

Lokale medewerkers aannemen in Nederland en Frankrijk

Een ondernemersgids voor Belgische bedrijven

Waarom deze gids

Steeds meer Belgische bedrijven groeien over de grens. Nederland en Frankrijk zijn daarbij logische eerste markten: dichtbij, economisch relevant en goed bereikbaar. Toch zien we in de praktijk dat het aannemen van lokale medewerkers in deze landen regelmatig complexer uitpakt dan vooraf verwacht. **Niet door gebrek aan ambitie of ervaring, maar omdat internationaal werkgeverschap andere spelregels kent.**

Deze gids is bedoeld voor ondernemers en directeuren die overwegen een salesprofessional, manager of executive aan te nemen in Nederland of Frankrijk. Het is geen juridisch handboek, maar een praktische gids die helpt om beter onderbouwde keuzes te maken. We laten zien wat het werkelijk kost, hoe de juridische kaders werken, welke beloningsinstrumenten beschikbaar zijn en wat de culturele context betekent voor commercieel succes.



Inhoud

2 ondernemerskeuzes die alles bepalen	4
Nederland, een voorspelbaar maar strikt speelveld	5
Frankrijk, juridisch en cultureel bepalend	9
Kosten vergelijking, wat het per land werkelijk kost	13
Cultuur als commerciële variabele	15
Praktijkscenario's	17
Ben je er klaar voor? 5 vragen die dat bepalen	19
Grip op internationale groei	20

2 ondernemers- keuzes die alles bepalen

Bij het aannemen van een medewerker in Nederland of Frankrijk maak je in essentie één van de volgende keuzes.

Keuze 1

Voortvarend en pragmatisch aan de slag. Snelheid maken, kansen benutten en gaandeweg oplossen wat zich aandient. In de praktijk betekent dit dat juridische kaders, kostenstructuren en beperkingen vaak pas volledig zichtbaar worden nadat de samenwerking is gestart.

Keuze 2

De aanname behandelen als een strategische uitbreiding van het bedrijf. Voorbereiding, lokale kennis en duidelijke keuzes vooraf. Die investering aan de voorkant verkleint de kans op verrassingen achteraf aanzienlijk.

Beide keuzes leiden tot een arbeidsovereenkomst. Ze leiden tot fundamenteel andere risico's, kosten en flexibiliteit. De volgende hoofdstukken geven je de informatie die je nodig hebt om die keuze bewust te maken.

Nederland, Flexibel maar juridisch goed omlijnd speelveld



40

uur werkweek



20

vakantiedagen



?

feestdagen

Hoe de arbeidsmarkt werkt

Nederland kent een relatief flexibel arbeidsrecht, maar met duidelijke wettelijke kaders. De standaard werkweek bedraagt 40 uur, al wordt in veel sectoren 36 of 38 uur gehanteerd. Werknemers hebben recht op minimaal 20 wettelijke vakantiedagen bij een fulltime dienstverband, aangevuld met nationale feestdagen. In veel organisaties wordt daarbovenop extra verlof toegekend via cao-afspraken of individuele arbeidsvoorwaarden.

De Nederlandse arbeidsmarkt kent meer onderhandelingsruimte op salaris dan België. Cao's spelen een rol, maar zijn minder strak gekoppeld aan vaste loonschalen. Dit geeft werkgevers meer flexibiliteit in beloning, maar vraagt ook om een marktconforme positionering: kandidaten vergelijken actief en zijn goed geïnformeerd over hun waarde.

Arbeidsvoorwaarden zoals een pensioenregeling, reiskostenvergoeding en opleidingsmogelijkheden worden in Nederland als standaard beschouwd. Extralegale voordelen zijn minder uniform dan in België, maar een competitief totaalpakket is essentieel om talent aan te trekken en te behouden.

Proefperiodes zijn in Nederland toegestaan, mits correct vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Bij contracten voor onbepaalde tijd geldt doorgaans een proeftijd van maximaal twee maanden. Ontslag is mogelijk, maar sterk gereguleerd. Afhankelijk van de ontslaggrond is toestemming nodig van het UWV of de kantonrechter, en in veel gevallen is een transitievergoeding verschuldigd. Dit maakt het belangrijk om functie, contractvorm en verwachtingen vooraf helder vast te leggen.



Wat het werkelijk kost

De werkgeverslasten in Nederland liggen gemiddeld tussen de 20% en 30% van het brutoloon, afhankelijk van sector, pensioenregeling en risicoprofiel. Deze lasten bestaan onder andere uit sociale premies, werkgeversbijdragen en verzekeringen. Dat maakt Nederland op het eerste gezicht overzichtelijker dan België of Frankrijk, maar ook hier vertelt het brutoloon niet het hele verhaal.

Bovenop het brutoloon komen vaak een vakantietoeslag van 8%, een pensioenbijdrage van de werkgever, een reiskostenvergoeding en eventuele variabele beloning. Daarnaast ben je als werkgever in Nederland verplicht om bij ziekte tot twee jaar loon door te betalen, wat een belangrijk financieel risico vormt dat vooraf moet worden meegenomen in de totale kosteninschatting. Het is mogelijk om je hiervoor te verzekeren.

Een medewerker met een brutosalaris van €60.000 kost een werkgever in de praktijk al snel tussen de €78.000 en €84.000 per jaar, exclusief eventuele kosten bij langdurige ziekte. Wie alleen stuur op salaris en werkgeverslasten, heeft daarmee geen volledig beeld van de werkelijke personeelskosten.

Voor werkgevers die voor het eerst personeel aannemen in Nederland bestaan er verschillende regelingen en premiekortingen, afhankelijk van sector en doelgroep. Ook hier geldt: wie deze mogelijkheden vooraf goed in kaart brengt, voorkomt verrassingen achteraf en kan kosten beter beheersen.

Slimmer belonen in Nederland

Nederland kent geen fiscale instrumenten voor variabele beloning die vergelijkbaar zijn met de Belgische CAO 90 of winstpremie. Bonussen en commissies worden in principe volledig belast met loonheffing en sociale premies. Toch zijn er manieren om beloning slimmer en aantrekkelijker in te richten, mits deze vooraf goed worden gestructureerd.

Veel Nederlandse werkgevers werken met variabele beloning gekoppeld aan prestaties, zoals salescommissies of resultaatsbonussen. Hoewel deze fiscaal niet worden bevoordeeld, bieden ze wel flexibiliteit in kosten en sluiten ze aan bij een prestatiegerichte cultuur. Het is daarbij essentieel dat afspraken over variabele beloning juridisch correct worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of bonusregeling, om discussies achteraf te voorkomen.

Daarnaast spelen secundaire arbeidsvoorwaarden in Nederland een belangrijke rol in de totale beloning. Een goede pensioenregeling, opleidingsbudget, flexibele werktijden, thuiswerkafspraken en mobiliteitsvergoedingen worden door kandidaten vaak net zo zwaar meegewogen als het basissalaris. Deze elementen zijn fiscaal niet altijd goedkoper, maar verhogen wel de aantrekkelijkheid van het totaalpakket.

Voor werkgevers die winst willen delen met medewerkers bestaan er mogelijkheden via winstdelings- of bonusregelingen, maar deze kennen geen structurele fiscale voordelen en vragen om zorgvuldige afstemming met fiscalisten en juristen. Slim belonen in Nederland draait daarom minder om fiscale optimalisatie en meer om heldere structuur, voorspelbaarheid en marktconformiteit.



Payroll en loonadmin in Nederland

De meeste Nederlandse werkgevers besteden hun loonadministratie uit aan een loonadministratiekantoor, accountant of payrollspecialist. Ook voor buitenlandse bedrijven zonder Nederlandse entiteit is het mogelijk om via deze route personeel in Nederland aan te nemen. In dat geval is registratie bij de Nederlandse Belastingdienst vereist, evenals correcte afhandeling van loonheffingen, sociale premies en pensioenverplichtingen.

De loonadministratie omvat onder meer het berekenen en afdragen van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen, het verwerken van vakantiegeld, pensioenbijdragen en variabele beloning, en het verzorgen van loonaangiften. Hoewel de Nederlandse regelgeving overzichtelijker is dan in België of Frankrijk, blijft zij juridisch en fiscaal foutgevoelig zonder lokale kennis, zeker voor buitenlandse werkgevers.

Voor internationale bedrijven is het inschakelen van een Nederlandse payrollpartner of adviseur daarom niet alleen praktisch, maar essentieel om compliant te blijven en risico's bij controles, ziekte of ontslag te beperken.

Belangrijkste aandachtspunten voor Nederland

- De totale werkgeverskosten liggen doorgaans 20–30% boven het brutoloon, afhankelijk van pensioenregeling, sector en arbeidsvoorwaarden
- Nederland biedt meer flexibiliteit in beloning dan België, maar kent minder fiscale optimalisatie-instrumenten
- Proefperiodes zijn toegestaan, mits correct vastgelegd in de arbeidsovereenkomst
- Ontslag is mogelijk, maar juridisch gereguleerd en vaak gekoppeld aan een transitievergoeding
- Het risico van loondoorbetaling bij ziekte (tot twee jaar) vraagt om bewuste afweging en goede verzekering
- Inschakelen van een lokale payroll- of loonadministratiepartner is voor buitenlandse werkgevers de aangewezen route

Frankrijk, juridisch en cultureel bepalend



35

uur werkweek



25

vakantiedagen



10

feestdagen



±218

werkdagen

Hoe de arbeidsmarkt werkt

De standaard werkweek in Frankrijk bedraagt 35 uur. Werknemers hebben recht op minimaal 25 vakantiedagen per jaar, vaak aangevuld met RTT-dagen. RTT-dagen zijn vergelijkbaar met overuren, want het gaat om gepresteerde uren bovenop de 35 uren. Voor kaderfuncties wordt regelmatig gewerkt met het systeem van forfait jours, waarbij het aantal werkdagen per jaar centraal staat in plaats van het aantal uren per week. Dit biedt flexibiliteit in werkorganisatie, maar vereist een correcte contractuele verankering.

Arbeidsovereenkomsten moeten in het Frans worden opgesteld. Een contract in het Nederlands of Engels is niet rechtsgeldig. Proeftijd voor kaderpersoneel bedraagt doorgaans twee tot vier maanden en kan eenmaal worden verlengd. Buitenlandse werkgevers zonder vestiging in Frankrijk moeten zich registreren bij URSSAF Bas-Rhin om een SIRET-nummer te verkrijgen, en voor elke nieuwe medewerker een Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) indienen. Een fiscaal vertegenwoordiger of sociaal consulentenbureau is daarvoor onmisbaar.



Wat het werkelijk kost

De werkgeverslasten in Frankrijk behoren tot de hoogste van Europa. Afhankelijk van sector en salarisniveau liggen ze tussen de 33% en 55% van het brutoloon. Die lasten omvatten bijdragen voor ziekte, materniteit, invaliditeit, overlijden, werkloosheid, aanvullend pensioen, beroepsopleiding en solidariteitsheffingen.

Bij een jaarsalaris van €60.000 kost een medewerker de werkgever circa €82.900. Bij €90.000 loopt dat op tot ruim €124.000. Wie alleen stuur op brutosalaris, heeft geen realistisch beeld van de werkelijke personeelskosten.

Naast de reguliere sociale bijdragen zijn aanvullende verzekeringen verplicht: de mutuelle, een collectieve aanvullende ziektekostenverzekering, en de prévoyance, een verzekering voor invaliditeit en overlijden. Als werkgever ben je verplicht minimaal 50% van de premies te betalen. Dit is geen keuze, maar een wettelijke verplichting.

Variabele beloning in Frankrijk

Variabele beloning is in Frankrijk toegestaan, maar kent weinig fiscale optimalisatiemogelijkheden. Er is geen equivalent van de Belgische CAO 90. Bonussen en commissies worden volledig belast met sociale bijdragen én progressieve inkomstenbelasting. Veel werkgevers compenseren dat door te werken met fiscaal vriendelijke voordelen in natura: lunchvouchers, een vergoeding van 75% op het openbaar vervoer en winstdeling via participation of intéressement. Die voordelen zijn in de Franse markt geen onderscheidende extra, maar een verwacht onderdeel van het pakket.



Die voordelen zijn in de Franse markt geen onderscheidende extra, maar een verwacht onderdeel van het pakket.



Ontslag: hoe het werkt en wat het kost

Ontslagrecht in Frankrijk is strikt gereguleerd en vraagt altijd een formele procedure. Termination at will bestaat niet. Je kunt een medewerker alleen ontslaan op basis van persoonlijke of economische gronden. Voorafgaand aan het ontslag moet een formeel gesprek plaatsvinden – het préavis-gesprek – gevolgd door een schriftelijke motivering.

Kaderpersoneel heeft doorgaans een opzegtermijn van drie maanden. Bij economisch ontslag is een wettelijke vergoeding verplicht: een kwart maandloon per jaar anciënniteit voor de eerste tien jaar, een derde per jaar daarna. Wie dat niet vooraf heeft ingecalculeerd, staat voor een verrassing op het moment dat het misgaat. Zaken die in België onderweg oplosbaar zijn, liggen in Frankrijk juridisch vast.

Belangrijkste aandachtspunten voor Frankrijk

- Werkgeverslasten liggen tussen 33% en 55% van het brutoloon – structureel hoger dan in Nederland of België
- Verplichte aanvullende verzekeringen (mutuelle en prévoyance) komen bovenop de reguliere sociale bijdragen
- Ontslag vereist altijd een formele procedure met schriftelijke onderbouwing en wettelijke vergoeding
- Er zijn geen fiscale optimalisatie-instrumenten voor variabele beloning vergelijkbaar met België
- Arbeidsovereenkomsten moeten in het Frans zijn opgesteld; registratie bij URSSAF en DPAE-meldingen zijn verplicht

Kosten vergelijking > Wat het per land werkelijk kost

Ondernemers sturen in internationale trajecten vaak op brutosalaris. Het verschil zit echter in de werkgeverslasten, verplichte voorzieningen en lokale beloningsstructuren. De onderstaande tabellen geven een indicatief beeld.

Indicatieve salarisvergelijking International Sales Manager (SalaryExpert 2024)

	Instapniveau	Gemiddeld	Senior	Gemiddelde bonus
België	€ 60.765	€ 111.395	€ 142.237	€ 14.381
Frankrijk	€ 50.253	€ 92.041	€ 117.632	€ 11.882
Nederland	€ 56.288	€ 103.094	€ 131.758	€ 13.309

Het Belgische salarisniveau ligt gemiddeld hoger dan in Frankrijk en is vergelijkbaar met Nederland. Bonussen vormen in alle drie de landen een substantieel onderdeel van de totale beloning.



Totale werkgeverskost – rekenvoorbeeld

	Brutoloon voorbeeld	Totale werkgevers kost (circa)	Toelichting
België	€ 54.000 (€ 48k + € 6k variabel)	€ 82.783	Incl. 13e maand, vakantiegeld, extralegale voordelen en verzekeringen
Frankrijk	€ 60.000	€ 82.933	Hoge sociale lasten, verplichte mutuelle en prévoyance
Nederland	€ 60.000	€ 78.000– € 84.000	Lagere werkgeverslasten, wel twee jaar loondoorbetaling bij ziekte

Hetzelfde brutosalaris leidt in elk land tot een andere financiële werkelijkheid. Dit verschil is essentieel bij strategische besluitvorming en budgettering.



Hetzelfde brutosalaris leidt in elk land tot een andere financiële werkelijkheid.

Cultuur als commerciële variabele

Juridische kaders en kostenstructuren zijn meetbaar. Wat minder tastbaar is maar minstens zo bepalend voor succes: of een lokale medewerker kan opereren in de commerciële cultuur van het land – en of jij als werkgever hem daartoe in staat stelt.

Nederland: Directheid, snelheid en commerciële autonomie

In Nederland is heldere en directe communicatie een belangrijke succesfactor in commerciële rollen. Beslissingen worden vaak snel genomen en inhoudelijk onderbouwd. Een salesmanager die te voorzichtig of te hiërarchisch opereert, loopt het risico kansen te missen niet door gebrek aan kwaliteit, maar door een mismatch met de lokale zakelijke cultuur. Lokale professionals weten bovendien welke sectororganisaties, netwerken en informele contactmomenten er werkelijk toe doen. Dat netwerk bouw je niet op vanuit België. Een lokale hire brengt dit vanaf dag één mee en kan daardoor sneller tractie opbouwen in de markt.

De Nederlandse zakelijke cultuur kenmerkt zich door relatief vlakke hiërarchieën en een hoge mate van autonomie. Medewerkers worden geacht zelfstandig beslissingen te nemen binnen hun rol en verantwoordelijkheid. Voor Belgische ondernemers vraagt dit soms een andere manier van aansturen, maar wie daarop inspeelt, profiteert van snelheid, transparantie en commerciële slagkracht.

Frankrijk: geduld, hiërarchie en vertrouwen

In Frankrijk worden beslissingen niet snel genomen en zeker niet op basis van één gesprek. Relaties opbouwen kost tijd; vertrouwen is geen gegeven maar iets wat je verdient. Formele offertes en uitgewerkte contracten zijn gebruikelijk, en onderhandelingen zijn juridisch onderbouwd – niet als wantrouwen, maar als de gewone gang van zaken.

Communicatie verloopt voornamelijk in het Frans. Voor klantcontact en administratie is het beheersen van de taal onmisbaar. Een lokale manager begrijpt hoe je efficiënt door de Franse zakelijke etquette en bureaucratie navigeert – en dat heeft directe invloed op hoe snel je als bedrijf geloofwaardig wordt en deals sluit.

De praktische consequentie

Culturele aansluiting is geen HR-onderwerp. Het bepaalt of een commerciële rol resultaat oplevert. Een sterke kandidaat met het juiste profiel, maar zonder mandaat, taalvaardigheid of culturele aansluiting, presteert structureel onder verwachting – niet door gebrek aan kwaliteit, maar door gebrek aan context. De vraag is niet óf je dat nodig hebt, maar wanneer je het erkent.



Culturele aansluiting is geen HR-onderwerp. Het bepaalt of een commerciële rol resultaat oplevert.

Praktijk scenario's

1

De eerste medewerker in Nederland

Een Belgische ondernemer neemt voor het eerst een lokale medewerker aan in Nederland. Het salaris is marktconform en de kandidaat heeft de juiste ervaring. Wat niet volledig was meegenomen: de impact van pensioenbijdragen, het risico van loondoorbetaling bij ziekte en de juiste contractvorm voor de rol. Tijdens het eerste jaar ontstaat onzekerheid over verantwoordelijkheden en kosten bij langdurige afwezigheid. Geen conflict, maar wel vragen die tijd en aandacht vragen op het moment dat de focus eigenlijk op commerciële groei zou moeten liggen. **Met voorafgaande begeleiding bij contractkeuze, beloningsstructuur en risicobeheersing had dit traject rustiger en voorspelbaarder kunnen verlopen.**

Een commerciële sleutelrol in Frankrijk

Een Belgisch bedrijf zoekt een ervaren sales director voor de Franse markt. De kandidaat beschikt over het juiste netwerk en kent de sector. Wat vooraf niet goed is geregeld: het contract is niet volledig afgestemd op de Franse regelgeving, de bonusafspraken zijn juridisch onvoldoende verankerd en er is geen rekening gehouden met de wettelijke ontslagvergoeding bij voortijdige beëindiging.

Na anderhalf jaar loopt de samenwerking vast – niet door tegenvallende prestaties, maar door juridische en financiële randvoorwaarden. De ontslagprocedure duurt maanden en kost meer dan verwacht. Met een correct opgesteld Frans contract en tijdige registratie via de juiste instanties had dezelfde kandidaat onder dezelfde omstandigheden succesvol kunnen blijven – of gecontroleerd kunnen uitstromen.

2

3

Slim belonen in Nederland

Een Belgisch bedrijf wil in Nederland een salesprofessional aantrekken en gebruikt variabele beloning als onderscheidend element. Wat vooraf onvoldoende aandacht kreeg: de fiscale behandeling van bonussen en de noodzaak om variabele beloning juridisch helder vast te leggen.

Tijdens de samenwerking ontstaat discussie over interpretatie van targets en uitbetaling. Geen escalatie, maar wel ruis die de commerciële relatie onder druk zet. Met een vooraf gestructureerde bonusregeling, juridisch correct vastgelegd en afgestemd op de Nederlandse markt, had dezelfde beloning juist kunnen bijdragen aan duidelijkheid, motivatie en voorspelbare kosten.

Ben je er klaar voor? 5 vragen die dat bepalen

Voordat je een medewerker aanneemt in Nederland of Frankrijk, is het zinvol om eerlijk antwoord te geven op een aantal fundamentele vragen. In de praktijk liggen de risico's zelden in de kandidaatkeuze, maar in de voorbereiding. Hoe meer vragen je met 'nee' beantwoordt, hoe groter het belang van externe kennis en begeleiding.

1

Is dit je eerste medewerker in dit land?

2

Heb je de totale werkgeverskosten – inclusief extralegale voordelen, verplichte verzekeringen en sectorale afspraken – vooraf inzichtelijk?

3

Zijn de juridische en fiscale verplichtingen helder, inclusief contractvorm en ontslagprocedure?

4

Is er lokale aansturing of begeleiding voorzien, zodat de medewerker niet puur op afstand vanuit België wordt aangestuurd?

5

Kun je als organisatie de financiële en operationele risico's dragen als de samenwerking niet loopt zoals verwacht?

Grip op internationale groei begint vóór de eerste handtekening

Wie een medewerker aanneemt in Nederland of Frankrijk, neemt niet alleen een persoon in dienst – maar ook een arbeidsrechtelijk systeem, een beloningscultuur en een set verwachtingen. **Dat is geen reden om af te zien van internationale groei. Het is een reden om die groei anders te benaderen dan een binnenlandse aanname.**

De ondernemers die dit goed doen, hebben één ding gemeen: ze behandelen de eerste medewerker in een nieuw land als een strategische keuze, niet als een operationeel detail. Ze weten wat het werkelijk kost, kennen de juridische kaders vóórdat ze een contract tekenen en zorgen dat de lokale medewerker kan opereren met het mandaat en de positionering die de rol vraagt.

Dat vraagt om voorbereiding en om de juiste mensen aan tafel – mensen die de lokale markt, het arbeidsrecht en de culturele context kennen. De investering daarin is niet de kostenpost die ze lijkt. Ze is de verzekering tegen correcties achteraf die structureel duurder uitvallen.



Matching great ambitions
FOR

Velde B.V.

Desguinlei 100
2018 Antwerpen
+32 (0)3 235 45 50
www.velde.be
info@velde.be

Velde N.V.

Meerendonkweg 31
5216 TZ 's-Hertogenbosch
+31 (0)88 60 70 100
www.velde.nl
info@velde.nl

Velde Gruppe GmbH

Königsallee 14
40212 Düsseldorf
+49 (0)211 138 66 271
www.veldegruppe.de
info@veldegruppe.de

Velde Groupe SARL

World Trade Center Lyon
Tour Oxygène
10-12 boulevard Vivier Merle
69393 Lyon Cedex 03
+33 (0)4 72 78 41 12
www.velde.fr
info@velde.fr

Velde UK

118 Pall Mall
London SW1Y 5ED
+31 (0)88 60 70 100
www.veldegroup.com
info@veldegroup.com