

## 2016 年改革後的法國法與《杜蓬法》

*Dr Alexander Ressos, TEP*

*Attorney-at-Law (Switzerland), Solicitor (Hong Kong),*

*Solicitor (England & Wales)*

2016 年 2 月 10 日的法令對法國合同法進行了改革，該法令於 2016 年 10 月 1 日生效，重新擬定了《法國民法典》中有關解釋的條款。第 1188 條現規定，合同應依當事人的共同意思加以解釋，而不應拘泥於其用語的字面含義。當這一意思無法辨明時，合同按照處於相同情境的理性人所賦予的含義加以解釋。第 1189 條要求合同的所有條款應相互聯繫地加以解釋，賦予每一條款尊重整體一致性的含義。這些規則接近瑞士和德國的方法，也接近國際統一私法協會（UNIDROIT）《國際商事合同通則》所體現的國際標準。

1

第 1190 條載有法國版的 *contra proferentem* 規則，並作出了一項體現改革對格式合同之關注的區分。如有疑義，經當事人協商訂立的合同作不利於債權人、有利於債務人的解釋，而附合同則作不利於提出該合同一方的解釋。第 1191 條補充規定，如一項條款可有兩種含義，使其產生某種效果的含義優先於使其完全喪失效果的含義。第 1192 條禁止對清晰明確的條款進行解釋以免歪曲其含義，這將最高法院（Cour de cassation）長期以來對 *dénaturation*（曲解）的控制加以法典化。對於多語言合同而言，第 1188 條下的共同意思與第 1192 條禁止歪曲清晰條款之間的相互作用可能十分微妙，因為一項在某一版本中清晰的條款，在另一版本中可能存在歧義。<sup>2</sup>

改革還在第 1104 條中將誠信確立為合同談判、訂立和履行的一般原則，並宣佈該條屬於公共秩序。第 1171 條允許法院宣告附合合同中在當事人權利義務之間造成重大失衡的條款無效，但該規定不適用於主要標的的界定或價格的適當性。第 1231-5 條允許法院在約定違約金明顯過高或過低時予以減少或增加。這些規定中的每一項都影響受法國法律管轄的合同的起草，並表明法國法與瑞士法和德國法一樣，賦予法官英國法院會視為不尋常的權力。<sup>3</sup>

1994 年 8 月 4 日的法國語言法——以推動該法的部長命名，稱為《杜蓬法》（loi Toubon）——對與法國僱員和消費者打交道的當事人至關重要。該法要求在商品和服務的名稱、要約、展示、使用說明和描述中，在發票和收據中，以及在其他各種面向公眾的文件中使用法語。在僱傭方面，《勞動法典》規定，在法國履行的書面僱傭合同必須以法語訂立。如僱員為外國人且合同以法語訂立，應僱員要求，須提供該僱員語言的譯本。如有不一致，只有僱員語言的版本才能被用來對抗該僱員。未經翻譯的外語條款不得用來對抗在法國的僱員。<sup>4</sup>

由於《杜蓬法》適用於在法國履行的合同，原則上它並不規範居住在阿爾薩斯、根據瑞士法律在巴塞爾工作的跨境通勤者的僱傭合同。當跨境通勤者在法國居家完成部分工作時，情況就變得更加複雜；這種安排自疫情以來已十分普遍，瑞士與法國之間關於遠程辦公和稅務的協議現已對此作出規定。允許僱員大量在法國遠程辦公的僱主，應考慮法國的強制性規則，包括語言要求，是否可能適用於該部分工作。答案取決於具體情況和受理案件的法院。因此，審慎的僱主即使在適用瑞士法律的情況下，也會為居住在法國的員工提供關鍵文件的法語版本。<sup>5</sup>

法國法院已將《勞動法典》的語言要求適用於僱傭合同本身以外的文件，包括規定浮動薪酬所依據目標的文件。對在法國工作的僱員使用英語獎金計劃、激勵方案或內部政策的僱主已經認識到，

如果沒有法語版本，此類文件可能無法對該僱員執行。對於總部設在巴塞爾、在阿爾薩斯及法國其他地區設有子公司的集團而言，這些規則要求以嚴謹的方式處理人力資源文件的翻譯。<sup>6</sup>

## 1 註釋

1. Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations，經 loi n° 2018-287 du 20 avril 2018 批准。《法國民法典》第 1188 條和第 1189 條。有待核實。
2. 經 2016 年修訂的《法國民法典》第 1190 條至第 1192 條。關於最高法院（Cour de cassation）對曲解（dénaturation）的控制，參見法國有關合同解釋的文獻。有待核實。
3. 經 2016 年和 2018 年修訂的《法國民法典》第 1104 條、第 1171 條和第 1231-5 條。有待核實。
4. Loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française（loi Toubon）。關於僱傭合同，參見《法國勞動法典》第 L. 1221-3 條。確切措辭及關於不一致的規則有待核實。
5. 關於法國與瑞士之間跨境通勤者的遠程辦公，參見兩國就稅務和社會保障締結的協議和諒解，包括自 2023 年起生效的安排。關於《杜蓬法》在僱傭領域的地域適用範圍，參見法國判例和文獻。現狀有待核實。
6. 關於《杜蓬法》及《法國勞動法典》第 L. 1321-6 條適用於載有僱員義務或僱員需要知悉之規定的文件，參見最高法院（Cour de cassation，chambre sociale）的判例。具體判決有待核實。

---

僅供一般參考。本文不構成法律或稅務意見，不能取代針對個別情況的專業意見，亦不建立律師與客戶關係。本文反映截至 2026 年 9 月的法律狀況。

網上版本：[hk.helveticaregister.com/basel-french-law-after-the-2016-reform-and-the-toubon-law](https://hk.helveticaregister.com/basel-french-law-after-the-2016-reform-and-the-toubon-law)