

BIPO TIMES

Feb 2025 Vol. 90

www.biposervice.com

法国劳动法与雇佣条例解读 France's Labour Law & Employment Regulations

概述

法国是全球经济的基石之一，作为欧盟第二大经济体，法国在航空航天、汽车、奢侈品和制药等行业处于全球领先地位。法国还是欧盟最大的农业生产国，葡萄酒、奶酪等出口产品享誉全球。同时，法国拥有高度发达且多元化的劳动市场，作为欧盟的重要成员国，法国的劳动市场以严格的法律监管、完善的社会保障体系和强大的劳动者权益保护著称。近年来，法国政府积极推动劳动市场改革，以提高就业率和市场灵活性，同时吸引更多外资企业进入。

本期内容将探讨法国劳动法的核心要点，助力企业在全球化进程中更高效地进行本土化人力资源管理。

基本概况



首都
巴黎



人口
6,630万



货币
欧元 (EUR, €)
(1欧元≈7.5022人民币)



人均GDP
USD 49,530
(截至2024年)

法国劳动法与雇佣条例

1. 法国劳动法和法规

法国的法律框架基于以下来源，按优先顺序排列：

劳动法	概述
宪法	确定公民的权利。
欧洲法律文书	旨在确保公平的工作条件、保护工人权益，并促进社会包容。
劳动法典	由法律、法规和法令构成，几乎涵盖了法国劳动法的各个方面。
判例法	劳动法典的条款通过最高法院(法院)就业法部门的判决进行解释。
集体谈判协议	员工代表工会与雇主代表之间的书面协议 → 规定特定行业的工作条件和福利。
企业集体协议	适用于特定公司，由公司雇主与工会代表签署。
个人劳动合同	合同仅涵盖劳动法典或相关集体谈判协议未涉及的事项。

2. 法国的雇佣流程

在法国为新业务雇用新员工的标准流程如下：

步骤	概述
1	<ul style="list-style-type: none">选择企业结构；注册公司(需获取企业编号:SIREN)；申请许可与执照；开立银行账户。
2	在URSSAF(法国社会保障和家庭津贴征收联合会)完成税务和社保注册。
3	员工招聘 <ul style="list-style-type: none">面试确保对所有候选人一视同仁；重点关注技能、资质和工作经验。 <p><i>*温馨提示:禁止询问个人问题(如婚姻状况、宗教信仰、年龄、国籍等)</i></p>
4	录用信 <p>录用信通常不具有约束力,但在以下情况下可能被视为具有法律约束力的劳动合同:</p> <ul style="list-style-type: none">双方均已签署；明确记载一些关键条款(如薪资、职位、入职日期、工作条件)。
5	签订固定期限合同(CDD)或无固定期限合同(CDI)。
6	正式雇佣: 公司必须向URSSAF申报员工。
7	缴纳社会保险费用 <ul style="list-style-type: none">公司需代扣代缴员工的社会保险费用(包括医疗保险、养老金、失业保险等)至URSSAF；向员工提供工资单等工资信息。

3. 劳动合同

永久合同 (无固定期限合同, CDI)

适用范围:

- 默认且首选的劳动合同类型;
- 法律不要求必须签订书面合同 (除非集体协议中有特别规定);
- 如果没有书面形式, 合同被视为全职且无固定期限的合同。

固定期限劳动合同 (固定期限合同, CDD)

适用范围:

- 用于特定原因, 例如:
 - 替代暂时缺勤的员工 (产假、病假);
 - 临时增加工作量 (例如特殊项目);
 - 具有特定临时性质的工作 (建筑、娱乐等);
 - 季节性就业 (旅游、农业等);
 - 通常不以永久合同招聘的就业类型 (CDD d'Usage);

* CDD d'Usage, 惯例性固定期限合同”。它是一种特殊的CDD (固定期限合同), 适用于某些行业, 在这些行业中, 由于工作的临时性或项目制特性, 通常不会提供 CDI (永久合同)。

 - 必须明确结束日期和临时工作的原因。
- 如果需要长期雇佣某人, 则必须使用永久合同。

概述:

- 必须以书面形式签订。否则, 合同将被视为无固定期限合同 (永久合同);
须知: 合同必须使用法语 (双语版本也可以接受)。
- 固定期限合同 (CDD) 的最长期限为18个月, 合同可以续签, 但总期限不得超过36个月;
- 固定期限合同必须明确以下内容:
 - 使用固定期限合同的具体原因;
 - 合同的开始日期和结束日期;
 - 续签条款 (如果需要延长固定期限合同);
 - 如果没有具体期限 (例如替代缺勤员工), 需注明合同的最短期限;
 - 被替代员工的姓名和职业资格 (如适用);
 - 职位名称;
 - 试用期的期限;
 - 薪酬;
 - 集体权利。

4. 工作时间

了解这些工作时间规定对于确保合规性以及管理法国业务的生产力至关重要。建议咨询劳动法专家, 以便根据您的业务模式定制工作安排。

工时类型	概述
标准工作时间	<ul style="list-style-type: none">• 每周标准工作时间为35小时;• 允许加班, 但加班费至少为正常时薪的125%, 或者以调休 (“RTT天”) 形式补偿额外工作时间;• 某些职位 (如高管) 可能适用其他规则, 特别是若其属于特定协议 (例如 “Forfait Jours”, 即按天计算的工作时间框架, 最多218天)。
加班和工时的限制	<ul style="list-style-type: none">• 每周总工作时间 (包括加班) 不得超过48小时 (且在12周内的平均每周工作时间不得超过44小时);• 每日工作时间不得超过10小时, 除非有例外情况 (例如特定行业或集体协议);• 强制休息时间包括:<ul style="list-style-type: none">- 每天连续11小时的休息时间;- 每周连续24小时的休息时间 (通常为周日, 部分情况例外)。

工时类型	概述
通过集体协议实现的灵活性	<ul style="list-style-type: none"> 行业特定的集体谈判协议 (CBA) 可以提供灵活性; 雇主可以与员工及其代表协商, 调整工作时间表、实施轮班制或采用更灵活的安排 (如远程办公)。

5. 休假类型

休假类型	概述
年假	<ul style="list-style-type: none"> 最低:5周/年; 集体和谈判协议可以给予额外的天数 (例如金属加工、化学或物流行业:6周/年)。
公众假期	11天
病假	<ul style="list-style-type: none"> 需要医生证明; 等待期 (通常为3天) 后由社保和雇主支付。
产假/陪产假	<ul style="list-style-type: none"> 产假:16周 (产前6周, 产后10周); 陪产假:28天 (其中7天为强制性规定), 多胞胎可延长。

以下是法国的11个国家公共假日:

公共假日	日期
元旦	2025年1月1日, 星期三
复活节	2025年4月21日, 星期一
劳动节	2025年5月1日, 星期四
1945年胜利日	2025年5月8日, 星期四
耶稣升天节	2025年5月29日, 星期四
圣灵降临节	2025年6月9日, 星期一
国庆节	2025年7月14日, 星期一
圣母升天节	2025年8月15日, 星期五
诸圣节	2025年11月1日, 星期六
1918年停战日	2025年11月11日, 星期二
圣诞节	2025年12月25日, 星期四

备注: 耶稣受难节 (2025年4月18日, 星期五) 和圣斯蒂芬日 (2025年12月26日, 星期六) 仅在阿尔萨斯和摩泽尔举行。

6. 最低工资、社会保险与所得税

最低工资: 每小时11.80欧元 (例如: 每月1,801.80欧元)。

社会保险缴费

- 雇员和雇主的缴费: 从工资中扣除, 用于医疗保险、养老保险、失业保险及其他福利;
- 雇员总缴费比例: 20%至25%;
- 雇主总缴费比例: 25%至45%。

所得税

收入区间	所得税税率
11,294欧元以下	0%
11,295欧元 - 28,797欧元	11%
28,798欧元 - 82,341欧元	30%
82,342欧元 - 177,106欧元	41%
超过177,106欧元	45%

- 收入区间和税率根据不同的标准 (如员工的婚姻状况、子女数量等) 有所变化;
- 所得税通过预扣系统直接从工资中扣除。

7. 合同终止

法国有三种主要的合同终止方式:

合同终止方式	概述
辞职	<ul style="list-style-type: none">• 由员工发起;• 需要提供正式的书面通知, 明确表达员工的离职意向;• 通常无权享受失业救济金。
双方协议 (违约协议)	<ul style="list-style-type: none">• 雇主与员工协商解除;• 双方达成一致的终止协议;• 协议需提交劳动行政部门批准;• 员工可获得经济补偿金;• 有权享受失业救济金。
解雇	<ul style="list-style-type: none">• 由雇主发起;• 可能基于个人原因 (如不当行为、表现不佳) 或经济原因 (如重组、财务困难);• 需要合理的理由、正式的程序和通知期 (除非因严重不当行为被解雇)。

通过解雇终止劳动合同时, 需遵循标准程序。步骤如下:

步骤	概述
1	<p>启动解雇程序</p> <ul style="list-style-type: none">• 公司需有正当的解雇理由, 例如经济因素、员工不当行为或职业能力不足;• 提前准备好相关证据非常重要。

步骤	概述
2	解雇前会议 <ul style="list-style-type: none"> 程序从雇主与员工之间的正式会议开始。在此之前，雇主必须通过正式信函邀请员工参加此会议； 解雇前会议的邀请函必须在会议前至少5个工作日发出。
3	决定与书面通知 <ul style="list-style-type: none"> 会议结束后，如果雇主决定解雇员工，必须发送解雇信，并说明解雇原因； 解雇必须在会议后2天内执行。
4	通知期 <ul style="list-style-type: none"> 除严重不当行为外，员工有权根据劳动合同享受通知期； 在此期间，雇主需照常支付工资； 雇主可以选择是否让员工继续工作。
5	经济补偿金 <ul style="list-style-type: none"> 适用(严重不当行为除外)； 对于服务超过8个月的员工： <ul style="list-style-type: none"> 前10年，每一年工龄支付1/4个月的工资； 10年后，每一年工龄支付1/3个月的工资。 这是最低标准，具体金额可能因合同或集体协议而有所不同。

Article contributed by
Laurent-Pierre Sans
Regional Director, BIPO Europe
E: laurent.sans@biposervice.com

Aude Ferte
Global Account Director, BIPO
E: aude.ferte@biposervice.com

BIPO NEWS

荣誉 | BIPO入选Everest Group 2024年多国薪酬解决方案PEAK Matrix®评估“主要竞争者”

BIPO作为亚太领先的薪酬和人力资源解决方案供应商，连续第三年在Everest Group的亚太地区多国薪资 (MCP) 解决方案PEAK Matrix®评估中被评为“主要竞争者”(Major Contender)。在2024年评估中，Everest Group对多家MCP解决方案提供商进行了全面分析，BIPO再次脱颖而出。

Everest Group的报告指出，BIPO的核心竞争力体现为：持续拓展新的区域市场、坚持技术创新、始终如一的客户满意度和独具特色的移动应用功能。这些优势充分证明了BIPO在推动客户全球化发展与优化用户体验上的决心与成就。

BIPO CEO Michael Chen表示：“我们非常荣幸连续第三年被评为‘主要竞争者’。这一认可进一步印证了BIPO在灵活性、技术实力与客户支持方面的卓越表现。未来，我们将继续探索技术前沿，加强本地化服务，为全球客户带来更高价值的解决方案。” 这一成就不仅是对BIPO团队努力的肯定，更展现了在全球业务中的卓越表现。未来期待与更多合作伙伴携手，共同开启全球人力资源服务的崭新篇章。



BIPO巡回公开课 | 《“2024·踌躇下扬帆”国内外人资合规大事及展望》圆满落幕

BIPO年终巡回公开课——《“2024·踌躇下扬帆”国内外人资合规大事及展望》在上海、广州、深圳、北京四地成功举办。作为年终巡回的常驻讲师，BIPO周凯刚老师以专业的洞察和深刻的解读，赢得了HR们的一致好评，座无虚席。本次巡回公开课至此完美收官，为与会者带来了满满干货与前沿启发。

2024年,人力资源管理与合规领域正在经历深刻的变革:国内劳动法修订步伐虽缓,但海外用工政策却已全面提速;从社保负担到退休政策,从法定假日到工资结构,全球不同地区正以各自特色应对劳动关系中的核心议题。作为2024年年度人力资源合规总结与展望,周老师以这些大事为核心展开,分别就“聚焦国内外,用工合规政策深度解析”与“探索出海智慧,破局跨域合规挑战”两大主题进行分享。

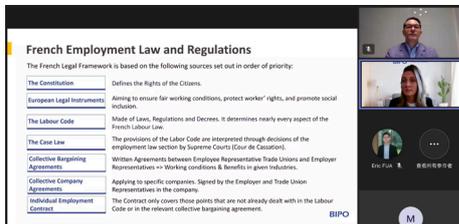
从全球多国基础劳动立法密集大修、国内社保负担从宽但管控收紧,到聚焦全球“老龄化”与“延迟退休”难题,周老师总结了2024年全球重要政策的变化,探讨各国实践经验。随后针对雇佣合同、薪资结构与支付、解雇与补偿等方面提供了详尽解读,帮助出海企业破局跨地域用工合规挑战。本次巡回公开课不仅呈现了全球化背景下用工合规的最新动态,更为企业优化用工管理、规避合规风险提供了宝贵的见解。



BIPO线上研讨会 | 《法国劳动法与雇佣条例解读》圆满落幕

BIPO于1月16日举办了本次法国线上研讨会。活动的两位嘉宾Laurent (Regional Director, BIPO Europe), Aude Ferte (Global Account Director & Alliances, BIPO), 围绕劳动法相关的雇佣合同、工作时间、最低工资、社保、解雇等核心议题展开,帮助HR掌握法国劳动法的核心要点,助力企业在全局化进程中更高效地进行本土化人力资源管理。

活动中, Laurent和Aude为与会HR详尽解析了法国劳动法的8项重点内容,包括:雇佣合同、工作时间、主要假期类型、最低工资、社会保障与所得税,以及解雇相关的法律要求。这些内容全面覆盖了企业在法国经营过程中需要关注的核心人力资源问题,帮助与会者厘清法规细节,提升合规管理能力。通过对法国劳动法的系统讲解,讲师还就实际操作中的难点进行了案例分析。例如,如何正确处理解雇程序以规避法律风险,如何规划工时以符合法国的法律要求等。这些实用信息为与会者在业务扩展中提供了宝贵的指导。



此次法国线上研讨会不仅让与会HR全面了解了法国用工环境,还对如何更好地应对当地用工市场的实际情况有了更加深入的理解与启发。

关于我们

BIPO (必博) 创立于2010年,作为全球化的人力资源一站式服务供应商,全球服务网络已覆盖170多个国家和地区,公司立足亚太、辐射全球,推动科技赋能,为企业提升管理品质,十多年来砥砺前行,以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions,包含HRMS、Butter、Athena BI,实现了包括全球人力资源及薪酬外包(GPO),名义雇主服务(EOR)、独立承包服务(Contractor)等服务的高效交付,借助系统的科技化和服务网络的多国化,为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络,聚焦企业人力资源管理中的痛点,集合多种业务协作云应用,使服务覆盖全球。

BIPO,已发展成亚太区服务网络最广、落地最深的一站式人力资源合作伙伴,积累了众多高能级的全球知名企业,并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案,打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

www.biposervice.com bipoinfo@biposervice.com 400-101-7100
biposvc bipo-svc wechat ID: BIPO-China

