

2020年5月5日法中工商会视频会议韩博律师发言提纲与讲义

提纲

1. 法国疫情的法律背景
2. 复工计划的制定
3. 劳动法措施
4. 经济性补助措施
5. 合同的履行问题

讲义

1、法国疫情的法律背景

2020年3月23日颁布的“卫生紧急状态法”（LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19），赋予了政府特殊权利以应对新冠疫情。

在该法律的框架下，确定了法国进入为期两个月的卫生紧急状态，允许法国政府可以限制或禁止民众出行、采取隔离措施、限制集会活动、下令临时关闭企业和机构等。

以此，政府应对疫情的措施有了法律依据，也强化了惩罚不遵守防疫措施行为的司法武器。

针对企业，政府可以法令的形式进行立法，制定特别的经济举措，以确保法国经济度过难关。

5月2日的部长级会议又提出将“卫生紧急状态”再延长两个月直至7月24日的法案。该法案正在审议中。

根据卫生紧急状态法，法国政府有权在7月24日之前以法令的形式制定一些暂时的经济措施。

目前为止，这些具体措施是由2020年3月25日至5月2日之间发布的总计48项法令来进行制定的，主要的经济措施分为两个方面：

- 一是调整劳动法，使企业更好地保护员工，并适应不断变化的疫情情况；
- 二是向企业提供经济补助，协助企业进行银行贷款，减免企业的税费，以避免企业出现破产和裁员的情况；

关于法国政府的解封计划，是由总理于4月28日在国民议会提出的法案中介绍的。该法案正在审议中。当晚，法国国民议就投票通过了该解封计划的法案。但是参议院于5月4日的投票并没有通过该法案，因此给解封的计划带来了不确定性。

无论如何，法国政府解封的要旨是避免经济崩溃和就业风险，但是解封的过程将是“逐步地、谨慎地”进行，而且是在确诊人数以及住院人数继续下降的前提下。

2、复工计划的制定

在以上法律背景下，企业复工计划的制定应注意以下几个因素：

第一，虽然总理在讲话中公布了自 5 月 11 日起企业逐步复工的具体措施，但是这些措施还是可能根据疫情的发展而变化的。

第二，如果一切顺利的话，解封时间将分为两个阶段，第一阶段，5 月 11 日至 6 月初；第二阶段，6 月初至“夏日”。

第三，作为企业，应根据法国政府的有关法规并结合自身实际情况制定逐步复工计划。复工的计划主要是由企业主要领导和负责工作环境的行政部门一起制定和执行的。

第四，建议可适当参考借鉴中国企业复工的经验。当然，中法两国国情不同，中国企业的复工的经验也只是借鉴，关键还需要密切关注法国政府关于复工的相关法规，确保企业复工计划符合当地疫情防控的要求。

3、劳动法措施

企业复工计划的制定必须要符合法国劳动法的相关规定。

首先，需要重申的是，根据法国劳动法法典第 L.4121-1 的规定，雇主需要制定必要的措施，来保护员工的身体和心理的安全与健康。这是首要的原则。

其次，需要明确的是，根据劳动法法典第 L.1222-11 的规定，在特殊情况下，尤其是疫情依然存在的情况下，远程办公的模式被认定为必要的工作方式，以保证公司的正常运转和员工的人身安全。

在可能的情况下，公司应该优先考虑远程办公的模式（根据总理法案，至少在解封后的 3 周内继续保持远程办公的状态）。

当然，如果远程办公无法实现，公司应该执行劳工部于 5 月 3 日出台的“企业复工规程”（*Protocole national du déconfinement*）。

这项新规，其核心要点包括明示员工之间保持安全距离、为员工提供防护口罩、对办公场所采取消毒措施等。新规也是对之前政府颁布的“卫生措施与社交距离指南”（*Mesures d'hygiène et de distanciation sociale – dites mesures barrières*）的补充和完善。

需要指出的是，根据法国有关部门的要求，在公共交通上，也就是上下班的途中，所有人必须戴口罩；在其他公共场合，最好也能戴口罩。

最后，需要了解的是，在公司的经营活动减少的情况下，公司依然可以有享有疫情中的补救措施：也就是“技术性失业机制”或者叫做“非全时失业机制”（*chômage partiel*），该机制将被延长至 6 月 1 日。6 月 1 日之后国家的补助额度可能有所降低。

因此，企业需要充分评估是否满足复工的条件，并且合理确定复工的时间和方式，做好复工前的准备工作。

这里需要再次强调的是，根据劳工部新规：

第一、企业需要及时为员工订购足够的个人卫生防护物品，比如口罩、洗手液、体温计等等，并合理排查复工员工的健康状况。这里请注意“合理”一词的表述，劳工部不建议企业在员工

进入办公区域的时候对其检测体温，因为此举被认为有冒犯他人之嫌，劳工部建议员工在自己家中完成检测。如果企业执意要检测的话，一定要注意保证员工的尊严（*dignité*），而且需要了解的是员工是**有权拒绝检测**的。

第二、个人卫生防护并不是唯一的保护措施，企业还需要制定公共卫生防护措施，比如重新布置办公室，保证员工的办公安全距离和空间（法国劳工部要求每名员工拥有至少**4**平方米的空间），然后控制办公室内流动人员的数量，还有比如交替复工、错峰上下班，另外还有每天数次对办公场所进行消毒处理，以及保持办公室内经常性的空气流通。

第三、发送给员工的复工通知书也是十分重要的，通过通知书，要做好返岗前防疫宣传工作，需要跟员工明确，法国劳动法不但对雇主有要求，对员工也有要求，也就是员工不仅要对自己健康和**安全**负有责任，同时也对其同事负有相同责任。因此，公共卫生的责任需要大家共同承担的。

最后，在可能的情况下，复工通知书不仅需要公司管理层充分协商和详细制定，并且也需要针对每个员工的个人情况来分别撰写，以便彰显企业对员工的重视和保护。

上述的规定对所有企业适用，如不遵守，雇主将面临可能由此产生的民事和刑事责任风险。

4、经济性补助措施

另外，解封之后，一些之前颁布的特别经济性补助措施依然延续有效：

- **国家担保的银行贷款政策 Prêt garanti par l'Etat**

该政策针对所有类型的企业，申请时间直到**2020**年年底，是由国家向银行进行担保，再由银行发放的最多为企业**3**个月的营业额的贷款。

- **团结互助基金政策 Fonds de solidarité**

针对小型企业**4**月份的营业依然有效。申请时间为**5月1日至31日**。

对于**5月11日**解封后仍然继续关闭的行业，基金的发放还将持续到**6**月份。

另外，针对个别小型企业出现的特别困难的情况，比如无法支付当前债务，并且银行贷款遭拒绝的情况下，该企业还可以申请一个额外的补助。

还有，经济部还在考虑对一些受疫情影响最严重的特殊行业进行精准扶持，比如旅游业、航空业、汽车制造业等，成立相应的扶持基金。

- **企业税款的延迟支付或免除**

5月份，企业依然可向**URSSAF**申请企业社会分摊金的延迟支付；和向企业税务服务部门(SIE)申请税款的延迟支付或者直接免除等等。

上述的特别经济举措的具体细节，还请大家参考我们律所配合法中工商会于**4月17日**组织的网络研讨会中的内容。

- 外国人居留证延期

根据 3 月 25 日的第 2020-328 号法令，所有合法居住在法国且居留证于 3 月 16 日至 5 月 15 日之间到期的，其居留证自动延期 90 天。但考虑到实际困难，内政部宣布再次将破例延期的时间从 90 天增加到 180 天。

5、合同的履行问题

最后，企业还应该梳理各类合同和项目的履行期限和诉讼时效，合理有序地使企业正常运转起来，避免造成不必要的损失。

根据卫生紧急状态法和 3 月 25 日颁布的 2020-306 号法令，所有法律和法规中所规定的期限（比如法律文书、诉讼、程序、登记等等），如果它于 2020 年 3 月 12 日至卫生紧急状态结束后的一个月之间到期，那么该期限将被推迟。

请大家注意，这里所指的期限是由法律和法规所规定的法定期限，并不包括一般商业合同中所做的关于期限和责任的约定，因此，如果企业主张因疫情为不可抗力而拒绝履行合同和主张免责的情况，需要承担一定的法律风险，具体还需要法院根据合同内容和履行的实际情况进行认定，不能一概而论。

因此，企业一定要重视疫情期间履行商业合同的问题。

*** **

如果您对上述内容有任何疑问，或者任何需求，请联系韩博律师，他将为您做更加详细和有针对性的解答。

谢谢。

韩博律师联系方式：

西蒙律师事务所 Simon Associés - 47 rue de Monceau 75008 Paris

电话：0628450280

邮件：bhan@simonassocies.com

微信：

