frankrijk zijn ze veel strenger op de regels. Veel meer van bovenaf wordt dat allemaal gestuurd. Maar iedereen is ook weer creatief om dat op zijn manier ook weer een beetje op te lossen. Er is dan ook weer hele strenge controle in Frankrijk. Dat merk ik ook wel.

Marjolein: Ja, dat hoor ik ook van andere bedrijven. Dat de arbeidsinspectie er echt bovenop zit.

Richard: Ja heel protectionistisch eigenlijk. Ik denk dat, dat ook wel goed is. In Frankrijk hebben ze een open economie natuurlijk. We kunnen niet zomaar binnen Europa dat Bulgaren en Roemenen in de fabrieken dat allemaal overnemen voor een klein loon. Het minimumloon in Frankrijk is ook zo hoog. Ze nemen liever de lage lonen aan buiten Frankrijk. Dat de arbeidsinspectie er bovenop zit, is alleen maar goed.

Marjolein: En dan net over die overuren. Hoe gaan jullie daarmee om als het echt voor een hele week is. Iemand is bijvoorbeeld aangenomen voor een parttime baan en iemand moet echt meer dagen draaien dan er contractueel is afgesproken. Hoe gaan jullie daarmee om?

Richard: Dan ben je redelijk wat geld kwijt als je dat goed wil doen. Je hebt sowieso een hoog minimum loon in Frankrijk. Het SMIC. Inmiddels ongeveer 1470 of 1480 euro geloof ik. Reken je dat terug naar Nederland dan klopt dat wel, want als je 23 bent in Nederland dan verdien je dat ook. Alleen wij hebben een mooie glijdende schaal vanaf 18. Dat merk je in Nederland. Jullie hebben daar een voordeel van, wij hebben daar een voordeel van, supermarkten hebben daar een enorm voordeel van. Dus als dat ooit in Nederland, zoals dat nu ook speelt, minimumloon moet ook vanaf 18 als volwassene worden uitbetaald. Als dat ook in Nederland gebeurd heb je ook een probleem zeg maar. In Frankrijk is dat een gegeven. Dus je moet echt wel spelen met de regels. Dus als je zoveel moet

betalen aan iemand die net 18 is, want zo zie ik het altijd die komt net zo'n beetje van zijn moeder vandaan, en om jouw vraag te beantwoorden, hij gaat ook nog is een keer overuren maken in een week. Ja, dan kan je zo op 1600 of 1700 euro uitkomen. Wat wel berekend moet worden naar de klant die je ervoor, uh.. ja de factuur die de klant betaald. Daar ligt wellicht ook weer de oplossing. In Frankrijk kan je ook de prijsstelling weer anders maken. Je kunt tegen een camping ook wat makkelijker uitleggen dat het dan ook wat duurder is.

Bij Francepersonelle hebben wij bijvoorbeeld een bemiddelingsfee op basis van de werving. Als wij de werving goed doen en de medewerker wordt aangenomen dan betaald die zijn bemiddelingsfee. Dat is een flink bedrag omdat wij vinden dat wij ons werk goed doen enzovoort enzovoort. Stel dat iemand een week lang promotie werk doet en overuren maakt, dan moet je dat heel goed doorberekenen naar de klant. Je moet ergens wel een marge gaan maken. Anders doe je het een beetje als een stichting en dat is natuurlijk niet goed.

Marjolein: Jullie hebben daar dus ook geen studenten in dienst die wisselende uren hebben?

Richard: Binnen het seizoenswerk gebeurt dat juist wel. Kijk je moet je voorstellen dat binnen die 9 weken, is die eerste week nog niet druk en die laatste week niet druk. Dus wat een camping eigenlijk doet is dat die zegt van: hier maak je minder uur dan die 35, hier maak je meer uur dan die 35 en hier minder. Dus door de bank genomen is dat 35.

Marjolein: En dat wordt gewoon goedgekeurd?

Richard: Kijk als de relatie verziekt raakt dan gaan mensen ook moeilijk doen. Wat je merkt in Frankrijk is dat de positie van de werknemer is heel sterk. Franse mensen, Franse jongeren weten dat ook. Ik heb het vaak meegemaakt dat op een camping een Nederlandse werkte via ons en een Fransman. Die Fransman heeft na één week proefcontract zeg maar, heeft hij daar alle rechten van de wereld en kan hij letterlijk op zijn reet gaan zitten. Kan hij bijna niet ontslagen worden. Dat is wel een groot probleem in Frankrijk. Je moet daar heel erg voor oppassen als je in Frankrijk gaat werken, binnen zo'n constructie als Pepperminds. Dan loop je daar tegenaan dat ze gebruik maken van het systeem. Ik ben een weekje in dienst en de groeten en daarna ga ik me minder hard inzetten dan de eerste week. Dat heb ik letterlijk vaak gezien dat mensen die eerste week, echt zweet op het voorhoofd en daarna denken je kunt me toch niet meer ontslaan.

Marjolein: Dan laten ze het los.

Richard: Ja dan laten ze het los.

Marjolein: Want jullie nemen wel altijd proeftijden op in jullie contracten?

Richard: Ja je bent bijna zo goed als verplicht om een proeftijd in te lassen. Een week is normaal voor een contract van twee of drie maanden. Wordt het langer dan is de proeftijd volgens mij een maand.

Marjolein: Hebben jullie ook wel eens meegemaakt dat er in de proeftijd iemand ontslagen was?

Richard: Ja, een werkgever maakt ook wel gebruik van die regeling. Want die weet: daarna kan ik er helemaal niets meer aan doen.

Marjolein: Merk je dan ook verschil van de wijze van ontslag in de proeftijd zoals we dat in Nederland doen en hoe dat in Frankrijk gaat?

Richard: Ik weet niet zo goed hoe die in Nederland loopt. Maar in Frankrijk hoef je geen reden te geven. Het is gewoon tabée.

Marjolein: Hebben jullie ook wel eens meegemaakt dat jullie na de proeftijd, zoals je zei, iemand die toch niet functioneert, hebben moeten ontslaan en hoe ging dat?

Richard: Ja met de kennis die je dan hebt was het soms wel eens handiger geweest om in de proeftijd afscheid te nemen.

Marjolein: Hoe gaan jullie daar dan mee om?

Richard: Ja daar kan je eigenlijk niets meer aan doen. Wat ik weet, als ik die eigenaren dan ook spreek, die werknemer moet eigenlijk gestolen hebben of drugs gebruikt hebben of dronken zijn onder werktijd. Dat je echt een legitieme reden hebt om iemand dan te ontslaan. Gaat het over vijf of tien minuten te laat komen dan. Dat is allemaal niet echt te bewijzen. Wat je wel merkt is dat de eigenaar van een camping, daar gaat het wel veel op karakter. Het is alleen zo als die medewerker daar echt wat van zou willen. Dan moet die werkgever op een moment wel gaan beslissen van dat kan me geld gaan kosten. Ga ik die ontslaan dan moet ik een nieuwe aannemen en kan die eerdere persoon me ook twee maanden moet uitbetalen tot het einde van zijn contract gaan eisen. Omdat ik de regels niet heb gevolgd.

Marjolein: Er zitten dus ook nog veel risico's aan bepaalde tijd contracten, niet alleen onbepaald, van mocht een werknemer niet functioneren.

Richard: Ja, ja, Frankrijk is dus heel erg beschermend ten opzichte van de werknemer. Werknemers positie is heel erg beschermd en veel sterker nog dan in Nederland.

Marjolein: Hebben jullie ook wel eens meegemaakt dat een bepaalde tijd contract moest worden verlengd?

Richard: Even nadenken. Dat is volgens mij wel eens gebeurd. Ja, klopt en dan komt er een nieuw tijdelijk contract.

Wij hebben wel eens een receptioniste bemiddeld. Die deed het zo goed, die camping wou iemand hebben voor het hele jaar en dat meisje zocht ook een baan in Frankrijk. Die werkt in Frankrijk nu vast voor een onbepaalde tijd contract. Die heeft dan een CDI. Een tweede bepaalde tijd contract kon niet, want dan zouden we over die 18 maanden termijn gaan.

Marjolein: Wat zijn eigenlijk de grootste problemen die jullie onder Frans contract ervaren qua regelgeving?

Richard: Waar ik me dan vooral over verbaas is die proeftijd en dat het daarna zo hard is. Dat je letterlijk ziet dat Frankrijk daardoor een mentaliteit heeft gekregen onder jongeren. Dat ze daar te makkelijk van worden. Je hoeft daarna toch niet meer hard te werken. Ik heb ook mensen gezien die werken dan voor zes maanden ergens op een camping. Daarna gaan ze weer voor een half jaar in de werkeloosheid want dat mag in Frankrijk en dan ga je weer een half jaar werken. En binnen die tijd van werkeloosheid, ja ze moeten wel iets van sollicitatieplicht doen maar bijna niet. Dat vind ik ook heel gek want dat moet iemand betalen. Dat kan niet zomaar. Dan heb je een seizoensbaantje en ik ken mensen die daar al bijna tien jaar van leven. Die gaan in de winter in een huisje zitten en in de zomer weer hard werken. Je kweekt dan niet de juiste mentaliteit want je moet wel een beetje blijven werken naar mijn idee.

Wat ook nog wel grappig is van die uren en die registraties van dat werk in de zomer. De arbeidsinspectie. Dan gaan ze controleren hoe die animatie werkt. Dan wordt er zo'n meisje geïnterviewd en die moet dan vragen beantwoorden van wat houdt je werk dan precies in en hoeveel werk je? Dat meisje werkt eigenlijk al vanaf 7 uur 's ochtends en is tot 1 uur 's nachts wel bezig. Met allemaal kleine uurtjes. Hoe ga je dat dan precies uitleggen. Wat wij proberen aan te houden is dat de uren op het programma leidend zijn. Daar is twee uur miniclub, twee uur sporttoernooi en dan heb je nog een uurtje minidisco gehad. Maar daaromheen met dansjes leren een rondje doen, dat schrijf je allemaal niet op. Want dan kom je gewoon geheid over je uren heen.

Marjolein: Nou zoals je net zij dat jullie de uren over de maanden een beetje verspreiden, komen jullie daar ook wel eens mee in de knel met de arbeidsinspectie?

Richard: Voor wat betreft de receptiefuncties gaat dat wel goed. Dan werkt een meisje ook letterlijk van zes uur tot vier uur. Dan komt ze er wel op. Misschien een extra dagje vrij, het ligt er ook een beetje aan hoe coulant een werkgever is. Ik zie wel veel campingeigenaren die positief misbruik maken van het feit dat er zo'n Nederlands meisje is die haar talen spreekt. Die wil hij het liefst zo goed mogelijk positioneren. Je ziet letterlijk die eerste en laatste week is het gewoon rustiger. Maar dat gaat volgens mij heel goed. Ik denk dat als dat meisje zelf in hartje juni haar uren opschrijft dan heb je ook

wel weer een discussie. Als zij dat hard gaat maken. Ze gaat de arbeidsinspectie bellen en zegt dit is mijn time-table en ik maak gewoon 48 uur, dan zal een camping daar ook wel gehoor aan moeten geven. Dan moet die dat wel extra uitbetalen.

Marjolein: Je moet dus goed contact onderhouden met je werknemers.

Richard. Nou dat is precies hoe het werkt in Frankrijk. Je hebt de autoriteit en structuur. Maar tegelijkertijd is het ook allemaal smeerolie. Dan eet je mee met de camping en bepaalde uren worden dan niet opgeschreven.

Marjolein: Zolang de werknemer een goede relatie heeft met de werkgever, zijn er dus geen problemen met de uren. Als de werknemer zich rustig houdt dan gaat het dus wel goed?

Richard: Ik denk dat je er goed voor moet zorgen dat je relatie goed is. Dat je een juiste structuur hebt in je organisatie, dat je promowerk doet, dat je in ieder geval een chef moet hebben die dat goed beheert. Zoals ik dat in Nederland ook vaak deed, dat je goed die mensen motiveert en zo min mogelijk gedoe hebt. Als de opdracht niet goed is dan krijg je gezeik en dan gaan mensen moeilijk doen. Dat moet je te alle tijde proberen te voorkomen.

Dus goede werving en selectie, daar begint het al. Dat is toch wel belangrijk dan heb je het minste gedoe. Ik bedoel we hebben 450 mensen in Nederland in dienst die we in Frankrijk uitzenden en daar geldt precies hetzelfde voor. Ik merk ook dat als er mensen zijn die snel gaan zeuren.. we hebben in Nederland vaak een trainingsweekend met een dropping en je merkt bij een dropping gelijk de karakters die naar boven komen. Dan weet je al die zijn niet zoveel gewend. Dan kan je het kaf van het koren scheiden.

Marjolein: Ik heb van andere campingbedrijven gehoord dat wanneer ze extra dagjes moeten draaien, ze mensen van buitenaf voor een dag aannemen. Dus dagcontracten om zo de overuren te omzeilen. Doen jullie dat ook of hebben jullie daar ervaringen mee?

Richard: Nee niet dat ik dat heb meegemaakt dat mensen een dagcontract krijgt. Wij zetten werknemers een extra dag in. Dan betalen wij gewoon de overuren.

Marjolein: Wat zie jij als de grootste verschillen tussen Frankrijk en Nederland?

Richard: Cultuurverschillen?

Marjolein: Niet per se cultuurverschillen maar niet alleen de rechtspositie van de werknemers maar de hele gang van zaken in het arbeidsrecht.

Richard: Ouderwets vooral. Die artikelen zijn gewoon gebaseerd op een ander tijdperk. Het is echt, de woordkeuze, de manier waarop dingen erin staan. Ik denk dat Frankrijk ook een heel groot probleem

heeft als ik er zo bij stil sta. Als ik kijk hoe die contracten worden opgesteld, dat is niet meer van deze tijd. Dat beperkt ook heel erg nieuwe vormen. Als je kijkt naar hoe in Nederland die zzp constructie en de startup-scene heel groot is geworden. Kijk in Parijs zie je dat wel. Maar Frankrijk is niet het eerste land waar een techbedrijf uit San-Francisco denkt zich te gaan vestigen. Die gaan naar Berlijn of naar Londen of naar Amsterdam. Dus Frankrijk zakt steeds dieper weg in hun eigen wetgeving. Ze denken we zijn toch heel belangrijk in de wereld en iedereen moet toch Frans praten. Daar gaan ze het nu niet meer mee redden. Dat zit in die mentaliteit. En gelukkig zijn er veel mensen die er tegenaan schoppen. Maar je ziet in het overheidssysteem, verandering is per definitie weerstand in Frankrijk. Dus staken we maar. Gebeurt er wat dan is er weerstand.

Marjolein: Heb jij nog tips voor een beginnend bedrijf in Frankrijk?

Richard: Ja, Frankrijk is wel een heel speciaal landje binnen Europa. Het is niet Italiaans of Grieks of Spaans het is nog meer Mediterraans en zeker een beetje er tussen in. Je moet zorgen dat als je die grens overgaat, je werkt met lokale mensen, lokale partijen, en zorg ervoor dat iemand goed de taal spreekt. Ga niet als Nederlands bedrijf denken dat je daar beter bent dan een Fransman. Het is vaak op basis van opdrachten krijgen, dat moeten Franse mensen doen. Als je daar als Nederlander op de Franse markt gaat opereren dan gaat dat niet werken.

Houdt heel erg rekening met die cultuur verschillen. Frankrijk kent een grote machtsafstand, hiërarchisch, bureaucratisch, dat zijn allemaal dingen die zie letterlijk in alle processen van hoog naar laag terug ziet komen. Als je daar geen rekening mee houdt, dan wordt je daar weggezet van: “ nou, je moet naar mij luisteren, waarom heb jij een mening, ik ben de chef.” Je moet heel erg oppassen. Fransen vertellen een heel verhaal naar een punt en Nederlanders beginnen bij het punt en vertellen er daarna het verhaal omheen. Dan zie je heel erg dat Nederlanders daar veel moeite mee hebben. Maar werk met lokale partijen en zorg dat je een Fransman hebt die daar het gezicht is. Dan wordt je ook gezien als een Frans bedrijf. Daar gaat heel veel tijd in zitten. Ik heb wel eens drie of vier jaar om een camping heen zitten hangen voordat ze met dat bedrijf in Nederland wilden gaan samenwerken. Voor hen is Nederland ook echt de Noordpool. Een Fransman komt zijn eigen land niet uit.

Waar ik me ook nog over verbaas dat sommige kleine dorpjes hun eigen burgemeester en eigen overheidsapparaten hebben. Dat is totaal inefficiënt. Dat heeft heel veel bureaucratische laagjes ook weer, want wetgeving ja dat duurt jaren voordat daar iets veranderd.

Marjolein: Zie je voor bijvoorbeeld nul-urencontracten zoals hier in Nederland, een toekomst in Frankrijk?

Richard: Nou ik hoop dat ze het ooit gaan doen. Ik bedoel, waar ik vooral benieuwd naar ben is hoe zij meegaan in die zzp-constructie. Je ziet gewoon dat Frankrijk daardoor echt een positie laat liggen.

Parijs had ook de hoofdstad van de start-upscene kunnen worden in Europa. Maar je ziet dat Berlijn dat is geworden.

Marjolein: In Duitsland werken wij bijvoorbeeld met zzp'ers zodat er toch flexibele uren zijn. Hebben jullie dat wel eens geprobeerd in Frankrijk?

Richard: Ja dat hebben wij geprobeerd maar dat werd een hele gekke constructie. Een Nederlandse animator als zzp inzetten. Zodat die vervolgens weer voor ons zou werken. Dat die medewerker zou zeggen die is een specialist. Dat is een clown of ict-programmeur. Maar die heeft zoveel kennis en is zo uniek, dat hij zzp'er is en dat wij hem als zzp'er willen inhuren. Waardoor je die arbeidsrelatie weer wegzet. Maar dat is zo'n gedoe, dan moesten wij al die medewerkers gaan inschrijven bij de Kamer van Koophandel. Medewerkers van 18 schrokken daar ook van, dus daar zijn we ook zeker vanaf gestapt. Die willen gewoon een leuk zomerbaantje hebben en dat moet gewoon makkelijk zijn.

Marjolein: Hoe ging die constructie dan met zzp?

Richard: Dat zat vooral aan de Nederlandse kant, jij je schrijft in bij de kvk, je gaat bij ons voor twee maanden in dienst. Je krijgt een opdracht. Jij verloont jezelf vervolgens weer. Je voelt al aan dat wordt veel te moeilijk. Je moest de medewerkers ook echt aan het handje meenemen om te zorgen dat, dat ook allemaal weer goed ging.

Het grootste voordeel was dan dat de relatie tussen medewerker en werkgever een soort van opgeknipt was. Maar met zzp moet je echt een soort bedrijf oprichten in je eentje en de omschrijving van het bedrijf moet ook heel nauw liggen met wat je doet. Je kunt niet zomaar een andere opdracht doen die niet geheel in lijn ligt met je bedrijf.

Marjolein: Ik denk dat ik alles dan wel heb. Heel erg bedankt en heb jij nog eventueel vragen?

Richard: Nou ik zou graag een kopie of een pdf-je ontvangen van de resultaten.

Marjolein: Dat is geen probleem. Heel erg bedankt voor de moeite en je ziet de resultaten tegemoet.

Richard: Ja geen probleem. Als je nog vragen hebt dan kan je ook gewoon mailen of even bellen dat vind ik geen probleem.

Bijlage 10: Concept contract

AANVANG CONCEPT PARTTIME CONTRACT VOOR BEPAALDE TIJD:

De besloten vennootschap Pepperminds Nederland BV, statutair gevestigd te (2031 BJ) Haarlem en in deze kantoorhoudende aan de Hendrik Figeeweg 1v, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

XXXX XXXXX, verder te noemen **“Pepperminds”**

en

XXXX, geboren op X XX XXXX, BSN-nummer XXXXXXXX, woonachtig aan XXXXX te XXXX, verder te noemen: **“Crewmember”**,

zijn overeengekomen:

Artikel 1. Aanvang en duur overeenkomst

- 1.1. Crewmember treedt met ingang van XX XX XXXX bij Pepperminds in dienst. Het contract wordt gesloten voor bepaalde tijd en zal zijn einde vinden op XX XX XXXX (ADVIES ZES MAANDEN). Bij einde contract, zonder verlenging, hoeft Pepperminds geen opgave van reden te geven. Het bepaalde tijd contract is afgesproken op basis van een grote opdracht/missie. Pepperminds is een startend bedrijf waardoor het bedrijf zich op dit moment in een beginfase bevindt. Om deze reden verbinden partijen zich met een contract voor bepaalde tijd.
- 1.2. Pepperminds behoudt zich het recht voor het contract eenmalig te kunnen verlengen voor eenzelfde duur als het huidige contract is aangegaan.
- 1.3. De eerste maand vormt een proefperiode voor zowel Crewmember als Pepperminds, waarbij elke partij kan beëindigen zonder vergoeding van welke aard ook. Deze proefperiode kan bij uitzondering worden verlengd voor een vergelijkbare periode.
- 1.4. De plaats van tewerkstelling zijn wisselende locaties die niet van permanente aard zijn. De reistijd naar locatie wordt als woon-/werkverkeer beschouwd en Crewmember accepteert dat hij maximaal twee keer per dag gedurende ten hoogste anderhalf uur reist onder normale omstandigheden en met normaal vervoer.
- 1.5. Als zodanig accepteert Crewmember verandering van de werkplek binnen de regio XXXX.

Artikel 2. Functie

Crewmember zal de functie uitvoeren van werver. Hierbij zal hij gedurende acht (ADVIES 8 UREN GEZIEN VERZAMELEN OP KANTOOR ONDER ARBEIDSTIJD VALT) uur per dag zijn werkzaamheden uitvoeren door middel van straatwerving.

Artikel 3. Werktijden

3.1. Crewmember zal zijn werk parttime uitoefenen. Crewmember zal voor 64 uur per maand te werk worden gesteld AANPASSEN PER WERKNEMER.

3.2. Het werkrooster van Crewmember zal door Pepperminds een maand van te voren bekend worden gemaakt aan Crewmember. De beschikbaarheid van Crewmember moet anderhalve maand van te voren bekend zijn bij Pepperminds.

Artikel 4. Salaris

4.1. De vaste vergoeding van Crewmember wordt gesteld op € 9,61 bruto per uur.

4.2. Pepperminds zal het brutosalaris uit 4.1. vermeerderd met eventueel verdiende bonussen, elke vier weken op vrijdag aan Crewmember uitbetalen.

4.3. Aan Pepperminds opgelegde verkeersboetes zullen worden verhaald op de verantwoordelijke Crewmember. Crewmember stemt ermee in dat Pepperminds het boetebedrag verrekent met de eerstvolgende salarisbetaling.

Artikel 5. Regels en Informatie

De partijen verbinden zich de wettelijke, reglementaire en contractuele regels binnen het bedrijf te volgen en te respecteren. Crewmember is ook een kopie van het Handboek verstrekt en geeft hierbij aan akkoord te zijn met de inhoud hiervan.

Artikel 6. Integriteit

Crewmember verklaart zich te allen tijde te zullen houden aan de regels die Pepperminds stelt betreffende integriteit. Dat betekent:

6.1. Dat de Crewmember beseft dat hij wordt gezien als vertegenwoordiger van de opdrachtgever van Pepperminds en dat Crewmember (mede daarom) (potentiële) klanten van opdrachtgever nooit onheus zal bejegenen of de algemene fatsoensnormen zal overtreden;

6.2. Dat Crewmember zich houdt aan de juiste en correcte voorlichting van consumenten, zoals verstrekt door Pepperminds en/of haar opdrachtgevers;

6.3. Dat Crewmember beseft dat zijn werkzaamheden zich bevinden in de openbare ruimte en hij daarom handelt met respect voor alle andere partijen die hierbinnen aanwezig zijn;

6.4. Dat Crewmember akkoord gaat met de kwaliteitsmonitoring zoals Pepperminds of haar opdrachtgever die uitvoert. Waaronder, maar niet beperkt tot, de controle middels telefonische gesprekken, het regelmatig opnemen en registreren van gesprekken en het steekproefsgewijs inzetten van personen die een gesprek met Crewmember aangaan en zich daarbij als consument opstellen.

Artikel 7. Geheimhoudingsverklaring

- 7.1. Crewmember gaat akkoord met een strenge en discrete omgang met de informatie betreffende de onderneming.
- 7.2. In het bijzonder zal Crewmember niet bekend maken; methoden, adviezen, ontwerpen, specificaties, studies, projecten, expertise van het bedrijf en/of de opdrachtgever die worden ervaren als gevolg van werkzaamheden voor Pepperminds die worden gedekt door strikte geheimhouding.
- 7.3. Alle documenten, memo's, brieven en methoden over Peppermind's en Crewmember's taken, zijn strikt vertrouwelijk en blijven het exclusieve eigendom van Pepperminds.
- 7.4. Crewmember zal geen bedrijfsgevoelige informatie delen met derden op welke wijze dan ook, waaronder het delen via sociale media zoals Twitter, LinkedIn, Facebook, etc.
- 7.5. Crewmember zal niet zonder expliciete schriftelijke toestemming van Pepperminds, publicaties doen met betrekking tot de werken die vallen binnen de geheimhoudingsplicht. Deze verplichting tot geheimhouding zal in stand blijven, ook wanneer het contract is beëindigd. Ongeacht de oorzaak van beëindiging.
- 7.6. Crewmember zal direct zijn leidinggevende informeren bij verlies of diefstal van materialen en/ of inschrijvingen.
- 7.7. Een schending van de integriteits- en/of geheimhoudingsverplichting, hetzij gedurende de arbeidsovereenkomst, hetzij na beëindiging hiervan, kunnen onderhevig zijn aan sancties, waaronder ontslag op staande voet. Bij iedere overtreding is Crewmember aan Pepperminds een direct opeisbare boete verschuldigd van XXXX per overtreding.

Artikel 8. Nevenbeding

Gedurende de looptijd van deze overeenkomst verbindt Crewmember zich niet deel te nemen, in welke vorm dan ook, in elke activiteit bij bedrijven die als directe concurrent van Pepperminds kunnen worden ervaren.

Artikel 9. Beëindiging

Het contract eindigt zonder opgave van reden op de gestelde einddatum. Bij grove schuld kan het contract direct worden opgezegd door Pepperminds zonder rekening te houden met enige opzegtermijn en zonder een ontslagvergoeding van welke soort dan ook.

Artikel 10. Persoonlijke informatie wijzigen

Crewmember stemt ermee in Pepperminds zo snel mogelijk van enige verandering in de persoonlijke situatie (adres, telefoonnummer, etc.) op de hoogte te stellen.

Aldus overeengekomen op XX XX XXX te XXXXX.

Pepperminds

Crewmember

Handtekening:

Naam: XX XXXX

Functie: XXXX

Plaats: XXX

Datum: XXXX

Handtekening:

Naam: XXXX

Plaats: XXXX

Datum: XXXX

Bijlage 11: Beoordelingsformulier opdrachtgever

Dit betreft een PDF document en zal alleen in de schriftelijke versie worden toegevoegd.