

中资企业境外运营合规实务系列：法国劳动法简介

作者：杨玉华 | 于杨

法国位于欧洲大陆腹地，一直以来被有志开拓欧洲市场的中资机构视为落地欧洲的主要门户之一。中国投资者在法投资额也长期位于欧洲各国前列。根据法国商务投资署于 2021 年发布的《2020 年在法外商投资年报》¹，2020 年，中国仍是在法投资最多的亚洲国家。该年度法国相关部门共计做出 1215 项新的外商投资决策，即平均每周产生 23 项决策——较为友好的外商投资环境和积极创新意识为法国吸引外国投资提供了重要推力。同年，来自中国的 53 项投资项目在法创造并保留了 1697 个工作岗位，即便疫情之年，亦较上年增长了 24%，有超过 900 家法国企业由中国投资者管理，这些公司在法国雇佣的员工超过 5 万名。2019 年 9 月，中法社会保障协定行政协议也已正式签署，正待两国完成相关国内程序后生效(更多与双边社保互免协定相关的内容，请见我们此前发布的文章：[中资企业境外运营合规实务系列：中国与欧洲八国之间双边社保互免协定简介](#))。与此相伴随之而来的是一系列法国本地用工合规问题，理解当地用人制度、妥善处理劳资关系可谓投资落地发展的重要基石之一。

通力律师与法国的公司商事律师事务所 Lamy Lexel 合作，为中国投资者提供针对法国劳动法的基本介绍，为央企“走出去”提供有益协助。涉及具体劳动关系或争议事宜的，请及时联系我们获取针对性的法律意见。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

¹ <https://www.businessfrance.fr/discover-france-news-annual-report-2020-foreign-investment-in-france>

语言(language)

法国官方语言为法语。与劳动关系有关的所有合同性文件均必须以法语书就，包括下文提到的聘用函(offer letter)、劳动合同、奖金/激励计划以及向员工发布的其他沟通性文件，否则该等文件将不具有可强制执行效力。

员工招聘(recruitment)

法国劳动关系通常始于聘用函。聘用函形式不限，可以书面也可以口头发放，但必须明确日期。此外，从实践角度出发，聘用函中建议包含以下内容：

- 公司名称
- 岗位名称和岗位性质，具体包括：工作内容、职责以及特定的工作条件等(如有)
- 工作场所
- 劳动合同的种类和期限
- 劳动合同起始时间
- 工资待遇
- 回复聘用函的方式

出于反歧视和禁止恶性竞争的相关考虑，聘用函不得：

- 设定非法律或监管要求的年龄上限
- 以法语以外的其他语言出具
- 包含虚假陈述或可能导致误解的内容
- 对出生地、性取向、年龄、婚孕状况、种族、信仰、国籍、残障人士、政治见解等人身属性的歧视性条款

出于个人信息保护的目的，雇主方在招聘流程中所收集的应聘者信息应仅限于可以用于评估应聘者与岗位适配的工作能力和专业素养(professional aptitudes)的信息，且这些信息必须与其所应聘的岗位有直接且必然的联系。与此对应，应聘者对收集该等信息的问题也应如实回答。

劳动合同(contracts)

不定期劳动合同

- 法国劳动法典明确提出，关于劳动合同期限的一般原则是，劳动合同不设期限。因此，雇主方与员工之间最常见的是无固定期限劳动合同，即 **open-ended contract**，可以以书面也可以口头形式达成。也是由于无固定期限劳动合同的普遍存在，解除劳动关系相应的法律和规则在长期的发展中历经多次调整，以进一步完善无固定期限劳动合同制度，避免雇主方和劳动者有滥用解除权的情形。

- 试用期内，劳动者和雇主方均可以以书面形式发送解除劳动关系通知，且雇主方无需支付离职补偿金。试用期结束后，双方协商一致解除劳动合同或雇主方单方面解除劳动合同，需要遵循特定程序并遵守关于通知期以及离职补偿金的相关规定。该部分将在后文详细介绍。

固定期限劳动合同

固定期限劳动合同作为法国劳动法中的例外情形，必须以**书面**形式制定。通常仅适用于**临时性或替代性**的岗位，如替代休产假、病假等劳动合同暂停执行的员工，或企业经营活动发生季节性变化，临时需要增加员工人数，以及其他根据工作性质不适用不定期劳动合同的情形。

固定期限劳动合同的最长期限是有限制的，视不同的用工目的有所不同，一般不超过 18 个月。到期日终止，如果到期之前双方协商一致或员工有不当行为，可以提前解除。

劳动关系解除(terminations)

1. 解除劳动合同的不同方式:

劳动合同的解除可以是员工主动提出辞职，或与雇主协商一致解除，或由雇主提出解除劳动关系。

法国 1973 年之前的劳动法规定，雇主有权单方面解除劳动合同，而员工则没有单方面解除权。该等规定下雇主方可能滥用权利，侵犯劳动者权益。1973 年劳动法修正后，雇主提出解除劳动合同情形下，必须有“真实且充分(real and serious case)”的理由，此类理由既可以是员工的个人原因，也可以是经济性裁员。

由于员工个人原因导致的解雇又分为无过错性解雇和因过错导致的解雇。前者可以是无法胜任工作、长期疾病等，后者则包括工作中的重大过错、无理由旷工、工作场合暴力、盗窃等违法违纪行为。经济性裁员的情形与中国劳动法所规定的情形有所相似，均为基于非员工本身的原因，由于公司重整、业务出售或生产经营困难而导致的裁员行为。

2. 因个人原因解除劳动关系流程

1) 员工面谈通知

如公司有解雇员工的计划，需至少提前五个工作日向员工以挂号信形式或当面发出通知。

2) 面谈

出席面谈并非对员工的强制性要求。员工如果选择出席，可邀请一位同事同行，也可以由外部专业人士陪伴。面谈中，雇主应当解释解雇员工的理由，员工也应当有机会表达自己的意见。雇主

公司较好的实务操作应是：发送面谈通知和开展面谈时的笔录均应依照一定的规范进行归档和记录，以便追踪不同时期的解雇行为，应对可能发生的争议。

3) 解除通知

解除劳动关系的通知须在面谈后至少两天以后，以书面形式送达至员工，可以是挂号信寄送并要求回执，也可以当面送达。同前文所述，解除通知中也应对“真实且充分”的解雇理由进行明确，确保每一个环节均符合法律要求。

3. 通知期

除因过错行为导致的劳动合同解除以外，雇主在解雇员工时必须适用通知期。

通知期长度取决于员工的资历、劳动合同期限以及由员工利益代表团体在代表员工进行的集体谈判中所约定的期限。较为常见的通知期长度一般为一到两个月，资历较深的管理层人士往往适用更长的通知期。

4. 离职补偿金

雇主单方解除劳动关系时须向员工支付离职补偿金。补偿金以月工资为基数计算，且与员工在公司的工作年限有关。目前可享受离职补偿金的员工在雇主方的工作时间最短要求为八个月。

5. 经济性裁员

经济性裁员的流程取决于多方因素，如受到影响的员工人数、企业员工总人数、是否有员工利益代表团体等。举例说明，如某企业有至少 50 名员工，且企业内部设立了职工委员会(works council)，需在 30 天内进行一次至少影响 10 名员工的经济性裁员。该企业必须首先向职工委员会告知本次裁员，且征询其意见。职工委员会是设立于企业内部的员工利益代表团体，其对影响员工利益的公司决定有权发表意见且代表员工进行谈判。企业虽然并非必须遵循职工委员会的意见，但在作出相应决定时，须将其纳入考虑。

企业应积极与职工委员会就裁员计划进行协商，其计划内应对员工的补偿、再培训或转岗一一加以明确。谈判过程中，职工委员会有权聘请外部专家，如会计师等人士进行协助，对裁员的合理性以及相关处理方式进行评估。

如本次裁员与收购、重整相关，则与职工委员会的谈判过程必须在相关交易完成之前结束；因此相关交易还须提前布局规划，以免给交易进程及交易确定性带来不利影响。

员工代表团体 (staff representative bodies)

法国的员工权益代表团体有两种：工会(trade union)和上文提到的职工委员会(works council)。两者区别主要在于其常见的组织级别和所担任的角色，具体以图表归纳如下：

	组织级别	主要角色
工会 Trade Union	可以是国家级、行业级或企业级	仅代表其工会成员权益；代表工会成员与雇主进行集体谈判 (collective bargaining negotiations)。
职工委员会 Works Council	企业内部	代表同一公司的所有员工的权益；企业有影响员工利益的重大决定时有权发表意见；在没有工会的情况下，代表劳动者与雇主进行集体谈判。

集体谈判是欧盟国家普遍采用的由员工利益代表团体与雇主开展的维护劳动者权益的谈判。谈判所达成的协议(collective bargaining agreement, CBA)内容通常包含薪资水平、薪资构成、性别平等、工作时间、年假、产假等一系列内容。如果某 CBA 是由行业工会与行业协会达成，则在该行业内的雇主都有可能受其约束。中资企业在考虑法国本地劳动事宜时，也应密切关注所在行业内适用的相关协议和标准，结合自身情况制定公司内劳动人事相关政策。



Lamy Lexel 是通力律师事务所在法国的合作伙伴之一。作为一家在法国巴黎和里昂均有办公室的公司商事律师事务所，执业领域包含收购兼并、资本市场、反垄断、劳动人事、知识产权等，并且具有丰富的服务国际客户的经验。

<https://www.lamy-lexel.com/>

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



杨玉华
+86 10 8519 2266
+44(0)20 3283 4337
yuhua.yang@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: LlinksLaw

本土化资源 国际化视野

免责声明:

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2022