

フランス最新法令情報

最低賃金 (SMIC) 引き上げ

2021年1月1日より最低賃金 (SMIC: 業種間一律スライド制最低賃金) が 0.99%引き上げられました。(2020年1月1日の引き上げ率は1.2%でした。)

これに伴い、グロス時給の最低賃金は、2021年1月1日から、10.25€ (2020年1月1日以降は10.15€でした。)、すなわち、法定労働時間である週 35 時間労働を行った場合の月給は 1,554.58€となりました。

フランスにおいて支払われる報酬は原則としてこの額を下回することはできません。(さらに、団体協定及び協約によって、より有利な報酬額が定められている場合にはその金額を下回することはできません。)

今回の改定を受けて、日本企業がフランスへ従業員を派遣する際に頻繁に申請する滞在資格である、才能パスポート滞在資格 (サラリエアンミッション「企業内転勤」及び法的代表者) 取得の要件となる最低年俸の額も引き上がることにご注意ください。具体的には、才能パスポート・サラリエアンミッションの場合は、33,362.92€、才能パスポート・法的代表者の場合は 55,964.88€です。



新型コロナウイルスと商業物件の家賃 賃貸人に対する税額控除 (crédit d'impôts) が 新設されました

2020年12月30日付で2021年度予算法が公布されたことを受け、新型コロナ感染症拡散防止の制限措置により、行政による営業停止処分を受けた、もしくは著しく影響を被った賃借人企業の家賃の一部帳消しを促進するため、賃貸人に対する税額控除が導入されました。

この措置は、2021年予算法の第20条に定められており、賃借人の債務不履行及び家賃の未払いを防ぐとともに、賃借人企業においては、家賃が著しく減額されます。

この措置は、まず、2020年11月の家賃を対象とし、具体的な内容は以下の通りです。

従業員 250 人未満の企業に物件を賃貸する賃貸人は、放棄した家賃総額の 50%に相当する金額の税額控除を得ます。たとえば、600€の家賃を放棄した場合、国から税額控除 (crédit d'impôts) として、300€の助成を受けます。賃貸人は 300€を負担し、借り手企業は 600€の節約となります。

チケットレストラン有効期限延長

外食産業の支援及び2020年に発行されたチケットレストラン(福利厚生者の食事補助サービス)活用のため、チケットレストランの有効期限が延長され、利用を促す措置も継続して適用されることとなりました。

2020年に発行されたチケットレストランは本来であれば2021年2月末に有効期限を迎えますが、特別に、2021年9月1日まで利用することが可能となりました。通常、チケットレストランは発行の暦年並びにその翌年1月及び2月まで利用可能です。

2021年9月1日までは、チケットレストランの一日当たり利用限度額は、19€ではなく、38€となります。日祝日の利用も可能です。新型コロナウイルス感染症の蔓延によりレストランが閉鎖されている状況を考慮して、チケットレストランを「クリック&コレクト」(オンラインで注文するため、店頭で注文の列に並ぶことなく、待ち時間ゼロでテイクアウトできるサービス)又は、料理のデリバリーにも利用することができます。飲食店の営業再開後は、チケットレストランをレストラン全般、ファーストフード(移動販売及び店舗販売)、セルフサービスのレストラン、ホテル内のレストラン、食事を提供するブラスリーで利用することができます。

スーパーや食料品店での一日の利用上限額は、従来通り19€に据え置かれます。

従業員250人から5000人の企業に物件を貸す賃貸人は、家賃額の2/3を上限として、放棄した家賃総額の50%の税額控除を得ます。例えば、従業員400人の企業の家賃12,000€を賃貸人が放棄した場合、国から税額控除(crédit d'impôts)として、4,000€の助成を受けます。賃貸人は4,000€を負担し、借り手企業も同様に4,000€を負担します。

この他2021年度予算法は、合意による家賃の放棄に関する以下の対策を2021年6月30日まで延長しました。

- 賃貸人は、2020年4月15日から2021年6月30日までの期間に、放棄することを合意した不動産賃料額を、賃借人が、租税一般法典(CGI)第39条12項に該当する関連企業でない場合には、かかる賃料の放棄が商業的性質であること、及び、異常な経営上の行為がないことの立証責任を負うことなく控除することができます。

- 賃貸人から家賃の放棄について承諾をうけた借り手企業は、放棄された賃料額分、損失繰り越し上限額を増額することができます。

グループ企業内での共同雇用(coemploi)の定義が狭まりました

グループの親会社の子会社の経営に深く介入する場合、経済的解雇を契機に、解雇の対象となる子会社の従業員が、従属関係にない親会社に対して、グループの資力に合わせた雇用保全計画(PSE)の実施など、共同雇用主としての資格を理由に、親会社に義務の履行を求めることがよくあります。破産院労働部は、2020年11月25日付判決(n°18-13.769)において、共同雇用の概念を破棄し親会社の契約外責任を追及するのではなく、共同雇用の概念を維持する判断を示しました。但し、共同雇用の構成要素を定義しなおし、その例外的な性質は維持されます。

雇用主がグループに属している場合に、共同雇用の概念が頻繁に使われることに対し、破産院はまず、2014年7月2日付のMolex判決によって、制限を設けました。これにより、「グループに

属する企業は、従属関係がない場合、同一グループに所属する企業間の経済活動に必要な調整及び経済支配関係を超えて、対象グループ企業の経営・人事に介入することにより、利益・活動・経営の混同をもたら

そのような状況が存在する場合にのみ、（当該従業員と従属関係はないものの）その共同雇用者とみなされる。」と判断しました。

Molex 判決以降、破毀院労働部によって共同雇用であると認められたのは、経済上、技術上、経営上の管理及び人事管理（特にグループ全体で採用をまとめて行っているなど）において、グループ企業による干渉が恒常的に行われ、子会社がその独立性を完全に失っている場合に限られていました。

一方で、実際に過去4年間に破毀院労働部が取扱った紛争をみると、事実審の裁判官にとって、破毀院労働部が定めた共同雇用の要件の理解は難しく、よって、共同雇用の存否の判定は困難を極めました。

2020年11月25年の判決により、共同雇用の要件は、利益・活動・経営の混同という3つの要件から、親会社による子会社の経済・人事管理における恒常的な干渉、且つ、子会社の独立性の完全喪失という新たな要件に置き換わりました。

破毀院の判断によれば、今後は、子会社が経済・労務（人事）管理を行うにあたり、実質的な権限を有しておらず、子会社が独立性を失っている状況をもって、共同雇用の構成要件である、親会社による恒常的で異常な干渉があったものと決定づけ、この場合に、法人の法的独立性の原則が例外的に無効とされます。この点について、破毀院の判例解説メモに、同院労働部顧問のピエール・バイイ氏の「たとえ自身の子会社であれ、雇用主である企業の法的独立性、すなわち子会社自身で行動する能力を尊重しない親会社は、自らの行為により生じた労働上の問題に関する責任を逃れる為に、進んでないがしろにした子会社の法人格を盾にすることはできない。」というコメントを引用しています。

破毀院は、雇用者の独立性を完全に奪うような、経済面及び労働・人事面の管理における慢性的な介入があった事実を明白にせず、同じセクターの（雇用者を含む）複数のグループ企業の関与、契約・訴訟・人事管理における当該複数グループ企業のマネージャーへの権限付与、調達・商品の共同管理下、人事管理における相互関与、及び、キャッシュマネジメントの存在を理由に共同雇用があったと判断したカーン控訴院の判決を退けました。

本事件につき、同控訴院は、活動停止時の人事管理、経済的理由による解雇手続きのための資金調達、有償でのキャッシュマネジメント及びサポートサービス、社長による営業及び労務・人事事項の決定、子会社にとって不利な条件での資産の回収があったことを理由に共同雇用の存在を認めました。これに対し、破毀院は、これらの事実をもって、実際に親会社が子会社の代理として常に行われ、その結果、子会社の独立性が完全に失われていたとは言えないと判断しました。よって、破毀院は、同控訴院の判決のうち、子会社及び親会社は対象従業員の共同雇用者であると認定した部分、及び、親会社に対して、真実かつ重大な理由なき解雇による損害賠償の支払について、子会社とともに不信性連帯責任を認めた部分について破棄する一部破棄判決を下しました。

今回の判決により、日本のグループ企業が、フランスに所在するグループ会社の再編を行う際の親会社のリスク評価がある程度可能になりました。

フランスの移民法が再法典化されます

2020年12月30日付の官報に、「外国人の入国及び滞在並びに庇護権に関する法典」(CESEDA)の法律の部に関するオルドナンスが公布されました。

2006年に成立したCESEDAは構成が変わり、のちに追加された国内法令及びEU規則・指令の国内法への導入などによる様々な条文により、その内容が理解しづらくなっていました。

2018年9月10日の移民及び難民保護に関する法律(2018-778)は、政府に対して、同法典の法律の部の改編を進める権限を付与しました。規則の部も並行して書き改められました。

このようにして、1年前から進められてきた再法典化作業により、CESEDAは、より明確で、わかりやすくなり、適用される法律の統合された全体像を表現するものとなります。改編により、その内容は、法の適用を受ける者をはじめ、そのアドバイザー、行政サービス及び裁判所によって、より読みやすく、より分かりやすくなります。

今回の改編は、既存法の法典化したもので、適用法の内容を変えることなく、法典を再構成するものです。

新しい法典には、今回初めて、参照される欧州規則(シェンゲン域境に関する法典、ETIAS-欧州渡航情報認証制度に関する法典)が取込まれて、適用法が統合されることとなります。

オルドナンスは、2021年5月1日付で発効します。

フレンチデスク コンタクト

東京オフィス	パリデスク
ル ドゥサール・デヴィ (パリ弁護士会所属/東京弁護士会登録)	千田 多美 (パリ弁護士会所属)
今野ブデン 泰子 (パリ弁護士会所属)	c/o Altana 45 Rue de Tocqueville, 75017 Paris, France Email : francelaw@tmi.gr.jp Tel : +33(0)1 7997 9723
TMI 総合法律事務所 〒106-6123 東京都港区六本木 6-10-1 六本木ヒルズ森タワー23階 Email : francelaw@tmi.gr.jp Tel : 03-6438-5511	

本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としており、当事務所の法的アドバイスを提供するものではありません。本ニュースレターの受信者は、必要に応じて、弁護士のアドバイスをお受けいただきますよう、お願い申し上げます。