

JILPT 資料シリーズ

No.300 2026年3月

現代フランス労働法令集 I

—総則、契約終了—



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT 資料シリーズ No.300

2026年3月

現代フランス労働法令集 I

—総則、契約終了—

ま え が き

我が国における労働法政策については、近年、様々な観点からの検討が行われている。こうした中、その立案・形成過程においては、諸外国の労働法制が参照されることが通例となっている。なかでもフランスに関しては、労働法政策上の議論において比較対象として重要であることから、当該立法政策上のテーマに関して、かの国の労働法規制の内容を調査研究する例が少なくない。またその際、立法政策に関しては、最終的に条文の形式をもってこれを表現する必要があることから、フランスの労働法令（フランス労働法典）における条文の規定振りについても、大きな関心が払われることとなる。

労働政策研究・研修機構（JILPT）においては、これまでに立法政策上のテーマごとに、労働政策研究報告書等の形式をもって比較法研究の成果を世に送り出してきた。もっとも、上記のような状況に鑑みると、これらの研究成果と並んで、フランスにおける労働法令についてある程度まとまった形での邦語訳を提供することには、いわば政策立案に際しての第一的な参照資料を提供する意味でも、少なからぬ意義があるように思われる。

ところで、これまでにフランスの労働法令に関するまとまった邦語訳としては、当時の労働大臣官房労働統計調査部と国立国会図書館調査立法考査局によって編纂された『フランス労働法令集』（1953年）、および『フランス労働法令集〔二〕労働協約の部』（1960年）がある。もっとも、両書は戦後間もない時期におけるフランスの労働法令（したがって法典化される以前のもの）を翻訳したものであり、その刊行から既に約70年が経過している現在において参照するには、やや時代にそぐわない部分があることも否めない。

そこで、JILPTでは、上記の問題意識のもと、『フランス労働法令集』のいわば up date 版として、『現代フランス労働法令集』を刊行することにした。本資料シリーズでは、その第1弾として、フランスにおける個別的労働関係法の分野のうち、基本ルールを定める総則部分に加え、労働契約にかかる規定のうち契約終了に関する諸規定の邦語訳を収録している。今後、契約終了を除く労働契約にかかる規定（採用、契約締結、契約の履行と変更、就業規則、懲戒等）やその他の個別的労働関係法（労働時間、休憩・休暇、賃金等）、さらには集団的労使関係法に属する諸規定の邦語訳についても、逐次刊行していく予定である。本資料シリーズが、我が国における労働法政策の立案・形成にとって、いささかなりとも資するところがあれば幸いである。

2026年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村博之

執筆担当者一覧

氏名	所属	担当
岩堀 佳菜	労働政策研究・研修機構 研究員	第1巻第1編～第3編
細川 良	青山学院大学教授	第1巻第4編、第5編
古賀 修平	宮崎大学准教授	第2巻

「現在フランス労働法令集」研究会委員

岩堀佳菜（労働政策研究・研修機構 労働法・労使関係部門 研究員）

細川良（青山学院大学 法学部・法学研究科 教授）

古賀修平（宮崎大学 地域資源創成学部 准教授）

小山敬晴（大分大学 経済学部 准教授）

小林大祐（平成国際大学 法学部 准教授）

※本資料シリーズの最終的な取りまとめは、岩堀佳菜（労働政策研究・研修機構研究員）の責任において行った。

目次¹

【訳出の対象】	1
第1巻 総則	3
第1編 適用範囲と従業員 (effectif) 数の算出	3
第一章	3
第2編 企業における権利と自由	4
第一章	4
第3編 差別	4
第1章 適用範囲	4
第2章 差別禁止の原則	5
第3章 許される異別取扱い	6
第4章 訴訟	7
第4編 女性と男性の間の職業上の平等	9
第1章 適用範囲	9
第2章 一般規定	9
第2章の2 企業内における女性と男性の間の報酬の格差を取り除き、幹部管理職および経営機関構成員における両性の均衡のとれた配分を確保することを目的とする措置	11
第3章 職業上の平等のための計画および契約	12
第4章 訴訟	13
第5章 職業上の平等に貢献する機関	14
第6章 罰則規定	14
第5編 嫌がらせ	15
第1章 適用範囲	15
第2章 精神的嫌がらせ	15
第3章 性的嫌がらせ	16
第4章 訴訟	17
第5章 罰則規定	18
第6章 汚職	18

¹ 目次については、フランス労働法典の記載に合わせる形で、巻、編および章ごとに設定した。

第2巻 労働契約	19
第3編 期間の定めのない労働契約の破棄	19
第1章 一般規定	19
第2章 人的理由による解雇	20
第3章 経済的理由による解雇	22
第4章 解雇の帰趨	53
第5章 解雇の違法性に対する不服申立ておよび制裁	57
第6章 特定の種類の労働契約の破棄	64
第7章 その他の労働契約の破棄	65
第8章 罰則規定	76

【訳出の対象】

本資料シリーズは、「まえがき」に示した通り、日本における労働法政策の立案・形成に資するための第一次的な参照資料を提供することを目的とする。フランスの労働法令は、日本や、すでに山本陽大〔編著〕『現代ドイツ労働法令集』（労働政策研究・研修機構、2022年）等により邦語訳が提供されているドイツ²のように、労働関係に関する規律が個別の法律に分散して規定されているのとは異なり、労働法典（code du travail）として体系的に法典化されている。フランス労働法令は、法典化されて以降、収録条文数が増加傾向にあり、直近では条文数が11,000を超えている。したがって、これらすべての条文を訳出することは、条文改正が頻繁に行われていることとも相まって、大きな困難を伴う。そこで、本資料シリーズでは、さしあたり現在の日本の労働法政策の立案・形成において、より重要な位置づけを有する個別的労働関係法に関する規定のうち、フランスにおける立法が現在特に関心を集めているものと考えられる以下の領域について、優先的に検討対象とすることとした。

第一に、法の基本ルールを定める労働法典第1巻「総則」については、法の適用におけるルールや、フランスにおいて重要な基本的権利に関する規定が置かれていることから、フランスの労働法典の理解の上での大前提となるものとして、訳出を行った。「総則」部分は全5編（適用範囲と従業員数の算出〔第1編〕、企業における権利と自由〔第2編〕、差別〔第3編〕、女性と男性の間の職業上の平等〔第4編〕、嫌がらせ〔第5編〕）から成り、その多くがフランスにおける基本理念を反映した規定であり、同時に、日本における労働政策の立案・形成に関して、フランスの立法が注目を集める領域を多く含んでいる³。

第二に、労働法典第2巻「労働契約」については、第3編「期間の定めのない労働契約の破棄」に関する規定を訳出した。「労働契約」に関する規定は全7編から成り、いずれも重要であるが、とりわけ期間の定めのない労働契約の破棄については、フランスの労働法令の特徴である、実体規定および厳格な手続き規定を定めていること、法定合意解約等、注目すべき独自の立法がなされていることに加え、日本において近年、解雇をはじめとする契約終了にかかる紛争解決のあり方をめぐる政策的検討が進められていることを踏まえ、他の編に先立って訳出することとした⁴。

本資料シリーズは、以上の領域について訳出の対象とした。今回対象とするに至らなかった

² ドイツについては、当機構による研究成果物として、「現代ドイツ労働法令集Ⅰ—個別的労働関係法—」（資料シリーズ No.225（2020年））、「現代ドイツ労働法令集Ⅱ—集团的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法—」（資料シリーズ No.238（2021年））が既に刊行されており、これらの成果を加筆修正の上まとめたものが、山本陽大〔編著〕『現代ドイツ労働法令集』（労働政策研究・研修機構、2022年）である。

³ フランスの職場における嫌がらせ（ハラスメント）法制については、滝原啓允〔編著〕『欧米のハラスメント法制度』〔第4章 フランス〕〔細川良執筆担当〕（労働政策研究・研修機構、2024年）および同書で参照されている各種文献をあわせて参照されたい。

⁴ なお、フランスにおける労働契約の終了に係る紛争解決の仕組みおよびその実態については、細川良＝古賀修平『フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』（労働政策研究報告書 No.173）（労働政策研究・研修機構、2015年）および、山本陽大＝古賀修平＝石田信平『諸外国における解雇の金銭解決をめぐる制度構造・運用実態・政策評価—独・仏・英における有識者ヒアリングを踏まえた調査研究—』（労働政策研究報告書 No.238）（労働政策研究・研修機構、2026年）もあわせて参照されたい。

領域については、今後、逐次訳出・刊行する予定である。

第1巻 総則

第1編 適用範囲と従業員(effectif)数の算出

単一章

L.1111-1 条

(1) 本巻の規定は、私法上の使用者およびその労働者に適用される。

(2) 本巻の規定は、私法上の条件において雇用されている公法人 (personne publique) の職員についても、当該職員を規律する身分規程 (statut) に由来する同様の目的を有する特別規定がない限り適用される。

L.1111-2 条

労働法典の規定の適用にあたっては、企業の従業員数は以下の規定にしたがって算出される。

1号 フルタイムで期間の定めのない労働契約上の地位を有する労働者および家内労働者 (travailleur à domicile) は、企業の従業員数において1人として完全に算定される。

2号 期間の定めのある労働契約上の地位を有する労働者、^{かんげつ}間歇的労働契約 (contrat de travail intermittent) 上の地位を有する労働者、外部企業を介して受入企業の下に置かれ、当該企業の事業所に在籍し、当該企業で1年以上働く労働者および派遣労働者 (salarié temporaire) は、企業の従業員数において過去12ヵ月間の在籍期間に応じて割合的に算定される。ただし、期間の定めのある労働契約上の地位を有する労働者および派遣労働者を含む外部企業からの労働者が、欠勤中の場合、または、とりわけ産前産後休暇 (congé de maternité) や養子縁組休暇 (congé d'adoption)、育児休暇 (congé parental d'éducation) などによってその労働契約が停止 (suspension) されている労働者を代替している場合は、従業員数の算出から除外される。

3号 パートタイム労働者は、その労働契約の性質のいかんを問わず、その労働契約に記載された総労働時間を法定労働時間または労働協約で定められた労働時間で除することにより算定される。

L.1111-3 条

(1) 企業の従業員数の算出において、以下の者は算入されない。

1号 見習い (apprenti)。

2号 雇用主導契約 (contrat initiative-emploi) を締結しており、L.5134-72 条に定める財政援助付与期間 (durée d'attribution de l'aide financière) 中の者。

3号 (削除)

4号 L.5134-30条に定める財政援助付与期間中の雇用支援契約（contrat d'accompagnement dans l'emploi）を締結している者。

5号 （削除）

6号 専門化契約（contrat de professionnalisation）を結ぶ者は、当該契約が有期契約の場合は契約で定められた期間の終了時まで、無期契約の場合は専門化活動の実施が終了するまで、当該契約の下にある。

(2) ただし、これらの労働者は労働災害（accident du travail）および職業病（maladie professionnelle）のリスクに係る保険料率算出（tarification）に関する法令の適用において算入される。

第2編 企業における権利と自由

単一章

L.1121-1条

いかなる者も、遂行する職務（tâche）の性質によって正当化されず、追求される目的に照らして相当でない制限を、人権ならびに個別のおよび集団的自由に課してはならない。

L.1121-2条

透明性、汚職防止および経済生活の近代化に関する2016年12月9日の法律第1691号（loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique）6条および8条に定められる条件の下で情報を通報または漏洩したことによって、いかなる者も採用手続、インターンシップ（stage）または企業内訓練へのアクセスから排除されてはならず、いかなる労働者も、制裁され、解雇され、とりわけ労働法典L.3221-3条に定められる報酬（rémunération）や利益分配（intéressement）または株式の分配（distribution d'action）、職業教育（formation）、再配置（reclassement）、配属（affectation）、職業資格（qualification）、等級（classification）、職業上の昇進、労働時間、業績評価、異動（mutation）または契約の更新について、直接的または間接的な差別的取扱いの対象とされてはならず、2016年12月9日の法律第1691号10-1条IIに定められるあらゆる措置の対象とされてはならない。

第3編 差別

第1章 適用範囲

L.1131-1条

(1) 本編の規定は、私法上の使用者およびその労働者に適用される。

(2) 本編の規定は、私法上の条件において雇用されている公法人の職員にも適用される。

L.1131-2 条

300 人以上の労働者を雇用するすべての企業および採用を専門とするすべての企業においては、採用業務を担当する労働者は、5 年に 1 回以上、雇入れ (embauche) における差別禁止に関する教育を受けなければならない。

第 2 章 差別禁止の原則

L.1132-1 条

出自、性別、習俗 (mœur)、性的指向 (orientation sexuelle)、性的アイデンティティ (identité de genre)、年齢、家族状況、妊娠、遺伝的性質、当人の外形上の、または現に知られている経済的状況により生じる特別の脆弱性 (vulnérabilité)、民族や国籍またはいわゆる人種に現に属するまたは属さないこと、それらに属するまたは属しないと仮定されること、政治的意見、労働組合または共済組合の活動、選挙権 (mandat électif) の行使、宗教的信条、身体的外見、姓、居住地もしくは銀行口座の指定場所、または、本人の健康状態、自律性の喪失 (perte d'autonomie) または障害 (handicap)、フランス語以外の言語での表現能力、および透明性、汚職防止および経済生活の近代化に関する 2016 年 12 月 9 日の法律第 1691 号第 6 条 I および第 6-1 条第 1 号・第 2 号の意味における、内部告発者 (lanceur d'alerte)、ファシリテーター (facilitateur) または内部告発者と関係する者であることを理由として、いかなる者も採用や任用の手続き、またはインターンシップや企業内訓練へのアクセスから排除されてはならず、いかなる労働者も、制裁され、解雇され、とりわけ L.3221-3 条に定められる報酬や利益分配または株式の分配、職業教育、再配置、配属、職業資格、等級、職業上の昇進、労働時間、業績評価、異動または契約の更新について、差別との闘い (lutte contre les discriminations) の領域における共同体法の適用にかかる諸条項に関する 2008 年 5 月 27 日の法律第 496 号第 1 条に定義される直接的または間接的な差別的取扱いの対象とされてはならない。

L.1132-2 条

いかなる労働者も、ストライキ権の通常の行使を理由として、L.1132-1 条に定める制裁、解雇または差別的取扱いの対象とされてはならない。

L.1132-3 条

いかなる労働者も L.1132-1 条および L.1132-2 条に定める行為を証言した (témoigné) ことによって、制裁、解雇または差別的取扱いの対象とされてはならない。

L.1132-3-1 条

いかなる労働者も、参審員 (juré) または市民参審員 (citoyen assesseur) としての任務を遂行したことを理由として、L.1132-1 条に定める制裁、解雇または差別的取扱いの対象とされてはならない。

L.1132-3-2 条

いかなる労働者も、同性愛を犯罪とする国への地理的異動を、性的指向を理由に拒否したことによって、L.1132-1 条に定める制裁、解雇または差別的取扱いの対象とされてはならない。

L.1132-3-3 条

(1) 職務の遂行において知った軽罪 (délit) または重罪 (crime) を構成する事実について善意で (de bonne foi) 証言し、またはそのような事実を詳述した (relaté) いかなる者も、L.1121-2 条に定められる措置の対象とされてはならない。

(2) 本条第 1 項に定められる者は、透明性、汚職防止および経済生活の近代化に関する 2016 年 12 月 9 日の法律第 1691 号第 10-1 条 I および III、ならびに同法第 12 条ないし第 13-1 条に定められる保護を享受する対象となる。

L.1132-4 条

本章または透明性、汚職防止および経済生活の近代化に関する 2016 年 12 月 9 日の法律第 1691 号第 10-1 条 II の規定に反する、労働者を対象とするあらゆる規定または行為は無効となる。

第 3 章 許される異別取扱い (différence de traitement autorisée)

L.1133-1 条

L.1132-1 条は、異別取扱いが本質的かつ決定的な職業上の要請に応えるものであり、その目的が正当かつ相当性 (proportionnée) の要請を満たす限り、当該異別取扱いを妨げるものではない。

L.1133-2 条

(1) 年齢に基づく異別取扱いは、とりわけ労働者の健康や安全の保護、就労促進 (insertion professionnelle)、または雇用喪失時の雇用、再配置もしくは補償の確保のために、当該異別取扱いが適法な目的によって客観的かつ合理的に正当化され、かつその目的を達成するための手段が必要かつ適切である場合には、差別を構成しない。

(2) これらの異別取扱いにはとりわけ以下のものが含まれる。

1 号 若年者および高年齢労働者の保護を確保するための雇用へのアクセスの禁止または

特別な労働条件の設定。

2号 当該職務に求められる職業教育や引退(retraite)前に合理的な雇用期間を要することに基づく採用のための上限年齢の設定。

L.1133-3条

健康状態や障害を理由とする、労働医(médecin du travail)によって認定された不適格(inaptitude)に基づく異別取扱いは、それが客観的で、必要かつ適切である場合には、差別を構成しない。

L.1133-4条

L.5213-6条に定められる、平等取扱いを促進することを目的とした障害者のための措置は、差別を構成しない。

L.1133-5条

平等取扱いを促進することを目的とした、一定の地理的区域(zone géographique)に居住する者のための措置は、差別を構成しない。

L.1133-6条

平等取扱いを促進することを目的とした、経済的な状況によって脆弱な者のための措置は、差別を構成しない。

第4章 訴訟

第1節 一般規定

L.1134-1条

(1) 第2章の規定違反を理由とする訴訟が生じた場合、雇用、インターンシップもしくは企業内訓練の候補者、または労働者は、差別との闘いの領域における共同体法への適合にかかる諸措置に関する2008年5月27日の法律第496号第1条に定義される直接的または間接的な差別の存在を推測させる要素を示すものとする。

(2) これらの要素を考慮し、被告による決定があらゆる差別と無関係な客観的要素により正当化されることを証明する責任は、被告に課される。

(3) 裁判官は、必要に応じて、有益と考えるすべての証拠調べ(mesures d'instruction)を命じた後に、心証(conviction)を形成するものとする。

L.1134-2条

(1) 全国レベル、グアドループ、ギアナ、マルティニーク、マヨット、レユニオン、サン・

バルテルミーおよびサン・マルタンの県もしくは地方公共団体レベル、または企業内において、代表的な労働組合組織（organisation syndicale représentative）は、第2章の規定の適用に由来するあらゆる訴訟を提起することができる。

(2) 当該労働組合組織は、雇用、インターンシップもしくは企業内訓練の候補者、または労働者のために、L.1134-1 条に定められる条件にしたがい、これらの訴訟を提起することができる。

(3) 当該労働組合組織は、当該利害関係人（intéressé）の委任を証明する必要はない。当該利害関係人が当該訴訟提起について書面で通知を受け、当該労働組合組織が訴訟提起の意思を当該利害関係人に通知した日から起算して15日以内に、当該利害関係人が当該労働組合組織に異議を唱えなかったことで足りる。

(4) 当該利害関係人は、労働組合が提起した訴訟手続にいつでも参加することができる。

L.1134-3 条

(1) 差別に対する闘いのための、または障害の分野で活動する、5年以上適法に組織された団体は、第2章の規定の適用に由来するあらゆる訴訟を提起することができる。

(2) 当該団体は、当該利害関係人の書面での合意があることを証明する場合に限り、雇用、インターンシップもしくは企業内訓練の候補者、または労働者のために、L.1134-1 条に定められる条件にしたがい、これらの訴訟を提起することができる。

(3) 当該利害関係人は当該団体が提起した訴訟手続きにいつでも参加することができ、またいつでも終了させることができる。

L.1134-4 条

(1) 当該労働者により、またはその者のために、第2章の規定に基づき提起された訴訟の後になされた解雇は、それが現実かつ重大な事由を欠き、実際には当該訴訟提起を理由として使用者によりなされたものであることが立証された場合は、無効である。この場合、復職（réintégration）は法律上当然の権利であり、当該労働者はその雇用が一度も中断（cessé）することがなかったものとみなされる。

(2) 当該労働者が労働契約の履行の継続を拒否する場合、L.1235-3-1 条の規定が適用される。

L.1134-5 条

(1) 差別に由来する損害賠償を求める訴えは、差別が明らかとなった時点から起算して5年で時効となる。

(2) この期間は、当事者間の合意によって変更できない。

(3) 本条1項に基づく損害賠償は、差別に由来する損害全体について、その期間すべてを通じて補償するものとする。

第2節 集団訴訟の特別規定(削除)

L.1134-6条 (削除)

L.1134-7条 (削除)

L.1134-8条 (削除)

L.1134-9条 (削除)

L.1134-10条 (削除)

第4編 女性と男性の間の職業上の平等

第1章 適用範囲

L.1141-1条

- (1) 本編の規定は、私法上の使用者およびその労働者に適用される。
- (2) 本編の規定は、私法上の条件において雇用されている公法人の職員にも適用される。

第2章 一般規定

L.1142-1条

本法典に特別な規定がある場合を除き、いかなる者も、以下の行為を行ってはならない。

1号 求人 (offre d'emploi) において、求職者の性別または家族状況について記載し、または記載させること。この禁止は、雇入れに関する広告のあらゆる形態について適用され、締結される労働契約の性質がいかなるものであるかを問わず適用される。

2号 性別、家族状況、または妊娠の有無に応じた異なる選択基準に基づいて、性別、家族状況、または妊娠していることを考慮して、雇入れを拒否すること、異動を命じること、労働者の労働契約を解約し、または更新を拒否すること。

3号 あらゆる措置、とりわけ、報酬、職業教育、配属、職業資格、資格等級、職業上の昇進、または異動について、性別または妊娠を考慮に入れること。

L.1142-2条

(1) 一方または他方の性に属することが本質的かつ決定的な職業上の要請に応えるものであり、かつ、その目的が正当かつ相当性の要請を満たすとき、L.1142-1条に定められる禁止は適用されない。

(2) コンセイユ・デタの議を経たデクレ (décret en Conseil d'Etat) は、全国レベルの使用代表組織および労働者代表組織の意見聴取ののちに、一方または他方の性に属することが、その遂行にあたり職業上の決定的な条件を構成する雇用および職業活動の一覧表を定める。当該一覧表は、定期的に見直しを行う。

L.1142-2-1 条

いかなる者も、性差別的行為を被ることがあってはならない。性差別的行為とは、人の性に結びついて、人の尊厳に侵害をもたらし、または威圧的 (intimidant)、敵対的 (hostile)、侮蔑的 (dégradant)、屈辱的 (humiliant)、または不快な (offensant) 環境を作出する目的を有し、またはそのような効果を有するあらゆる行為として定義される。

L.1142-3 条

(1) 1 または複数の労働者に対し、性別を考慮に入れた何らかの措置による利益を留保する、労働協約もしくは集団協定または労働契約のあらゆる条項は無効である。

(2) ただし、前項の規定は、当該条項が以下に定める規定の適用を目的とするときは適用されない。

1号 L.1225-1 条ないし L.1225-28 条に定められる、妊娠および出産の保護。

2号 L.1225-29 条に定められる、産前および産後の就労の禁止。

3号 L.1225-30 条ないし L.1225-33 条に定められる、哺乳 (allaitement)。

4号 L.1225-34 条に定められる、医学的に正当化される妊娠中の労働者の辞職。

5号 L.1225-35 条および L.1225-36 条に定められる、父親休暇および子の受入れ休暇 (congé de paternité et d'accueil de l'enfant)。

6号 L.1225-37 条ないし L.1225-45 条に定められる、養子縁組休暇。

L.1142-4 条

(1) L.1142-1 条および L.1142-3 条の規定は、女性と男性の間の機会の平等を確立することを目的として、とりわけ女性の機会に作用する事実上の不平等を是正する、女性の利益のみをもたらす一時的な措置を行うことを妨げない。

(2) 前項に定める措置は、以下の方法によるものとする。

1号 募集 (recrutement)、職業教育、昇進、組織系統 (organisation)、および労働条件の領域においてとられる規則上の規定。

2号 拡張適用される労働協約または拡張適用される集団協定の規定。

3号 女性と男性の間の職業上の平等に向けた計画の適用。

L.1142-5 条

以下の場合において、当該企業における女性と男性の間の職業上の平等に関する目標、およびそれに到達することを可能とする措置を考慮することは、使用者に課される。

1号 組合代表委員 (délégué syndical) を欠く企業。

2号 L.2232-21 条および L.2232-24 条の適用により団体交渉義務に服さない企業。

3号 女性と男性の間の賃金の平等に関する部門別の拡張された労働協約または集団協定

の適用対象とならない企業。

L.1142-6 条

職場、および雇入れが行われる建物内または建物の入口において、L.1132-1 条に定められる者は、刑法典第 225-1 条ないし第 225-4 条の条文についてあらゆる手段によって通知されるものとする。

第 2 章の 2 企業内における女性と男性の間の報酬の格差を取り除き、幹部管理職および経営機関構成員における両性の均衡のとれた配分を確保することを目的とする措置

L.1142-7 条

使用者は、女性と男性の間の報酬の格差(écart de rémunération)を取り除くという目標を考慮するものとする。

L.1142-8 条

労働者 50 人以上の企業においては、使用者は、デクレ (décret) により定められた様式および方法にしたがい、女性と男性の間の報酬の格差に関する指標(indicateur)の総体、およびそれを取り除くために実施した措置を毎年公表するものとする。公衆および行政機関との関係に関する法典(code des relations entre le public et l'administration)L.311-6 条および L.312-1-2 条が適用除外され、これらの指標の総体は、デクレにより定められた条件に基づき、労働省のインターネットサイトで公表される。

L.1142-9 条

(1) 労働者 50 人以上の企業においては、L.1142-8 条に定められる指標に関して企業により得られた結果がデクレで定める水準を下回るとき、L.2242-1 条 2 号に定められる職業上の平等に関する団体交渉は、適合的かつ適切な是正措置、および必要に応じて、単年のまたは複数年にわたる賃金を補填するための財政措置(mesure financière)の計画についても交渉事項に含めることとする。このような措置を規定する協定を欠くときは、当該措置については、社会経済委員会(comité social et économique)への諮問(consultation)ののちに、使用者が決定するものとする。この決定は、L.2242-3 条に定められる行動計画と同一の条件で行政機関 (autorité administrative) に提出するものとする。行政機関は、協定または使用者の決定により規定された措置について意見を示すことができる。

(2) 本条第 1 項に定められる義務を負う使用者は、デクレで定める様式にしたがい、企業外および企業内への声明(communication externe et au sein de l'entreprise)により是正措置を公表するものとする。

L.1142-9-1 条

当該企業が L.1142-8 条に定められる指標に関して得た結果がデクレで定められた水準を下回ったとき、使用者は、L.2242-1 条および L.2242-3 条に定められる様式にしたがい、同デクレで定められた条件の下で、これらの指標のそれぞれについて進捗目標 (objectifs de progression) を定め、公表する。

L.1142-10 条

(1) 労働者 50 人以上の企業において、L.1142-8 条に定められる指標に関して、当該企業により得られた結果が、デクレで定められた水準を下回ったとき、当該企業はそれを適合させるために 3 年の期間を有する。この期間の経過後に、その得られた結果が依然としてデクレで定められた水準を下回っている場合、使用者は金銭罰 (pénalité financière) の対象となる場合がある。本項に基づいて使用者に制裁が適用されるとき、当該使用者は L.2242-8 条で定められた金銭罰の適用対象とすることはできない。

(2) 本条第 1 項に定められる金銭罰の金額は、社会保障法典 L.242-1 条第 1 項および農業漁業法典 L.741-10 条第 1 項で定められる、本条第 1 項に定められる期間の満了前の暦年中に労働者およびこれに類する者に支払われた、報酬および収益の 1 % を上限とする。当該金額は、デクレにより定める条件において、行政機関により決定される。企業内における、女性と男性の間の平等に関する努力およびその不遵守の理由に基づいて、水準に適合するための 1 年間の猶予期間 (délai supplémentaire) を認めることができる。

(3) この金銭罰による収入は、社会保障法典 L.135-1 条に定められる基金に充当される。

L.1142-11 条

(1) 連続する 3 会計年度 (troisième exercice consécutif) において、1,000 人以上の労働者を雇用する企業においては、代表的役職 (représentation)、すなわち一方では本法典 L.3111-2 条の意味する幹部管理職 (cadre dirigeant) の、他方では、商法典 L.23-12-1 条に定められる経営機関構成員 (membre des instances dirigeantes) の、女性と男性の格差を毎年公表するものとする。

(2) 公衆および行政機関の関係に関する法典 L.311-6 条および L.312-1-2 条が適用除外され、これらの代表的役職における格差は、デクレにより定められる条件に基づき、労働省のインターネットサイトで公表される。

第 3 章 職業上の平等のための計画および契約

単一節 職業上の平等のための計画

L.1143-1 条

(1) 女性と男性の職業上の平等を確保するため、L.1142-4 条に定められる機会の平等の確立

を目的とした措置は、当該企業において交渉される職業上の平等についての計画の対象とすることができる。

(2) これらの措置は、とりわけ L.2323-8 条第 1 号の 2 に定められるデータに照らして講じられるものとする。

L.1143-2 条

団体交渉の終了時にいかなる合意にも達しなかった場合、使用者は、事前に社会経済委員会に諮問し、意見を得ることを条件に、職業上の平等のための計画を実施することができる。

L.1143-3 条

職業上の平等のための計画は、行政機関がこれに異議を唱えない限り、行政立法で定められた条件に従って実施されるものとする。

第 4 章 訴訟

L.1144-1 条

(1) L.1142-1 条および L.1142-2 条の規定の適用に関して訴訟が生じた場合、雇用、インターンシップ、もしくは職業教育期間の候補者、または労働者は、性別、家族の状況、または妊娠に基づく、直接的または間接的な、差別の存在を推測させる事実の要素を示すものとする。

(2) これらの要素を考慮し、被告による決定があらゆる差別と無関係な客観的要素により正当化されることを証明する責任は、被告に課される。

(3) 裁判官は、必要に応じて、有益と考えるすべての証拠調べを命じた後に、心証を形成するものとする。

L.1144-2 条

(1) 全国レベルまたは当該企業における代表的な労働組合組織は、女性と男性の間の報酬の平等に関する L.3221-2 条ないし L.3221-7 条の適用から生じるあらゆる訴訟を提起することができる。

(2) これらの労働組合組織は、雇用、インターンシップ、職業教育期間の候補者、または労働者のためにこれらの訴訟を提起することができる。

(3) 当該労働組合組織は、利害関係人の委任により訴訟の提起を正当化することを要しない。当該利害関係人が当該訴訟提起について書面により通知を受け、当該労働組合組織が訴訟提起の意思を当該利害関係人に通知した日から起算して 15 日以内に当該利害関係人が当該労働組合組織に異議を唱えなかったことで足りる。

(4) 当該利害関係人は、労働組合が提起した訴訟手続にいつでも参加することができる。

L.1144-3 条

(1) 女性と男性の間の職業上の平等に関する規定に基づき、当該労働者により、または当該労働者のために提起された訴訟に続いてなされた労働者の解雇は、当該解雇に現実かつ重大な事由がなく、実際には当該訴訟の提起を理由として使用者が講じた措置であると構成されるものと証明されたとき、無効となる。この場合、復職は法律上当然の権利であり、当該労働者はその雇用が一度も中断することがなかったものとみなされる。

(2) 当該労働者が労働契約の履行の継続を拒否する場合、L.1235-3-1 条の規定が適用される。

第 5 章 職業上の平等に貢献する機関

L.1145-1 条 (削除)

第 6 章 罰則規定

L.1146-1 条

(1) L.1142-1 条および L.1142-2 条に定められる、女性と男性の間の職業上の平等に関する規定に違反した事実は、1 年の拘禁 (emprisonnement) および 3,750 ユーロの罰金 (amende) に処せられる。

(2) 裁判所は、補足的な刑罰 (peine complémentaire) として、刑法典第 131-35 条に定める条件に従い、有罪判決を受けた者 (personne condamnée) の費用負担 (frais) により判決文を掲示し、裁判所が指定する新聞紙に判決文の全部または一部を掲載することを命じることができる。これらの費用は、科される罰金の上限額を超えることはできない。

L.1146-2 条

(1) 刑法典第 132-58 条ないし第 132-62 条の刑罰の言い渡しの猶予 (ajournement du prononcé de la peine) に関する規定は、以下の特別な措置を条件として、L.1142-1 条および L.1142-2 条の規定に違反することについて訴追された場合に適用される。

1 号 当該猶予は、使用者に、社会経済委員会への諮問ののち、定められた期間内に、当該企業における女性と男性の間の職業上の平等の回復を確保することを目的とする措置を定めることを命じることを含むものとする。

2 号 当該猶予は、定められた措置を同じ期間内に実施するよう使用者に命じることを含むことができる。

(2) 裁判所は、その決定により仮の執行 (exécution provisoire) を命ずることができる。

L.1146-3 条

(1) 猶予された刑罰についての法廷が開かれるとき、使用者により定められた措置、また必要に応じて、実行された措置を考慮して、裁判所は刑罰の免除を言い渡す余地があるかどうか

を評価するものとする。

(2) ただし、L.1146-2 条第 2 号に定められる期限が遵守されなかったとき、裁判所は新たにかつ最終的な猶予を言い渡し、刑罰の執行についての新たな期限を定めることができる。

第 5 編 嫌がらせ

第 1 章 適用範囲

L.1151-1 条

(1) 本編の規定は、私法上の使用者およびその労働者に適用される。

(2) 本編の規定は、私法上の条件において雇用されている公法人の職員にも適用される。

L.1151-2 条

本編の適用にあたっては、従業員数および従業員数に基づく区分の方法は、社会保障法典 L.130-1 条に規定された方式にしたがって決定される。

第 2 章 精神的嫌がらせ

L.1152-1 条

いかなる労働者も、その権利およびその尊厳を侵害され、心身の健康を害され、職業上の将来性を危ぶませる (*compromettre son avenir professionnel*) ような、労働条件を毀損 (*dégradation*) することを目的とし、またはそのような効果をもたらすような精神的嫌がらせの反復的行為を被ることがあってはならない。

L.1152-2 条

(1) 反復的な精神的嫌がらせ行為を受けた、もしくは受けることを拒否した、または善意でそのような行為を詳述もしくは証言した、いかなる者も、L.1121-2 条に定められる措置の対象とすることができない。

(2) 本条第 1 項に定める者は、透明性、汚職防止および経済生活の近代化に関する 2016 年 12 月 9 日の法律第 1691 号 10-1 条 I および III、ならびに 12 条ないし 13-1 条に規定する保護を享受する。

L.1152-3 条

L.1152-1 条および L.1152-2 条の規定に反して行われた、あらゆる労働契約の破棄、あらゆる措置またはあらゆる行為は無効である。

L.1152-4 条

(1) 使用者は、精神的嫌がらせ行為を防止するために必要なあらゆる措置を講じるものとする。

(2) L.1152-2 条に定められる者は、刑法典第 222-33-2 条の条文について、あらゆる手段により通知されるものとする。

L.1152-5 条

精神的嫌がらせを行ったあらゆる労働者は、懲戒処分が科されるべきものとする。

L.1152-6 条

(1) 調停手続きは、自らが精神的嫌がらせの被害者である考える企業内のすべての者、または精神的嫌がらせを問われた者により、申し立てることができる。

(2) 調停人(médiateur)の選定は、当事者間の合意の対象とする。

(3) 調停人は、当事者間の関係の状態について情報提供を受ける。調停人は、和解(concilier)を図り、嫌がらせを終わらせるため、書面化された提案を当事者に提示する。

(4) 調停が不調に終わった場合、調停人は、当事者に対し、科される可能性のある制裁および被害者のために定められた手続上の保障を通知する。

第 3 章 性的嫌がらせ

L.1153-1 条

いかなる労働者も、以下の行為を被ってはならない。

1 号 性的または性差別的な発言または振る舞いを繰り返し行うことで、その相手を毀損する、または屈辱を与える性質により、尊厳を侵害し、あるいは威圧的、敵対的、または不快な状況を作出するものとして構成される、性的嫌がらせ。

性的嫌がらせは、以下によっても構成される。

a) 同一の労働者が、たとえ各人それぞれは繰り返して行為をしていなくても、共謀して(manière concertée)、またはそのうちの 1 人のあおり行為(instigation)により、複数の人間による上に定める発言または振る舞いを被ったとき。

b) 同一の労働者が、複数の人物により、共謀を欠くとしても、それが繰り返しであることを知りながら行われた、上に定める発言または振る舞いを継続的に被ったとき。

2 号 繰り返されない場合であっても、それが加害者のためになされるものであるか第三者のためになされるものであるかを問わず、性的性質を有する行為を得るという現実のまたは明白な目的において、あらゆる形態の重大な圧力から構成される行為も、性的嫌がらせと同視(assimilé)される。

L.1153-2 条

(1) L.1153-1 条に定義される性的嫌がらせ行為を受けた者、もしくは受けることを拒否した者（同条 1 号に定める場合において、性的嫌がらせを構成し得る発言または振る舞いが繰り返されなかったときを含む）、または善意でそのような行為を証言もしくは詳述したいかなる者も、L.1121-2 条に定められる措置の対象とすることができない。

(2) 本条第 1 項に定められる者は、透明性、汚職防止、および経済生活の近代化に関する 2016 年 12 月 9 日の法律第 1691 号の 10-1 条 I および III、ならびに 12 条ないし 13-1 条に定められる保護を享受する。

L.1153-3 条（削除）

L.1153-4 条

L.1153-1 条および L.1153-2 条の規定に反するあらゆる措置またはあらゆる行為は、無効である。

L.1153-5 条

(1) 使用者は、性的嫌がらせ行為を防止し、それを終わらせ、およびそれに対して制裁を科すために必要なあらゆる措置を講じるものとする。

(2) 職場および雇入れが行われる建物内または建物の入口において、L.1153-2 条に定められる者は、刑法典第 222-33 条の条文、性的嫌がらせに関して開かれている民事ならびに刑事訴訟手続、および管轄する行政機関(autorité)ならびに関係機関(service)の連絡先について、あらゆる手段により通知されるものとする。これらの関係機関の一覧は、デクレにより定められる。

L.1153-5-1 条

労働者数 250 人以上のすべての企業においては、責任者(référent)を指名し、その者が性的嫌がらせおよび性差別的行為に対する闘いに関して、労働者を指導し、情報提供を行い、支援する任を負うものとする。

L.1153-6 条

性的嫌がらせ行為を行ったあらゆる労働者は、懲戒処分が科されるべきものとする。

第 4 章 訴訟

L.1154-1 条

(1) L.1152-1 条ないし L.1152-3 条、および L.1153-1 条ないし L.1153-4 条の適用に関して訴訟が生じた場合、雇用、インターンシップ、もしくは職業教育期間の候補者または労働者は、

性的嫌がらせの存在を推定させる事実の要素を示すものとする。

(2) これらの要素を考慮し、被告による行為が本編に定める性的嫌がらせを構成するものではないこと、および被告による決定があらゆる嫌がらせと無関係な客観的要素により正当化されることを証明する責任は、被告に課される。

(3) 裁判官は、必要に応じて、有益と考えるすべての証拠調べを命じた後に、心証を形成するものとする。

L.1154-2 条

(1) 当該企業における代表的な労働組合組織は、L.1152-1 条ないし L.1152-3 条、および L.1153-1 条ないし L.1153-4 条から生じるあらゆる訴訟を提起することができる。

(2) これらの労働組合組織は、利害関係人の書面での合意があることを証明する場合に限り、L.1154-1 条に定められる条件にしたがい、当該企業の労働者のためにこれらの訴訟を提起することができる。

(3) 当該利害関係人は、労働組合が提起した訴訟手続にいつでも参加することができ、またいつでも終了させることができる。

第 5 章 罰則規定

L.1155-1 条

L.1152-6 条に定められる、調停人の権限の正当な行使を侵害する、または侵害しようとする行為は、1 年の拘禁および 3,750 ユーロの罰金に処せられる。

L.1155-2 条

(1) 本法典 L.1152-2、L.1153-2 条および L.1153-3 条で定められる精神的嫌がらせまたは性的嫌がらせとして行われた差別行為は、1 年の拘禁および 3,750 ユーロの罰金に処せられる。

(2) 裁判所は、補足的な刑罰として、刑法典第 131-35 条に定める条件にしたがい、有罪判決を受けた者の費用負担により判決文を掲示し、裁判所が指定する新聞紙に判決文の全部または一部を掲載することを命じることができる。これらの費用は、科される罰金の上限額を超えることはできない。

L.1155-3 条 (削除)

L.1155-4 条 (削除)

第 6 章 汚職

L.1161-1 条 (削除)

第2巻 労働契約

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

L.1231-1 条

(1) 期間の定めのない労働契約は、本編の規定が定める条件にしたがい、使用者により、もしくは労働者により、または双方の合意によって破棄することができる。

(2) 本編の規定は、試用期間中には適用しない。

L.1231-2 条

本編の規定は、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するものではない。

L.1231-3 条

労働者が複数の使用者と労働契約関係にあるとき、本編の規定が適用される。

L.1231-4 条

使用者および労働者は、本編に定められる規定を援用する権利を予め放棄することができない。

L.1231-5 条

(1) 親会社によって雇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、従前の職務の重要性に相応する親会社内の新たな職を当該労働者に与えるものとする。

(2) 親会社が当該労働者を解雇することを望むときには、本編の規定が適用される。

(3) 労働者が子会社で勤務した期間は、解約予告期間 (préavis) および解雇補償金 (indemnité de licenciement) の計算に算入する。

L.1231-6 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本章の適用の様式を定める。

L.1231-7 条

本編4章2節の適用については、L.1111-2条およびL.1111-3条が適用除外され、コンセイユ・デタの議を経たデクレが、労働者数および労働者数基準の超過に関するルールが決定され

る条件を定める。

第2章 人的理由による解雇(licenciement pour motif personnel)

第1節 現実かつ重大な事由(cause réelle et sérieuse)

L.1232-1 条

(1) 人的理由によるすべての解雇は、本章に定められる条件にしたがって理由づけられるものとする。

(2) 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ものとする。

第2節 事前面談(entretien préalable)

L.1232-2 条

(1) 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 (convoquer) ものとする。

(2) 呼出しは、書留郵便または受領書と引換えの手交 (lettre remise en main propre contre décharge) によってなされるものとする。呼出し状は、呼出しの目的を示すものとする。

(3) 事前面談は、書留郵便が労働者に示された日または呼出し状が手交された日から5営業日以内に実施することができない。

L.1232-3 条

事前面談において、使用者は、企図される決定の理由 (motif) を示し、また、労働者の弁明を聴くものとする。

L.1232-4 条

(1) 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。

(2) 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した労働者助言員 (conseiller du salarié) の補佐を受けることができる。

(3) 労働者に送付される事前面談への呼出し状には、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ている機関の住所を明記するものとする。

L.1232-5 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本節の適用の様式を定める。

第3節 解雇通知

L.1232-6 条

(1) 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ものとする。

(2) 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含むものとする。

(3) 解雇通知書は、労働者が呼び出しを受けた事前面談の 2 営業日後以降にしか送付することができない。

(4) コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本条の適用の様式を定める。労働大臣のアレテ (arrêté) は、解雇通知を行うために使用者が利用することができるひな形 (modèle) を定める。

第4節 労働者助言員

L.1232-7 条

(1) 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任を負う。

(2) 労働者助言員は、デクレによって定められた条件にしたがい、全国レベルの使用者および労働者の代表的組合組織への諮問の後に行政機関によって定められた名簿に登録される。

(3) 助言員名簿は、特に、助言員の名前、住所、職業、および、必要に応じて、労働組合への所属を含む。助言員名簿には、任期中の労働裁判官 (conseiller prud'homme) を含むことができない。

L.1232-8 条

労働者 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ものとする。

L.1232-9 条

(1) 労働者助言員がその任務を遂行するために労働時間中に企業外で活動した時間は、有給休暇の期間の決定、社会保険給付 (prestation d'assurance sociale) および家族給付 (prestation familiale) への権利の決定、ならびに、労働者が当該企業においてその勤続年数 (ancienneté) に基づいて獲得するあらゆる権利に関して、実労働時間と同一視される。

(2) これらの欠勤には、使用者による報酬が支払われ、対応する報酬および利益 (avantage) についていかなる減少をも生じさせない。

L.1232-10 条

事業所外で職業活動を行う、または、複数の使用者に属する労働者助言員に対する補償の様

式は、デクレが定める。

L.1232-11 条

使用者は、労働者助言員が任務遂行のために欠勤した期間に対応して、維持された賃金 (salaire)、利益および社会保障負担 (charge sociale) について国から還付を受ける。

L.1232-12 条

(1) 使用者は、労働者助言員の申請に基づいて、必要な教育のための欠勤許可 (autorisation d'absence) を与えるものとする。欠勤許可は、当該労働者助言員が登録された名簿の公示から 3 年の期間ごとに 2 週間を限度に付与される。

(2) 経済社会環境組合教育休暇 (congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) に関する L.2145-5 条ないし L.2145-10 条および L.2145-12 条の規定は、当該欠勤許可に適用される。

L.1232-13 条

(1) 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 (secret professionnel) を負う。

(2) 労働者助言員は、機密性 (caractère confidentiel) を有する情報および使用者から与えられた同様の資料について守秘義務を負う。

(3) 本条に定められる守秘義務に対するあらゆる違反は、行政機関による当該労働者助言員の助言員名簿からの抹消を生じさせることがある。

L.1232-14 条

(1) 労働者助言員の任務遂行は、労働契約の破棄事由とすることができない。

(2) 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 (licenciement pour motif économique)

第 1 節 適用範囲

L.1233-1 条

本章の規定は、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 (établissement public industriel et commercial) 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

L.1233-2 条

(1) 経済的理由によるすべての解雇は、本章に定められる条件にしたがって理由づけられるものとする。

(2) 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ものとする。

第2款 経済的理由の定義

L.1233-3 条

(1) とりわけ、以下の各号の結果として生じた、雇用の削減 (suppression) もしくは変動 (transformation) または労働者によって拒否された労働契約の本質的な要素の変更に起因する、労働者自身に属さない、1 また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。

1号 例えば、受注額 (commande) もしくは売上高 (chiffre d'affaires) の減少、営業損失 (perte d'exploitation)、資金繰り (trésorerie) もしくは総経営余剰 (excédent brut d'exploitation) の悪化のような、経済的指標の1つ以上の深刻な変化により、または、他のあらゆる正当化要素により特徴づけられる経済的困難 (difficulté économique)。

受注数または売上高の深刻な減少は、その前年の同一の期間と比較しての減少期間が、以下の期間以上であるときに構成される。

- a) 労働者11人未満の企業については1四半期。
- b) 労働者11人以上50人未満の企業については連続する2四半期。
- c) 労働者50人以上300人未満の企業については連続する3四半期。
- d) 労働者300人以上の企業については連続する4四半期。

2号 技術革新 (mutation technologique)。

3号 競争力の保持に必要な企業の再編 (réorganisation)。

4号 企業活動の停止。

(2) 雇用の削減もしくは変動または労働契約の本質的な要素の変更の具体的状況は、企業単位で評価される。

(3) 企業の経済的困難、技術革新または競争力保持の必要性は、当該企業がグループに属していない場合には当該企業のレベルで評価し、それとは逆に当該企業がグループに属する場合には、当該企業および当該企業と共通する活動部門 (secteur d'activité) のフランス国内に設置されるグループ企業のレベルで評価する。ただし、不正 (fraude) がある場合は別とする。

(4) 本条の適用にあたり、グループの概念は、商法典 L.233-1 条、L.233-3 条 I および II ならびに L.233-16 条において定義される条件において、支配企業 (entreprise dominante) と呼ばれる企業とそれが支配する企業によって形成されるグループを意味する。

(5) 解雇の経済的事由を評価することができる活動部門とは、とりわけ、製品または提供される役務の性質、対象とする顧客ならびに配達網およびその方法が同一の市場に関係していることによって特徴づけられる。

(6) 本章の規定は、L.1237-11 条以下に規定される法定合意解約 (rupture conventionnelle) および L.1237-17 条以下に規定される集団協定の枠組みに基づく双方の合意による破棄を除き、第 1 項に列挙された事由の 1 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 適合化 (adaptation) および再配置の義務

L.1233-4 条

(1) 経済的理由による解雇は、職業教育および適合化のあらゆる努力がなされ、かつ、当該企業または、当該企業が属し、その組織、活動もしくは営業場所が従業員の全部もしくは一部の配置転換先を確保するグループの他の企業において、国内にある配置可能な雇用への当該労働者の再配置を行うことができないときに限り、行うことができる。

(2) 本条の適用にあたり、グループの概念は、商法典 L.233-1 条、L.233-3 条 I および II ならびに L.233-16 条において定義される条件において、支配企業と呼ばれる企業とそれが支配する企業によって形成されるグループを意味する。

(3) 労働者の再配置は、当該労働者が従事する雇用と同一の職種 (catégorie) 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ものとする。それがない場合、再配置は、労働者による明示の合意という条件のもと、下位の職種の雇用に対してなされるものとする。

(4) 使用者は、デクレによって定められた条件にしたがい、各労働者に対して個別に再配置の申込みを通知、または、労働者全体に対して配置可能なポストの一覧表をあらゆる方法で配布するものとする。

(5) 労働者に提案される再配置の申込みは、書面によってかつ詳細になされるものとする。

L.1233-4-1 条 (削除)

第 4 款 解雇順位 (ordre des licenciements) の基準

L.1233-5 条

(1) 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、社会経済委員会への諮問の後に、解雇順位を決定するために採用する基準を定めるものとする。

(2) 前項の基準は、とりわけ以下のことを考慮するものとする。

1 号 家族の扶養責任 (charge de famille)、特にひとり親による扶養責任。

2 号 当該事業所または当該企業における勤続年数。

3 号 再就職を特に困難とする社会的性質を示す労働者、とりわけ障害者および高齢者の

事情。

4号 職種ごとに評価される職業上の資格 (qualité professionnelle)。

(3) 使用者は、前項各号の基準の1つを優先させることができる。ただし、その場合には他の基準すべてを考慮しなければならない。

(4) 解雇順位の基準の適用範囲は、集団協定によって定めることができる。

(5) 前項の集団協定がない場合、解雇順位の基準の適用範囲は、当該企業において、雇用削減の対象となる1または複数の事業所が設置される各雇用地域 (zone d'emplois) の範囲を下回るできない。

(6) 本条第4項の適用の条件は、デクレで定める。

L.1233-6 条

労働協約および集団協定によって、または、それがない場合には、使用者の決定によって採用された基準は、労働者が享受する終身的利益 (avantage à caractère viager) のみを理由に解雇順位の優先を定めることはできない。

L.1233-7 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、L.1233-5 条に定められる基準を考慮するものとする。

第3節 同一の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 (représentant du personnel) への諮問手続き

L.1233-8 条

(1) 経済的理由により同一の30日の期間内に10人未満の労働者の集団的解雇を企図する使用者は、本款の定める条件にしたがって労働者11人以上の企業においては社会経済委員会を招集し、諮問するものとする。

(2) 社会経済委員会は、諮問を受けた第1回目の会合の日から起算して1ヵ月を超えない期間内に意見 (avis) を表明する。この期間内に意見が表明されない場合、社会経済委員会は諮問手続きを履行したものとみなされる。

L.1233-9 条

中央社会経済委員会 (comité social et économique central) 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、社会経済中央委員会および関係する1または複数の事業所の社会経済委員会を招集するものとする。

L.1233-10 条

(1) 使用者は、従業員を代表する者に対して、L.1233-8 条に定められる会合の招集に伴い、集団的解雇計画に関する有益な情報すべてを提供するものとする。

(2) 使用者は、以下のことを示すものとする。

- 1 号 解雇計画に関する 1 または複数の経済的、財政的もしくは技術的理由。
- 2 号 企図される解雇者数。
- 3 号 対象となる職種および解雇順位の基準。
- 4 号 当該事業所で雇用される常用または臨時の労働者数。
- 5 号 予定される解雇の日程。
- 6 号 企図される経済的性質の措置。
- 7 号 必要に応じて、安全衛生または労働条件についての計画された解雇の影響。

第 2 款 労働者に対する手続き

第 1 目 事前面談

L.1233-11 条

(1) 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、同一の 30 日の期間内の 10 人未満の集団的解雇に含まれるものであれ、あらゆる決定に先立ち、対象となる 1 または複数の労働者を事前面談に呼び出すものとする。

(2) 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るものとする。呼出し状は、呼出しの目的を示すものとする。

(3) 事前面談は、書留郵便が労働者に示された日または呼出し状が手交された日から 5 営業日以内に実施することができない。

L.1233-12 条

事前面談において、使用者は、企図される決定の理由を示し、また、労働者の弁明を聴くものとする。

L.1233-13 条

(1) 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。

(2) 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した労働者助言員の補佐を受けることができる。

(3) 労働者に送付される事前面談への呼出し状には、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機関の住所を明記するものとする。

L.1233-14 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本目の適用の様式を定める。

第 2 目 解雇通知

L.1233-15 条

(1) 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、同一の 30 日の期間内の 10 人未満の集団的解雇に含まれるものであれ、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ものとする。

(2) 解雇通知書は、労働者が呼び出しを受けた事前面談の日から起算して 7 営業日後以降にしか送付することができない。

(3) L.1441-13 条第 2 号に列挙される管理職従業員 (personnel d'encadrement) の個別的解雇については、前項に定める期間は 15 営業日とする。

L.1233-16 条

(1) 解雇通知書は、使用者によって援用される経済的理由の表明を含むものとする。

(2) 解雇通知書には、L.1233-45 条に定められる再雇用の優先権 (priorité de réembauche) およびその実施条件を示すものとする。

(3) 労働大臣のアレテは、解雇通知を行うために使用者が利用することができるひな形を定める。

L.1233-17 条

労働者の書面による請求に基づき、使用者は、解雇順位を定めるために採用した基準を書面で示すものとする。

L.1233-18 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本目の適用の様式を定める。

第 3 款 行政機関への通知

L.1233-19 条

使用者は、同一の 30 日の期間内に 10 人未満の労働者の経済的理由による集団的解雇を行うとき、言い渡される 1 または複数の解雇を行政機関に通知するものとする。

L.1233-20 条

経済的理由による集団的解雇計画に関して諮問を受けた社会経済委員会との会合にかかる議事録 (procès-verbal) は、行政機関に提出されるものとする。

第4節 同一の30日の期間内における10人以上の解雇

第1款 一般規定

第1目 協定の機能 (possibilité d'un accord) およびそれによる特別な様式

L.1233-21 条

企業、企業グループまたは部門別の協定は、使用者が同一の30日の期間内に10人以上の経済的解雇を実施することを企図するとき、本編および第2部3巻に規定される従業員代表機関への諮問に関する規定を適用除外し、その協定の適用される社会経済委員会への通知および諮問の様式、ならびに、必要に応じて、同委員会による鑑定人 (expert) への依頼の枠組みを定めることができる。

L.1233-22 条

L.1233-21 条に定められる協定は、社会経済委員会について、以下の条件を定めるものとする。

1号 社会経済委員会が招集され、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号 社会経済委員会が、組織再編 (restructuration) の原因となる、雇用に影響を及ぼす経済的計画に対して代替案を提案することができること、および、代替案に対する使用者の理由を付した回答を得ることができること。

3号 社会経済委員会が、鑑定 (expertise) を依頼することができること。

L.1233-23 条

L.1233-21 条に定められる協定は、以下のことを適用除外することができない。

1号 L.2323-2 条、L.2323-4 条および L.2323-5 条に定められる社会経済委員会への通知および諮問に関する一般規定。

2号 L.1233-31 条ないし L.1233-33 条に定められる情報に関する従業員を代表する者への情報提供。

3号 L.1233-58 条に定められる裁判上の更生 (redressement judiciaire) または清算 (liquidation judiciaire) の際に適用される諮問の規則。

L.1233-24 条

L.1233-21 条に定められる協定の全部または一部に対する不服申立ての訴え (action en contestation) は、L.2231-6 条に定められる協定の届出の日から起算して3ヵ月以内に提起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。

L.1233-24-1 条

労働者 50 人以上の企業において、集団協定は、L.1233-61 条ないし L.1233-63 条に定められる雇用保護計画 (plan de sauvegarde de l'emploi) の内容、社会経済委員会への諮問の様式および解雇の実施態様を定めることができる。この集団協定は、直近の社会経済委員会正委員選挙 (élection des titulaires au comité social et économique) において、投票者数にかかわらず、代表性が認められている労働組合組織への有効投票のうち 50%以上の得票を集めた 1 または複数の代表的な労働組合組織によって、または、L.2321-9 条に定められる条件における企業評議会 (conseil d'entreprise) 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ものとする。

L.1233-24-2 条

(1) L.1233-24-1 条に定められる集団協定は、L.1233-61 条ないし L.1233-63 条に定められる雇用保護計画の内容をその対象とするものとする。

(2) 前項の集団協定は、以下のことについてその対象とすることができる。

1 号 社会経済委員会への通知および諮問の様式、特に、一部の雇用の保護のために必要な、L.1233-61 条に規定される 1 または複数の経済的事業体 (entité économique) の移転計画の場合にこれらの様式を修正することができる条件。

2 号 L.1233-5 条に定められる解雇順位の基準の衡量 (pondération) および適用範囲。

3 号 解雇の日程。

4 号 削減される雇用数および対象となる職種。

5 号 L.1233-4 条に定められる職業教育、適合化および再配置措置の実施態様。

L.1233-24-3 条

L.1233-24-1 条に定められる協定は、以下のことを適用除外することができない。

1 号 L.1233-4 条の適用により、使用者に課される職業教育および適合化に関する努力ならびに再配置の義務。

2 号 L.2323-2 条、L.2323-4 条および L.2323-5 条に定められる社会経済委員会への通知および諮問に関する一般規則。ただし、当該協定が企業評議会により締結された場合を除く。

3 号 L.1233-65 条に定められる職業安定化契約、または、L.1233-71 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 号 L.1233-31 条ないし L.1233-33 条に定められる情報についての従業員を代表する者への情報提供。

5 号 L.1233-58 条に定められる裁判上の更生または清算時に適用される諮問の規則。

第 1 目の 2 使用者によって一方的に作成される文書(document unilatéral de l'employeur)
L.1233-24-4 条

L.1233-24-1 条に定められる協定が存在しない場合、有効な法規定および協約の規定の範囲内で、最後の社会経済委員会の会合後に使用者が作成する文書は、雇用保護計画の内容を定め、L.1233-24-2 条第 1 号ないし第 5 号に定められる内容について明確にするものとする。

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
L.1233-25 条

L.1233-3 条に定められる経済的理由の 1 つにより、10 人以上の労働者が使用者の提案する労働契約の本質的な要素の変更を拒否し、かつ、それらの者の解雇が企図されるとき、当該解雇は、経済的理由による集団的解雇の場合に適用される規定に服する。

第 3 目 連続的な解雇 (licenciements successifs)
L.1233-26 条

常時 50 人以上の労働者を雇用する企業または事業所が、同一の 30 日の期間内には 10 人の労働者の基準に達していないが、連続する 3 ヶ月の間に合計で 10 人以上の経済的解雇を行ったとき、次の 3 ヶ月の間に企図されるあらゆる経済的解雇は、本章の規定に服する。

L.1233-27 条

常時 50 人以上の労働者を雇用する企業または事業所が、L.1233-26 条または L.1233-28 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 暦年に合計で 18 人以上の労働者に対して経済的理由による解雇を行ったとき、次の暦年の当初 3 ヶ月間に企図されるあらゆる新たな解雇は、本章の規定に服する。

第 2 款 従業員を代表する者への諮問手続き

第 1 目 従業員を代表する者との会合

L.1233-28 条

使用者は、同一の 30 日の期間内に 10 人以上の労働者に対する経済的理由による集団的解雇の実施を企図するとき、本目の定める条件にしたがって社会経済委員会を招集し、諮問するものとする。

L.1233-29 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、社会経済委員会を招集し、諮問するものとする。社会経済委員会は、14 日を超えない期間を空けて 2 回の会合を開催するものとする。

L.1233-30 条

I (1) 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、以下のことについて社会経済委員会を招集し、諮問するものとする。

1号 L.2323-31 条にしたがった、計画された行動およびその適用方法。

2号 集団的解雇計画、すなわち、削減される雇用数、対象となる職種、解雇順位の基準、予定される解雇の日程、雇用保護計画に規定される社会的再就職支援措置 (mesure sociale d'accompagnement)、必要に応じて、安全衛生または労働条件についての計画された解雇の影響。

(2) L.1233-24-1 条に定められる協定の対象となる、本条の I 第 2 号に定められる項目は、本条に規定される社会経済委員会への諮問に服さない。

(3) 社会経済委員会は、15 日以上の間を空けて 2 回以上の会合を開催するものとする。

II (1) 社会経済委員会は、本条の I 第 1 号および第 2 号について諮問を受けた最初の会合の日から起算して以下の期間内に 2 つの意見を出すものとする。

1号 解雇者数が 100 人未満の場合には 2 ヶ月。

2号 解雇者数が 100 人以上 250 人未満の場合には 3 ヶ月。

3号 解雇者数が 250 人以上の場合には 4 ヶ月。

(2) 労働協約または集団協定は、前項各号と異なる期間を定めることができる。

(3) 期間内に社会経済委員会の意見がない場合、社会経済委員会は諮問手続きを履行したものとみなされる。

L.1233-31 条

(1) 使用者は、最初の会合の招集に伴い、従業員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すべてを通知するものとする。

(2) 使用者は、以下のことを示すものとする。

1号 解雇計画に関する 1 または複数の経済的、財政的もしくは技術的理由。

2号 企図される解雇者数。

3号 対象となる職種および解雇順位の基準。

4号 当該事業所で雇用される常用または臨時の労働者数。

5号 予定される解雇の日程。

6号 企図される経済的性質の措置。

7号 必要に応じて、安全衛生または労働条件についての企業再編の影響。

L.1233-32 条

(1) L.1233-31 条に定められる情報に加え、労働者 50 人未満の企業において、使用者は、解雇を回避する、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について従業員を代表する者に通知するものとする。

(2) 労働者 50 人以上の企業において、使用者は、前項に定める措置と同一の目的を有する雇用保護計画を通知するものとする。

L.1233-33 条

使用者は、L.1233-30 条に定められる期間内に、社会経済委員会によって作成された、使用者の企図する社会的措置に対する提案および L.2323-31 条に定められる企業再編計画の代替案を検討するものとする。使用者は、社会経済委員会に理由を付して回答するものとする。

第 2 目 鑑定人の補佐

L.1233-34 条

(1) 労働者 50 人以上の企業において、解雇計画が同一の 30 日の期間内に 10 人以上の労働者を対象とするとき、社会経済委員会は、必要に応じて、当該委員会の内部に構成される小委員会の提案に基づき、L.1233-30 条に定められる最初の会合において、経済および会計の領域、安全衛生、または、労働条件についての解雇計画の潜在的影響に関する鑑定を求めることを決定することができる。

(2) 鑑定の実施方法およびその条件は、鑑定が本条第 1 項記載の 1 または複数の領域を対象とするとき、コンセイユ・デタの議を経たデクレによって定める。

(3) 鑑定人は、L.2315-81 条に定められた条件にしたがい補佐を受けることができる。

(4) 社会経済委員会は、L.1233-24-1 条に定められる交渉を進めるために労働組合組織にとって有益なあらゆる分析をもたらす目的でも、鑑定人に委任することができる。

(5) 鑑定人の報告書は、L.1233-30 条に定められた期間の満了 15 日前までに、社会経済委員会、および、必要に応じて、労働組合組織に提出されるものとする。

L.1233-35 条

社会経済委員会から指名された鑑定人は、その指名の日から起算して 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ものとする。使用者は、8 日以内にこの請求に回答するものとする。鑑定人は、必要に応じて 10 日以内に補足的な情報を使用者に請求し、使用者は、この請求がなされた日から 8 日以内に回答するものとする。

第 3 目 中央社会経済委員会への諮問

L.1233-36 条

(1) 中央社会経済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しているとき、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の社会経済委員会に諮問するものとする。この場合、1または複数の事業所の社会経済委員会は、L.1233-30条の適用により開催される中央社会経済委員会の会合の後に開催するものとする。これらの会合は、L.1233-30条に定められる期間内に開催するものとする。

(2) 鑑定人の指名が企図されるとき、その指名は、本款第2目に定められる条件および期間のもと、中央社会経済委員会によってなされるものとする。

L.1233-37条

中央社会経済委員会が鑑定人の補佐を求めるとき、L.1233-50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

L.1233-38条

(1) 使用者が同一の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、当該企業に社会経済委員会が存在するとき、解雇の事前面談手続きは適用されない。

(2) コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本条の適用の様式を定める。

第2目 解雇通知

L.1233-39条

(1) 労働者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ものとする。

(2) 解雇通知書は、行政機関への解雇計画の通知の日から起算して一定の期間は通知することができない。

(3) 前項の期間は、30日を下回ることができない。

(4) 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。

(5) 労働者50人以上の企業において、解雇計画が同一の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、行政機関によるL.1233-57-2条所定の認証決定(décision de validation)の通知もしくはL.1233-57-3条所定の認可決定(décision d'homologation)の通知の後に、またはL.1233-57-4条に定められる期間の満了後に、本条第1項に定められる様式にしたがって解雇を通知するものとする。

(6) 使用者は、前項に定める認可もしくは認証の決定の通知以前に、またはL.1233-57-4条に規定される期間満了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。

L.1233-40条(削除)

L.1233-41 条（削除）

L.1233-42 条

- （1）解雇通知書は、使用者が主張する経済的理由の表明を含むものとする。
- （2）解雇通知書は、L.1233-45 条に定められる再雇用の優先権およびその実施条件についても示すものとする。
- （3）労働大臣のアレテは、解雇通知を行うために使用者が利用することができるひな形を定める。

L.1233-43 条

労働者の書面による請求に基づいて、使用者は、解雇順位を定めるために採用した基準を書面で示すものとする。

L.1233-44 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、L.1233-39 条第 1 項および第 2 項、L.1233-42 条ならびに L.1233-43 条の適用の様式を定める。

第 3 目 再雇用の優先権

L.1233-45 条

- （1）経済的理由により解雇された労働者は、労働契約破棄の日から起算して 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。
- （2）この場合、使用者は、配置可能かつ当該労働者の職業資格に合致するあらゆる雇用を労働者に通知するものとする。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するものとする。
- （3）新たな職業資格を獲得した労働者は、当該職業資格を使用者に通知するとき、当該職業資格においても再雇用の優先権を享受する。

第 4 目 内部的再配置措置（*mesure de reclassement interne*）

L.1233-45-1 条

労働者 50 人以上の企業において、使用者は、社会経済委員会の賛成意見の後に、内部的再配置措置を L.1233-30 条に定められる期間満了前に提案することができる。

第4款 行政機関への通知 (information) およびその関与 (intervention)

第1目 行政機関への通知

L.1233-46 条

(1) 使用者は、同一の30日の期間内に10人以上の労働者を経済的理由により解雇するすべての計画を行政機関に通知するものとする。

(2) 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、L.1233-29条およびL.1233-30条に定められる最初の会合の期日の翌日以降に行うものとする。

(3) 行政機関への通知には、前項における会合の招集、議事日程、開催に関するすべての情報を添えるものとする。行政機関への通知には、必要に応じて、遅くとも最初の会合の開催日までに、L.1233-24-1条に規定される交渉を開始する使用者の意思を示すものとする。同日以前に上記交渉を開始したという事実のみでは、社会経済委員会の職務に対する妨害 (entrave) を構成することができない。

L.1244-47 条 (削除)

L.1233-48 条

(1) L.1233-29条およびL.1233-30条に定められる会合への招集の際、従業員を代表する者に対して通知されるすべての情報は、行政機関に対しても同時に通知されるものとする。

(2) 使用者は、行政機関に対し、会合の議事録を提出するものとする。当該議事録は、従業員を代表する者の意見、提言および提案を含むものとする。

L.1233-49 条

当該企業に社会経済委員会が存在しないとき、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従業員を代表する者に宛てたL.1233-31条に定められる情報は、解雇計画の通知と同時に行政機関に通知されるものとする。雇用保護計画は、あらゆる方法により職場において労働者が知る状態におかれるものとする。

L.1233-50 条

社会経済委員会が鑑定人の補佐を求めるとき、使用者は、このことを行政機関に通知するものとする。使用者は、鑑定人の報告書および変更する場合には解雇計画の変更についても行政機関に通知するものとする。

L.1233-51 条

解雇計画について中央社会経済委員会への諮問が必要であるとき、当該企業の本社所在地を管轄する行政機関は、当該諮問および必要に応じて鑑定人の指名について通知されるもの

とする。

第2目 雇用保護計画の作成義務に服さない企業に対する行政機関の関与

L.1233-52 条（削除）

L.1233-53 条

労働者 50 人未満の企業において、行政機関は、解雇計画の通知の日から起算して 21 日以内に次のことを検証するものとする。

1号 従業員を代表する者が、有効な法規定および協約の規定に従って通知、招集および諮問がなされていること。

2号 L.1233-32 条または労働協約もしくは集団協定に定めら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号 L.1233-32 条に定められる措置が現に実施されていること。

L.1233-54 条（削除）

L.1233-55 条（削除）

L.1233-56 条

(1) 行政機関が行う検証の過程で、行政機関が手続き違反を発見したとき、行政機関は、確認された違反を明記した所見を使用者に送付するものとする。行政機関は、社会経済委員会に当該所見の写しを同時に送付するものとする。

(2) 行政機関は、L.1233-32 条に定められる社会的措置に関する所見 (observation) を作成することができる。

(3) 使用者は、行政機関の所見に対して回答し、労働者を代表する者に対して回答書の写しを通知するものとする。使用者の回答が L.1233-39 条に定められる解雇通知書の送付禁止期間の後になされる場合、当該期間は、行政機関への回答書の送付の日まで延長されるものとする。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ができない。

第3目 雇用保護計画の作成義務に服する企業に対する行政機関の関与

L.1233-57 条

(1) 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行うことができる。

(2) 前項の提案は、社会経済委員会の最後の会合以前になされるものとする。当該提案は、使用者および社会経済委員会に通知されるものとする。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ものとする。

(3) 従業員を代表する者がいない場合、第1項の提案および当該提案に対して理由を付して使用者が行政機関に通知した回答は、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ものとする。

L.1233-57-1 条

L.1233-24-1 条に定められる過半数協定または L.1233-24-4 条に定められる使用者によって作成される文書は、当該過半数協定の認証または当該文書の認可のために行政機関に提出されるものとする。

L.1233-57-2 条

行政機関は、以下のことを確認したとき、L.1233-24-1 条に定められる集団協定の認証を行うものとする。

1号 L.1233-24-1 条ないし L.1233-24-3 条への適合性 (conformité)。

2号 社会経済委員会への情報提供および諮問手続きの適法性 (régularité)。

3号 L.1233-61 条および L.1233-63 条に定められる措置が雇用保護計画に存在すること。

4号 必要に応じて、L.1233-57-9 条ないし L.1233-57-16 条、L.1233-57-19 条および L.1233-57-20 条に定められる義務の実効的な実施。

L.1233-57-3 条

(1) 集団協定が存在しない場合、または集団協定が L.1233-24-2 条第1号ないし第5号に定められる事項全体を対象とするものでない場合、行政機関は、L.1233-24-4 条に定められる使用者によって作成される文書について、当該文書の内容が法規定および L.1233-24-2 条第1号ないし第5号に定められる項目に関する協約上の規定に適合していること、社会経済委員会への情報提供および諮問手続きの適法性、必要に応じて、L.1233-57-9 条ないし L.1233-57-16 条、L.1233-57-19 条および L.1233-57-20 条に定められる義務の遵守、ならびに、雇用保護計画が以下の基準に照らして L.1233-61 条ないし L.1233-63 条を遵守していることを確認した後に認可するものとする。

1号 企業、経済的社会的結合体 (unité économique et sociale) および企業グループの有する資金 (moyen)。

2号 解雇計画の規模に鑑みて作成された再就職支援措置。

3号 L.1233-4 条および L.6321-1 条に定められるような職業教育および適合化の努力。

(2) 行政機関は、使用者が、L.1233-65 条に定められる職業安定化契約の利用または L.1233-71 条に定められる再配置休暇の実施について規定していたことを確認するものとする。

L.1233-57-4 条

(1) 行政機関は、L.1233-24-1 条に定められる集団協定の受領の日から起算して 15 日以内に認証の決定を、L.1233-24-4 条に定めら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起算して 21 日以内に認可の決定を使用者に対して通知するものとする。

(2) 行政機関は、前項と同一の期間内に、前項の決定を社会経済委員会に対して通知するものとし、当該決定が集団協定を対象とする場合には署名した代表的な労働組合組織に対しても通知するものとする。行政機関によってなされた決定には、理由が付されるものとする。

(3) 第 1 項に定める期間における行政機関の無回答 (silence) は、認証または認可を容認する決定に値する。この場合、使用者は、行政機関による受領証付の認証申請または認可申請の写しを社会経済委員会に対して提出するものとし、当該決定が集団協定を対象とする場合には署名した代表的な労働組合組織に対しても提出するものとする。

(4) 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 項に定められる文書、ならびに、不服申立ての方法およびその期間については、職場への掲示または当該情報を一定の期間に与えることができる他のあらゆる方法によって労働者が知ることができる状態におかれるものとする。

L.1233-57-5 条

進行中の手続きに関する情報を提供すること、または、法律、労働協約もしくは集団協定に定められる手続き規定に従うことを使用者に命じることを目的とするあらゆる請求は、認証または認可の申請書の提出までに行政機関に提出されるものとする。行政機関は、5 日以内に判断するものとする。

L.1233-57-6 条

(1) 行政機関は、手続きの進行中いかなるときでも、使用者に対して、手続きの進行もしくは L.1233-32 条に定められる社会的措置に関する所見または提案を行うことができる。行政機関は、同時に、社会経済委員会に対して所見の写しを送付するものとし、L.1233-24-1 条の対象となる集団協定の交渉が行われているときには、必要に応じて、当該企業の代表的な労働組合組織に対しても所見の写しを送付するものとする。

(2) 使用者は、行政機関の所見に対して回答し、従業員を代表する者および必要に応じて労働組合組織に対して回答書の写しを送付するものとする。

L.1233-57-7 条

認証または認可の拒否決定の場合において、使用者が解雇計画のやり直しを望むとき、使用者は、必要な修正を加え、社会経済委員会へ諮問した後に新たな申請を行うものとする。

L.1233-57-8 条

L.1233-57-1 条に定めら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を管轄する行政機関である。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、管轄権を有する行政機関は、コンセイユ・デタの議を経たデクレによって定められる条件にしたがって指名される。

第 4 節の2 事業所閉鎖計画(projet de fermeture d'un établissement)時における事業所継承者の探求義務(obligation de rechercher un repreneur)

第 1 款 労働者および行政機関への事業所閉鎖の意図の通知

第 1 目 労働者への通知

L.1233-57-9 条

L.1233-71 条に定められる企業が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、当該企業は、遅くとも L.1233-30 条に定められる通知および諮問手続きの開始までに社会経済委員会を招集し、通知するものとする。

L.1233-57-10 条

(1) 使用者は、L.1233-57-9 条に定められる会合の招集に伴い、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ものとする。

(2) 使用者は、特に以下のことを示すものとする。

1 号 事業所閉鎖計画の経済的、財政的または技術的理由。

2 号 事業所継承者を見つけるために使用者が取り組む予定の行動。

3 号 労働者が事業所の継承を申込みできること、特に生産協同組合 (société coopérative de production) の身分に関する 1978 年 7 月 19 日の法律第 763 号に定められる組合による事業所の継承等の考えられうる事業所の継承の様々なモデル、および、従業員を代表する者が L.1233-57-17 条に定められる鑑定人に依頼する権利。

L.1233-57-11 条

中央社会経済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には、中央社会経済委員会および関係する事業所社会経済委員会を招集し、通知するものとする。この場合、事業所社会経済委員会は、L.1233-57-9 条の適用を受ける中央社会経済委員会の会合の後に、会合を開くものとする。

第 2 目 行政機関および地方公共団体 (collectivité territoriale) への通知

L.1233-57-12 条

(1) 使用者は、行政機関に対して L.1233-57-9 条に定められるあらゆる事業所閉鎖計画を直ちに通知するものとする。

(2) L.1233-57-10 条に定められるすべての情報は、行政機関に対して同時に通知されるものとする。使用者は、行政機関に対して、L.1233-57-9 条に定められる会合の議事録、ならびに、会合への招集、議事日程および会合の開催に関するあらゆる情報についても通知するものとする。

L.1233-57-13 条

使用者は、市町村長 (maire) に対して事業所閉鎖計画を通知するものとする。事業所閉鎖計画が市町村長に通知されたとき、行政機関は、関係する議員 (élu concerné) に対して事業所閉鎖計画を通知するものとする。

第 2 款 事業所継承者の探求

第 1 目 使用者に課される義務

L.1233-57-14 条

社会経済委員会に事業所閉鎖計画を通知した使用者は、事業所継承者を探すものとする。使用者は、以下の義務を負う。

1 号 あらゆる適切な方法によって、事業所を譲渡する意図を潜在的な事業所継承者に通知すること。

2 号 潜在的な事業所継承者に向けた事業所の説明文書を直ちに作成すること。

3 号 必要に応じて、商法典 L.623-1 条に定められた環境報告書の作成を行うこと。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さなければならない。

4 号 事業所の継承の候補企業が必要なあらゆる情報へ接触できるようにすること。ただし、その情報提供が企業利益を侵害する性質を持つおそれのある場合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場合を除く。事業所の継承の候補企業は、守秘義務 (obligation de confidentialité) を負う。

5 号 受領した事業所の継承の申込みについて検討すること。

6 号 L.1233-30 条に定められる期間内に、受領した事業所の継承の各申込みに対して理由を付した回答を行うこと。

第 2 目 社会経済委員会の役割

L.1233-57-15 条

社会経済委員会は、事業所の継承の申込みの受領から 8 日以内に、その旨の通知を受けるものとする。社会経済委員会に通知される情報は、L.2325-5 条に定められる条件にしたがっ

て機密情報とみなされる。社会経済委員会は、L.1233-30 条に定められる期間内に、意見を述べること、事業所継承者の探求に参加することおよび提案を行うことができる。

L.1233-57-16 条

社会経済委員会が事業所継承者の探求に参加することを望む場合、使用者は、社会経済委員会に対して、その求めに応じて、L.1233-57-14 条第 4 号ないし第 6 号に定められる情報への接触を可能とするものとする。

L.1233-57-17 条

(1) 社会経済委員会は、当該企業によって報酬が支払われる、自らの選択した鑑定人の補佐を受けすることができる。

(2) 前項に定める鑑定人は、事業所継承者の探求の過程、方法および範囲を分析すること、潜在的な事業所継承者が利用できる情報を評価すること、事業所の継承の申込みについて検討すること、ならびに社会経済委員会による事業所継承者の探求および事業所の継承計画の作成に協力することを任務とする。

(3) 第 1 項に定める鑑定人は、L.1233-30 条に定められる期間内に報告書を提出するものとする。

(4) 社会経済委員会が鑑定人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ものとする。

L.1233-57-18 条

中央社会経済委員会が設置されている企業において、事業所社会経済委員会は、L.1233-57-15 条ないし L.1233-57-17 条、L.1233-57-19 条および L.1233-57-20 条の適用を受けて社会経済委員会に与えられる権限を、当該事業所長に与えられた権限の範囲内で、行使するものとする。

第 3 目 探求期間の終了

L.1233-57-19 条

(1) 使用者は、実現を望むすべての事業所の継承の申込みについて社会経済委員会に諮問し、とりわけ、事業活動および当該事業所の雇用の持続性を保障する申込者の能力 (capacité) の観点から、申込みを受諾するに至らせる理由を示すものとする。社会経済委員会は、L.2323-3 条の適用により、所定の期間内に当該申込みに対する意見を表明するものとする。

(2) L.1233-61 条に定められる 1 または複数の経済的事業体の移転計画を促進するために、L.1233-24-2 条の適用を受けて手続きが調整されるとき、使用者は、事業所の継承の申込みについて、L.1233-24-2 条に定められる集団協定で定めた期間内に、社会経済委員会に諮問する

ものとする。

L.1233-57-20 条

L.1233-30 条に定められる通知および諮問手続きの終了までに、いかなる事業所の継承の申込みもなかったとき、または、使用者がいずれの申込みの実現も望まないとき、使用者は、社会経済委員会を招集し、社会経済委員会に対して報告書を提出するものとする。当該報告書は、行政機関にも通知されるものとする。報告書には以下のことを示すものとする。

- 1号 事業所継承者を探求するためにとった行動。
- 2号 受領した事業所の継承の申込みおよびその特徴。
- 3号 必要に応じて、使用者が事業所の譲渡を拒否するに至った理由。

L.1233-57-21 条

(1) 事業所継承者探求義務のもとで、使用者によってとられる行動は、L.1233-84 条ないし L.1233-90 条の適用を受けて当該企業と行政機関との間で締結される地域雇用圏の再生 (revitalisation) に関する契約において考慮される。

(2) 行政機関は、L.1233-57-17 条ないし L.1233-57-20 条に定められる報告書で確認された、事業所閉鎖計画の対象となる事業所の譲渡により使用者が解雇を回避できるまたはその数を限定できる可能性を考慮して、事業所閉鎖計画の対象となる事業所の名目で、L.1233-30 条 I に定められる会合に先行する 2 年間および社会的連帯経済に関する 2014 年 7 月 31 日の法律第 856 号 (loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire) の施行後に、公法人から企業に対して与えられた、設備、経済発展、研究または雇用に関する経済的援助の返還を請求することができる。

第 3 款 適用に関する規定

L.1233-57-22 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本節の適用の様式を定める。

第 5 節 裁判上の保護、更生または清算の枠組みにおける経済的解雇

L.1233-58 条

I (1) 裁判上の更生または清算のとき、場合に応じて、経済的解雇を企図する使用者、裁判上の管理者 (administrateur) または清算人 (liquidateur) は、L.1233-24-1 条ないし L.1233-24-4 条に定められる条件にしたがい解雇計画を実施するものとする。

(2) 場合に応じて、使用者、裁判上の管理者または清算人は、L.2323-31 条および以下の条文に定められる条件にしたがい、社会経済委員会を招集し、諮問するものとする。

- 1号 10 人未満の集団的解雇については L.1233-8 条。

2号 労働者 50 人未満の企業における 10 人以上の解雇については L.1233-29 条第 1 項。

3号 労働者 50 人以上の企業における 10 人以上の解雇については L.1233-30 条 I (ただし最終項を除く) および同 II の最終項。

4号 鑑定人への依頼に関する L.1233-34 条および L.1233-35 条第 1 項、ならびに、必要に応じて、L.2325-35 条および L.4614-12-1 条。

5号 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関する L.1233-31 条ないし L.1233-33 条、L.1233-48 条ならびに L.1233-63 条。

6号 雇用保護計画に関する L.1233-49 条、L.1233-61 条および L.1233-62 条。

7号 労働者 50 人以上の企業における 10 人以上の解雇については L.1233-57-5 条および L.1233-57-6 条。

II (1) 労働者 50 人以上の企業における 10 人以上の解雇については、L.1233-57-1 条ないし L.1233-57-3 条、L.1233-57-4 条第 2 項および 3 項ならびに L.1233-57-7 条に定められる条件にしたがい、L.1233-24-1 条に定められる集団協定は認証を、使用者、裁判上の管理者または清算人によって作成される L.1233-24-4 条に定められる文書は認可を受けるものとする。

(2) L.1233-57-3 条第 1 号の適用除外により、裁判上の更生または清算のとき、場合に応じて、裁判上の管理者、清算人または使用者による、雇用保護計画作成のための当該使用者の属するグループの資力調査とは別に、行政機関は、当該企業の有する資力に鑑みて、当該雇用保護計画による L.1233-61 条ないし L.1233-63 条が遵守されることを確認した後に、同計画を認可するものとする。

(3) 例外的に、行政機関は、L.2324-8 条に定められる不存在確認調書 (procès-verbal de carence) の作成がなされないことを正当化する状況および理由を踏まえて、認可決定を行うことができる。

(4) L.1233-57-4 条第 1 項に定められる期間は、社会経済委員会の最後の会合から起算して、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 日と読み替える。

(5) 使用者、裁判上の管理者または清算人は、認証または認可の認容決定の通知または本条 II 第 4 項に定められる期間の満了以前に労働契約を破棄することはできず、これを行った場合には違法となる。

(6) 認証または認可の拒否決定の場合、使用者、裁判上の管理者または清算人は、3 日以内に社会経済委員会に諮問するものとする。場合に応じて、修正された文書および社会経済委員会の意見、または集団協定の付加文書は、行政機関に提出されるものとし、行政機関は、3 日以内に判断するものとする。

(7) 認証もしくは認可に関するあらゆる決定なしに、または、認証もしく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、使用者の負担する、直近 6 ヶ月の賃金を下回らない補償金 (indemnité) を労働者に与えるものとする。L.1235-16 条は適用されない。

(8) 理由の不十分さによる、L.1233-57-2 条に定められる認証決定または L.1233-57-3 条に

定められる認可決定の取消しの場合、行政機関は、判決が通知された日から起算して 15 日以内に十分に理由づけられた新しい決定をするものとする。当該決定は、その情報提供に確定日付を与えることを可能とするあらゆる方法により、使用者から、当初の認証または認可の決定の後に解雇された労働者に知らされるものとする。

(9) 行政機関が新しい決定を行うとき、行政機関の当初の決定についての理由の不十分さのみを理由とする取消しは、解雇の有効性に影響を与えず、使用者の負担する補償金の支払いも生じさせない。

Ⅲ (1) 商法典 L.626-10 条にしたがって決定される保護計画に定められる、労働者 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 L.1233-57-4 条第 1 項に定められる期間は、8 日と読み替える。当該期間は、保護計画を決定する判決の後になされる認証または認可の請求が受領された日から起算される。

(2) 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 日以内に社会経済委員会に諮問するものとする。場合に応じて、修正された文書および社会経済委員会の意見、または集団協定の付加文書 (avenant) は、行政機関に提出されるものとし、行政機関は、3 日以内に判断するものとする。

L.1233-59 条

(1) 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通知書の送付について、L.1233-15 条に定められる期間は適用されない。

(2) コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本条の適用の様式を定める。

L.1233-60 条

裁判上の更生または清算の場合、場合に応じて、使用者、裁判上の管理者または清算人は、商法典 L.631-17 条、L.631-19 条Ⅱ、L.641-4 条最終項、L.641-10 条第 3 項ならびに L.642-5 条に定められる条件にしたがい、経済的解雇を行う前に行政機関に通知するものとする。

L.1233-60-1 条

(1) 裁判上の更生または清算の場合、使用者が L.1233-3 条に定められる経済的理由の 1 つを理由に労働契約の本質的な要素の変更を企図するとき、使用者は、当該提案を受領証明付書留郵便によって労働者に提案するものとする。

(2) 当該通知文書は、労働者に対して、当該労働者が拒否の意思表示をするために、その受領の日から起算して 15 日の期間を有することを通知するものとする。

(3) 前項の期間内に回答がない場合、労働者は提案された変更を受け入れたものとみなされる。

第 6 節 解雇手続き上の社会的・地域的再就職支援

第 1 款 雇用保護計画

L.1233-61 条

(1) 労働者 50 人以上の企業において、解雇計画が同一の 30 日の期間内に 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、実施するものとする。

(2) 前項に定められる計画は、解雇が避けられないであろう労働者、とりわけ高年齢労働者または再就職 (réinsertion professionnelle) を特に困難にする社会的性質もしくは資格を有する労働者の国内における再配置を容易にするための再配置計画を含むものとする。

(3) 雇用保護計画が、1 または複数の事業所の閉鎖を避ける目的で、雇用の一部の保護に必要な 1 または複数の経済的事業体の移転を含むものであるとき、および、これらの企業が事業所の継承の提案を受け入れることを望むとき、労働契約の移転に関する L.1224-1 条の規定は、当該移転の効力発生の時点で、解雇後に削減されなかった雇用数の限度においてしか適用されない。

L.1233-62 条

雇用保護計画は、以下の措置を規定するものとする。

1 号 労働者が従事する雇用と同一もしくは同等の職業カテゴリーに属する雇用、または、労働者による明示の合意という条件のもと、下位の職業カテゴリーに属する雇用への、国内における内部的再配置を行うための行動。

1 号の 2 1 または複数の事業所の閉鎖を回避するための、事業活動の一部または全部の継承を促進する行動。

2 号 当該企業による新規事業の創設。

3 号 とりわけ地域雇用圏 (bassin d'emploi) の再生支援による、企業外再配置 (reclassement externe) を促進する行動。

4 号 労働者による新規事業の創設支援または現存事業の継承支援についての行動。

5 号 労働者を同等の雇用へ内部的または外部的に再配置することを容易にする性質の職業教育、社会経験の認定 (validation des acquis de l'expérience) または職業転換 (reconversion) についての行動。

6 号 労働時間の短縮または調整についての措置、および、超過勤務時間数が、週 35 時間または年間 1600 時間を明示的に上回る集団的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、超過勤務時間数の短縮が、廃止が企図される雇用の全部または一部を保護しようするときには、定期的になされる超過勤務時間の短縮措置。

L.1233-63 条

(1) 雇用保護計画は、L.1233-61 条に定められる再配置計画に含まれる措置の効果的な実施に関する再検証 (suivi) の様式を定めるものとする。

(2) 前項に定める再検証は、社会経済委員会への定期的かつ詳細な諮問の対象とし、社会経済委員会の意見は、行政機関に通知されるものとする。

(3) 行政機関は、当該措置の再検証に参加し、使用者によって作成される雇用保護計画の効果的な実施に関する報告書を受領するものとする。

L.1233-64 条

雇用センター (maison de l'emploi) は、関係する企業との合意 (convention) によって定められる条件にしたがい、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 職業安定化契約

L.1233-65 条

(1) 職業安定化契約は、必要に応じて、職業転換または企業の創設もしくは再稼働 (reprise) による、再就職に向けた行程の作成およびその実行を目的とする。

(2) 前項に定められる行程は、職業計画を作成するための事前診断 (prébilan)、適性評価 (évaluation des compétences) および職業指導 (orientation professionnelle) から開始されるものとする。職業計画は、地理的な職業需要の変化および労働市場の状況を考慮するものとする。

(3) 第 1 項に定められる行程は、再就職支援措置、とりわけ職業計画の支援、職業教育期間および実習期間 (période de travail) を含むものとする。

L.1233-66 条

(1) L.1233-71 条に服さない企業において、使用者は、事前面談に際して、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契約の享受について提案する義務を負う。経済的理由による解雇が、L.1233-24-2 条および L.1233-24-4 条が定める条件にしたがい、雇用保護計画を生じさせるとき、当該提案は、L.1233-57-4 条に定められる認証または認可の決定に関する行政機関による通知の後に行われるものとする。

(2) 前項に定められる使用者による提案がないとき、L.5312-1 条に定められる機関は、労働者に対して職業安定化契約を提案するものとする。この場合、使用者は、2 ヶ月分の税引き前賃金と同額の拠出金 (contribution) を L.5427-1 条に定められる失業保険制度管理運営機関 (organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage) に対して納付するものとする。ただし、退職労働者が L.5312-1 条に定められる機関の提案に基づいて職業安定化契

約に同意するとき、当該拠出金の額は3ヵ月分とする。

(3) 前項に定められる拠出金の額の決定および徴収は、L.5422-16条第1項に定められる規定にしたがって実行され、同項による保障および制裁のもと、L.5312-1条に定められる機関によってなされる。当該拠出金の請求の条件は、コンセイユ・デタの議を経たデクレによって定める。

L.1233-67条

(1) 労働者による職業安定化契約への同意は、労働契約の破棄を生じさせる。労働契約の破棄またはその理由に関するあらゆる不服申立ては、職業安定化契約への同意の日から起算して12ヵ月で時効となる。この期間は、職業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、労働者に対抗しえない。

(2) 前項に定められる労働契約の破棄は、解雇予告期間および解雇予告補償金を伴わないが、L.1234-9条に定められる解雇補償金に対する権利、および、経済的理由による解雇の場合において解雇予告期間満了時に支払われたであろう契約上のあらゆる補償金に対する権利、ならびに、場合によっては、解雇の場合であれば解雇予告補償金となったであろうものとL.1233-68条第10号に定められる補償金の使用者による代表支払いを控除した後の清算金に対する権利を認める。当該清算金に適用される社会保障および税の制度は、解雇予告補償金に適用される制度である。

(3) 職業安定化契約への同意後、職業安定化契約の受益者は、L.6323-1条に定められる職業教育個人口座 (compte personnel de formation) を利用することができる。

(4) 職業安定化契約の履行期間中、労働者は職業教育研修者 (stagiaire de la formation professionnelle) の地位におかれる。

(5) 職業安定化契約は、L.1233-68条第3号に定められる条件にしたがって実習期間を含むことができる。

L.1233-68条

(1) 第5部4巻2編2章5節 (L.5422-20-1条およびL.5422-22条第2項を除く。) に定められる条件にしたがって締結されかつ承認される協定は、とりわけ以下のことについて、職業安定化契約の実施の様式を定めるものとする。

1号 職業安定化契約を享受するための勤続年数についての条件。

2号 職業安定化契約への同意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号 職業安定化契約の期間、ならびに、企業の実態および対象労働者の状況への適合化の方法。当該適合化は、とりわけ、L.1243-13条の適用除外により1回の更新が認められるL.1242-3条に定められる期間の定めのある労働契約およびL.1251-7条に定められる派遣労

働契約 (contrat de travail temporaire) の枠組みで行われる、使用者 (個人を除く。) の負担で実施される実習期間による。

4号 L.1233-65条に定められる措置の内容、および、とりわけ職業教育個人口座の名目で、雇用に関する公役務 (service public) を実施、協力または参加する L.5311-2条ないし L.5311-4条に定められる機関のひとつにより当該措置が拠出されかつ実施される様式。

5号 職業安定化契約の期間中に取り組む職業教育の継続性を保障する規定。

6号 再就職による職業安定化契約の中断後に生じうる同契約の再開についての様式。

7号 職業安定化契約の受益者の義務、および、義務違反の場合において、本条第4号に定められる措置の実施を担う機関の発意により同契約が終了される条件。

8号 手当の額、および、必要に応じて、L.5427-1条に定められる失業保険制度管理運営機関が負担する、L.5312-1条に定めら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 (incitation financière)、ならびに、当該手当の停止、期間満了前の中断 (interruption anticipée) および他の代替収入と当該手当の併給 (cumul) に関する条件。

9号 職業安定化契約の受益者に失業保険 (assurance chômage) の規定が適用される条件、特に、L.5422-1条に定められる失業保険手当の支払い期間における職業安定化契約の履行期間の控除に関する条件。

10号 以下の者が本条第4号に定められる措置の資金調達を分担する条件。

a) L.5427-1条に定められる失業保険制度の運営を担う機関。

b) 賃金3ヵ月分を限度とする解雇予告補償金ならびにそれに付随して加算される義務的な社会保険料および負担の全額を代理して支払うことによる、使用者。

(2) 前項に定められる協定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資金調達の方法は、コンセイユ・デタの議を経たデクレによって定める。

L.1233-69条

(1) 使用者は、賃金3ヵ月分を限度とする解雇予告補償金およびそれに付随する義務的な保険料 (cotisation) および負担 (contribution) の全額を代理して支払うことにより、職業安定化契約の資金調達 (financement) に寄与するものとする。

(2) 前項に定める支払い額および徴収額の決定は、L.5422-16条第1項にしたがって実行され、同項の保障および制裁のもと、L.5312-1条に定められる機関によってなされる。当該支払いの請求の条件は、コンセイユ・デタの議を経たデクレによって定める。

(3) 国およびL.5427-1条に定められる機関は、職業教育の教育的費用に関する支出を含む、職業安定化契約の枠組みで負担される費用に関する資金調達に寄与することができる。

(4) 州は、教育法典L.214-13条に定められる職業教育および職業指導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、当該職業教育措置に関する資金調達に寄与することができる。

L.1233-70 条

(1) 国および労使の全国職際レベルの代表的な組合組織との間の複数年にわたる合意は、L.1233-65 条に定められる再就職に向けた行程の作成ならびに当該合意が含む措置の実施、再検証および評価の様式を定める。当該合意は、とりわけ、その実施における国側の地域代表者の権限およびそれを担当する実行者の指名の様式を定める。

(2) 国および L.5427-1 条に定められる失業保険制度管理運営機関との間の複数年にわたる合意は、L.1233-65 条に定められる再就職に向けた行程 (parcours de retour à l'emploi) および当該合意が含む措置に関する資金調達の様式を定める。資金調達に関する付属文書は、国と L.5427-1 条に定められる失業保険制度の運営を担う機関との間で 1 年ごとに交渉されるものとする。

(3) 第 1 項および第 2 項に定める合意が存在しないとき、当該合意に含まれなければならない規定は、コンセイユ・デタの議を経たデクレによって定める。

第 3 款 再配置休暇

L.1233-71 条

(1) 労働者 1000 人以上の企業または事業所、ならびに、合計で 1000 人以上の労働者を雇用する、L.2331-1 条に規定される企業、および、L.2341-1 条および L.2341-2 条に定められる条件を満たす企業において、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、職業教育活動および再就職支援窓口 (cellule d'accompagnement) のサービス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ものとする。

(2) 再配置休暇の期間は 12 ヶ月 (職業転換教育の場合には 24 ヶ月) を超えることはできない。

(3) 再配置休暇は、必要に応じて、適性診断 (bilan de compétences) によって開始されるものとする。これは、労働者に職業計画の決定、および、場合によっては、再配置のために必要な職業教育活動の決定を可能とする。職業教育活動は、第 1 項に定められる期間の間に実施されるものとする。

(4) 使用者は、本条に定められる活動の全費用を負担するものとする。

L.1233-72 条

(1) 再配置休暇は解雇予告期間中に取得され、労働者は、その間の労務の提供が免除される。

(2) 再配置休暇の期間が解雇予告期間を超えると、予告期間の終期は、再配置休暇の終了まで延長される。

(3) 解雇予告期間を超える期間の報酬額は、L.5123-2 条第 3 号に規定される職業転換手当 (allocation de conversion) と同額とする。L.5122-4 条の規定は、当該報酬に適用される。

L.1233-72-1 条

再配置休暇は実習期間を含むことができ、その間、再配置休暇は中断される。実習期間は、特別の場合を除き、L.1243-13 条および L.1243-13-1 条の適用除外により 1 回の更新が認められる、L.1242-3 条等に定められる期間の定めのある労働契約、または、L.1251-7 条に定められる派遣労働契約の枠組みのもと、使用者の負担により実施される。再配置休暇は、実習期間の終了時に再開する。使用者は、実施される実習期間との競合を理由に、当初の終期を延長することができる。

L.1233-73 条

労使当事者は、全国職際協定 (accord national interprofessionnel) において、再配置休暇の枠組みで実施される活動の拠出金を定めることができる。

L.1233-74 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条件にしたがい、再配置休暇に関する措置の実施に参加することができる。

L.1233-75 条

本款の規定は、裁判上の更生または清算を行う企業に対して適用しない。

L.1233-76 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、L.1233-71 条ないし L.1233-73 条の適用の様式を定める。

第 4 款 移動休暇 (congé de mobilité) (削除)

L.1233-77 条 (削除)

L.1233-78 条 (削除)

L.1233-79 条 (削除)

L.1233-80 条 (削除)

L.1233-81 条 (削除)

L.1233-82 条 (削除)

L.1233-83 条 (削除)

第 5 款 地域雇用圏の再生

L.1233-84 条

(1) L.1233-71 条に定められる企業が、当該企業が所在している 1 または複数の地域雇用圏

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拠出金を支払うこと、ならびに、企図される解雇が当該 1 または複数の地域雇用圏において他企業に及ぼす影響を軽減する義務を負う。

(2) 前項の規定は、裁判上の更生または清算を行う企業には適用しない。

L.1233-85 条

(1) L.1233-46 条に定められる通知から起算して 6 ヶ月の期間内に締結される、当該企業と行政機関との間の協定は、必要に応じて、当該行政機関によって命じられる社会的および地理的な影響調査に基づき、L.1233-84 条に定められる行動の資金調達および実施についての性質ならびに様式を定めるものとする。

(2) 前項に定められる協定は、必要に応じて、雇用・能力予測管理 (*gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*) 協定における予測によって講じられた、または、企業によって作成される雇用保護計画において計画された、あるいは、国と当該企業との間で締結された文書の対象となる、当該企業の自発的な働きかけとして定められた同一の性質の行動を考慮するものとする。企業グループ、企業または事業所の集団協定が、L.1233-86 条に定められる拠出金と同額以上の、当該企業の金銭的負担を伴うような性質の行動を定めるとき、当該集団協定は、当該企業の要求に基づき、本条に定められる当該企業と行政機関との間の協定と読み替える。ただし、上記要求から 2 ヶ月以内に当該行政機関が理由を付して異議を述べる場合を除く。

L.1233-86 条

(1) 企業によって支払われる拠出金の額は、削減される雇用につき月額最低賃金の 2 倍の額を下回ることはできない。ただし、行政機関は、当該企業が上記拠出金を負担する能力がないとき、これを下回る額を定めることができる。

(2) 署名された労働協約またはそれに代わる集団協定がない場合、当該企業は、第 1 項に定められる金額の 2 倍に相当する額の拠出金を国庫 (*trésor public*) に支払うものとする。

L.1233-87 条

(1) 再配置休暇の提案義務に服さない、労働者 50 人以上の企業によってなされる集団的解雇が、その規模により、当該企業が置かれる 1 または複数の地域雇用圏の均衡に影響を与えるとき、行政機関は、当該企業によって作成される意見書 (*observation*) を考慮に入れて、社会的および地理的な影響調査を必要に応じて命じた後に、新規事業の発展を可能とする性質の、および、企図される事業再編が当該 1 または複数の地域雇用において他企業に対して及ぼす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ものとする。行政機関は、L.5311-2 条以下に定められる雇用に関する公役務に参加もしくは協力する機関、または、

必要に応じて、雇用センターとの協議を行うものとする。

(2) 当該企業と行政機関は、合意により、とりわけ企業の財政状況および削減される雇用の数を考慮に入れて、当該企業が必要に応じて前項に定められる行動に参加する際の様式を定めるものとする。

(3) 前項に定められる規定は、裁判上の更生または清算を行う企業には適用しない。

L.1233-88 条

(1) L.1233-84 条および L.1233-87 条に定められる行動は、関係する地方公共団体、商事裁判所 (organisme consulaire) および州職際労使同数委員会 (commission paritaire interprofessionnelle régionale) の構成員への諮問の後に定められるものとする。

(2) 当該行動の実施は、行政機関の監督のもと、デクレによって定められる様式に従った再検証および評価の対象となる。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圏に本社が所在しない企業が、計画された行動に対して拠出金を支払う条件を定める。

L.1233-89 条

本款に定められる手続きは、本章に定められる他の手続きに関わりなく適用される。

L.1233-90 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条件にしたがい、地域雇用圏の再生に関する措置の実施に参加することができる。

L.1233-90-1 条

(1) 雇用の削減が3つ以上の県を対象とするものであるとき、地域雇用圏の再生に関する全国レベルの枠組み協定 (convention-cadre) が、労働大臣と当該企業との間で締結されるものとする。

(2) L.1233-86 条に定められる拠出金の額を決定するにあたっては、削減される雇用の合計数を考慮に入れるものとする。

(3) 第1項に定められる枠組み協定は、L.1233-46 条に定められる解雇計画の通知から起算して6ヵ月以内に署名されるものとする。

(4) 第1項に定められる枠組み協定は、その署名から起算して4ヵ月以内に、国の代表と当該企業との間で締結される1または複数の地域協定を生じさせるものとする。当該地域協定は、全国レベルの枠組み協定の内容に適合するものとする。

第7節 適合化措置

L.1233-91 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、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規定によって、社会経済委員会もしく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合化措置を定めることができる。

第4章 解雇の帰趨(conséquences du licenciement)

第1節 解約予告および解雇補償金

第1款 解約予告および解雇予告補償金

L.1234-1 条

(1) 解雇が重大な非行 (faute grave) によって理由づけられていないとき、労働者は次の権利を有する。

1号 労働者が同一の使用者のもとの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、それらがいない場合には、当該地域および当該職業において適用される慣習 (usage) によって定められる。

2号 労働者が同一の使用者のもとの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ヵ月の解約予告。

3号 労働者が同一の使用者のもとの2年以上の連続する勤続年数を証明する場合、2ヵ月の解約予告。

(2) ただし、前項第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。

L.1234-2 条

L.1234-1 条の規定から生じる解約予告期間を下回る予告期間、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あらゆる条項は、無効である。

L.1234-3 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となる。

L.1234-4 条

解雇の予告の不履行は、契約が終了する日付を早める効果を生じさせない。

L.1234-5 条

(1) 労働者が解約予告を履行しないとき、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。

(2) 解約予告の不履行は、使用者により労働の履行が免除されるときであっても、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 (indemnité de congé payé) を含む諸手当について、いかなる減額も生じさせない。

(3) 解雇予告補償金は、解雇補償金および L.1235-2 条に規定される補償金を兼ねる。

L.1234-6 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時間、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時間に基づき計算される。

L.1234-7 条

企業の操業停止は、解約予告を遵守する義務から使用者を解放しない。

L.1234-8 条

(1) 法律、労働協約、集団協定もしくは労働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、L.1234-1 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。

(2) ただし、労働契約の停止期間は、解約予告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

L.1234-9 条

(1) 解雇された期間の定めのない労働契約の労働者は、同一の使用者のもとで中断することなしに 8 ヶ月以上の勤続年数を有する場合、重大な非行を犯したときを除き、解雇補償金に対する権利を有する。

(2) 解雇補償金の計算方法は、当該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応じて決定される。解雇補償金の算定率および計算方法は、行政立法によって定められる。

L.1234-10 条

L.1234-9 条に定められる解雇補償金の支払い義務が生じる場合、企業の操業停止は、使用

者を解雇補償金の支払い義務から解放しない。

L.1234-11 条

(1) 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解消しない。

(2) ただし、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しない。

第 3 款 不可抗力 (force majeure) の場合

L.1234-12 条

不可抗力を理由とする企業の操業停止は、解約予告の遵守義務および L.1234-9 条に定められる解雇補償金の支払い義務から使用者を解放する。

L.1234-13 条

(1) 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、解雇予告補償金については L.1234-5 条、また、解雇補償金については L.1234-9 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。

(2) 前項による補償金は、使用者が負担する。

第 4 款 公共部門についての特別規定

L.1234-14 条

当事者が L.1234-1 条、L.1234-8 条、L.1234-9 条および L.1234-11 条に定められる諸条件を満たすとき、これらの規定は以下の者に適用される。

1 号 官吏 (fonctionnaire) および軍人 (militaire) 以外の、L.5424-1 条に定められる行政機関勤務職員 (agent) および労働者。

2 号 公企業の法的身分規程と同一の法的身分規程に服する労働者。

第 5 款 モーゼル (Moselle) 県、バ・ラン (Bas-Rhin) 県およびオ・ラン (Haut-Rhin) 県についての特別規定

労働者は解約予告の権利を以下の通り有する。

1 号 報酬が日ごとに定められるときには 1 日。

2 号 報酬が週ごとに定められるときには 1 週。

3 号 報酬が 1 ヶ月ごとに定められるときには 15 日。

4 号 報酬が 3 ヶ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。

L.1234-16 条

以下の者は 6 週の解約予告期間の権利を有する。

1 号 教授、および私人宅に雇用される者。

2 号 L.1226-24 条に定められる商取引に従事する被用者。

3 号 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。

L.1234-17 条

解約予告期間中、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与えるものとする。

L.1234-17-1 条

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

第 6 款 適用に関する規定

L.1234-18 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、L.1234-1 条ないし L.1234-14 条の適用の様式について定める。

第 2 節 使用者が交付する文書(documents remis par l'employeur)

第 1 款 労働証明書 (certificat de travail)

L.1234-19 条

労働契約の終了時に、使用者は、行政立法により内容が決定される証明書を労働者に対して交付するものとする。

第 2 款 貸金清算確認書 (reçu pour solde de tout compte)

L.1234-20 条

(1) 貸金清算確認書は、使用者によって作成され、労働者は使用者に対してその受領証を交付するものであり、労働契約の破棄に際して労働者に支払われる金銭の目録を内容とする。

(2) 貸金清算確認書に対しては、労働者による署名から 6 ヶ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、使用者は貸金清算確認書に記載された金額について免責される。

第5章 解雇の違法性に対する不服申立ておよび制裁

第1節 共通規定

L.1235-1 条

(1) 訴訟の場合、L.1411-1 条に定められる調停 (conciliation) の際に、使用者および労働者は合意によって訴訟を終結させることができ、または、調停・方針決定部 (bureau de conciliation et d'orientation) は合意によって訴訟を終結させることの提案をすることができる。この合意は、使用者が労働者に対して一括補償金 (indemnité forfaitaire) を支払うことを定めるものとし、その額は、法律、労働協約または集団協定の定める補償金とは別に、労働者の勤続年数に応じてデクレが定める一覧表 (barème) を参照して決定されるものとする。

(2) 前項の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補償金の放棄に相当する。

(3) 合意に至らない場合、裁判官は、とられた手続きの適法性および使用者によって援用される解雇理由の現実性および重大性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証拠調べを命じた後に、両当事者から提出された証拠に鑑みて心証を形成する。

(4) 裁判官は、判決のなかで、認容する補償金の額を正当化する理由を示すものとする。

(5) 疑義が存在する場合には、労働者に有利となる。

L.1235-2 条

(1) L.1232-6 条、L.1233-16 条および L.1233-42 条に定められる解雇通知書に記載された理由は、その通知後に、使用者の発意により、または、労働者の請求により、コンセイユ・デタの議を経たデクレによって定められる期間および条件にしたがい、使用者によって明確化することができる。

(2) 前項の規定にしたがい使用者によって解雇理由が明確化されたとき、当該解雇通知書は、解雇理由につき、争点を限定する。

(3) 労働者が第1項の規定を適用した解雇理由の明確化を使用者に対して請求しない場合、解雇通知書における理由づけの不十分さ (insuffisance) が構成する違法性は、それだけで解雇事由の現実性および重大性を奪うことなく、賃金 1 ヶ月分を超えることのできない補償金を受け権利を認める。

(4) 解雇が現実かつ重大な事由を欠く場合、解雇通知書における理由づけの瑕疵 (vice) から生じる損害は、L.1235-3 条に則って与えられる補償金によって補填される。

(5) 解雇手続きに違反があった場合、とりわけ労働者の解雇が L.1232-2 条、L.1232-3 条、L.1232-4 条、L.1233-11 条、L.1233-12 条および L.1233-13 条において求められる手続きが遵守されずに、または、解雇の事前協議に関する協約上のもしくは規程上の (statutaire) 手続きが遵守されずに、しかし、現実かつ重大な事由により解雇がなされたとき、裁判官は、労働者に対して、使用者の負担による賃金 1 ヶ月分を超えることのできない補償金を認める。

L.1235-2-1 条

解雇理由が複数存在する場合において、労働者に対する非難の1つが基本的自由（liberté fondamentale）を侵害するとき、当該契約破棄に対して与えられる無効（nullité）は、労働者に対して与えられる補償金の評価において必要に応じて考慮するために、言明された非難のすべてについて裁判官が審査することを妨げない。ただし、L.1235-3-1 条の規定に反することはできない。

L.1235-3 条

(1) 現実かつ重大でない事由によって労働者が解雇された場合、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。

(2) 当事者の一方または他方が復職を拒否する場合、裁判官は、使用者の負担による補償金を労働者に認めるものとし、その額は、以下の表で定められた下限額と上限額の間とする。

当該企業における労働者の勤続年数 (満年)	賠償金の下限 (税引き前賃金月数)	賠償金の上限 (税引き前賃金の月数)
0	なし	1
1	1	2
2	3	3.5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10.5
12	3	11
13	3	11.5
14	3	12
15	3	13
16	3	13.5
17	3	14

18	3	14.5
19	3	15
20	3	15.5
21	3	16
22	3	16.5
23	3	17
24	3	17.5
25	3	18
26	3	18.5
27	3	19
28	3	19.5
29	3	20
30 以上	3	20

(3) 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、以下に定められる下限額を適用し、前項で定めた下限を適用除外する。

当該企業における労働者の勤続年数 (満年)	賠償金の下限 (税引き前賃金月数)
0	なし
1	0.5
2	0.5
3	1
4	1
5	1.5
6	1.5
7	2
8	2
9	2.5
10	2.5

(4) 補償金の額を決定するにあたって、裁判官は、必要に応じて、労働契約の破棄に際して支払われた解雇補償金のうち L.1234-9 条に定められる解雇補償金の額を除いた金額を考慮することができる。

(5) 本条に定められる補償金は、本条に定める上限額を限度に、必要に応じて L.1235-12 条、L.1235-13 条および L.1235-15 条に規定される補償金を伴うことができる。

L.1235-3-1 条

(1) 裁判官が本条第 2 項に定められる無効な解雇であると認めるとき、L.1235-3 条は、適用されない。この場合において、労働者が労働契約の履行の継続を請求しないとき、または復職が不可能なときは、裁判官は、労働者に対して使用者の負担する補償金を与えるものとし、その額は、直近 6 ヶ月の賃金を下回ることができない。

(2) 前項にいう無効とは、以下に属するものである。

1 号 基本的自由の侵害。

2 号 L.1152-3 条および L.1153-4 条に定められる条件にしたがった精神的嫌がらせ、または性的嫌がらせ。

3 号 L.1132-4 条および L.1134-4 条に定められる条件にしたがった差別的解雇。

4 号 L.1144-3 条に定められた条件にしたがって女性と男性の間の職業上の平等に関して裁判所に訴えを提起したことまたはその刑事告発 (*dénonciation de crimes et délits*) の結果として行われた解雇。

5 号 L.2411-1 条および L.2412-1 条に定められる要保護労働者 (*salarié protégé*) の、その任務の遂行を理由とする解雇。

6 号 L.1225-71 条および L.1226-13 条に定められる保護に反してなされた労働者に対する解雇。

(3) L.1225-71 条が適用されるとき、および、労働法典第 2 部 4 卷 1 編 1 章の適用により一部の労働者が享受する保護的地位が適用されるとき、補償金は、解雇の無効によって保護される期間中に受領したであろう賃金とは別に、および、場合によっては、法律、労働協約または契約上の解雇補償金とは別に、支払われなければならない。

L.1235-3-2 条

労働契約の破棄が使用者の責めに帰すものと裁判官により言い渡されるとき、または、L.1451-1 条に定められる手続きに則った労働者の請求の後にこれが言い渡されるとき、労働者に付与される補償金の額は、L.1235-3 条に定められる規則にしたがって決定される。ただし、当該契約破棄が L.1235-3-1 条 1 号ないし 6 号に定められる場合に属する解雇無効の効果を生じさせるとき、当該契約破棄には L.1235-3-1 条 1 項が適用される。

L.1235-4 条

(1) L.1132-4 条、L.1134-4 条、L.1144-3 条、L.1152-3 条、L.1153-4 条、L.1235-3 条および L.1235-11 条に定められる場合において、裁判官は、解雇の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、関係機関に償還 (remboursement) することを使用者に対して命じる。

(2) 前項の償還は、関係機関が訴訟手続きに参加していないとき、または、支払われた手当の額を通知しなかったとき、職権により命じられる。

(3) 第 1 項に定められる償還のために、フランス労働センター (France Travail) の運営者の長またはその者が任命した当該機関内部の者は、フランス労働センターの運営者、L.5427-1 条に定められた失業保険制度管理運営機関、国家、または、L.5424-1 条に定められる使用者のために、コンセイユ・デタの議を経たデクレで定める期間および条件にしたがい、かつ、遅滞に付された (mise en demeure) 後に、執行令状を発すること (délivrer une contrainte) ができ、債務者が管轄の裁判所に異議申立てをしないときは、判決の全効力および裁判上の抵当権の享受を含む執行令状を発することができる。

L.1235-5 条

L.1235-3 条および L.1235-11 条違反の場合における L.1235-4 条に定められる失業保険手当の償還に関する規定は、当該企業における勤続年数 2 年未満の労働者の解雇のとき、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ときには適用されない。

L.1235-6 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本節の適用の様式を定める。

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立ての期間

L.1235-7 条

経済的理由による解雇に関するあらゆる異議申立ては、社会経済委員会の最後の会合から、または、労働者本人が経済的理由による解雇に対する異議申立てについての個人としての権利行使を行う場合においては解雇の通知から起算して 12 ヶ月で時効となる。

L.1235-7-1 条

(1) L.1233-24-1 条に定められる集団協定、L.1233-24-4 条に定めら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、L.1233-57-5 条に基づき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、L.1233-57-4 条に定められる認証または認可の決定に関する訴訟と独立して訴訟の対象とすることができない。

(2) 前項の訴訟は、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 (tribunal administratif) の管轄権に属する。

(3) 異議または不服の申立ては、使用者による場合は認証または認可に関する決定の通知から起算して、労働組合および労働者による場合は、L.1233-57-4 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起算して 12 ヶ月以内に提出されるものとする。

(4) 地方行政裁判所は、3 ヶ月以内に判決するものとする。地方行政裁判所が当該期間の経過までに判決しなかった場合または控訴の場合、当該訴訟は、行政控訴院 (cour administrative d'appel) に係属し、行政控訴院は、3 ヶ月以内に判決するものとする。行政控訴院が当該期間の経過までに判決しなかった場合または破毀申立ての場合、当該訴訟はコンセイユ・デタに係属する。

(5) 行政裁判法典第 5 巻が適用される。

第 2 款 労働組合組織による訴訟

L.1235-8 条

(1) 代表的な労働組合組織は、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訟を提起することができ、当事者の委任を証明する必要はない。

(2) 労働者は、行政立法により定められる条件にしたがい、労働組合組織による訴訟提起について通知されたものとし、労働組合組織が訴訟提起の意向を当該労働者に通知した日から起算して 15 日以内に当該意向に対して反対するものとする。

(3) 労働組合組織は、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ものとする。

(4) 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もの (élément à communiquer au juge)

L.1235-9 条

(1) 経済的理由による解雇に関する訴訟提起の場合、使用者は、裁判官に対して、第 3 章の適用を受けて従業員を代表する者に提供されたすべてのもの、または、当該企業に従業員を代表する者がいないときには、同章の適用を受けて行政機関に提供されたすべてのものを提出するものとする。

(2) コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本条の適用の様式を定める。

第 4 款 違法性に対する制裁

L.1235-10 条

(1) 労働者 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、拒否決定が出された場合に行われる解雇は無効である。

(2) L.1233-61 条に定められる雇用保護計画の不存もしくは不十分さを理由に、L.1233-57-2 条に定められる認証または L.1233-57-3 条に定められる認可の決定が取り消される場合、当該解雇手続きは無効である。

(3) 第 1 項および第 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しない。

L.1235-11 条

(1) L.1235-10 条第 1 項および第 2 項の規定にしたがって、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場合、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、労働者の請求に基づき復職を命じることができる。ただし、復職が不可能となったとき、とりわけ、事業所もしくは拠点 (site) の閉鎖または配置可能な雇用がないという事実によることを除く。

(2) 労働者が労働契約の継続を請求しない場合、または、復職が不可能な場合、裁判官は、労働者に対して使用者の負担する補償金を与えるものとし、その額は、直近 6 ヶ月の賃金を下回ることができない。

L.1235-12 条

使用者が従業員を代表する者への諮問手続きまたは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て、当該労働者が被った損害に応じて計算される、使用者の負担する補償金を与えるものとする。

L.1235-13 条

L.1233-45 条に定められる再雇用の優先権が遵守されない場合、裁判官は、労働者に対して補償金を与えるものとし、その額は 1 ヶ月分の賃金を下回ることができない。

L.1235-14 条

(1) 当該企業における勤続年数が 2 年未満の労働者に対する解雇、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、以下の制裁に関する規定は適用されない。

1 号 L.1235-11 条に定められる解雇の無効。

2 号 (削除)

3 号 L.1235-13 条に定められる再雇用の優先権の不遵守。

(2) 労働者は、濫用的な解雇 (licenciement abusif) の場合、被った損害に対応する補償金を請求することができる。

L.1235-15 条

(1) 社会経済委員会の設置に関する義務に服するにもかかわらず当該委員会が設置されず、かつ、不存在確認調書が作成されなかった企業においてなされる経済的理由によるあらゆる解雇手続きは違法である。

(2) 労働者は、解雇補償金および解雇予告補償金とは別に、使用者の負担する補償金に対する権利を有し、その額は税引き前賃金 1 ヶ月分を下回ることができない。

L.1235-16 条

(1) 本条最終項および L.1235-10 条第 2 項に定められる理由とは異なる理由による、L.1233-57-2 条に定められる認証決定または L.1233-57-3 条に定められる認可決定の取消しは、当事者間の合意を条件に、既得権を維持した状態での当該労働者の当該企業への復職を生じさせる。

(2) 前項の復職に至らない場合、労働者は、使用者の負担する補償金の権利を有し、その額は、直近 6 ヶ月分の賃金を下回ることができない。当該補償金は、L.1234-9 条に定められる解雇補償金とは別に支払われるものとする。

(3) 理由の不十分さによる、L.1233-57-2 条に定められる認証決定または L.1233-57-3 条に定められる認可決定の取消しの場合、行政機関は、判決が通知された日から起算して 15 日以内に十分に理由づけられた新しい決定をするものとする。当該決定は、その情報提供に確定日付を与えることを可能とするあらゆる方法により、使用者から、当初の認証または認可の決定の後に解雇された労働者に知らされるものとする。

(4) 行政機関が新しい決定を行うとき、行政機関の当初の決定についての理由の不十分さのみを理由とする取消しは、解雇の有効性に影響を与えず、復職を生じさせることも、使用者の負担する補償金の支払いも生じさせない。

L.1235-17 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレは、L.1235-11 条ないし L.1235-14 条の適用の様式を定める。

第 6 章 特定の種類の労働契約の破棄

第 1 節 新規採用契約(削除)

L.1236-1 条 (削除)

L.1236-2 条 (削除)

L.1236-3 条 (削除)

L.1236-4 条 (削除)

L.1236-5 条 (削除)

L.1236-6 条 (削除)

第 2 節 輸出業務契約(contrat de mission à l'exportation)

L.1236-7 条

L.1223-5 条に定められる輸出業務契約の、使用者による破棄は、人的理由による解雇に関する本編第 2 章の規定に服する。

第 3 節 作業現場または活動を単位とする契約(contrat de chantier ou d'opération)

L.1236-8 条

(1) 作業現場が完了したことまたは活動がひとたび実現したことから生じる、作業現場または活動を単位とする契約の破棄は、現実かつ重大な事由によるものと基礎づけられる。

(2) 前項の破棄は、L.1232-2 条ないし L.1232-6 条、本編第 4 章、第 5 章 1 節および第 8 章の規定に服する。

L.1236-9 条

L.1223-8 条に定められる労働協約または集団協定が期間の定めのない労働契約への再雇用の優先権について定めるとき、作業現場または活動を単位とする契約の結果として解雇された労働者は、当該労働協約または集団協定で定められた期間および様式にしたがって、上記権利を享受することができる。

第 7 章 その他の労働契約の破棄

第 1 節 労働者による破棄

第 1 款 辞職 (démission)

L.1237-1 条

(1) 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ものとする。

(2) 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、当該地域および当該職業において行われている慣習によるものとする。

(3) コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本条の適用の様式を定める。

L.1237-1-1 条

(1) 自発的にその職務を放棄し、欠勤を正当化することおよび職務を再開することについて書留郵便または受領書と引き換えによる手交により催告を受けた後に、使用者の定める期間内に仕事を再開しない労働者は、当該期間の満了後に辞職したものと推定される。

(2) 前項による推定を根拠に労働契約の破棄を争う労働者は、労働裁判所 (conseil de prud'hommes) に申し立てることができる。事件は直接判決部 (bureau de jugement) に係

属するものとし、判決部は、当該契約破棄の性質およびその帰趨について判決するものとする。判決部は、提訴から起算して1ヵ月以内に本案として判決するものとする。

(3) 第1項に定められる期間は、コンセイユ・デタの議を経たデクレで定められる最短期間を下回ることができない。上記デクレは、本条の適用の様式を定める。

第2款 濫用的な契約破棄

L.1237-2条

(1) 労働者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、使用者に損害賠償を受ける権利を認める。

(2) 訴訟の場合、裁判官は、L.1235-1条の規定にしたがって判決するものとする。

(3) コンセイユ・デタの議を経たデクレは、本条の適用の様式を定める。

L.1237-3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、新たな使用者は、以下の場合に、前の使用者に生じた損害について連帯して責任を負うものとする。

1号 新たな使用者が労働契約破棄に関与していることが立証された場合。

2号 新たな使用者が、労働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当該労働者を雇い入れた場合。

3号 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、当該使用者に通知された時点で、労働者により濫用的に破棄された労働契約が次の期間を満了しているとき、すなわち、期間の定めのある労働契約については契約期間の満了、または、期間の定めのない労働契約については解約予告期間の満了もしくは労働契約の破棄から15日の期間が経過しているとき、当該使用者は責任を負わない。

第2節 引退

第1款 一般規定

L.1237-4条

(1) 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規定は、法規定に違反しないことを条件に適用される。

(2) 労働者の年齢または労働者が老齢年金 (pension de vieillesse) を受給する権利があることを理由とする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、当然に無効である。

第2款 引退措置 (mise à la retraite)

L.1237-5 条

(1) 引退措置は、社会保障法典 L.351-8 条第 7 段ないし第 9 段を条件に、雇入れ前を含め、同条第 1 号に定めら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。

(2) 労働者が社会保障法典の意味において満額の老齢年金を享受できるとき、社会保障法典 L.351-1 条第 1 項に定められる年齢を限度に、これを下回る年齢を以下の場合に定めることができる。

1 号 2008 年 1 月 1 日以前に締結され、かつ、拡張適用される労働協約または集団協定において雇用または職業教育の終了時の補償について定める場合。

2 号 2010 年 1 月 1 日以前に効力が生じ、かつ、L.5123-6 条に定められる職業協定の枠組みにおいて実施される早期引退 (préretraite) の利益を享受する者についての場合。

3 号 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 号 引退改革に関する 2003 年 8 月 21 の法律第 775 号の公布日以前に定められ、かつ、2010 年 1 月 1 日以前に効力が生じていた、早期引退についての他の利益を享受する場合。

(3) 使用者は、社会保障法典 L.351-8 条第 1 号に定められる年齢に労働者が達する日以前に、かつ、デクレで定められる期間内に、労働者に対して、老齢年金を受給することまたは受給し続けることを理由に当該企業を自発的に退職する意思について書面で確認するものとする。

(4) デクレで定められる期間内に労働者が否定的な回答をなす場合、または、それがない場合には、前項に定める義務を遵守した場合、使用者は、社会保障法典 L.351-8 条第 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 項に定められる引退措置を利用することができない。

(5) 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ものとする。

L.1237-5-1 条

社会保障法典 L.351-8 条第 1 号に定められる年齢を下回る年齢の労働者に対する強制的な引退措置について定める労働協約および集団協定は、署名または拡張適用されることができない。

L.1237-6 条

引退措置を決定する使用者は、L.1234-1 条にしたがって定められる解約予告期間を遵守するものとする。

L.1237-7 条

(1) 労働者に対する引退措置は、L.1234-9 条に定められる解雇補償金と同額以上の引退措置

補償金の権利を当該労働者に認めるものとする。

(2) 各労働者は、引退退職または引退措置に係る補償金しか享受することができない。当該補償金は、引退についての最初の完全精算 (liquidation complète) 時に付与される。

L.1237-8 条

引退措置の条件を満たさない場合、使用者による労働契約の破棄は解雇を構成する。

第3款 自発的な引退退職 (départ volontaire à la retraite)

L.1237-9 条

(1) 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 (indemnité de départ à la retraite) の権利を有する。

(2) 前項に定められる補償金の支給率は、当該企業における労働者の勤続年数に応じて変化するものとする。当該補償金の計算方法は、当該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ものとする。補償金の支給率および計算方法は、行政立法によって定める。

(3) 各労働者は、引退退職または引退措置に係る補償金しか享受することができない。当該労働者が当該企業において就く雇用の資格で加入している基礎制度として老齢年金の権利を正当に行使するとき、前項の条件のもと、当該補償金が与えられるものとする。

(4) 労働者が、その請求により、および、使用者と合意して、パートタイムまたは、法律もしくは労働協約上の1日あたりの最長労働時間より短い時間に移行するとき、企業もしくは事業所レベルの協定、または、それらが無い場合には部門レベルの協約もしくは協定は、引退退職補償金を、キャリアの終了時における当該労働者の報酬の一部または全部の維持に充当することについて規定することができる。引退の権利を行使するときに支払われたであろう引退退職補償金の額が報酬の維持に充当される金額を上回る場合、残金は当該労働者に支払われるものとする。

L.1237-9-1 条

(1) 労働者は、引退退職に先立って、心停止との闘い (lutte contre l'arrêt cardiaque) および救助活動についての注意喚起 (sensibilisation) を受けるものとする。

(2) 本条の内容、適用範囲、実施の様式はデクレで定める。

L.1237-10 条

引退退職を請求する労働者は、L.1234-1 条にしたがって定められる、解約予告期間を遵守するものとする。

第3節 法定合意解約

L.1237-11 条

(1) 使用者および労働者は、両当事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。

(2) 法定合意解約は、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ない。

(3) 法定合意解約は、労働契約の両当事者によって署名された書面による合意から生じる。法定合意解約は、両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規定に服するものとする。

L.1237-12 条

(1) 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場で法定合意解約について合意するものとし、また、その過程において、労働者は以下の者による補佐を受けることができる。

1号 当該企業に属する従業員、すなわち、労働組合の委任を受けた労働者もしくは従業員代表機関の構成員たる労働者またはその他の労働者の中から自ら選択した者。

2号 当該企業に従業員代表機関が存在しない場合には、行政機関によって作成される名簿から選択した労働者助言員。

(2) 前項の1 または複数の話し合いの場で労働者が自ら補佐を利用するとき、使用者は、補佐を受けることができる。労働者は、補佐を受けることについて予め使用者に通知するものとする。同様に、使用者が補佐を受けることを望む場合も、このことを労働者に通知するものとする。

(3) 使用者は、自らの選択により、当該企業に属する従業員、または、50人未満の企業においては、使用者組合組織に属する者もしくは当該使用者と同一の部門に属する他の使用者の補佐を受けることができる。

L.1237-13 条

(1) 法定合意解約は、法定合意解約の条件、とりわけ、法定合意解約に係る固有の補償金の額を定めるものとし、その額は、L.1234-9 条に定められる解雇補償金の額を下回ることができない。

(2) 法定合意解約は、労働契約の破棄の日付を定めるものとする。ただし、労働契約の破棄は、認可の翌日以前に生じさせることができない。

(3) 各当事者は、両当事者による署名の日から起算して、撤回権 (droit de rétractation) を行使するための15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あらゆる手段によって送達される書面によって行使されるものとする。

L.1237-14 条

(1) 前項の撤回期間の経過後、当事者の一方が、法定合意解約に関する書面の 1 部を添えて、行政機関に対して認可の申請書を送付するものとする。労働大臣のアレテは、当該申請書のひな形を定める。

(2) 行政機関は、本節に定められる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、申請書の受領から起算して 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。

(3) 合意の有効性は、行政機関の認可に服する。

(4) 前項の認可は、合意に関する訴訟と異なる訴訟の対象とすることができない。当事者間の合意、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ものとする。ただし、他のあらゆる行政訴訟または行政不服申立を除く。裁判所への提訴は、当該合意への認可の日から起算して 12 ヶ月の期限までに提起されなければならない。当該期限後の裁判所への提訴は不受理となる。

L.1237-15 条

(1) L.2411-1 条および L.2411-2 条に定められる保護を享受する労働者は、本節の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、法定合意解約は、第 2 部 4 卷 1 編 1 章、同卷 2 編 1 章 1 節および同編 2 章に定められる条件にしたがい、労働監督官 (inspecteur du travail) の許可に服するものとする。この場合、L.1237-13 条の適用除外により、労働契約の破棄は、上記許可の日の翌日にしか生じさせることができない。

(2) 労働医については、法定合意解約は、労働監督官医師 (médecin inspecteur du travail) の意見の後に、労働監督官の許可に服するものとする。

L.1237-16 条

本節は、以下に起因する労働契約の破棄には適用しない。

1 号 L.2242-20 条および L.2242-21 条に定められる交渉に由来する協定。

2 号 L.1233-61 条に定められる条件に従った雇用保護計画。

3 号 L.1237-17 条に定められる集団協定。

第 4 節 集団協定の枠組みに基づく双方の合意による破棄

L.1237-17 条

(1) 雇用能力予測管理または協定型集団的合意解約に関する集団協定は、労働者と使用者を拘束する労働契約の双方の合意による破棄の条件および様式を定義することができる。

(2) 前項の契約破棄は、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えない。当該契約破棄は、本節の規定に服する。

第1款 移動休暇

L.1237-18 条

(1) 移動休暇は、L.1237-19 条ないし L.1237-19-8 条に定められる条件にしたがって締結された協定型集団的合意解約協定の枠組みにもとづいて、または、雇用能力予測管理協定を締結した企業において、使用者により提案することができる。

(2) 移動休暇は、再就職支援措置、職業教育活動および実習期間を通じて、安定雇用への復帰を促進することを目的とする。

L.1237-18-1 条

(1) 移動休暇中の実習期間は、休暇を提案した企業の内部または外部で実施することができる。

(2) 前項の実習期間は、期間の定めのない労働契約の形態、または、集団協定で定められる限度において、L.1242-3 条第 1 号の適用のもと締結される期間の定めのある労働契約の形態をとることができる。後者の形態をとる場合、移動休暇は停止し、当該契約の期間満了後に残りの休暇期間が再開する。

L.1237-18-2 条

集団協定は以下のことを定めるものとする。

1 号 移動休暇の期間。

2 号 移動休暇を享受するために労働者が満たさなければならない条件。

3 号 使用者の提案に対する労働者の同意の様式（書面による労働者の同意の意思表示に関する条件を含む）および両当事者の義務。

4 号 実習期間の編成、休暇の終了条件、ならびに、企図される職業教育活動支援の様式。

5 号 移動休暇期間中に支払われる報酬の水準。

6 号 従業員代表機関への情報提供に関する条件。

7 号 労働者に付与される労働契約破棄補償金。その額は、経済的理由による解雇の場合に支払われる法定の解雇補償金の額を下回ることができない。

L.1237-18-3 条

(1) 移動休暇期間中に支払われる報酬額は、L.5123-2 条第 3 号に定められる手当の額以上とする。

(2) 前項の報酬は、当該休暇の当初 12 ヶ月（職業転換教育の場合には 24 ヶ月）を限度に、L.1233-72 条最終項に定められる再配置休暇を享受する者に支払われる手当に適用される社会保障制度と同一の制度に服するものとする。

L.1237-18-4 条

(1) 移動休暇の提案に対する労働者の同意は、当該休暇の後に、両当事者の合意による労働契約の破棄を生じさせる。

(2) 第2部4巻1編1章に定められる保護を享受する労働者は、移動休暇を享受することができる。本条第1項の適用除外により、移動休暇の枠組みにもとづく合意による契約破棄は、同巻2編1章に定められる条件にしたがい、労働監督官の許可に服するものとする。その場合、労働契約の破棄は、上記許可の日の翌日にしか生じさせることができない。

(3) 労働医については、契約破棄は、労働監督官医師の意見の後に、労働監督官の許可に服するものとする。

L.1237-18-5 条

雇用能力予測管理協定の対象となる企業が設置される場所を管轄する行政機関は、デクレによって定められる条件にしたがい、移動休暇の枠組みに基づいて宣言された労働契約の破棄について使用者から通知されるものとする。

第2款 協定型集团的合意解約に関する集団協定の枠組みにもとづく双方の合意による破棄

L.1237-19 条

(1) 集団協定は、雇用削減の名目で割り当てられる目的を達成するために、あらゆる解雇を排除した協定型集团的合意解約の内容を定めることができる。

(2) 行政機関は、前項の協定締結を目的する交渉の開始について遅滞なく通知されるものとする。

L.1237-19-1 条

協定型集团的合意解約に関する集団協定は、以下のことを定めるものとする。

1号 社会経済委員会が存在する場合には当該委員会への情報提供の様式および条件。

2号 企図される退職者の最大数、それに伴って廃止される雇用の最大数、および、当該協定を根拠に労働契約を破棄することができる期間。

3号 当該合意解約を享受するために労働者が満たさなければならない条件。

4号 退職を希望する労働者の申出および審査の様式(当該集団協定により定められる措置への労働者の書面による合意の伝達の条件を含む)。

4号の2 使用者と労働者の間における労働契約の破棄に関する個別の合意締結の様式、および、両当事者による撤回権行使の様式。

5号 労働者に付与される労働契約破棄補償金の計算方法。その額は、解雇の場合に支払われる法定の解雇補償金の額を下回ることができない。

6号 退職希望者間における判定基準。

7号 L.1237-18-1条ないしL.1237-18-5条に定められる条件に基づく移動休暇、職業教育活動、社会経験の認定、職業転換、または、新規事業の創設もしくは労働者による既存事業の継承にかかる支援等、再就職支援および現在と同等の雇用への労働者の企業外再配置を促進するための措置。

8号 集团的合意解約に関する集団協定の効果的な実施にかかる再検証の様式。

L.1237-19-2条

(1) 協定型集团的合意解約の枠組み、または、L.1237-18-4条に定められる条件にもとづきなされた、労働者の応募に対する使用者の承諾は、両当事者の合意による労働契約の破棄を生じさせる。

(2) 労働法典第2部4巻1編1章に定められる保護を享受する労働者は、協定型集团的合意解約に関する集団協定の規定を享受することができる。本条第1項の適用除外により、協定型集团的合意解約の枠組みにもとづく双方の合意による契約破棄は、労働法典第2部4巻2編1章に定められる条件にしたがい、労働監督官の許可に服するものとする。その場合、労働契約の破棄は、許可の日の翌日にしか生じない。

(3) 労働医については、契約の破棄は、労働監督官医師の意見の後に、労働監督官の許可に服するものとする。

L.1237-19-3条

(1) L.1237-19条に定められる集団協定は、認証のために行政機関に送付されるものとする。

(2) 行政機関は、以下のことを確認したとき、当該集団協定を認証する。

1号 L.1237-19条への適合性。

2号 L.1237-19-1条に定められる条項の存在。

3号 L.1237-19-1条第7号に定められる措置の明確性および具体性。

4号 必要に応じて、社会経済委員会への情報提供の手続きの適法性。

L.1237-19-4条

(1) 行政機関は、L.1237-19条に定められる集団協定の受領の日から起算して15日以内に、使用者に対して認証についての決定を通知するものとする。

(2) 行政機関は、前項と同一の期間内に、社会経済委員会および、それがあある場合には協定の署名組合に対して前項の決定を通知する。行政機関によってなされる決定は理由が付されるものとする。

(3) 第1項に定められる期間の後に、行政機関が沈黙を守ることは、認証を受け入れる決定に相当する。その場合、使用者は、社会経済委員会、および、それがあある場合には協定の署名組合に対して、行政機関による受領証明の付された認証申請書の写しを送付するものとする。

(4) 認証決定、または、それが無い場合には第3項に定められる文書、ならびに、訴訟提起の方法およびその期限は、当該情報提供の特定した日付を付して、職場への掲示またはその他あらゆる方法により、労働者に周知されるものとする。

L.1237-19-5 条

認証決定を行うことについて管轄権を有するのは、協定型集团的合意解約に関する集団協定の計画の対象とな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。協定型集团的合意解約に関する集団協定の計画が複数の行政機関の管轄権に属する事業所を対象とするとき、管轄権を有する行政機関は、コンセイユ・デタの議を経たデクレで定められる条件にしたがって指名される。

L.1237-19-6 条

認証を拒否する決定の場合、新たな集団協定について交渉することができ、当該新協定は、行政機関の拒否決定に付される理由の緒要素を考慮に入れるものとする。社会経済委員会があるとき、同委員会は、交渉の再開について通知されるものとする。新たに締結された集団協定は、行政機関に送付されるものとし、行政機関は、L.1237-19-3 条および L.1237-19-4 条に定められる条件にしたがって判断するものとする。

L.1237-19-7 条

(1) 協定型集团的合意解約に関する集団協定の実施にかかる再検証は、社会経済委員会に対する定期的かつ詳細な諮問の対象となり、社会経済委員会の意見は、行政機関に対して送付されるものとする。

(2) 行政機関は、措置の再検証に参加し、協定型集团的合意解約に関する集団協定の実施について、使用者によって作成される報告書を受領するものとする。

L.1237-19-8 条

(1) L.1237-19 条に定められる集団協定、協定型集团的合意解約に関する集団協定の内容、および、行政機関の決定に先立つ手続きの適法性は、L.1237-19-3 条に定められる認証の決定に関する訴訟と独立した訴訟の対象とすることができない。

(2) 認証の決定に対する訴訟は、L.1235-7-1 条に定められる条件にしたがって提起され、審理され、判決されるものとする。

(3) 労働契約の破棄に関するその他すべての不服申立ては、労働契約破棄の日から起算して 12 ヶ月以内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。

L.1237-19-9 条

(1) L.1237-19 条に定められる集団協定から生じる雇用の削減が、その規模により、企業または事業所の設置される 1 または複数の地域雇用圏の均衡に影響を及ぼすとき、1000 人以上の労働者を有する企業または事業所、ならびに、合計で 1000 人以上の労働者を雇用する、L.2331-1 条に規定される企業、および、L.2341-1 条および L.2341-2 条に定められる条件を満たす企業は、事業の創設および雇用の発展のための拠出金を支払うこと、ならびに、企図される協定型集団的合意解約に関する集団協定が当該 1 または複数の地域雇用圏において他企業に及ぼす影響を軽減する義務を負う。

(2) 前項の規定は、裁判上の更生または清算を行う企業には適用しない。

L.1237-19-10 条

(1) L.1237-19-3 条に定められる認証の日から起算して 6 ヶ月以内に締結される、企業と行政機関との間の協定は、必要に応じて、当該行政機関によって命じられる社会的および地理的な影響調査に基づき、L.1237-19-9 条に定められる行動の資金調達および実施についての性質ならびに様式を定めるものとする。

(2) 前項の協定は、必要に応じて、雇用能力予測管理に関する集団協定における予測によって講じられた、または、協定型集団的合意解約に関する集団協定において計画された、あるいは、国と当該企業との間で締結された文書の対象となる、当該企業の自発的な働きかけとして定められた同一の性質の行動を考慮するものとする。企業グループ、企業または事業所の集団協定が、L.1237-19-11 条に定められる拠出金と同額以上の、当該企業の金銭的負担を伴うような性質の行動を定めるとき、当該集団協定は、当該企業の要求に基づき、本条に定められる当該企業と行政機関との間の協定と読み替える。ただし、上記要求から 2 ヶ月以内に当該行政機関が理由を付して異議を述べる場合を除く。

L.1237-19-11 条

(1) 企業によって支払われる拠出金の額は、削減される雇用につき月額最低賃金の 2 倍の額を下回ることはできない。ただし、行政機関は、当該企業が上記拠出金を負担する能力がないとき、これを下回る額を定めることができる。

(2) 署名された労働協約またはそれに代わる集団協定がない場合、当該企業は、第 1 項に定められる金額の 2 倍に相当する額の拠出金を国庫に支払うものとする。

L.1237-19-12 条

(1) L.1237-19-9 条に定められる行動は、関係する地方公共団体、商事裁判所および州職労使同数委員会の構成員への諮問の後に定められるものとする。

(2) 当該行動の実施は、行政機関の監督のもと、デクレによって定められる様式に従った再

検証および評価の対象となる。当該デクレは、協定型集团的合意解約に関する集団協定によって影響を受ける地域雇用圏に本社が所在しない企業が、計画された行動に対して拠出金を支払う条件を定める。

L.1237-19-13 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条件にしたがい、地域雇用圏の再生に関する措置の実行に参加することができる。

L.1237-19-14 条

(1) 雇用の削減が3つ以上の県を対象とするものであるとき、地域雇用圏の再生に関する全国レベルの枠組み協定が、労働大臣と当該企業との間で締結されるものとする。

(2) L.1237-19-11 条に定められる拠出金の額を決定するにあたっては、削減される雇用の合計数を考慮に入れるものとする。

(3) 第1項の枠組み協定は、L.1237-19-3 条に定められる認証の決定から起算して6ヵ月以内に署名されるものとする。

(4) 第1項の枠組み協定は、その署名から起算して4ヵ月以内に、国の代表と当該企業との間で締結される1または複数の地域協定を生じさせるものとする。当該地域協定は、全国レベルの枠組み協定の内容に適合するものとする。

第8章 罰則規定

L.1238-1 条

とりわけ、L.1232-8 条ないし L.1232-12 条および L.1232-14 条違反により、労働者助言員の適法な職務の遂行を侵害する行為またはそのおそれのある行為は、1年の拘禁および3750ユーロの罰金に処せられる。

L.1238-2 条

L.1233-29 条、L.1233-30 条、L.1233-34 条および L.1233-35 条に定められる社会経済委員会に諮問することなしに行う解雇は、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言い渡される。

L.1238-3 条

L.1233-39 条に定められる解雇通知書の送付期間を遵守しないことは、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言い渡される。

L.1238-4 条

L.1233-46 条に定められる条件にしたがって行政機関に通知することなしに行う解雇は、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言い渡される。

L.1238-5 条

裁判上の更生または清算の場合、使用者、裁判上の管理者または清算人が L.1233-58 条および L.1233-60 条を遵守しないことは、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言い渡される。

JILPT 資料シリーズ No.300

現代フランス労働法令集 I ―総則、契約終了―

発行年月日

2026年3月27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

©2026 JILPT