

第三章 総括に代えて

本報告書では、まず第1章において、フランスにおける労働契約の解約に関する法制度を検討し、続いて、第2章において、労働契約の解約、およびこれに関する紛争の解決の実態について、検討を行った。

以上を踏まえ、フランスにおける解雇を中心とした労働契約の終了に関するシステムの現状を、法制度と実務の双方を踏まえてみた場合に、おおよそ以下のような特徴が指摘できるであろう。

まず、第1章の小括において、フランスの解雇法制の特徴として、禁止される解雇(licenciement prohibé)と、不当解雇(濫用的解雇: licenciement abusive)を区分している点をあげた。すなわち、保護されるべき労働者(被保護労働者)、あるいは個人の自由および労働者の基本権の侵害にかかる解雇については、これを禁止し、補償金の支払いという不当解雇に対する救済とは別に、復職の選択の可能性を制度上設けている。もっとも、第2章においてみたように、こうした禁止される解雇についても、その多くは結局のところ補償金の支払いによる解決が選択されているケースが多いようである。その意味において、フランスにおける労働契約の終了(解雇)をめぐる紛争については、禁止される解雇および不当解雇という2つの類型を設け、救済についても区別するという法形式上の建前とは必ずしも合致せず、大半は補償金の支払いを中心とした、金銭の支払いによる解決がメインになっていることが窺える。もっとも、保護される労働者に対する解雇については、その手続きの関係上、行政裁判所が管轄するケースが多いようであり、行政裁判所における紛争解決の実態については、本調査にあつては検討が及ばなかったため、この点については留保が必要である。また、労働者の基本権侵害、あるいは差別等に対する救済としては、(これは労働問題を専門に扱う機関ではないが)人権擁護官(défenseur des droits)という行政機関が事件処理を行う管轄権限を有するものとされているようであり、あるいはこちらにおいて異なる救済が図られている可能性についても留保しておきたい。

次に、不当解雇(濫用的解雇)についてみた場合に、解雇手続について一般的な規制を法定化していることを挙げた。そして、このような手続きを法定化した趣旨は、第一に、熟慮期間を設定し、(使用者に)解雇が真に必要なかどうかを考えさせる(解雇を思いとどまらせる)こと、および第二に、当該解雇をめぐる将来生じうる訴訟に備えるためのプロセスであることを指摘した。もっとも、こうした趣旨については、第2章でみたとおり、実態としては、もっぱら後者の側面が機能しているのが実情であり、第一の、「熟慮期間」による紛争の未然予防という機能は、十分には機能していないのが実情であることが明らかとなっ

てこれを享受することは極めて困難とのことであつた。

た。すなわち、フランスにおける企業内における法定解雇手続は、実質的には、解雇の対象とされた労働者が、労働裁判所等で当該解雇について争うか否かを判断し、あるいはその準備を行うための手続きであって、他方において、労働裁判所における手続きをスムーズに進めるための、事実関係および争点についての確認および整理を行うためのプロセスとなっているのが実情ということができよう。そして、この手続きにおいて、従業員代表ないし労働者助言員の存在が、(解雇の撤回を交渉するための弁護人、あるいは交渉人というよりは)記録ないし証人という意味において、重要な役割を果たしていることもポイントとして指摘できよう。

もっとも、こうした法定の解雇手続が、紛争の予防という観点から、何らの機能も果たしていないというわけではなく、こうした制度が整えられていることによって、少なくとも機会主義的な解雇を予防するという間接的な機能が存在していることも、併せて指摘しておきたい。

また、フランスの不当解雇に関する法制度の第二の大きな特徴として、不当解雇(現実かつ重大な事由を欠く解雇)に対する制裁(効果)について、これを解雇の無効とせず、不当解雇補償金等の金銭の支払いを基本としている点を挙げた。その実態について、第2章で述べたことを踏まえ、重要な点を2点あげておきたい。

まず、第一に、その解決の実態についてであるが、法律上は、原則として賃金6ヶ月分の相当額を最低ラインとして定めているが、実際の解決額は、さまざまな上乗せがなされることによって12ヶ月~18ヶ月分相当額となっていることを指摘する必要がある。その上乗せがなされる要素としては、当該労働者の年齢および勤続年数を中心とした、再就職までに要する期間をベースとして考えられ、これに、解雇に到る経緯、とりわけ、その過程における使用者の落ち度が考慮されていると考えられよう。

第二に指摘しておくべき点として、この法律上の救済方法が金銭の支払いと定められていることが、かえって紛争の長期化をもたらしている可能性がある。すなわち、フランスにおいては解雇にかぎらず労働に係る紛争は、基本的に労働裁判所において解決が図られることになるが、そこでは義務的に前置されている調停手続では和解率が極めて低く、10%程度に留まっており、また審判まで進み、判決まで言い渡された場合であっても、これに対し控訴がなされ、破毀院まで進むケースもしばしば存在するなど、全体に紛争が長期化する傾向にある。

その要因は、さまざまに指摘できることであるが、第2章においては、その1つとして、法定の救済方法につき金銭の支払いという方法を採用していることもあげた。このことは、ドイツの解雇紛争の解決の有り様と比較した場合に、一層鮮明となる⁵⁹⁸。すなわち、ドイツ

⁵⁹⁸ ドイツにおける解雇に関する紛争処理の状況については、労働政策研究・研修機構編『ドイツにおける解雇の金銭解決制度 - その法的構造と実態に関する調査研究』(労働政策研究報告書 No.172) (山本陽大執筆担当)を参照。とりわけ、以下に述べる労働裁判所における和解に関する状況については、同報告書 85 頁以下を参照されたい。

においては、法律上の制度としては、解雇が不当なものであるとされた場合、判決においては、当該解雇が無効であるとされ、その効果は労働契約関係が当該解雇の言い渡しの時点から労働契約関係が継続していることとなる。このことは、使用者側から見れば、手続きが長引けば長引くほど、バック・ペイの額が高額になるというリスクが生じることになり、他方、労働者の側からみると、解雇が無効となると、(バック・ペイは得られるものの) 直接の効果としては職場の復帰という効果がもたらされることとなる。このことは、当該解雇に到る経緯から、必ずしも職場への復帰を望まない労働者にとっては、ある種のリスクと捉えられることとなろう(むろん、言うまでもないことだが、職場への復帰を望む労働者にとっては、それこそが望んでいる救済である)。このようにして、判決に進むよりも、和解によって解決したほうが望ましいと思われるようなインセンティブの存在が、結果として使用者および労働者が、和解による解決を選択する推進力として作用している可能性がある。これに対し、フランスにおいては、和解によって解決した場合であっても、判決まで進んだ場合であっても、いずれにしても金銭の支払いという解決が取られることになっているため、妥協の産物となる和解による解決よりも、判決まで進んだほうが自己にとって有利な解決が得られるのではないかという心理が働く可能性が指摘できよう。また、基本的には復職が予定されていないという実態が存在することから、労使双方が将来的な関係の修復について一切考慮することなく、徹底的に闘うことができるという側面もあろう。このように考えた場合に、フランスの労働裁判所において、調停による和解が十分に機能せず、紛争が長期化する傾向にある要因は、(むろん、労働裁判所が抱えている固有の問題も指摘しうるとはいえ) 不当解雇の救済につき、補償金の支払いという手段(のみ)を採用している帰結と考えることも、あるいは可能なのではないかと思われる。

フランスの経済的理由による解雇については、実体的要件については人的解雇と共通の要件を設定しつつ、手続的要件、とりわけ集团的経済的解雇について詳細な手続きを加重している点が、フランスにおける法制度上の特徴であることを指摘した。本調査においては、この経済的解雇の企業内における手続きについては、その実態を十分に調査することがかなわなかったため、実態面を踏まえた指摘を行うことは困難であり、この点は今後の課題としたい。さしあたり1点指摘をしておくならば、労働裁判所における経済的解雇に関する事件数が非常に少ないという点があげられるだろう。このわずか1.4%にすぎないという数字の意味を、いかように解釈するかについても、踏み込んだ検討については今後の課題としたいと考える。しかし、上記のように集团的手続が詳細に定められ、労使交渉のプロセスがきっちりとりとられている結果として、解雇がなされた後の紛争については、抑制されているという可能性も指摘できよう。もっとも、この手続きについて、使用者側からは過剰であり、柔軟性を欠くものとして批判がなされており、その結果もあって2013年法による改正に結びついたのもまた事実である。この点も踏まえ、フランスにおける経済的解雇の実態については、今後の動向をいっそう注視する必要があるだろう。

最後に、2008年法によって法定化された、労働契約の合意解約に関しては、前提として、失業手当の受給資格という極めて実務的な要請を、その重要な背景としている点は、まず指摘しておく必要があるだろう。その点を踏まえた上で、全体としては法定合意解約制度は成功との評価を得ている一方、とりわけ、使用者のイニシアチブによる合意解約の実現については、そのプロセスにおける労使の対等性の確保という点で、なおも課題が残されていることを指摘しておきたい。

【聴き取り対象者】

本報告書は、国内で入手した文献・資料のほか、2014年7月24日から同月28日まで、および9月9日から9月15日に現地調査期間中に行った研究者、労働組合、使用者団体、行政機関担当者、司法機関担当者に対するインタビュー、およびその際に収集した資料に基づいている。インタビューに対応してくださった方々は下記のとおりである。ここにその方々に深い感謝の意を表したい。

なお、聴き取り者は7月7日から7月11日調査については細川良、9月9日から9月15日の調査については、細川良および島田陽一早稲田大学教授である。

調査にあたっては、広岡裕児氏、および鈴木宏昌早稲田大学名誉教授に多大なご協力をいただいた。あわせて深い感謝の意を表したい。

7月7日（月）

●UIMM（Union des Industries et Métiers de la Métallurgie：フランス金属産業連合）
Beatrice PIETRI 氏、Etienne DEVAUX 氏、Marion Gillet 氏

7月8日（火）

●FTM-CGT（Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT：労働総同盟-金属産業連合）
Christian PILICHOWSKI 氏、Claudi MENARD 氏

7月9日（水）

●CFE-CGC－Federation Assurance（管理職総同盟 - 保険産業連合）
Joel MOTTIER 氏、Alain JOLLY 氏

7月10日（木）

●FO-Renault（フランス労働総同盟－労働者の力・Renault 支部）
Laurent SMOLNIK 氏
●FO-Métaux（フランス労働総同盟-労働者の力 - 金属産業連合）
Jean-Yves Sabot 氏、Aude PINGUENET 氏、Paul Ribeiro 氏

7月11日（金）

●CFDT（フランス民主労働総同盟）
Céline SOURDILLE 氏、Olivier PELRAS 氏

9月9日（火）

●CEE（CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI：雇用研究センター）

Jacque FREYSSINET 氏（CEE 評議会議長・パリ第一大学名誉教授）

9月10日（水）

●IIPEC（Institut International Pour les Etudes Comparatives：国際比較法研究所）

Antoine LYON-CAEN 氏（パリ第10大学教授）

●フランス労働省

Jean-Henri PYRONNET 氏、Elise TEXIER 氏、Florence Lefrancois 氏

9月11日（木）

●Cour de Cassation Chambre Social（破毀院社会部）

Jean-Yves FROUIN 氏（破毀院社会部長官）

9月12日（金）

●CEE（CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI：雇用研究センター）

Evelyne Serverin 氏（パリ第10大学教授）

●Conseil du Prud' hommes Paris（パリ労働裁判所）

Anne DUFOUR 氏（パリ労働裁判所長官）

●IDHE

Annet JOBERT 氏

9月15日（月）

●UIMM（Union des Industries et Métiers de la Métallurgie：フランス金属産業連合）

Lucile URLING 氏、Beatrice PIETRI 氏

●パリ第三大学

Violaine DELTEIL 氏

資料

●資料——フランス労働法典解雇関連条文

目 次

第3編 期間の定めのない労働契約の破棄	144
第1章 一般規定	144
第2章 人的理由による解雇	144
第1節 現実かつ重大な事由	144
第2節 事前面談	144
第3節 解雇通知	145
第4節 労働者助言員	145
第3章 経済的理由による解雇	147
第1節 適用範囲	147
第2節 共通規定	147
第1款 現実かつ重大な事由	147
第2款 経済的理由の定義	147
第3款 適応化および再配置義務	147
第4款 解雇の選定基準	148
第3節 30日の期間内の10人未満の労働者の解雇	149
第1款 集団的解雇に関する従業員を代表する者への諮問手続き	149
第2款 労働者に対する手続き	149
第1目 事前面談	149
第2目 解雇通知	150
第3款 行政機関への通知	151
第4節 30日の期間内の10人以上の解雇	151
第1款 共通規定	151
第1目 集団的合意の可能性および集団的合意に起因する特定の態様	151
第1目の2 使用者によって作成される一方的文書	153
第2目 労働者10人以上の拒否を生じさせる労働契約の変更	153
第3目 継続的な解雇	153
第2款 従業員を代表する者に対する諮問手続き	153
第1目 従業員を代表する者との会合	153
第2目 会計士の補佐	155

第3目	中央企業委員会への諮問	155
第3款	労働者に対する手続き	156
第1目	事前面談	156
第2目	解雇通知	156
第3目	再雇用の優先権	157
第4目	内部的再配置措置	157
第4款	行政機関への通知および行政機関の関与	157
第1目	行政機関への通知	157
第2目	雇用保護計画の作成義務に服さない企業への行政機関の関与	158
第3目	雇用保護計画の作成義務に服する企業への行政機関の関与	159
第4節の2	事業所閉鎖計画時の再稼働者探求義務	161
第1款	労働者および行政機関への事業所を閉鎖する意思の通知	161
第1目	労働者への通知	161
第2目	行政機関および地方公共団体への通知	161
第2款	再稼働者の探求	162
第1目	使用者の再稼働者探求義務	162
第2目	企業委員会の役割	162
第3目	探求期間の終了	163
第3款	適用に関する規定	164
第5節	裁判上の保護、更生または清算の枠組みに基づく経済的解雇	164
第6節	解雇手続き上の社会的・地域的支援	165
第1款	雇用保護計画	165
第2款	職業安定化安定化計画	166
第3款	再配置休暇	169
第4款	移動休暇	170
第5款	地域雇用の再活性化	171
第7節	適応化措置	173
第4章	解雇の帰結	173
第1節	解約予告期間および解雇補償金	173
第1款	解約予告期間および解雇予告補償金	173
第2款	解雇補償金	174
第3款	不可抗力の場合	175
第4款	公共部門への特別規定	175
第5款	Moselle 県、Le Bas-Rhin 県および Le Haut-Rhin 県への特別規定	176

第6款 適用に関する規定	176
第2節 使用者が交付文書	176
第1款 労働証明書	176
第2款 賃金清算確認書	176
第5章 解雇手続き違反に関する異議申立てと制裁	177
第1節 共通規定	177
第2節 経済的理由による解雇	178
第1款 異議申立ておよび不服申し立ての期間	178
第2款 労働組合の訴権	179
第3款 裁判官に提出すべき証拠	179
第4款 手続き違反に対する制裁	179
第6章 特殊な労働契約の破棄	181
第2節 輸出業務契約	181
第3節 業務単位の期間について締結される契約	181
第7章 その他の労働契約破棄	181
第1節 労働者のイニシアティブによる破棄	181
第1款 辞職	181
第2款 濫用的な契約破棄	181
第2節 引退	182
第1款 一般規定	182
第2款 引退措置	182
第3款 自発的引退	183
第3節 合意破棄	184
第8章 罰則	185

第3編 期間の定めのない労働契約の破棄

第1章 一般規定

L1231-1 条

期間の定めのない労働契約は、本編の諸規定が定める条件において、使用者もしくは労働者のイニシアティブまたは両者の合意によって破棄されることができる。

本編の諸規定は、試用期間中には適用されない。

L1231-2 条

本編の諸規定は、特定の労働者に対して特別の保護を保障する法規定を適用除外しない。

L1231-3 条

労働者が複数の使用者と労働契約関係にあるとき、本編の諸規定は適用される。

L1231-4 条

使用者および労働者は、本章に規定される諸規定を援用する権利を予め放棄することができない。

L1231-5 条

親会社によって雇い入れられた労働者が海外の子会社の指揮下にあり、かつ、労働契約が子会社と締結されているとき、親会社は、子会社による解雇の場合に、労働者の帰国を保障し、かつ、従前の職務に相応する新たな職を当該労働者に与える。

親会社が当該労働者を解雇することを望むとき、本編の諸規定が適用される。

労働者が子会社で勤務した期間は、予告期間および解雇補償金の計算に算入される。

L1231-6 条

コンセイユ・デタのデクレは、本章の適用の諸態様を定める。

第2章 人的理由による解雇

第1節 現実かつ重大な事由

L1232-1 条

すべての人的理由による解雇は、本章に定める諸条件において正当化される。

人的理由による解雇は、現実かつ重大な事由によって正当化される。

第2節 事前面談

L1232-2 条

労働者の解雇を企図する使用者は、あらゆる決定に先立ち、当該労働者を事前面談に呼び出す。

呼出しは、書留郵便または受領書と引換えの手交によってなされ、呼出し状は呼出しの目的を示す。

事前面談は、書留郵便の送付または呼出状の手交から短くとも5営業日後にしか実施されることができない。

L1232-3 条

事前面談の過程では、使用者は企図される決定の理由を示し、また、労働者の弁明を聴取する。

L1232-4 条

弁明聴取の際、労働者は、自らの選択により、当該企業に属する従業員の補佐を受けることができる。

当該企業に従業員代表機関がないとき、労働者は、当該企業に属する従業員、または、行政機関によって作成される名簿に選出された労働者助言員の補佐を受けることができる。

労働者に送付される事前面談への呼出し状は、労働者助言員の補佐を求めることができるとおよび労働者助言員の名簿が保管される部署の住所を明記する。

L1232-5 条

コンセイユ・デタのデクレは、本節の適用の諸態様を定める。

第3節 解雇通知

L1232-6 条

使用者が労働者の解雇を決定するとき、使用者は受領証明付書留郵便によってその決定を当該労働者に対して通知する。

解雇通知書は、使用者によって援用される1または複数の理由の表明を内容とする。

解雇通知書は、労働者が呼出しを受けた解雇事前面談の短くとも2営業日後にしか送付されることができない。

コンセイユ・デタのデクレは、本条の適用の諸態様を定める。

第4節 労働者助言員

L1232-7 条

労働者助言員は、従業員代表機関のない企業において、解雇事前面談の際に労働者を補佐する責任を負う。

労働者助言員は、デクレによって定められた諸条件において、全国レベルの使用者および労働者の代表的組合への諮問の後に行政機関によって選出される名簿に登録される。

助言員名簿は、特に、助言員の名前、居所、職業、所属労働組合を内容とする。助言員名簿には、任期途中の労働裁判官を含めることができない。

L1232-8 条 ★2012 年改正

従業員 11 人以上の事業所において、使用者は、1 ヶ月当たり 15 時間を超えない時間を限度に労働者助言員に任命された労働者にその任務を遂行するために必要な時間を与える。

L1232-9 条

労働者助言員がその任務を行うために企業外で活動する勤務時間中の時間は、有給休暇の長さ、社会保険給付および家族給付への権利、ならびに、労働者が当該企業において有する勤続年数に基づく諸権利の決定について実際の労働時間と同一視される。

これらの欠勤には、使用者によって報酬が支払われ、また、対応する報酬および諸利益のいかなる減額をも生じさせない。

L1232-10 条

デクレは、事業所外で職業活動を行う、または、複数の使用者に従属する労働者助言員の補償金の諸態様を定める。

L1232-11 条

使用者は、労働者助言員の任務遂行のための欠勤期間中の賃金、対応する諸利益および社会保障負担について国から償還を受ける。

L1232-12 条

使用者は、労働者助言員の求めに対し、必要な研修のための欠勤許可を与える。欠勤許可は、当該労働者助言員が名簿に登録されてから 3 年の期間ごとに 2 週間を限度に付与される。社会経済組合教育休暇に関する L3142-7 条ないし L3142-12 条、L3142-14 条および L3142-15 条の規定は、当該欠勤許可に適用される。

L1232-13 条

労働者助言員は、製造過程に関するあらゆる問題について職業上の守秘義務を負う。

労働者助言員は、信用性に関する情報および使用者から与えられる同様の情報について守秘義務を負う。

あらゆる守秘義務違反は、行政機関による当該労働者助言員の助言員名簿からの削除を生じさせる場合がある。

L1232-14 条

労働者助言員の任務遂行は、労働契約の破棄事由とはなりえない。

労働者助言員の解雇は、第2部4巻に規定される行政許可手続きに服する。

第3章 経済的理由による解雇

第1節 適用範囲

L1233-1 条

本章の諸規定は、あらゆる性質の私企業および事業所、ならびに、特別の規定がある場合を除き、公企業および商工業的公施設法人において適用される。

第2節 共通規定

第1款 現実かつ重大な事由

L1233-2 条

すべての経済的理由による解雇は、本章で定める諸条件において正当化される。

経済的理由による解雇は、現実かつ重大な事由によって正当化される。

第2款 経済的理由の定義

L1233-3 条 ★2008年改正

労働者本人とは無関係の、特に、経済的困難または技術革新の結果として生じる雇用の廃止もしくは変動または労働契約の本質的要素の変更への労働者の拒否に起因する1もしくは複数の理由により使用者によってなされる解雇は、経済的理由による解雇を構成する。

本章の諸規定は、L1237-11条以下に規定される合意による労働契約破棄を除き、第1項に列挙された事由のひとつに起因するあらゆる労働契約の破棄に適用される。

第3款 適応化および再配置義務

L1233-4 条 ★2010年改正

経済的理由による労働者の解雇は、職業教育および適応化のあらゆる努力がなされ、かつ、当該労働者の再配置が当該企業または当該企業が属するグループ企業において実施されたときにしかなされえない。

労働者の再配置は、当該労働者が従事する雇用と同一のカテゴリーに属する雇用または同等の報酬を伴う雇用に対してなされる。それがない場合には、労働者による明示の合意という条件のもと、下位のカテゴリーの雇用に対する再配置がなされる。

労働者に提案される再配置の申し出は書面にて、かつ、詳細になされる。

L1233-4-1 条 ★2010 年新設

当該企業または当該企業が属するグループ企業が国外に設置されているとき、使用者は、解雇に先立ち、その提案される雇用の特徴、特に、報酬および地域に関する一定の制約のもと、労働者に対し国外への再配置の申し出を承諾するか否かを打診する。

労働者は、申し出への承諾について、場合によっては前項の制約を添えて、使用者の提案を受けてから 6 営業日以内に合意の意思表示をする。回答しないことは拒否と同価値である。書面によって、かつ、詳細になされる国外への再配置の申し出は、労働者が申し出に承諾し、かつ、表明することのできた制約が考慮されている労働者に対してのみしか通知されることができない。労働者は国外への再配置の申し出を拒否する自由を有する。いかなる申し出も通知されない労働者は、同意した申し出に相当する申し出がないことを通知される。

第 4 款 解雇の選定基準

L1233-5 条 ★2013 年改正

使用者が経済的理由による集団的解雇を行うとき、かつ、適用される労働協約および集団協定が存在しないとき、使用者は、企業委員会への諮問または、企業委員会がない場合には、従業員代表委員への諮問の後に、解雇順位を定めるための基準を定義する。

これらの基準は、特に次のことを考慮する。

- 1 家族の扶養責任、特に片親による扶養責任
- 2 当該事業所または当該企業における勤続年数。
- 3 再就職を特に困難とする社会的性質をもつ労働者の事情。特に、障がい者および高年齢者。
- 4 職業カテゴリーごとに評価される職業上の資格。

使用者は、本条に定めるその他の基準すべてを考慮することを条件に、基準のひとつを優先させることができる。

L1233-6 条

労働協約および集団協定上の、または、それらがなく場合には、使用者の定める選定基準は、労働者が享受する終身的利益のみを理由に優先的な解雇を定めることはできない。

L1233-7 条

使用者が経済的理由による個別的解雇を行うとき、使用者は、対象となる労働者の選択において、L1233-5 条に規定される基準を考慮する。

第3節 30日の期間内における10人未満の労働者の解雇

第1款 集団的解雇に関する従業員を代表する者への諮問手続き

L1233-8条 ★2012年改正

30日の期間内に経済的理由により10人未満の労働者の集団的解雇を企図する使用者は、本款の定める諸条件において、従業員50人以上の企業においては企業委員会を、従業員50人未満の企業においては従業員代表委員を招集し、諮問する。

L1233-9

中央企業委員会が設置されている企業において、使用者は、企図される措置が1もしくは複数の事業所長の権限を超える、または、同時に複数の事業所を対象とする場合、中央委員会および関係する1または複数の事業所委員会を招集する。

L1233-10条

使用者は、従業員を代表する者に対して、L1233-8条に規定される会合の招集に伴い、集団的解雇の計画に関する有益な情報のすべてを提供する。

使用者は次のことを示す。

- 1 解雇計画に関する1または複数の経済的、財政的、技術的理由
- 2 企図される解雇数
- 3 対象となる職業カテゴリーおよび解雇の選定基準
- 4 当該事業所で雇用される常用または非常用の労働者数
- 5 予定される解雇の日程
- 6 企図される経済的措置

第2款 労働者に対する手続き

第1目 事前面談

L1233-11条

経済的理由による解雇を企図する使用者は、それが個別的解雇であれ、30日の期間内の10人未満の集団的解雇であれ、あらゆる決定に先立ち、対象となる1または複数の者を事前面談に呼び出す。

呼出しは、書留郵便または受領書と引換えの手交によってなされ、呼出し状は呼出しの目的を示す。

事前面談は、書留郵便の送付または呼出状の手交から短くとも5営業日後にしか実施することができない。

L1233-12 条

事前面談の過程では、使用者は企図される決定の理由を示し、また、労働者の弁明を聴取する。

L1233-13

弁明聴取の際、労働者は、自らの選択により、当該企業に属する従業員の補佐を受けることができる。

当該企業に従業員代表機関がないとき、労働者は、当該企業に属する従業員、または、行政機関によって作成される名簿から選択する労働者助言員の補佐を受けることができる。

労働者に送付される事前面談への呼出し状は、労働者助言員の補佐を求めることができることおよび労働者助言員の名簿が保管される部署の住所を明記する。

L1233-14 条

コンセイユ・データのデクレは、本目の適用の諸態様を定める。

第 2 目 解雇通知

L1233-15

使用者が経済的理由により労働者を解雇することを決定するとき、使用者は、それが個別的解雇であれ、30 日の期間内の 10 人未満の集団的解雇であれ、労働者に対してその決定を受領証明付書留郵便によって通知する。

解雇通知書は、労働者が呼び出された解雇事前面談の日付から数えて短くとも 7 営業日以内に送付されることはできない。

L1441-3 条第 2 号に列挙される従業員の個別的解雇については、この期間は 15 営業日である。

L1233-16 条

解雇通知書は、使用者が援用する経済的理由の表明を内容とする。

また、解雇通知書には、L1233-45 条に規定される再雇用の優先権およびその実施条件を記載する。

L1233-17 条

労働者の書面上の請求に対して、使用者は解雇順位を定めるための基準を書面で示す。

L1233-18 条

コンセイユ・データのデクレは、本目の適用の諸態様を定める。

第3款 行政機関への通知

L1233-19 条

経済的理由により 30 日の期間内に 10 人未満の労働者の集団的解雇を行う使用者は、宣言される 1 または複数の解雇を行政機関に通知する。

L1233-20 条

経済的理由による集団的解雇の計画に関して諮問を受ける従業員代表委員との会合にかかる調書は、行政機関に提出される。

第4節 30 日の期間内の 10 人以上の解雇**第1款 共通規定****第1目 集団的合意の可能性および集団的合意に起因する特定の態様**

L1233-21 条 ★2012 年改正

企業、グループまたは産業別レベルの集団的合意は、本編および第 2 部 3 巻に規定される従業員を代表する者への諮問手続きを適用除外することによって、使用者が 30 日の期間内に 10 人以上の労働者の経済的解雇を実施することを企図するとき、適用される企業委員会への通知および諮問の諸態様を定めることができる。

L1233-22 条 ★2013 年改正

L1233-21 条に規定される集団的合意は、次の条件のもと、その条件を定める。

- 1 企業委員会が招集され、当該企業の経済的状況および財政的状況が通知されること。
- 2 企業委員会が、雇用に対し影響をもつ組織再編の原因となる経済的計画に代わる代替案を提案することができること、および、代替案に対し理由を付した使用者の回答を得ることができること。

L1233-23 条 ★2013 年改正

L1233-21 条に規定される集団的合意は、次のことを適用除外することができない。

- 1 L2323-2 条、L2323-4 条および L2323-5 条に規定される企業委員会への通知および諮問に関する一般規定。
- 2 L1233-31 条ないし L1233-33 条に規定される情報に関する従業員を代表する者への情報提供。
- 3 L1233-58 条に規定される裁判上の更生または清算に適用される諮問規定。

L1233-24 条 ★2013 年改正

L1233-21 条に規定される合意の全部または一部に対する異議申立ての訴えは、L2231-6 条に規定される集团的合意の届出の日から数えて 3 ヶ月の期限内になされなければならない。この期間を過ぎる場合には、不受理となる。

L1233-24-1 条 ★2013 年創設

従業員 50 人以上の企業において、集団協定は、L1233-61 条ないし L1233-63 条に規定される雇用保護計画の内容、企業委員会への諮問の態様および解雇の実施態様を定めることができる。集団協定は、直近の企業委員会委員選挙もしくは単独の従業員代表委員選挙における第 1 回目の投票、または、それらが無い場合には従業員代表委員選挙における第 1 回目の投票において、投票者数にかかわらず、50%以上の得票を集めた 1 または複数の代表性を有する代表的組合によって署名される。行政機関は、当該集団協定に関する交渉の開始について直ちに通知される。

L1233-24-2 条 ★2013 年創設

L1233-24-1 条に規定される集団協定は、L1233-61 条ないし L1233-63 条に規定される雇用保護計画の内容を対象とする。

また、集団協定は次のことについてその対象とすることができる。

- 1 企業委員会への通知および諮問の態様
- 2 L1233-5 条に規定される解雇の選定基準の調整および適用範囲
- 3 解雇の日程
- 4 廃止される雇用数および対象となる職業カテゴリー
- 5 L1233-4 条および L1233-4-1 条に規定される職業教育、適応化および再配置措置の実施態様

L1233-24-3 条 ★2013 年創設

L1233-24-1 条に規定される集团的合意は、次のことを適用除外することができない。

- 1 L1233-4 条および L1233-4-1 条に規定される職業教育、適応化、再配置に関して使用者に課される努力義務
- 2 L2323-2 条、L2323-4 条および L2323-5 条に規定される企業委員会への通知および諮問に関する一般規定
- 3 L1233-65 条に規定される職業安定化安定化契約、または、L1233-71 条に規定される再配置休暇を労働者に提案する使用者の義務
- 4 L1233-31 条ないし L1233-33 条に規定される情報に関する従業員を代表する者への情報提供
- 5 L1233-58 条に規定される裁判上の更生または清算時に適用される諮問規定

第1目の2 使用者によって作成される一方的文書

L1233-24-4条 ★2013年創設

L1233-24-1条に規定される集団的合意が存在しない場合、有効な法律および集団的合意規定の範囲内で、使用者が最後の企業委員会の会合後に作成する文書は、雇用保護計画の内容を定め、L1233-24-2条第1号ないし第5号に規定される項目について明確にする。

第2目 労働者10人以上の拒否を生じさせる労働契約の変更

L1233-25条

L1233-3条に規定される経済的理由のひとつを理由に、10人以上の労働者が使用者によって提案される労働契約の本質的な変更を拒否し、かつ、それらの者の解雇が企図されるとき、当該解雇は、経済的理由に基づく集団的解雇に適用される諸規定に服する。

第3目 継続的な解雇

L1233-26条 ★2008年改正

企業委員会に関する法律に服する企業または事業所が、30日の期間内に10人の労働者の基準に達することなしに、連続する3ヵ月の間に合計で10人以上の経済的解雇を行ったとき、次の3ヵ月の間に企図されるあらゆる経済的解雇は、本章の諸規定に服する。

L1233-27条 ★2008年改正

企業委員会に関する法律に服する企業または事業所が、L1233-26条またはL1233-28条の適用を受けて雇用保護計画を提出する義務を負うことなしに、1会計年度内に合計で18人以上の経済的理由による解雇を行ったとき、次会計年度の当初3ヵ月間に新たに企図されるあらゆる解雇は、本章の諸規定に服する。

第2款 従業員を代表する者に対する諮問手続き

第1目 従業員を代表する者との会合

L1233-28条 ★2012年改正

30日の期間内に経済的理由により10人以上の労働者の集団的解雇を企図する使用者は、本目の定める諸条件において、企業委員会または従業員代表委員を事案に応じて召集し、諮問する。

L1233-29条

常時50人未満の労働者を雇用する企業または事業所において、使用者は、従業員代表委員を召集し、諮問する。

L1233-30 条 ★2013 年改正

I 常時 50 人以上の労働者を雇用する企業または事業所において、使用者は、次のことについて企業委員会を招集し、諮問する。

- 1 L2323-15 条に合致して予定される行動およびその適用の態様
- 2 集団的解雇の計画：削減される雇用数、対象となる職業カテゴリー、解雇の選定基準および予定される日程、雇用保護計画に規定される社会的支援措置

L1233-24-1 条に規定される集団的合意の対象となる本条 I の第 2 号に規定される項目は、本条に規定される企業委員会への諮問に服さない。

企業委員会は、短くとも 15 日の間隔を空けて 2 回の会合を開催する。

II 企業委員会は、本条の I の第 1 号および第 2 号について諮問を受けた 1 回目の会合の日から数えて次の期間内に 2 つの意見を出す。

- 1 被解雇者数が 100 人未満の場合には 2 ヶ月
- 2 被解雇者数が 100 人以上 250 人未満の場合には 3 ヶ月
- 3 被解雇者数が 250 人以上の場合には 4 ヶ月

労働協約または集団協定は、異なる期間を定めることができる。

期間内に企業委員会の意見がない場合、企業委員会は諮問されたとみなされる。

企業委員会が存在せず、かつ、調書がないことが労働監督官に伝達された場合、解雇計画は、従業員代表委員に提出される。

L1233-31 条

使用者は、第 1 回目の会合の召集に伴い、労働者を代表する者に対して集団的解雇計画に関する有益な情報のすべてを通知する。

使用者は、次のことを示す。

- 1 解雇計画に関する 1 もしくは複数の経済的、財政的または技術的理由
- 2 企図される被解雇者数
- 3 対象となる職業カテゴリーおよび提案される解雇の選定基準
- 4 当該事業所で雇用される常用または非常用の労働者数
- 5 予定される解雇の日程
- 6 企図される経済的措置

L1233-32 条 ★2012 年改正

L.1233-31 に規定される情報に加え、従業員 50 人未満の企業において、使用者は、解雇の回避またはその数を制限するために、および、解雇が避けられないであろう従業員の再配置を容易にするために実施することを企図している措置を従業員を代表する者に通知する。

従業員 50 人以上の企業において、使用者は、雇用保護計画を従業員を代表する者に通知する。

L1233-33 条 ★2013 年改正

使用者は、L1233-30 条に規定される期間内に、企業委員会によって作成される使用者の企図する社会的措置に関する意見および L2323-15 条に規定される事業再編計画への代替案を検討する。使用者は、従業員を代表する者に理由を付した回答を与える。

第 2 目 会計士の補佐

L1233-34 条 ★2013 年改正

従業員 50 人以上の企業において、解雇計画が 30 日の期間内に 10 人以上の労働者を対象とするとき、企業委員会は、L2325-35 条の適用を受ける会計士の補佐を求めることができる。委員会は、L1233-30 条に規定される第 1 回目の会合においてその決定をなす。また、委員会は、L1233-24-1 条に規定される交渉を進めるために有益なあらゆる分析を会計士が労働組合に対して与えるために、会計士に委任を与えることができる。

会計士は、L2325-41 条が規定する諸条件において、専門家の補佐を受けることができる。

会計士の報告書は、企業委員会および、場合によっては、労働組合に提出される。

L1233-35 条 ★2013 年改正

企業委員会から指名された会計士は、その指名の日から数えて遅くとも 10 日以内に任務遂行に必要と判断するすべての情報を使用者に請求する。使用者は、8 日以内にこの請求に回答する。場合によっては、会計士は、10 日以内に補助的な情報を使用者に請求し、使用者は、この請求が作成された日付から数えて 8 日以内に回答する。

会計士は、L1233-30 条に規定される期限の遅くとも 15 日前までに報告書を提出する。

会計士および使用者は、14 日を超えない間隔を空けて 2 回の会合を開催する。

第 3 目 中央企業委員会への諮問

L1233-36 条 ★2013 年改正

中央企業委員会が設置されている企業において、企図される措置が関係する事業所長の権限を超える、または、同時に複数の事業所を対象とするとき、使用者は、中央委員会および 1 または複数の関係する事業所委員会に諮問する。この場合、1 または複数の事業所委員会は、L1233-30 条の適用を受けて開催される中央企業委員会の会合の後に事業所委員会を開催する。両会合は、L1233-30 条に規定される期間内に開催される。

会計士の指名が企図されているとき、その指名は、第 2 目に規定される諸条件および期間のもと、中央企業委員会によってなされる。

L1233-37 条 ★2013 年改正

中央企業委員会が会計士の補佐を求めるとき、L1233-50 条は適用されない。

第 3 款 労働者に対する手続き

第 1 目 事前面談

L1233-38 条 ★2012 年改正

使用者が 30 日の期間内に経済的理由により 10 人以上の労働者の解雇を行うとき、かつ、当該企業に企業委員会または従業員代表委員が存在するとき、解雇の事前面談手続きは適用されない。

コンセイユ・デタのデクレは、本条の適用の諸態様を定める。

第 2 目 解雇通知

L1233-39 条 ★2013 年改正

従業員 50 人未満の企業において、使用者は、受領証明付書留郵便によって経済的理由による解雇を労働者に通知する。

解雇通知書は、行政機関への解雇計画の通知から数えて一定の期間は通知されることができない。

この期間は、30 日を下回ることができない。

労働協約または集団協定は、労働者により有利な期間を定めることができる。

従業員 50 人以上の企業において、解雇計画が 30 日以内に 10 人以上の労働者の解雇を対象とするとき、使用者は、L1233-57-2 条に規定される行政機関による認証決定の通知もしくは L1233-57-3 条に規定される認可決定の通知、または、L1233-57-4 条に規定される期間満了の後に、本条第 1 項に規定される態様によって解雇を通知する。

使用者は、認可もしくは認証の決定の通知または L1233-57-4 条に規定される期間満了以前に労働契約を破棄することができない。その場合、労働契約の破棄は無効である。

L1233-42 条

解雇通知書は、使用者が主張する経済的理由の表明を内容とする。

また、解雇通知書は、L1233-45 条が規定する再雇用の優先権およびその実施条件について記載する。

L1233-43 条

労働者の書面上の請求に対して、使用者は、解雇の順位を定めるための基準を書面で示す。

L1233-44 条

コンセイユ・デダのデクレは、L1233-39 条第 1 項および第 2 項ならびに L1233-42 条および L1233-43 条の適用の諸態様を定める。

第 3 目 再雇用の優先権

L1233-45 条

経済的理由により解雇された労働者は、労働契約の破棄の日から数えて 1 年の間、労働者がその請求をなすとき、再雇用の優先権を享受する。

この場合、使用者は、配置可能かつ当該労働者の資格に合致するあらゆる雇用を労働者に通知する。さらに、使用者は、従業員を代表する者に配置可能なポストを通知し、配置可能なポストの一覧を掲示する。

また、新たな職業資格を獲得した労働者は、使用者が配置可能なポストを通知するとき、新たな資格において再雇用の優先権を享受する。

第 4 目 内部的再配置措置

L1233-45-1 条 ★2013 年創設

従業員 50 人以上の企業において、使用者は、企業委員会の賛成意見の後、L1233-30 条に規定される期間の満了前に内部的再配置措置を提案することができる。

第 4 款 行政機関への通知および行政機関の関与

第 1 目 行政機関への通知

L1233-46 条 ★2013 年改正

使用者は、30 日の期間内に経済的理由により 10 人以上の労働者を解雇するすべての計画を行政機関に通知する。

当該企業に従業員を代表する者がいるとき、行政機関への通知は、L1233-29 条および L1233-30 条に規定される第 1 回目の会合について定めた日の翌日以降になされる。

行政機関への通知には、会合の召集、議事日程、開催に関するあらゆる情報を添える。場合によっては、遅くとも会合の開催日に、行政機関への通知は、L1233-24-1 条に規定される交渉を開始する使用者の意思を示す。同日以前に上記交渉を開始したという事実のみでは企業委員会の職務に対する妨害を構成することはできない。

L1233-48 条

L1233-29 条および L1233-30 条に規定される会合への召集の際、従業員を代表する者に対して通知される情報のすべてが、同時に、行政機関に対しても通知される。

使用者は、行政機関に対し、会合の調書を通知する。調書は、従業員を代表する者の意見、提言、提案を内容とする。

L1233-49 条

当該企業に企業委員会または従業員代表委員が存在しないとき、かつ、当該企業が雇用保護計画の作成義務に服するとき、雇用保護計画および L1233-31 条に規定される従業員を代表する者に対する情報通知は、解雇計画と同時に行政機関に通知される。さらに、雇用保護計画は、職場への掲示によって労働者が知ることができる状態におかれる。

L1233-50 条 ★2013 年改正

企業委員会が会計士の補佐を求めるとき、使用者は、そのことを行政機関に通知する。また、使用者は、会計士の報告書およびその後の解雇計画の変更を行政機関に伝達する。

L1233-51 条

解雇計画が中央企業委員会への諮問を生じさせるとき、当該企業の本社所在地の行政機関は、中央企業委員会への諮問および、場合によっては、会計士の指名について通知される。

第 2 目 雇用保護計画の作成義務に服さない企業への行政機関の関与

L1233-53 条 ★2013 年改正

従業員 50 人未満の企業および従業員 50 人以上の企業において、解雇計画が 30 日の期間内に 10 人未満の労働者を対象とするとき、行政機関は、解雇計画の通知の日から数えて 21 日以内に次のことを確認する。

- 1 従業員を代表する者が、有効な法律および集团的合意規定に従って通知、召集および諮問がなされていること。
- 2 L1233-32 条または労働協約もしくは集団協定に規定される社会的措置の作成に関する義務が遵守されていること。
- 3 L1233-32 条に規定される措置が実際に実施されること。

L1233-56 条 ★2013 年改正

行政機関が行う確認の過程で、行政機関が手続き違反を指摘するとき、行政機関は、確認された手続き違反を明記する意見書を使用者に送付する。行政機関は、同時に、企業委員会または企業委員会が存在しない場合には従業員代表委員に意見書の写しを送付する。

行政機関は、L1233-32 条に規定される社会的措置に関する意見書を作成することができる。使用者は、行政機関の意見書に回答し、労働者を代表する者に対しても回答書の写しを通知する。使用者の回答が L1233-39 条に規定される解雇通知書の送付期間の後になされる場合、解雇は、行政機関への回答書の送付の日まで後らされる。解雇通知書は、この日以降にしか労働者に対して通知されることはできない。

第3目 雇用保護計画の作成義務に服する企業への行政機関の関与

L1233-57 条 ★2013 年改正

行政機関は、当該企業の経済状況を考慮しながら、雇用保護計画を補完または変更するためのあらゆる提案を提示することができる。

行政機関による提案は、企業委員会の最後の会合以前になされる。提案は、使用者および企業委員会または、企業委員会がない場合には、従業員代表委員に通知される。使用者は、行政機関に対して理由を付した回答を通知する。

従業員を代表する者がいない場合、行政機関による提案および使用者が行政機関に通知すべき提案に対する理由を付した回答は、職場への掲示によって労働者の知ることのできる状態におかれる。

L1233-57-1 条 ★2013 年新設

L1233-24-1 条に規定される多数派の集団協定または L1233-24-4 条に規定される使用者によって作成される文書は、当該集团的合意の認証または当該文書の認可のために行政機関に伝達される。

L1233-57-2 条 ★2013 年新設

次のことが確認されるとき、行政機関は、L1233-24-1 条に規定される集団協定の認証を行う。

- 1 L1233-24-1 条ないし L1233-24-3 条への適合性。
- 2 企業委員会、場合によっては、安全衛生労働条件委員会ならびに L4616-1 条に規定される調整機関への通知および諮問手続きの適法性。
- 3 L1233-61 条ないし L1233-63 条に規定される措置の雇用保護計画における存在。

L1233-57-3 条 ★2013 年新設

集団協定が存在しない場合または集団協定が L1233-24-2 条第 1 号ないし第 5 号に規定される事項のすべての項目を対象としていない場合、行政機関は、使用者によって作成された文書の内容が法規定および L1233-24-2 条第 1 号ないし第 5 号に規定される項目に関する労働協約の規定に適合していること、企業委員会、場合によっては、安全衛生労働条件委員会および L4616-1 条に規定される調整機関への通知および諮問手続きの適法性、ならびに、雇用保護計画が次の基準のもと L1233-61 条ないし L1233-63 条を遵守していることを確認した後、L1233-24-4 条に規定される使用者によって作成される文書を認可する。

- 1 当該企業、経済的社会的統一体および企業グループの有する資金
- 2 解雇計画の規模に鑑みた支援措置
- 3 L1233-4 条および L6321-1 条等に規定される職業教育および適応化の努力

行政機関は、L2323-26-2 条に規定される雇用競争力税の税額控除の利用に関して企業委員会

によって作成された直近の報告書を考慮する。

行政機関は、使用者が、L1233-65 条に規定される職業安定化安定化契約を利用することまたは L1233-71 条に規定される再配置休暇を用意していたことを確認する。

L1233-57-4 条 ★2013 年新設

行政機関は、使用者に対し、L1233-24-1 条に規定される集団協定の受領の日から数えて 15 日以内に認証の決定および L1233-24-4 条に規定される使用者によって作成される文書すべての受領の日から数えて 21 日以内に認可の決定を通知する。

行政機関は、その決定を同一期間内に企業委員会および、その決定が集団協定を対象とする場合には、署名した代表的組合に通知する。行政機関による決定には理由が付される。

第 1 項に規定される期間の行政機関の沈黙は、認証または認可の決定と同価値である。この場合、使用者は、行政機関による受領証を添えた認証または認可申請の写しを企業委員会および、その決定が集団協定を対象とする場合には、署名した代表的組合に伝達する。

認証もしくは認可の決定または、それが無い場合には、第 3 項に規定される文書ならびに異議申立ての方法およびその期間は、職場への掲示によって労働者が知ることができる状態におかれる。

L1233-57-5 条 ★2013 年新設

認証または認可の申請の伝達に先立ち、当該手続きに関する情報提供または、法律、労働協約もしくは集団協定に規定される手続き規定に従うことを使用者に課すあらゆる要求は、行政機関に通知される。行政機関は、5 日以内に判断する。

L1233-57-6 条 ★2013 年新設

行政機関は、手続き過程のいかなるときでも、使用者に対して、L1233-32 条に規定される手続きまたは社会的措置の実施に関する意見または提案を行うことができる。同時に、行政機関は、企業委員会または、企業委員会がない場合には、従業員代表委員および、L1233-24-1 条の対象となる労働協約および集団協定の交渉が行われているときには、当該企業の代表的組合に対して意見書の写しを送付する。

使用者は、行政機関の指摘に対し回答しなければならず、従業員を代表する者および、場合によっては、代表的組合に対して回答書の写しを送付する。

L1233-57-7 条 ★2013 年新設

認証または認可の拒否決定の場合、使用者が解雇計画の再開を望むとき、使用者は、必要な修正を加え、企業委員会へ諮問した後に新たな申請を行う。

L1233-57-8 条 ★2013 年新設

L1233-57-1 条に規定される認可または認証の決定をなす権限を有する行政機関は、集团的解雇計画に関係する企業または事業所が設置される場所の行政機関である。集团的解雇計画が異なる行政機関の権限に属する事業所を対象とするとき、雇用担当大臣は権限のある行政機関を指名する。

第4節の2 事業所閉鎖計画時の再稼働者探求義務

第1款 労働者および行政機関への事業所を閉鎖する意思の通知

第1目 労働者への通知

L1233-57-9 条 ★2014 年新設

L1233-71 条に規定される企業は、集团的解雇計画を結果として伴う事業所の閉鎖を企図するとき、遅くとも L1233-30 条に規定される通知および諮問手続きの開始までに企業委員会を召集し、通知する。

L1233-57-10 条 ★2014 年新設

使用者は、L1233-57-9 条に規定される会合の召集に伴い、従業員を代表する者に対して事業所閉鎖計画に関する有益な情報すべてを提供する。

使用者は特に次のことを示す。

- 1 事業所閉鎖計画の経済的、財政的または技術的理由
- 2 再稼働者を見つけるために使用者が企図している行動
- 3 労働者に再稼働の申し出を行う可能性、特に労働者生産協同組合の身分に関する 1978 年 7 月 19 日の法律第 763 号に規定される会社による再稼働など、再稼働可能な様々なモデル、および、L1233-57-17 条に規定される専門家を従業員を代表する者が要請する権利

L1233-57-11 条 ★2014 年新設

中央企業委員会が設置されている企業において、使用者は、中央委員会および、企図される措置が関係する事業所長の権限を超えるときまたは同時に複数の事業所を対象としているとき、関係する事業所委員会を招集し、通知する。この場合、事業所委員会は、L1233-57-9 条の適用を受ける中央企業委員会の会合の後に、事業所委員会を開催する。

第2目 行政機関および地方公共団体への通知

L1233-57-12 条 ★2014 年新設

使用者は、行政機関に対して L1233-57-9 条に規定されるあらゆる事業所閉鎖計画を直ちに通知する。

L1233-57-10 条に規定されるすべての情報が行政機関に対して同時に通知される。また、L1233-57-9 条に規定される会合の調書、召集、議事日程および開催に関するあらゆる情報を

行政機関に対して通知する。

L1233-57-13 条 ★2014 年新設

使用者は、市町村長に対して事業所閉鎖計画を通知する。事業所閉鎖計画が市町村長に通知されれば、行政機関は、関係する被選出者に対して事業所閉鎖計画を通知する。

第 2 款 再稼働者の探求

第 1 目 使用者の再稼働者探求義務

L1233-57-14 条 ★2014 年新設

企業委員会に事業所閉鎖計画を通知した使用者は、再稼働者を探す。使用者は次の義務を負う。

- 1 あらゆる適切な方法によって、事業所を譲渡する意図を再稼働の可能性を有する者に通知すること。
- 2 再稼働の可能性を有する者に対する事業所の紹介文書を直ちに作成すること。
- 3 場合によっては、商法典 623-1 条に規定された環境報告書の作成を始めること。環境報告書は、事業所の活動から生じる汚染物質の詳細な診断および検討可能な汚染の軽減方法およびその費用を示す。
- 4 事業所再稼働の候補企業に対してあらゆる必要な情報へのアクセス権を与えること。ただし、企業利益を侵害するおそれのある性質の情報または当該企業の事業活動の全体的な継続を危険にするおそれのある情報は除く。事業所再稼働の候補企業は、守秘義務を負う。
- 5 受領した再稼働の申し出を検討すること。
- 6 L1233-30 条に規定される期間内に、受領した再稼働の各申し出に対して理由を付した回答を行うこと。

第 2 目 企業委員会の役割

L1233-57-15 条 ★2014 年新設

企業委員会は、申し出の受領から遅くとも 8 日後までに、なされた再稼働の申し出を通知される。企業委員会に通知される情報は、L2325-5 条に規定される諸条件において機密情報とみなされる。企業委員会は、L1233-30 条に規定される期間内に意見を述べることで、再稼働者の探求に参加するおよび提案を行うことができる。

L1233-57-16 条 ★2014 年新設

企業委員会が再稼働者の探求に参加することを望む場合、使用者は、企業委員会の要請に対し、L1233-57-14 条第 4 号ないし第 6 号に規定される情報へのアクセス権を与える。

L1233-57-17 条 ★2014 年新設

企業委員会は、自らの選択によって当該企業が報酬を支払う専門家の補佐を受けることができる。

当該専門家は、再稼働者の探求の過程、方法および範囲の分析ならびに再稼働の可能性を有する者の利用可能な情報の評価、再稼働の申し出の検討、企業委員会による再稼働者の探求および再稼働計画の作成への協力を任務とする。

当該専門家は、L1233-30 条に規定される期間内に報告書を提出する。

企業委員会が当該専門家の補佐を求めるとき、使用者は、そのことを直ちに行政機関に通知する。

L1233-57-18 条 ★2014 年新設

中央企業委員会が設置されている企業において、事業所委員会は、L1233-57-15 条ないし L1233-57-17 条、L1233-57-19 条および L1233-57-20 条の適用を受ける企業委員会に与えられた権限を、これらの事業所長に与えられた権限の範囲内で、行使することができる。

第 3 目 探求期間の終了

L1233-57-19 条 ★2014 年新設

使用者は、その実現を望むすべての再稼働の申し出について企業委員会に諮問し、使用者が申し出を受諾するに至る理由、特に、事業活動および事業所の雇用の永続性を保障する申し出を行った者の能力に関して示す。企業委員会は、L2323-3 条に規定される期間内にこの申し出に対する意見を表明する。

L1233-57-20 条 ★2014 年新設

L1233-30 条に規定される通知および諮問手続きの終了までいかなる再稼働の申し出も受領されることがなかったとき、または、使用者があらゆる申し出の実現を望まないとき、使用者は、企業委員会を招集し、企業委員会に対して報告書を提出する。報告書は、行政機関にも通知される。報告書は次のことを示す。

- 1 再稼働者の探求のために行った行動
- 2 受領した再稼働の申し出およびその特徴
- 3 その場合、使用者が事業所の譲渡を拒否するに至った理由

L1233-57-21 条 ★2014 年新設

再稼働者探求義務のもと、使用者によってなされる行動は、L1233-84 条ないし L1233-90 条の適用を受ける企業と行政機関との間で締結される再起契約において考慮される。

第3款 適用に関する規定

L1233-57-22 条 ★2014 年新設

コンセイユ・デタのデクレは、本節の適用の諸態様を定める。

第5節 裁判上の保護、更生または清算の枠組みに基づく経済的解雇

L1233-58 条 ★2013 年改正

I 裁判上の更生または清算の場合、場合に応じて、経済的解雇を企図する使用者、経営者または清算人は、L1233-24-1 条ないし L1233-24-4 条に規定される条件において解雇計画を作成する。

使用者、経営者または清算人は、L2323-15 条および次の条文に規定される諸条件において企業委員会または、企業委員会がない場合には、従業員代表委員を招集し、諮問する。

- 1 10 人未満の集団的解雇について L1233-8 条
- 2 従業員 50 人未満の企業における 10 人以上の解雇について L1233-29 条第 1 項
- 3 従業員 50 人以上の企業における 10 人以上の解雇について L1233-30 条の I（ただし最終項を除く）および II（後ろ 2 項）
- 4 従業員を代表する者および行政機関に対し通知される情報の性質および社会的措置の内容について L1233-31 条ないし L1233-33 条、L1233-48 条および L1233-63 条
- 5 雇用保護計画について L1233-49 条、L1233-61 条および L1233-62 条
- 6 従業員 50 人以上の企業における 10 人以上の解雇について L1233-57-5 条および L1233-57-6 条

II 従業員 50 人以上の企業における 10 人以上の解雇について、L1233-57-1 条ないし L1233-57-3 条、L1233-57-4 条第 2 項および 3 項ならびに L1233-57-7 条で定められた諸条件において、L1233-24-1 条に規定される集団的合意は認証を受け、使用者、経営者または清算人によって作成される L1233-24-4 条に規定される文書は認可を受ける。

L1233-57-4 条第 1 項に規定される期間は、企業委員会の最後の会合から数えて、裁判上の更生の場合には 8 日、裁判上の清算の場合には 4 日に代わる。

使用者、経営者または清算人は、認証または認可の認容決定の通知または本条の II 第 2 項に規定される期間の満了以前に労働契約の破棄を行うことはできない。それを行った場合には手続き違反の労働契約の破棄となる。

認証または認可の拒否決定の場合、使用者、経営者または清算人は、3 日以内に企業委員会に諮問する。場合に応じて、修正された文書および企業委員会の意見または集団協定の付加文書は行政機関に伝達される。行政機関は、3 日以内に判断する。

認証または認可に関するあらゆる決定なしに、または、認証または認可を行う決定が取消されたときに解雇が行われた場合、裁判官は、使用者が負担する直近 6 ヶ月の賃金を下回らな

い賠償金を当該労働者に認める。L1235-16 条は適用されない。

III 商法典L626-10条に従って決定される保護計画に定められる従業員50人以上の企業における10人以上の解雇の場合、労働法典L1233-57-4条第1項に規定される期間は、最後の企業委員会の会合から数えて、8日に代わる。

行政機関が認証または認可の拒否決定をするとき、使用者は、3日以内に企業委員会に諮問する。場合に応じて、修正された文書および企業委員会の意見または集団協定の付加文書は行政機関に伝達される。行政機関は、3日以内に判断する。

L1233-59 条

裁判上の更生または清算の場合、経済的理由によりなされる解雇の解雇通知書の送付は、L1233-15条に規定される期間は適用されない。

コンセイユ・デタのデクレは、本条の適用の諸態様を定める。

L1233-60 条

裁判上の更生または清算の場合、場合に応じて、使用者、経営者または清算人は、商法典L631-17条、L631-19条II、L641-4条最終項ならびにL641-10条第3項およびL642-5条に規定される諸条件において経済的解雇を行う前に行政機関に通知する。

第6節 解雇手続き上の社会的地域的支援

第1款 雇用保護計画

L1233-61 条 ★2012年改正

労働者50人以上の企業において、解雇計画が30日以内に10人以上の労働者を対象とするとき、使用者は、解雇を回避するまたはその数を限定するために雇用保護計画を作成し、実施する。

雇用保護計画は、解雇が避けられないであろう労働者、特に高年齢労働者または再就職を特別に困難とする社会的性質もしくは資格を有する労働者の再配置を容易にするための再配置計画を組み入れる。

L1233-62 条

雇用保護計画は次の措置を規定する。

- 1 労働者が従事する雇用と同一の職業カテゴリーもしくは同等の雇用または、労働者の明示の合意という留保のもと、下位の雇用への内部的再配置を行うための行動。
- 2 企業による新規事業の創設。
- 3 特に、地域雇用の再活性化支援による、企業外への再配置を容易にする行動

- 4 労働者による新規事業創設支援または現存の事業の再稼働支援
- 5 同等の雇用への労働者の内部的または外部的再配置を容易にする性質の職業教育、職業経験の承認または職種転換の実施
- 6 労働時間の短縮または調整措置、および、超過勤務時間が週 35 時間または年間 1600 時間を明らかに上回る集団的な労働時間に基づいて当該企業の労働が組織されていることを示し、かつ、その短縮が廃止が企図される雇用の全部または一部を保護しようときには、定期的になされる超過勤務時間の短縮措置

L1233-63 条 ★2013 年改正

雇用保護計画は、L1233-61 条に規定される再配置計画に含まれる措置の実際の実施の追跡の諸態様を定める。

追跡は、企業委員会または、企業委員会がない場合には、従業員代表委員への定期的かつ詳細な諮問の対象となる。これらの者の意見は、行政機関に伝達される。

行政機関は、当該措置の追跡に関与し、使用者によって作成される雇用保護計画の実際の実施に関する総括を受領する。

L1233-64 条

雇用センターは、関係する企業との合意によって定められる諸条件において、雇用保護計画に関する措置の実施に参加することができる。

第 2 款 職業安定化安定化計画

L1233-65 条 ★2011 年改正

職業安定化安定化計画は、場合に応じて、職業転換、事業の創設または再稼働によって、雇用への復帰過程を組織することおよびその実行を目的とする。

雇用復帰過程は、職業計画を作成するための事前診断、職業能力評価および職業的方向決定の段階から開始される。職業計画は、地理的レベルで、当該職業の労働市場の状況の変化を考慮する。

雇用復帰過程は、特に職業計画の支援に関する支援措置、職業教育期間および就労期間を内容とする。

L1233-66 条 ★2012 年改正

L1233-71 条に服さない企業において、使用者は、事前面談または従業員を代表する者との最後の会合の後に、経済的理由による解雇を企図する各労働者に対して職業安定化安定化契約を享受することを提案する義務を負う。

使用者による提案がないとき、L5312-1 条に規定される機関は、労働者に対し職業安定化安

定化契約を提案する。この場合、使用者は、L5427-1 条に規定される失業保険制度の運営を担う機関に対し、2 か月分の税引き前賃金と同額の分担金を支払う。労働者が L5312-1 条に規定される機関の提案に基づき職業安定化安定化契約を締結するとき、その額は3 ヶ月分に代わる。

諸規定に従い、かつ、L5422-16 条第 1 項に規定される保障および制裁のもとでなされる分担金の額および徴収額の決定は、L5312-1 条に規定される機関によってなされる。分担金の請求条件は、コンセイユ・デタのデクレによって定められる。

L1233-67 条 ★2011 年改正

労働者の職業安定化安定化契約の締結は、労働契約の破棄をもたらす。労働契約の破棄またはその事由に関するあらゆる異議は、職業安定化安定化契約の締結から数えて 12 ヶ月をもって時効にかかる。この期間は、職業安定化安定化契約の提案においてそのことが言及されていたときにしか労働者に対抗されえない。

職業安定化契約の締結による労働契約破棄は、解約予告期間および解雇予告補償金を伴わないが、解約予告期間の満了時、場合によっては、解雇時の解雇予告補償金の清算時および L1233-68 条第 10 号に規定される代表的な使用者による補償金の支払いの控除後に、経済的理由による解雇時に支払われたであろう L1234-9 条に規定される補償金に対する権利および労働協約上のあらゆる補償金への権利の道が開かれる。当該清算に適用される社会保障および税制度は、解雇予告補償金に適用される制度である。

職業安定化契約の締結後、職業安定化契約の受益者は、L6323-17 条および L6323-18 条を利用することができない。L6332-14 条第 2 項に規定される違約金の額によって増額される個別の権利の名目で獲得される職業教育への時間数の清算に対応する総額は、職業安定化契約措置の財源に充当される。

職業安定化契約の履行期間中、労働者は職業教育の研修員の身分に置かれる。

職業安定化契約は、L1233-68 条 3 号に規定される諸条件において、実際になされる就労期間を内容とすることができ、その場合、職業安定化契約の終了時期の変更を結果として生じさせない。

L1233-68 条 ★2011 年改正

第 5 部 4 卷 2 編 2 章 5 節に規定される条件において締結されかつ承認される集团的合意は、職業安定化契約の実施態様を、特に次のことについて、定める。

- 1 職業安定化契約を享受することのできる勤続年数の条件。
- 2 職業安定化契約の締結に関する手続きおよび使用者の提案に対する労働者の回答期間
- 3 特に、使用者のために実際に実施される就労期間によって、特別の場合を除き、L1243-13 条の適用除外により 1 回の更新が可能な L1242-3 条に規定される期間の定めのある労働

契約および L1251-7 条に規定される派遣労働の枠組みにおいてなされる職業安定化契約の期間ならびに当該企業の特長および対象となる労働者の状況への将来の調整の態様。

- 4 L1233-65 条に規定される措置の内容および、特に、その措置が職業教育への個別の権利の名目で抛出され、かつ、L5311-2 条ないし L5311-4 条に規定される雇用に関する公役務を保障、協力または関与する機関のひとつによって実施されるときその態様
- 5 職業安定化契約期間中になされる職業教育の継続性の保障をする規定
- 6 雇用の再開による職業安定化契約の事実上の中断後の将来の職業安定化契約の再開の態様
- 7 職業安定化契約の受益者の義務、および、義務違反の場合に第 4 号に規定される措置の実施を課せられる機関のイニシアティブに基づいて職業安定化契約が中断される諸条件
- 8 手当の額、場合によっては、L5417-1 条に規定される失業保険制度の運営を課せられる機関の負担する、L5312-1 条に規定される機関によって受益者に付与される再配置に対する財政的優遇措置、ならびに、当該手当の中断、期間満了前の中止および他の代替収入との併給に関する諸条件
- 9 職業安定化契約の受益者に失業保険の諸規定が適用される諸条件、特に、L5422-1 条に規定される失業保険手当の支払い期間に関する職業安定化契約の履行期間中の帰責条件
- 10 第 4 号に規定される措置の財源に次のものが関与する条件
 - a) L5427-1 条に規定される失業保険制度の運営を課せられる機関。
 - b) 全体で 3 ヶ月分の賃金を限度に増額される解雇予告補償金に代わる義務的抛出金および分担金の支払いをなす使用者、ならびに、L6323-1 条の適用を受ける受益者および適用を受けない者の既得権への支払いをなす使用者。

職業安定化契約の集団的合意がない場合またはその承認がない場合、職業安定化契約の実施およびその財源に関する態様は、コンセイユ・デタのデクレが定める。

L1233-69 条 ★2012 年改正

使用者は、職業安定化契約の財政的分担金を次のとおり支払う。

- 1 全体で 3 ヶ月分の賃金を限度に増額される解雇予告補償金に代わる義務的抛出金および分担金の支払い
- 2 L6323-1 条の適用を受ける受益者および適用を受けない者の既得権への支払い

諸規定に従い、かつ、L5422-16 条第 1 項に規定される保障および制裁のもとでなされる分担金の額および徴収額の決定は、L5312-1 条に規定される機関によってなされる。支払いの諸条件はコンセイユ・デタのデクレによって定められる。

職業安定化契約の期間および個別の職業教育への権利に関する財源のため、企業より分担金を徴収することを承認された労使同数の徴収機関は、徴収した財源を L1233-65 条に規定される職業教育措置に割り当てることができる。

L6332-18 条に規定される職業過程の安定化のための労使同数の資本は、職業教育措置の財源を負担することができる。

州は、教育法典 L214-13 条に規定される職業教育の発展に関する州レベルの契約に記載される計画の範囲内で職業教育措置の財源を負担することができる。

国は、職業安定化契約の範囲内で求められる費用の財源を負担することができる。

L1233-70 条 ★2011 年改正

国および労使の全国レベルの職際的代表的組合との間の複数年にわたる合意は、L1233-65 条に規定される雇用復帰過程の組織ならびに当該合意が内容とする措置の実施、追跡および評価の諸態様を定める。当該合意は、特に、実施における国の地理的代表者の割り当ておよびそれを課される実行者の指名の諸態様を定める。

国および L5427-1 条に規定される失業保険制度の運営を課せられる機関との間の複数年にわたる合意は、L1233-65 条に規定される雇用復帰過程およびその合意が内容とする措置についての財源の諸態様を定める。付随的財源は、国および L5427-1 条に規定される失業保険制度の運営を課せられる機関との間で 1 年ごとに交渉される。

これらの合意がないとき、これらの合意が内容とする規定は、コンセイユ・デタのデクレによって定められる。

第 3 款 再配置休暇

L1233-71 条 ★2013 年改正

従業員 1,000 人以上の企業または事業所、ならびに、合計で 1,000 人以上を雇用する L2331-1 条および L2341-4 条に規定される企業において、使用者は、経済的理由による解雇を企図する各労働者に対し、労働者が職業教育活動および求職過程の支援のための個室の提供の享受を可能とすることを目的とする再配置休暇を提案する。

再配置休暇の期間は 12 ヶ月を超えることはできない。

再配置休暇は、必要に応じて、労働者が職業計画を定めることおよびその場合に再配置のために必要な職業教育活動を決定することを可能とする職業能力診断によって開始される。職業教育活動は、第 1 項に規定される期間の間に実施される。

使用者は、活動の全費用を負担する。

L1233-72 条

再配置休暇は解約予告期間中に取得され、労働者は、労働の履行を免除される。

再配置休暇の期間が解約予告期間の期間を超えると、予告期間は、再配置休暇の終了まで延長される。

予告期間を超える報酬額は、L5123-2 条 3 号に規定される職種転換手当と同額である。

L5123-4 条および L5123-5 条の規定は、この報酬に適用される。

L1233-72-1 条 ★2013 年改正

再配置休暇は、当該休暇が中断される休暇期間中の就労期間を内容とすることができる。就労期間は、特別の場合を除き、L1243-13 条の適用除外により 1 回の更新が可能な L1242-3 条に規定される期間の定めのある労働契約および L1251-7 条に規定される派遣労働の枠組みにおいて使用者のために実施される。就労期間が終了するとき再配置休暇は再開する。使用者は、実施される就労期間に応じて当初の期間の延長を規定することができる。

L1233-73 条

労使代表は、全国職際協定において、再配置休暇において実施される活動の分担金を定めることができる。

L1233-74 条

雇用センターは、関係する企業との合意によって定められる諸条件において再配置休暇の措置の実施に関与することができる。

L1233-75 条

本款の諸規定は、裁判上の更生または清算を行う企業に対しては適用されない。

L1233-76 条

コンセイユ・デタのデクレは、L1233-71 条ないし L1233-73 条の適用の諸態様を定める。

第 4 款 移動休暇

L1233-77 条

L1233-71 条第 1 項に規定される企業において、移動休暇は、雇用および職業能力の予測管理に関する集団協定を締結した使用者によって労働者に対し提案されることができる。

移動休暇は、支援措置、職業教育活動、就労期間による安定雇用への復帰を容易にすることを目的とする。

L1233-78 条

移動休暇中の就労期間は、休暇を提案した企業の内外で実現されることができる。

就労期間は、期間の定めのない労働契約または、集団協定によって定められる限度内で、L1242-3 条 1 を適用して締結される期間の定めのある労働契約の形式をとることができる。後者の場合、移動休暇は中断され、契約の満了後、残りの休暇期間について休暇が再開する。

L1233-79 条

移動休暇は解約予告期間中に取得され、労働者は、労働の履行を免除される。
移動休暇の期間が予告期間を超えると、解約予告期間は、移動休暇の終了まで延長される。

L1233-80 条

移動休暇の提案に対する労働者の承諾は、休暇終了時に、両事者の合意による労働契約の破棄を生じさせる。

L1233-81 条

移動休暇の提案に対する労働者の承諾は、再配置休暇を労働者に提案する使用者の義務を免除させる。

L1233-82 条

集団協定は次のことを定める。

- 1 移動休暇の期間
- 2 労働者が移動休暇を享受するために満たすべき諸条件
- 3 使用者の提案に対する労働者の承諾の態様および両当事者の義務
- 4 就労期間を設けること、移動休暇が終了させられる諸条件および企図される職業教育活動支援の態様
- 5 解約予告期間を超える休暇期間中に支払われる報酬の水準
- 6 従業員代表機関への通知の諸条件
- 7 労働者に保障される破棄補償金。労働契約破棄補償金は、経済的理由による解雇の場合に支払われる法定または労働協約上の補償金を下回ることができない。

L1233-83 条

解約予告期間を超える報酬額は、L5123-2 条 3 号に規定される手当の額以上である。
当該報酬は、休暇の当初 9 ヶ月を限度に、社会保障制度および L1233-72 条第 3 項に規定される再配置休暇の受益者に支払われる手当に関する制度に服し、再配置休暇の手当と同一視される。

第 5 款 地域雇用の再活性化

L1233-84 条

L1233-71 条に規定される企業が、1 または複数の地域雇用の均衡に影響を与える規模の集団的解雇を行うとき、当該企業は、事業の創設および雇用の発展のための分担金を支払う義務、ならびに、1 または複数の地域雇用において企図される解雇の他企業に対する影響を軽減す

る義務を負う。

当該規定は裁判上の更生または清算の場合には適用されない。

L1233-85 条

L1233-46 条に規定される通知から 6 ヶ月の期間内に締結される企業と行政機関との間の合意は、場合によっては、行政機関によって命じられる社会的地理的影響の検討に基づき、L1233-84 条に規定される財源および行動の実施の性質ならびに諸態様を定める。

当該合意は、雇用および職業能力に関する集団協定において予見される、または企業によって作成される雇用保護計画において規定される、将来実施される同一の性質の行動を考慮する。グループ、企業または事業所の集団協定が L1233-86 条に規定される分担金と同額以上の企業の財政的負担を伴うような性質の行動を規定するとき、当該合意は、企業の要請により本条に規定される企業と行政機関との間の合意に代わる。

L1233-86 条

企業によって支払われる分担金の額は、廃止される雇用につき月額最低賃金の 2 倍を下回ることはできない。しかしながら、行政機関は、当該企業が分担金を負担できない財政状況にあるとき、これを下回る額を定めることができる。

労働協約またはそれに代わる集団協定がないとき、企業は、第 1 項に規定される基礎額の 2 倍の額の分担金を国庫に支払う。

L1233-87 条 ★2012 年改正

再配置休暇の提案義務に服さない従業員 50 人以上の企業によってなされる集団的解雇の規模が当該企業の置かれる 1 または複数の地域雇用の均衡に影響を与えるとき、行政機関は、場合によっては、関係する企業によって作成される意見書を考慮しながら社会的地理的影響の検討を命じた後に、新規事業の開発を可能とする性質、および、1 または複数の地域雇用において企図される事業再編の他企業に対する影響を軽減する性質の行動の実施を容易にするために関与する。行政機関は、L5311-2 条以下に規定される雇用に関する公役務に関与もしくは協力する機関または、場合によっては、雇用センターとの協議を行う。

企業と行政機関は、場合によっては、合意により、特に企業の財政状況および廃止される雇用の数を考慮しながら、企業がこれらの行動に参加する諸態様を定める。

第 2 項の規定は、裁判上の更生または清算を行う企業には適用されない。

L1233-88 条

L1233-84 条および L1233-87 条に規定される行動は、関係する地方公共団体、商事裁判所、州職際労使同数委員会構成員への諮問の後に定める。

これらの行動の履行は、行政機関の監督のもと、デクレによって定められる諸態様に従った追跡および評価の対象とされる。また、当該デクレは、集団的解雇によって影響を受ける地域雇用の地に本社が所在しない企業が規定される行動の分担金を支払う諸条件を定める。

L1233-89 条

本款に規定される手続きは、本章に規定されるその他の手続きとは別に適用される。

L1233-90 条

雇用センターは、関係する企業との合意によって定められる諸条件において、地域雇用の再活性化に関する措置の実施に関与することができる。

第7節 適応化措置

L1233-91 条

コンセイユ・デタのデクレは、労働法典に定められる規定と異なる法規定または労働協約の文言によって企業委員会またはそれに代わる機関を設置する義務を負う企業において、経済的理由による解雇に関する規定の適用に必要な適応化措置を定めることができる。

第4章 解雇の帰結

第1節 解約予告期間および解雇補償金

第1款 解約予告期間および解雇予告補償金

L1234-1 条

解雇が重大な非行によって動機付けられていないとき、労働者は次の権利を有する。

- 1 労働者が同一の使用者のもとで6ヵ月未満の連続する勤続年数を証明する場合、解約予告期間の長さは、法律、労働協約もしくは集団協定、または、それらが無い場合には、当該地域および当該職業において適用される慣習によって定められる。
- 2 労働者が同一の使用者のもとで6ヵ月以上2年未満の連続する勤続年数を証明する場合、1ヵ月の予告期間。
- 3 労働者が同一の使用者のもとで2年以上の連続する勤続年数を証明する場合、2ヵ月の予告期間

しかしながら、第2号および第3号の規定は、法律、労働協約、集団協定、労働契約または慣習が労働者により有利な解約予告期間または勤続年数の条件を定めていないときにしか適用されない。

L1234-2 条

L1234-1 条の規定から生じる解約予告期間を下回る解約予告期間または同条の規定に明示さ

れた期間を超える勤続年数の条件を定める労働契約の条項は無効である。

L1234-3 条

労働者に対して解雇を通知する書留郵便送付の日付は、解約予告期間の起算点を定める。

L1234-4 条

解雇予告の不履行は、契約が終了する日付を早める効果を生じさせない。

L1234-5 条

労働者が解約予告期間を履行しないとき、労働者は、重大な非行を犯した場合を除き、解雇予告補償金の権利を有する。

解約予告期間の不履行は、特に、使用者により労働の履行が免除されるとき、労働者が解約予告期間の満了まで労務を遂行した場合に受領したであろう賃金および有給休暇補償金を含む諸手当についていかなる減額をも生じさせない。

解雇予告補償金は、解雇補償金および L1235-2 条に規定される補償金を兼ねる。

L1234-6 条

一時的もしくは永続的な事業所の閉鎖、または、当該事業所における法定労働時間を上回る労働時間の短縮から生じる解約予告期間の全部もしくは一部不履行の場合、考慮される賃金は、労働者がフルタイムで勤務していた場合には当該企業に適用される法定もしくは労働協約上の期間、または、労働者がパートタイムで勤務していた場合には労働契約に定められた期間に基づいて計算される。

L1234-7 条

企業の操業停止は、解約予告期間を遵守する義務から使用者を解放しない。

L1234-8 条

法律、労働協約、集団協定もしくは契約の規定または慣習により労働契約の停止を生じさせる状況は、L1234-1 条第 2 号および第 3 号に規定される解約予告期間の決定にあたって評価される労働者の勤続年数を切断しない。

もっとも、停止期間は、解約予告期間の権利を享受するための要件となる勤続年数に算入されない。

第 2 款 解雇補償金

L1234-9 条 ★2008 年改正

同一の使用者のもとで中断することなしに1年の勤続年数を有して解雇される期間の定めのない労働契約の労働者は、重大な非行を犯した場合を除き、解雇補償金に対する権利を有する。

解雇補償金の計算の態様は、労働者が労働契約の破棄以前に得ていた税引き前の報酬によって決まる。解雇補償金の額および計算態様は、行政規則によって定められる。

L1234-10 条

企業の操業停止は、L1234-9 条に規定される解雇補償金の支払い義務が生じる場合、使用者を解雇補償金を支払う義務から解放しない。

L1234-11 条

法律、労働協約、集団協定もしくは契約の規定または慣習により労働契約の停止を生じさせる状況は、解雇補償金に対する権利の決定にあたって評価される労働者の勤続年数を切断しない。

もっとも、停止期間は、解雇補償金の権利を享受するための要件となる勤続年数に算入されない。

第3款 不可抗力の場合

L1234-12 条

不可抗力を理由とする企業の操業停止は、解約予告期間および L1234-9 条に規定される解雇補償金を支払う義務から使用者を解放する。

L1234-13 条

期間の定めのない労働契約の破棄が不可抗力に属する災害に起因するとき、労働者は、解約予告期間については L1234-5 条、また、解雇補償金については L1234-9 条の適用から生じうる額と同額の補償金に対する権利を有する。

この解雇手当補償金は使用者が負担する。

第4款 公共部門への特別規定

L1234-14 条

当事者が L1234-1 条、L1234-8 条、L1234-9 条および L1234-11 条に規定される諸条件を満たすとき、これらの規定は次の者に適用される。

- 1 L5421-1 条に規定される公務員および軍人以外の行政機関勤務職員および労働者
- 2 公企業の法的地位と同一の法的地位に服する労働者

第5款 Moselle 県、Le Bas-Rhin 県および Le Haut-Rhin 県への特別規定

L1234-15 条

労働者は解約予告期間の権利を次のとおり有する。

- 1 報酬が日ごとに定められるときには1日
- 2 報酬が週ごとに定められるときには1週
- 3 報酬が1ヵ月ごとに定められるときには15日
- 4 報酬が3ヵ月またはそれ以上の期間ごとに定められるときには6週

L1234-16 条

次の者は6週の解約予告期間の権利を有する。

- 1 教授および私人に雇用される者
- 2 L1226-24 条に規定される商取引に従事する被用者
- 3 報酬が固定、かつ、恒常的な事業活動またはその一部の指揮もしくは監督を担う、または、一定の資格を必要とする専門的な仕事を委ねられている労働者

L1234-17 条

解約予告期間の間、使用者は、それを要求する労働者に対して求職活動のための合理的な期間を認める。

L1234-17-1 条

本款の諸規定は、より長期間の解約予告期間を定める法律、労働協約、集団協定または慣習上の規定が存在しない場合に適用される。また、本款の諸規定は、期間の定めのない労働契約の労働者による契約破棄にも適用される。

第6款 適用に関する規定

L1234-18 条

コンセイユ・デタのデクレは、L1234-1 条ないし L1234-14 条の適用に関する諸態様を定める。

第2節 使用者が交付する文書**第1款 労働証明書**

L1234-19 条

労働契約の終了時に、使用者は、行政規則によって内容が決定される証明書を労働者に対して交付する。

第2款 賃金清算確認書

L1234-20 条 ★2008 年改正

使用者によって作成され、労働者が使用者に受領証を交付することによってなされる未払い清算は、労働契約の破棄の際に労働者に支払われる総額の目録を作成する。

賃金清算確認書は、署名から 6 か月以内に異議を申し立てることができるが、その期間が過ぎると、賃金清算確認書に記載された金額について使用者に対する消滅効を生じさせる。

第 5 章 解雇手続き違反に関する異議申立てと制裁**第 1 節 共通規定**

L1235-1 条 ★2013 年改正

訴訟の場合、L1411-1 条に規定される和解の際に、使用者および労働者は紛争を終了させる合意をすることができ、また、和解部は合意を提案することができる。当該合意は、使用者による労働者に対する賠償金の支払いを定め、その額は、法律、労働協約または集団協定の規定とは別に労働者の勤続年数に応じてデクレが定める計算表を参照して決定される。

合意を確認する調書は、本章に規定される労働契約の破棄に関するあらゆる請求および賠償金に対する権利の放棄と同価値である。

合意が存在しない場合、裁判官は、なされた手続きの適法性および使用者によって援用される現実かつ重大な事由を評価する権限を有し、必要に応じて有益と考えるすべての予審措置を命じた後に、両当事者から提出された証拠に鑑みて確証を形成する。

裁判官は、判決において認容する賠償金額の根拠を示す。

疑義が存在する場合には、労働者に有利となる。

L1235-2 条

現実かつ重大な事由は認められるものの、労働者の解雇が必要な手続きが遵守されることなしになされた場合、裁判官は、規定された手続きの追完を使用者に課し、労働者に対して、使用者に負担が課される 1 ヶ月分の賃金を超えない賠償金を認める。

L1235-3 条

現実かつ重大でない事由によって労働者の解雇がなされた場合、裁判官は、既得権を維持した状態での当該企業への労働者の復職を提案することができる。

当事者の一方が復職を拒否する場合、裁判官は、労働者に賠償金を認める。使用者に課される賠償金は、直近 6 ヶ月分の賃金を下回ることができない。その場合、当該賠償金は、L1234-9 条に規定される解雇補償金とは別に支払われる。

L1235-4 条

L1235-3 条および L1235-11 条に規定される場合において、裁判官は、解雇日から判決日まで

の間に被解雇者に支払われた失業手当の全部または一部を、6 ヶ月分を限度に、関係する機関に償還することを使用者に対して命じる。

償還は、関係する機関が訴訟手続きに関与していないとき、または、支払われた手当の額を知らせなかったとき、職権により命じられる。

L1235-5 条

当該企業における勤続年数が2年未満の労働者の解雇、および、常時11人未満の労働者を雇用する企業においてなされた解雇に対しては、次の規定は適用されない。

- 1 L1235-2 条に定められる手続き違反に関する規定
- 2 L1235-3 条に規定される現実かつ重大な事由のない解雇に関する規定
- 3 L1235-4 条に規定される失業手当の償還に関する規定

労働者は、濫用的な解雇の場合、被った損害に対応する賠償金を請求することができる。

ただし、労働者助言員による労働者の補佐に関する L1232-4 条および L1233-13 条の規定違反の場合、L1235-2 条に規定される手続き違反に関する規定は、2年未満の勤続年数を有する労働者および常時11人未満の労働者を雇用する企業においてなされた解雇の場合であっても適用される。

L1235-6 条

コンセイユ・デタのデクレは、本節の適用の諸態様を定める。

第2節 経済的理由による解雇

第1款 異議申立ておよび不服申し立ての期間

L1235-7 条 ★2013 年改正

解雇手続きの適法性および認証に関するあらゆる異議申立ては、最後の企業委員会の会合から数えて、または、労働者の個別の権利の行使においては解雇の通知から数えて12 ヶ月で時効となる。異議申立ての期間は、その旨が解雇通知書に記載されていた場合にしか労働者に対抗されない。

L1235-7-1 条 ★2013 年新設

L1233-24-1 条に規定される集団協定、L1233-24-4 条に規定される使用者によって作成される文書、雇用保護計画の内容、L1233-57-5 条の名目で行政機関によってなされる決定および集団的解雇手続きの適法性は、L1233-57-4 条に規定される認証または認可決定に関する訴訟と異なる訴訟の対象となることができない。

これらの訴訟は、その他の行政不服申立てまたは行政訴訟を除き、第1審として地方行政裁判所の管轄権に属する。

使用者による申立ては、認証または認可の決定から数えて、労働組合および労働者による申立ては、L1233-57-4 条に従い、当該決定を知ることができる状態に置かれた日から数えて 12 ヶ月以内に提出される。

地方行政裁判所は 3 か月以内に判決する。この期間の経過の後、同裁判所が判決しなかった場合または控訴の場合には、訴訟は行政控訴院に係属され、行政控訴院は、3 か月以内に判決しなければならない。この期間の経過の後、同裁判所が判決しなかった場合または上告の場合には、訴訟はコンセイユ・デタに係属する。

行政裁判法典第 5 巻が適用される。

第 2 款 労働組合の訴権

L1235-8 条

代表的労働組合は、当事者の委任を証明することなしに、経済的理由による労働者の解雇を規律する法律または労働協約の規定に起因するすべての訴権を行使することができる。

労働者は、行政規則に規定される諸条件において、労働組合による訴権行使について通知され、労働組合が訴権行使の意向を当該労働者に通知した日から数えて 15 日の期間内に反対しなければならない。

労働組合は、当該期間の経過後、訴訟を提起する意思を使用者に通知する。

労働者は、労働組合によって開始された訴訟手続きにいつでも参加することができる。

第 3 款 裁判官に提出すべき証拠

L1235-9 条

経済的理由による解雇に関する申立ての場合、使用者は、第 3 章の適用を受ける従業員を代表する者もしくは、その者がいない場合には、同章の適用を受ける行政機関に提供されるあらゆる証拠を裁判官に提出する。

コンセイユ・デタのデクレは、本条の適用の諸態様を定める。

第 4 款 手続き違反に対する制裁

L1235-10 条 ★2013 年改正

従業員 50 人以上の企業において、解雇計画が 30 日の期間内に 10 人以上の労働者を対象とするとき、認証もしくは認可に関する決定なしに、または、拒否決定が出され場合になされる解雇は無効である。

L1233-61 条に規定される雇用保護計画の不存もしくは不十分であることを理由に、L1233-57-2 条に規定される認証または L1233-57-3 条に規定される認可決定が取消される場合、当該解雇手続きは無効である。

第 1 項および 2 項は、裁判上の更生または清算を行う企業に対しては適用されない。

L1235-11 条 ★2013 年改正

L1235-10 条 1 項および 2 項の規定に従って、裁判官が解雇手続きが無効であるにもかかわらず解雇がなされたものと認めるとき、裁判官は、労働契約の継続または解雇の無効を命じること、および、労働者の請求する復職を命じることができる。ただし、復職が不可能な場合、特に、事業所もしくは拠点の閉鎖または配置可能な雇用がない場合を除く。

労働者が労働契約の継続を請求しないとき、または、復職が不可能なとき、裁判官は、労働者に対して直近 12 ヶ月の賃金を下回らない使用者の負担する賠償金を認める。

L1235-12 条

使用者が従業員を代表する者への諮問手続きまた行政機関への通知手続きを遵守しない場合、裁判官は、経済的理由による集団的解雇に含まれる労働者に対し、労働者が被った損害に応じて計算される使用者の負担する賠償金を与える。

L1235-13 条

L1233-45 条に規定される再雇用の優先権を遵守しない場合、裁判官は、2 ヶ月分の賃金を下回らない賠償金を労働者に与える。

L1235-14 条

当該企業における勤続年数が 2 年未満の労働者の解雇および常時 11 人未満の労働者を雇用する使用者によってなされた解雇には、制裁に関する次の規定は適用されない。

- 1 L1235-11 条に規定される解雇無効に関する制裁
- 2 L1235-12 条に規定される従業員を代表する者への諮問手続きおよび行政機関への通知手続きの不遵守に関する制裁
- 3 L1235-13 条に規定される再雇用の優先権の不遵守に関する制裁

労働者は、濫用的な解雇の場合、被った損害に対応する賠償金を請求することができる。

L1235-15 条

企業委員会または従業員代表委員の設置に関する義務に服し、かつ、その欠如に関する調書がなんら作成されず、従業員代表機関が設置されていない企業においてなされる経済的理由による解雇手続きは手続き違反である。

労働者は、解雇補償金および解約予告期間補償金の損害がない場合であっても、税引き前賃金 1 ヶ月分を下回らない使用者の負担する賠償金の権利を有する。

L1235-16 条 ★2013 年改正

L1235-10 条に規定される事由と異なる事由による L1233-57-2 条に規定される認証決定また

は L1233-57-3 条に規定される認可決定の取消しは、当事者の合意の留保のもと、労働者の既得権を伴った状態での当該企業への復職を生じさせる。

合意がない場合、労働者は、使用者の負担する賠償金の権利を有し、その額は、直近6か月分の賃金を下回らない。L1234-9 条に規定される解雇補償金の損害がない場合であっても、賠償金は支払われる。

L1235-17 条

コンセイユ・デタのデクレは、L1235-11 条ないし L1235-14 条に規定される適用の諸態様を定める。

第6章 特殊な労働契約の破棄

第2節 輸出業務契約

L1236-7 条

L1223-5 条に規定される輸出業務契約の使用者のイニシアティブによる破棄は、人的理由による解雇に関する第2章の諸規定に服する。

第3節 業務単位の期間について締結される契約

L1236-8 条

一般的な慣行および当該職業における通常の実践で当然となる業務終了時の解雇は、経済的理由による解雇に関する第3章の諸規定に服さない。ただし、労働協約または集団協定によって定められる適用除外を除く。

業務終了時の解雇は、人的解雇に関する第2章の諸規定に服する。

第7章 その他の労働契約破棄

第1節 労働者のイニシアティブによる破棄

第1款 辞職

L1237-1 条

辞職の場合、解約予告期間の存在およびその長さは、法律、労働協約または集団協定によって定められる。

解約予告期間に関する法律、労働協約または集団協定の規定がない場合、解約予告期間の存在およびその長さは、当該地域および職業において実践される慣習に拠る。

コンセイユ・デタのデクレは、本条の適用の諸態様を定める。

第2款 濫用的な契約破棄

L1237-2 条

労働者のイニシアティブによる期間の定めのない労働契約の破棄は、それが濫用的な場合、使用者に損害賠償の権利の道を開く。

訴訟の場合、裁判官は、L12325-1 条の規定に従って判決する。

コンセイユ・デタのデクレは、本条の適用の諸態様を定める。

L1237-3 条

労働契約を濫用的に破棄した労働者が新たな労働契約を締結するとき、新しい使用者は、次の場合に、連帯して前の使用者に生じた損害の責任を負う。

- 1 新たな使用者が労働契約破棄に関与していることが示された場合
- 2 新たな使用者が、労働契約によってすでに拘束されていることを知りながら労働者を雇い入れる場合
- 3 新たな使用者が、労働者が労働契約によって他の使用者に依然拘束されていることを知った後に、当該労働者を雇用し続ける場合。この場合、使用者に通知された際、労働者による濫用的な労働契約の破棄が次の期間の満了を迎えているときには、使用者は責任を負わない。期間の定めのある労働契約については契約の満了、または、期間定めのない労働契約については解約予告期間の満了または労働契約の破棄から 15 日の期間が経過しているとき。

第 2 節 引退

第 1 款 一般規定

L1237-4 条

労働協約、集団協定または労働契約によって定められる労働者の引退退職に関する諸規定は、法規定に違反しないという留保のもと、適用される。

労働者の年齢または老齢年金の受給権を理由に労働契約の破棄を定める労働協約、集団協定または労働契約のあらゆる規定は無効である。

第 2 款 引退措置

L1237-5 条 ★2010 年改正

引退措置は、社会保障法典 L351-8 条第 7 項ないし 9 項の諸条件のもと、同条第 1 号に規定される年齢に達した労働者との労働契約の破棄を使用者に認める措置である。

社会保障法典 L351-1 条第 1 項に規定される年齢を限度に、労働者が社会保障法典において満額の老齢年金を享受できるとき、これを下回る年齢を次の場合に定めることができる。

- 1 2008 年 1 月 1 日以前に締結され、かつ、拡張適用される、雇用または職業教育の際の対価を定める労働協約または集団協定の場合
- 2 2010 年 1 月 1 日以前に効力が生じ、かつ、L5123-6 条に規定される職業別の労働協約に

において実施される早期引退の受益者の場合

3 2005年1月1日以前に締結された段階的な早期引退協定の場合

4 引退改革に関する2003年8月21の法律第775号の施行日以前に定められ、かつ、2010年1月1日以前に効力が生じていたその他の早期引退の利益の享受の場合

使用者は、社会保障法典 L351-8 条 1 号に定められる年齢に労働者が達する日以前に、労働者に対して老齢年金を享受することを理由とする自発的な退職の意思について書面で確認する。

デクレまたは、それが無い場合、前項に規定された義務が遵守される期間内に労働者が否定的な回答をなす場合、使用者は、社会保障法典 L351-8 条 1 号に定められる年齢に労働者が達する日から1年の間、第1項に定められる措置を利用することができない。

労働者の69歳の誕生日まで同一の手続きが毎年適用される。

L1237-5-1 条 ★2008年新設

2006年12月22日以降、社会保障法典 L351-8 条第1号に定められる年齢を下回る年齢の労働者への強制的な引退措置を規定する労働協約および集団協定は、署名および拡張適用されることができない。

労働者が満額の老齢年金を享受することができ、かつ、社会保障法典 L351-1 条第1項に規定される年齢を下回るとき、雇用または職業教育の際の対価を定め、かつ、同条1号に定める年齢を下回る年齢を規定する2006年12月22日以前に締結された集団的合意は、2009年12月31日にその効力を消失する。

L1237-6 条

引退措置を決定する使用者は、解約予告期間を遵守しなければならない、その期間は、L1234-1 条に従って定められる。

L1237-7 条

引退措置は、L1234-9 条に規定される解雇補償金と同額以上の引退措置補償金の権利を労働者に認める。

L1237-8 条

引退措置の条件がまとまらない場合、使用者による労働契約破棄は解雇を構成する。

第3款 自発的引退

L1237-9 条

老齢年金の受給を理由に自発的に退職するすべての労働者は、引退退職補償金の権利を有す

る。

補償金の額は、当該企業における労働者の勤続年数に応じて変化する。計算の態様は、労働者がそれ以前に受領していた税引き前の報酬に対応する。補償金の額および計算の態様は、行政規則によって定められる。

L1237-10 条

引退退職を請求する労働者は、予告期間を遵守し、その期間は、L1234-1 条に合致して定められる。

第3節 合意破棄

L1237-11 条 ★2008 年新設

使用者および労働者は、両者を拘束する労働契約の破棄の条件について合意することができる。

合意破棄は、解雇とも辞職とも異なり、当事者の一方または他方によって強制されることはできない。

合意破棄は、両当事者によって署名された合意から生ずる。合意破棄は、当事者の同意の自由を保障することを目的とする本節の諸規定に服する。

L1237-12 条 ★2008 年新設

労働契約の両当事者は、原則として、1 または複数の話し合いの際に合意による破棄について合意し、また、その過程において、労働者は次の者による補佐を受けることができる。

- 1 自らの選択による当該企業に属する従業員。したがって、労働組合の委任を受けた者もしくは従業員代表機関の構成員またはその他の労働者
- 2 当該企業に従業員代表機関が存在しない場合、行政機関によって作成される名簿に選出された労働者助言員

話し合いの際、労働者が補佐を利用する場合に、使用者は補佐を受けることができる。

労働者は予めそのことを使用者に通知する。同様に、使用者が補佐を受けることを望む場合、そのことを労働者に通知する。

使用者は、自己の選択により、当該企業に属する従業員、あるいは 50 人未満の企業においては、当該使用者と同一の使用者組合組織に属する者または同一の産業部門に属する他の使用者の補佐を受けることができる。

L1237-13 条 ★2008 年新設

労働契約破棄に関する合意は、破棄の条件、特に、合意破棄特別補償金の額を定め、また、その額は、L.1234-9 条に規定される補償金の額を下回ることができない。

労働契約破棄に関する合意は、労働契約破棄の日付を定める。ただし、当該日付は、認可の翌日以前の日付を定めることができない。

各当事者は、署名の日から数えて、撤回権を行使するための15暦日の期間を有する。撤回権は、相手方の受領日を証明することが可能な手段によって送達されるあらゆる書面によって行使される。

L1237-14 ★2008年新設

撤回期間の後、当事者の一方が、労働契約破棄の合意に関する書面の1部を添えて認可の申請を送付する。労働を担当する省のアレテは、申請の様式を定める。

行政機関は、本節に規定される諸条件の遵守および当事者の同意の自由の遵守を確認するために、申請の受領から数えて15営業日の審査期間を有する。当該期間内に通知がない場合、認可がなされたものとみなされ、行政機関は審査の責務を解かれる。

合意の有効性は、行政機関の認可に服する。

認可は、合意に関する訴訟と異なる訴訟の対象となることができない。合意、認可または認可拒否に関するすべての訴訟は、労働裁判所の管轄に属する。ただし、その他の訴訟または行政訴訟を除く。裁判所への提訴は、合意への認可の日から数えて12ヵ月の期限日までに提起されなければならない。期間経過後は不受理となる。

L1237-15 条 ★2011年改正

L.2411 条および L.2411-2 条に規定される保護を享受する労働者は、本節の諸規定を享受することができる。L.1237-14 条の適用除外により、合意破棄は、第2部4巻1編1章、第2部4巻1編2章1節に規定される諸条件において、労働監督官の許可に服する。この場合、L.1237-13 条の適用除外により、労働契約の破棄は、許可の翌日にしか生じることができない。

労働医については、合意破棄は、労働医監督官の意見の後、労働監督官の許可に服する。

L1237-16 条 ★2008年新設

本節は、次に起因する労働契約の破棄には適用されない。

- 1 L.2242-15 条によってその条件が定められる雇用および職業能力の予測管理に関する集団協定
- 2 L1233-61 条によってその条件が定められる雇用保護計画

第8章 罰則

L1238-1 条

特に、L1232-8 条ないし L1232-12 条および L1232-14 条違反により、労働者助言員の適正な

職務の行使を侵害するまたはそのおそれのある事実は、1年の拘禁刑および3750ユーロの罰金に処せられる。

L1238-2 条

L1233-29 条に規定される従業員代表委員ならびに L1233-30 条、L1233-34 条および L1233-35 条に規定される企業委員会への諮問をなさずして行う解雇の事実は、3750 ユーロの罰金に処せられ、違反の対象となる労働者の数と同じだけ宣言される。

L1238-3 条

L1233-39 条に規定される解雇通知書の送付期間を遵守しない事実は、3750 ユーロの罰金に処せられ、違反の対象となる労働者の数と同じだけ宣言される。

L1238-4 条

L1233-46 条に規定される諸条件において行政機関に通知せずに行う解雇の事実は、3750 ユーロの罰金に処せられ、違反の対象となる労働者の数と同じだけ宣言される。

L1238-5 条

裁判上の更生および清算の場合、使用者、経営者または清算人が L1233-58 条および L1233-60 条を遵守しない事実は、3750 ユーロの罰金に処せられ、違反の対象となる労働者の数と同じだけ宣言される。

【参考文献】

文中に明記したもののほか、本報告書の執筆にあたっては、以下の文献を参照した。

川口美貴「フランスにおける経済的解雇法制の新展開」季刊労働者の権利 245 号（2001 年）

55 頁以下

川口美貴「諸外国の整理解雇法制－フランスにおける経済的理由による解雇」季刊労働法 196

号（2001 年）96 頁以下

古賀修平「フランスにおける経済的理由による解雇」労働法律旬報 1834 号（2015 年）16 頁

以下

古賀修平「フランスにおける人的理由による解雇」労働法律旬報 1830 号（2014 年）8 頁以下

小山敬晴「組合代表および従業員代表等の解雇からの特別な保護」労働法律旬報 1830 号（2014

年）16 頁以下

小山敬晴「人員削減の一環としてなされた合意解約は経済的解雇手続きの適用を受けるか

[2011.3.9 破毀院社会部判決]」労働法律旬報 1758 号（2011 年）42 頁以下

戸谷義治「フランスにおける企業倒産と解雇」日本労働法学会誌 116 号 149 頁

日本労働研究機構 編.『諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態－ドイツ、フランス、

イギリス、アメリカ』（JIL 資料シリーズ No.129）（野川忍＝奥田香子＝小宮文人執筆）

野田進『労働契約の変更と解雇：フランスと日本』（信山社、1997 年）

労働政策研究報告書 No.173

フランスにおける解雇にかかる法システムの現状

発行年月日 2015年 5月 29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2015 JILPT Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)