

Een Nederlandse onderneming kan een werknemer in Frankrijk hebben, zelfs als er geen vestiging in Frankrijk is. Die werknemer werkt dan meestal vanuit zijn eigen huis (er is immers geen vestiging) en rijdt met zijn eigen auto rond. Hij mag wel commerciële activiteiten uitoefenen, maar moet **afhankelijk** zijn van de Nederlandse werkgever om beslissingen te nemen (mocht hij door de Franse fiscus als onafhankelijk worden beschouwd staan daar hoge boetes voor en moet alsnog belasting worden betaald). Hij krijgt dan een salaris en een vergoeding voor het gebruik van eigen auto.

De Nederlandse werkgever moet zich houden aan de Franse regels betreffende arbeidsrecht, sociale premies afdragen, loonbelasting inhouden en afdragen, etc.

Dit kan eventueel via een loonadministratiekantoor in Nederland (die de Franse regels en instanties kent) of in Frankrijk.

Er is een verschil tussen payroll, waarbij de loonadministratie wordt verzorgd door een loonadministratiekantoor en de Nederlandse onderneming zelf gewoon de juridische werkgever is en payrolling, waarbij het payrollbedrijf de juridische werkgever is, dus een soort uitzendbureau.

Payroll werkt beter als er sprake is van internationale werknemers, omdat er anders ook weer veel andere verplichtingen zijn zoals bij detachering.

Er is dus sprake van payroll als de Nederlandse ondernemer zelf de werknemer in dienst heeft. Hij is verantwoordelijk als de Franse regels niet nageleefd worden.

Het loonadministratiekantoor kan de werknemer aanmelden bij de Franse instanties (CNFE, URSSAF, belastingdienst, CFE, etc.) en de formaliteiten afwikkelen.

U kunt ook een "bureau de liaison" oprichten, waarbij u wel een vorm van vestiging hebt. Zie hiervoor mijn eerdere artikel over dit onderwerp op mijn website.