

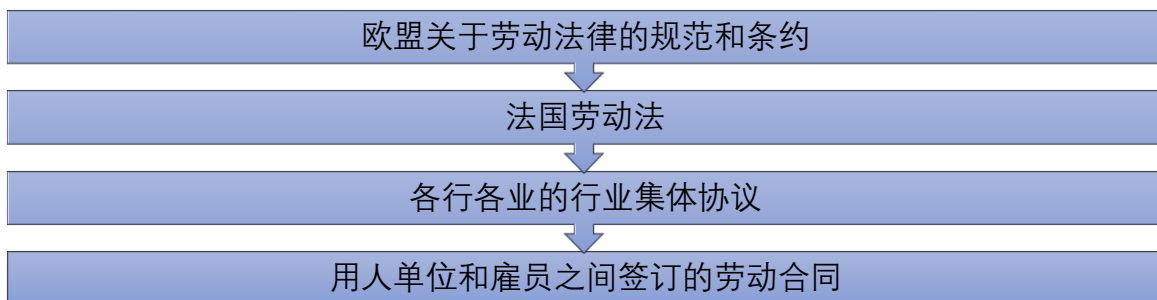


餐饮企业在经营过程中的常见法律风险管控 -----从劳动法视角进行简要剖析

餐饮企业在日常经营过程中，会遇到各种各样的法律风险。如何对这些经营过程中产生的法律风险进行有效的预防和管控将是我们接下来系列文章的讨论重点。本文根据巴黎新桥律师事务所常年的办案经验，从劳动法视角切入，浅谈餐饮企业经营过程中的一些热点问题。我们希望能够借此对从事餐馆行业的读者提供借鉴。

众所周知，法国有一套比较成熟和完备的劳动法和社会法体系。对个体而言，完善的劳动保护法律规范了工作关系和雇佣行为，有力地保障了个人的工作权益。对于在法国的企业经营者而言，初步理解法国劳动法律体系十分重要。

首先，我们简单来看一下法国的劳动法律体系。法国的劳动法律根据其效力，可以归纳为以下这个垂直结构。



就上表而言，从上往下，法律的效力层级依次降低，但是法律所规定的内容依次细化。下一级的法律规定不能与上一级的法律规定所冲突，但却可以补充上一级的法律，既可以对上一级的法律所没有规定的内容进行细化，也可以提出比上一级法律对保护工作人员更为有利的规定。

具体到餐馆行业，在法国餐馆、咖啡馆和旅馆共用一套行业协议 (**Convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants** 简称 **convention collective HCR**)，读者可以通过上网检索编码 N° Brochure 3292, IDCC 1979 来找到这套行业协议的电子文本。去书店或者网上订购也能获得该装订好的行业协议。

从劳动法角度而言，我们认为餐饮行业经营过程中以下几点常见的问题需要引起重视。

一、 及时向法国劳动部门申报雇佣情况

Maître Jing QIAO
Avocat inscrit au Barreau de Paris
新桥律师事务所



这里首先说明一下两个概念的细微差别。雇佣黑工，在法律上的定义为雇佣未经许可进入法国国境以劳动获取报酬为目的的人员，并且没有申报其雇佣情况。隐瞒不报工，一般指企业雇佣特定人员，却没有就该雇佣情况，向法国的劳动和社保部门进行申报。

根据法国劳动法的规定，如果企业有雇佣黑工或者隐瞒不报工的行为，将会使企业面临高达最低时薪五千倍的罚金和有关部门的处罚，同时企业的负责人会被追究刑事责任。

一般来讲，在法国经营活动的企业，都理解雇佣黑工或者隐瞒不报工的法律风险，并且或多或少了解以上行为可能带来的后果。但在实务操作的过程中，仍有为数不少的企业，在用工申报问题上栽了大跟头。

在此，我们向广大读者提出两点忠告：

首先，不要对临时的、短期的用工隐瞒申报存在侥幸心理；

其次，要根据实际情形及时向法国当地主管机关申报用工情况。

1. 对短期用工不申报，存在侥幸心理。

一般来讲，我们在法国的餐饮企业都有基本的法律常识，知道不能雇佣黑工，或者必须报工。但是，由于法国健全的社会保护体系，用人的成本其实相当高。

例如，以法国目前的月基本工资标准 SMIC 为例，2019 年度的月基本工资标准是毛工资 1521, 22€，在扣除各项社保分摊金后的净工资为 1182€。也就是说一个月基本工资标准，员工实际拿到手是 1182€，而实际上，雇主总共支付的费用大约是 1653€。法国雇佣员工的社会成本之高，可见一斑。

于是，一些餐饮企业的经营者，在临时需要增加一两个工人帮忙的时候，就会存在一种侥幸心理。他们往往认为只是临时雇佣几天，无需报工也不会遇到什么问题，报酬直接以现金的方式支付给员工就好。

然而，在实务中，这是十分危险的做法。法国的劳动部门和社保部门一般会按自身的工作安排不定期对辖区内的企业进行抽查，也会根据举报信息，对特定的企业进行突击检查。

仅在 2018 年上半年，巴黎新桥律师事务所就受理了多起比较严重的此类案件。其中一起案例，餐馆临时招聘人员，让来应聘的人员试工三天，没有事先报工，结果在第二天被劳动部门检查到。由于餐馆无法证明该员工实际在餐馆的工作时间，该餐馆被社保部门罚款四万欧元。

Maître Jing QIAO
Avocat inscrit au Barreau de Paris
新桥律师事务所



在另一起案件，餐馆老板临时喊自己的两个朋友来店里帮忙，没有事先向社保部门和劳动部门进行申报。结果该餐馆在一次联合检查后被认定为违法用工，企业被罚款六万欧元，老板本人也受到司法追究。

2. 随着营业活动的变更，要及时就变化的用工形式进行申报。

随着餐饮企业经营活动和经营方式的变化，雇佣的形式和情况也会发生各种变化。个别的餐饮企业管理者因为没有根据经营情况的变化及时做好申报工作，而招致了巨额罚金。

这里我们举一个关于开设季节性临时就餐点的案例。

法国普罗旺斯地区因为有着大片的薰衣草田而格外受到中国游客的青睐。每年在薰衣草盛开的季节都会有大量的华人游客前来观光。有位善于捕捉商机的企业家发现，薰衣草田附近基本都没有可供大型旅行团集体就餐的餐馆。游客在参观结束之后往往会饥肠辘辘搭乘大巴车前往附近的城市就餐。于是他和当地的朋友沟通，利用当地法国朋友别墅的一楼农庄院子，开设了一个零食小卖部，供应一些易于加工的简单食品。这个小卖部，每年只在薰衣草盛开的旅游旺季开张两到三个月，方便过往观光的中国游客休息、就餐。由于这是一个临时性的就餐点，这位企业家就找了自己公司的一位员工和他的两位朋友一起到就餐点来进行相关的工作，没有向劳动部门申报这个就餐点的存在。

结果，由于该就餐点生意兴隆，当地政府部门组织了劳动局、社保局、警察联合对该就餐点进行检查。检查的结果，劳动监察部门将该企业安排员工和朋友到该就餐点进行工作的行为认定为隐瞒不报工。尽管这个和传统意义上的隐瞒不报工不一样，但是由于这个就餐点在每年旅游旺季的固定几个月都会营业，劳动监察部门认为这是隐瞒经营形式、隐瞒工作情形和隐瞒不报工的行为。

因此，我们建议从事餐饮行业的朋友在对经营活动进行调整，特别是涉及到人员调动的时候，能够及时和专业法律人员进行沟通，咨询他们的意见，以便于最大程度保障企业的利益和个人的权益。

二、 慎重办理员工的入职和离职手续

经营过程中，我们发现不少在法国经营餐企业的华人以一种比较草率的态度办理其员工入职和离职的手续。雇佣一个新的员工，或者办理一个员工的离职手续，法国的餐饮企业在很多时候会安排内部的行政人员或者长期合作的会计师来办理相关的手续。这一点实际上并不十分可取。我们并不是要否认企业内部的行政人员和会计师的在处理人员入职和离职手续上的水平。很多好的人力资源主管，和一些有经验的会计

Maître Jing QIAO
Avocat inscrit au Barreau de Paris
新桥律师事务所



师都能处理好普通人员的入职和离职手续。但是，毕竟这些人员不如专业律师那样具备这方面的法律实务经验，也没有针对此类案件出庭抗辩的经验。他们可以处理一般性的入职和离职手续，但一旦遇到的情况较为特殊，就容易产生问题，给餐饮企业带来损失。接下来，我们将就入职和离职的不同情形分别举例进行说明。

1. 办理员工入职手续时需要注意的问题。

在办理入职手续时，一般主要是需要根据餐饮企业的需求和员工的情况，选定合适的工作合同。准备正式雇佣员工，可以选用无固定期限的工作合同，也即 CDI 合同；针对临时雇佣的员工，可以选用固定期限的工作合同，也即 CDD 合同。

CDI 合同是雇佣员工一般应该采用的合同，而 CDD 合同则是一类特殊的工作合同，这类工作合同必须有合法理由作为签订合同的前提条件。

法律规定的可以签订 CDD 合同的理由主要为：

- 替换一位因故缺岗的员工；
- 应对突然增加的业务量；
- 季节性的工作需要。

法国劳动法规定 CDD 合同一般可以续约两次，但是总的合同期限不能超过十八个月。一份 CDD 合同期限结束之后，企业在法律规定的空缺岗位期内 (délai de carence)，不能就同一个岗位立即签订新的 CDD 合同。并且，由于劳动法理论上认为 CDD 合同可能被滥用而侵犯员工的权力，所以签订 CDD 合同一般需要明确详尽地表述工作的岗位和所从事的工作内容。

随着华人餐饮行业在法国的兴起，我们律所也受理了很多比较复杂的雇佣案例。例如，为了使自己的餐馆菜色能够体现正宗的四川风味，我们就帮助企业将一位在四川成都工作的川菜大厨直接雇佣到了法国巴黎。这样的雇佣，实际上是具备相当大的法律难度的。我们需要联络沟通劳动局、移民局、内政部警察局和外交部等多个机构，然后才能使一位先前与法国没有任何经济家庭上的联系，也不会说法语的外国厨师，直接来到法国本土工作。这样的案例，往往需要聘请精通外国人法和劳动法的专业律师操作。

2. 办理离职手续时需要注意的问题。

员工的离职手续，在大的方向上可以分为 CDD 合同员工的离职手续和 CDI 合同员工的离职手续两方面。

Maître Jing QIAO
Avocat inscrit au Barreau de Paris
新桥律师事务所



CDD 合同员工的离职手续较为特殊，如果提前结束 CDD 合同，那么提出解除 CDD 合同的一方需要赔偿另外一方因为合同提前解除而遭受的损失。

CDI 合同的解除，相比较 CDD 合同而言有较为严密的法律规定。一般分为四种情形：

- 双方合意解除劳动合同；
- 员工单方面辞职；
- 雇主单方面裁员；
- 司法解除劳动合同。

法国劳动法从保护员工的角度出发，对 CDI 合同的解除程序和法律后果做了细致的规定。一旦操作不当，企业就会负担巨额的赔偿责任。

我们以双方合意解除为例，法国劳动法对在双方合意解除合同时，通知员工的约谈方式、约谈地点和参与人员、约谈内容、双方协议内容，以及各个环节的间隔天数都有明确规定。有一家企业，在通过双方合意解除程序来解除一位中层管理人员的 CDI 合同时，该企业的人力资源部门对以上手续给予了必要的重视，同时也在进行过程中反复研究相关法律法规以便于确保万无一失。结果，该中层管理者以双方协议程序违法，自己意思表示不自由为由向巴黎劳动法院提起诉讼。在专业律师的协助下，该企业成功驳回了对方的一些无理的赔偿主张，最后却因为是在签署解除 CDI 合同的协议(*convention de rupture conventionnelle*)时只有双方的签名而没有注明签字的日期这个微小的失误，导致解除 CDI 合同的程序不合法，企业因此需要承担赔偿该员工六个月薪水的责任。这个案件中，这个员工的月毛工资高达 8000 欧元，六个月薪水的赔偿意味着这个企业需要一次性支付给员工将近五万欧元的赔偿。而且这笔赔偿是在协议解除 CDI 合同时已经支付了一部分赔偿的基础上另行支付的，企业在本案中的损失之大，可想而知。

综上所述，餐饮企业在经营过程中的法律风险无处不在。为此，用工企业需要未雨绸缪，在遇到棘手问题时及时同劳动法方面的律师联系沟通，才能有效避开陷阱，使自己永远处于不败之地。