

ジェトロ・パリ事務所
2025年12月

法務・税務・労務オンラインセミナー 概要(2025年12月3日開催)

テーマ <雇用契約の解約>

日時: 2025年12月3日 14:30~16:30

講師: FIDAL 法律事務所

遠藤佳澄マネージャー、ベルトラン・オクラン弁護士

1. 雇用契約の解約

1.1 従業員のイニシアティブによる解約

試用期間、辞職、自主定年退職、合意に基づく雇用契約の解約、雇用主の義務不履行に基づく従業員による一方的解約、司法判決に基づく解約、団体協約に基づく合意による雇用契約の解約がある。

1.2 雇用主のイニシアティブによる解約

試用期間、解雇、定年退職、合意に基づく雇用契約の解約、団体協約に基づく合意による雇用契約の解約がある。

1.3 保護されている従業員

対象となる従業員は以下の通り。ただし以下に列挙される者に限定されるものではない。

従業員代表選挙を要求した者、従業員代表選挙の際の立候補者、従業員代表機関のメンバー、一定期間に限り従業員代表の任期を終了した者、地方自治体の議員、労働審判所の審判員、事前面談の際に従業員と同席する者など。

雇用主のイニシアティブに基づくすべての雇用契約の解約は、労働監督官の事前許可を必要とする特別な手続きを遵守しなければならない。

2. 辞職

雇用契約を破棄するという従業員の明瞭な意思表示に基づかなければならない。また従業員は辞職の理由を明示する義務はない。

3. 解雇

3.1 解雇 理由

解雇理由は事実にして重大な理由が必要。書面などで明らかに立証できることが求められる。

3.2 個人的理由による解雇

過失(解雇相当過失、重過失、会社に損害を与える意図に基づく重過失)、能力不足、業績不十分、長期病欠または頻繁な病欠、就労不能。

過失があることを認識してから2か月以内にアクションを起こす必要がある。

3.3 経済的理由による解雇

経済的に困難な状況、技術革新、会社の閉鎖、仏国内に所在する企業・企業グループの活動分野での競争力維持のための組織再編成。これらによるポスト削減、職務内容の変化による解雇、労働契約の主要素の変更を従業員が拒否することによる解雇(例:勤務地の変更に対応できない)。

3.4 個人的理由による解雇 解雇手続

事前面談への召喚が必要。召喚状は受取証付き郵便書留で送付、または署名の後、手渡しする。目的、日時、面談場所、第三者の同席が可能であることは記載義務事項。事前面談は召喚状を受け取った日から最低でも 5 営業可能日を空ける必要がある。事前面談では、雇用主は解雇を検討するに至った理由を説明し、従業員の言い分を聞く。解雇通知は理由を明示し、受取証付き郵便書留で送付。解雇通知書は事前面談から少なくとも 2 日空けて送付する。

3.5 経済的理由による解雇 解雇手続

雇用主は求職支援義務がある。研修などあらゆるサポートを行う。フランス国内に所在する事業所またはグループがあれば、グループ内にポストがない場合にのみ経済的解雇が可能。

解雇対象者数(10 人以上)、従業員数(50 名以上)、従業員代表機関の有無で手続きが異なる。従業員数が 1000 人未満の企業は、経済的理由に基づく解雇を検討中の従業員に対し求職支援契約(CSP)を提案する義務がある。従業員 1000 人以上の企業は求職休暇を提案する義務がある。

経済的理由に基づいて解雇された従業員は 1 年間の再雇用優先権を享受する。解雇通知書に優先権があることを記載しなければならない。

3.6 事実にして重大な解雇理由がないと判決された場合の賠償金(マクロン手当)

勤続年数に従い賠償金の上限額が設定されている。勤続年数 30 年以上の場合、賠償金上限は 20 か月分の給与となる。解雇が無効となる場合に、この賠償金規定は適用されない。

3.7 解雇が無効となる場合

労働災害及び職業病の被害者の保護、差別禁止、妊婦及び産休・父親休暇・養子休暇・育児休暇中の従業員の保護、精神的及び性的ハラスメントの被害者及び証人の保護、ストライキ権の行使などの規定に違反し行われた解雇は無効。雇用維持プランが労働監督局から承認されていな

い、雇用維持プランの承認を労働監督局から拒否され、解雇手続きが無効となる場合も、賠償金上限規定は適用されない。従業員が雇用契約の継続を望まないか、復職が不可能である場合、裁判官は賠償金(雇用主負担)の支払いを命じる。賠償額は直近 6 か月分の給与以上でなければならない。

3.8 解雇手続に不備があると判決された場合の処罰

事実にして重要な解雇理由があると認められた場合、裁判官は 1 か月分の給与を上限とし賠償金の支払いを命じる。

3.9 経済的理由に基づく解雇手続に不備があると判決された場合の処罰

管轄当局への通知を怠る(30 日以内に 10 人未満の従業員を経済的理由で解雇する場合)と、違警罪によりクラス 4(会社: 上限 3750 ユーロ、会社責任者: 上限 750 ユーロ)の罰金が科されることがある。

3.10 示談

雇用契約解約の係争を回避するために民法(2044 条及び補足)に定められる示談を活用することが可能。

4. 定年退職

4.1 従業員のイニシアティブで定年退職する場合

法定退職年齢が 64 歳であること(恒常的な就労不能者、身体障がい者、長期就労者を除く)。1955 年から 1968 年生まれの方は、生まれた年により法定退職年齢が異なる(62 歳～63 歳 9 か月)。退職金は勤続年数に応じた支給額が設定されている。団体協約の規定の方が従業員にとって有利な場合は、団体協約を適用する。

4.2 雇用主のイニシアティブで定年退職する場合

70 歳に達している従業員、70 歳未満で退職年金を満期納めたとみなされる年齢(67 歳)に達した従業員であり退職に合意した者。定年退職を強制する場合、書面による通知が推奨される。毎年 1 月 31 日までに高齢労働者の退職申告をURSSAFに対して行う。退職金は法定解雇手当に準ずるが、団体協約の規定の方が従業員にとって有利な場合は団体協約を適用する。退職金をベースとし、30%の雇用主負担金支払い義務がある。

4.3 定年退職と職業活動の両立

段階的な退職として、仮の年金受給申請を行い、フルタイムからパートタイム(40～80%)に移行することが可能。給与収入の減収を部分的に支給される年金がカバーする。再就職の場合、いったん完全に会社を退職し年金受給者となつても、保険料を満期納めているか、満期納めたとみな

される年齢(67歳)に達しており、さらにすべての年金の受給手続きを行っている場合には、年金収入に加え給与収入を上限なく得ることができる。

5. 合意に基づく雇用契約の解約

雇用主と従業員は管轄当局の承認を要する合意申請書に署名することで、雇用契約の解約を合意の上、決定することができる。保護されている従業員の場合は労働監督官の許可が必要。一回または複数回の事前面談を経て、所定の申請用紙に直近12か月の給与、面談日、解約金額、雇用契約解約日、撤回可能期間期限日を記載する。必ず従業員から受領書を得ること。撤回可能期間は署名日の翌日から数えて15日(日曜、祭日を数える)。撤回がなければ、撤回可能期間の最終日の翌日以降に労働監督局へ申請書を送付。労働監督局が申請書を受理した翌日より15日(日曜、祭日を除く)の審査期間がある。

6. 団体協約に基づく合意による労働契約の解約

雇用主と従業員は代表性のある組合と予め定める団体合意に基づき雇用契約を解約することができる。団体合意では対象となる従業員のカテゴリーやポスト、潜在的な退職者数などを定める。

7. 雇用契約の終了時

雇用契約終了時に発生する支払いは、辞職、解雇、合意に基づく雇用契約の解約、自主定年退職、強制定年退職で異なる。経済的理由に基づく解雇の場合、予告期間補償手当、有給休暇買取、解約手当、示談金が生じる。雇用主が強制的に定年退職させる場合、予告期間補償手当、有給休暇買取、解約手当が生じる。

(以上)