

노동정책연구
2006. 제6권 제2호 pp.172~204
© 한국노동연구원

연구논문

프랑스의 근로계약법제 변화 - 신규채용계약(CNE)과 최초채용계약(CPE) -

박제성*

프랑스는 중소기업의 신규근로자 채용을 촉진하기 위하여 2005년 8월 2일 법으로 ‘신규채용계약(CNE)’을 창설하였다. 신규채용계약은 최초 2년 동안은 사용자로 하여금 정당한 이유를 입증할 필요 없이 자유롭게 해고를 할 수 있도록 하고, 해고된 근로자에게는 이렇저러한 보상을 부여하는 제도이다. 신규채용계약을 본떠 ‘최초채용계약(CPE)’이라는 또 하나의 제도가 2006년 3월 31일 법에 의하여 창설되었다. 그러나 신규채용계약이 여전히 유효한 데 반하여, 최초채용계약은 학생과 노동조합의 격렬한 저항에 부딪혀 탄생하자마자 ‘사망’하는 운명을 맞이하였다. 왜 이런 차이가 발생한 것일까? 최초채용계약의 사안은 고용의 불안정성이 미래의 노동규범이 고자 자처하는 이 시대에 무엇을 말하고자 하는 것일까?

핵심용어: 프랑스 노동법, 근로계약, 신규채용계약, 최초채용계약, 불안정 고용

I. 서론

프랑스 근로계약법제의 가장 큰 특징 중의 하나는 비정규직에 대한 규제가 강하다는 점이다. 2004년도 OECD 고용전망 보고서에 따르면, 분석 대상 OECD 국가 중에서 우리나라의 고용보호지수는 12위인 데 비하여, 프랑스의

논문접수일: 2006년 5월 11일, 심사의뢰일: 2006년 5월 11일, 심사완료일: 2006년 6월 12일

* 한국노동연구원 연구위원(jescongpark@kli.re.kr)

고용보호지수는 23위로 나타났다.¹⁾ 그러나 이를 다시 세분하면, 정규직의 고용보호지수는 우리나라와 프랑스가 별 차이가 없는 반면에, 비정규직에 대한 고용보호지수는 프랑스가 우리나라보다 두 배 정도 높은 것으로 나타났다. 다시 말하면, 프랑스의 고용보호지수가 전체적으로 높게 나타나는 것은 비정규직에 대한 규제가 다른 나라보다 상대적으로 강하기 때문이다. 그러나 비정규직에 대한 강한 규제에도 불구하고 비정규직은 계속해서 증가하였으며,²⁾ 이는 정규직과 비정규직이라는 노동시장의 양극화를 초래하였다. 그러자 기간을 정하지 않은 근로계약(CDI)과 기간제 근로계약(CDD)으로 대별되는 기존의 근로계약법제는 실업의 해소와 고용의 창출에 도움이 되지 않으며, 오히려 양극화를 심화시킬 것이라는 비판이 제기되었다.³⁾

1) OECD, *Employment Outlook 2004*, Chapter 2, "Employment protection regulation and labour market performance".

2) 1982년부터 2002년까지 비정규 근로자(기간제 근로자, 파견근로자, 실습근로자, 도제근로자 등을 모두 포함. 단시간근로자는 제외)의 증감 추세를 조사한 바에 따르면, 1986년까지는 전체 고용에서 비정규 근로자가 차지하는 비중이 6%를 밑돌다가 1993년에 8%, 1997년에 10%에 이르렀으며, 2000년에 12%로 최고치에 도달했다가 2002년에는 11%(260만 근로자)로 다소 감소한 것으로 나타났다. 이 가운데 기간제 근로자만을 놓고 보면, 1990년에 4%를 차지하다가 2002년에는 5%(123만 4천 명)로 늘어났다. 전체 근로자 중에서 기간제 근로자가 차지하는 비중은 작다고 할 수 있지만, 신규 채용되는 근로자의 73% 정도가 기간제로 채용된다는 점에서, 고령 근로자의 퇴직에 따라 기간제 근로자의 비율은 점점 더 높아질 것이다. 2005년 말 기준으로 기간제 근로자의 비율은 6.4%로 증가하였다. 이상 Selma Amira/Gilbert De Stefano, "Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés: les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002", *Premières Synthèses Premières Informations*, DARES, n° 14-2, avril 2005 ; Sandrine Mathern, "Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 4^{ème} trimestre 2005", *Premières Informations Premières Synthèses*, DARES, n° 13-2, mars 2006; Bruno Lutinier, "Les mouvements de main-d'oeuvre au premier trimestre 2005", *Premières Synthèses Premières Informations*, DARES, n° 05-1, février 2006 등 참조.

3) Pierre Cahuc/Francis Kramarz, "Le contrat de travail unique, clef de voûte d'une Sécurité sociale professionnelle," *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, pp. 55-85(이 논문은 *De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*, rapport au ministre de l'Economie et au ministre du Travail, Paris, La Documentation française, 2005를 요약한 것이다) ; Olivier Blanchard/Jean Tirole, *Protection de l'emploi et procédures de licenciements*, rapport au Conseil d'Analyse Economique, Paris, La Documentation française, 2003; M. Camdessus, *Le sursaut: Vers une nouvelle croissance pour la France*, Paris, La documentation française, 2004, p. 92 참조할 것. 법학자의 눈에서 이러한 제안의 문제점을 지적한 글로

이러한 맥락에서 프랑스의 입법자는 중소기업의 고용창출을 위하여 2005년에 ‘신규채용계약(CNE: contrat nouvelles embauches)’이라는 새로운 근로계약 제도를 도입하였고,⁴⁾ 이어 청년층의 실업 해소를 위하여 2006년에 다시 ‘최초채용계약(CPE: contrat première embauche)’이라는 또 하나의 새로운 근로계약 제도를 도입하려고 하였다.⁵⁾ 그러나 이 두 제도는 고용의 불안정을 심화시킬 뿐이라는 비판을 받았고, 특히 최초채용계약은 학생들과 노동자들의 격렬한 시위에 직면하였다.

최근에 프랑스에서 계속되는 시위에 즈음하여 우리나라에서도 이에 대한 얘기들이 많은 지면을 차지하였다. 그러나 도대체 최초채용계약의 내용이 무엇인지, 기존의 제도와는 어떻게 다른지에 대해서는 충분히 설명되지 못하였다. 나아가 최초채용계약의 쌍둥이 형뻘에 해당하는 신규채용계약에 대해서는 별다른 관심이 없었다. 그때에는 별다른 시위가 없었기 때문일 것이다. 요컨대 우리 언론의 주된 관심은 ‘시위’에 있지 ‘제도’에 있지 않았던 것이다. 그러나 새로운 제도의 구체적인 내용과 그것이 기존 제도와 다른 점이 무엇인지를 알지 않고서는 사태의 본질을 이해할 수 없다.

그런 점에서 이 글은 우선 신규채용계약과 최초채용계약이 기존의 프랑스 근로계약법제와 갖는 차이점을 비교 검토함으로써, 실업의 해소라는 목적을 달성하기 위한 유력한 방편 중의 하나로 진행되고 있는 프랑스 근로계약법제의 전반적인 변화의 폭과 양상에 대한 이해를 도모하고자 한다. 나아가 유사한 문제에 직면하고 있는 우리에게도 시사하는 바가 있을 줄로 믿는다. 이를 위하여, 이하에서는 먼저 2005년 신규채용계약법의 주요 내용을 검토하고, 2006년 최초채용계약과 관련해서는 신규채용계약의 내용과 다른 점을 중심으로 검토한

는 B. rigitte Reynès, “Variations sur le contrat de travail unique,” *Recueil Dalloz*, 2005, p. 2348을 참조할 것.

4) Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail 《nouvelles embauches》. 신규채용계약 제도의 입법 배경에 대해서는 이정원, 「프랑스, ‘신채용계약’ 관련 2005년 8월 2일 행정명령(Ordonnance n° 2005-893)」, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 2005년 8월호, 89쪽 이하 참조.

5) 최초채용계약은 독립된 법률이 아니라 ‘기회균등법(Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances)’ 제8조에 규정되었다. 입법 배경에 대해서는 이정원, 「프랑스의 청년 및 고령자계층을 대상으로 한 1월 16일자 고용정책안」, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 2006년 2월호, 98쪽 이하 참조할 것.

다(최초채용계약은 20인 이상 사업장에서 26세 미만의 근로자를 채용할 때 적용된다는 점에서 신규채용계약과 크게 구별될 뿐, 그 원칙은 동일하다. 그러므로 최초 2년 동안(고용강화기간)에는 해고에 대한 규제가 완화되며, 그 대신 사용자는 해고된 근로자에게 해고보상금을 지급해야 하고, 해고된 근로자는 정액 실업수당 및 직업훈련에 관한 권리를 향유한다. 계약의 형식, 해고의 완화, 해고보상금의 지급, 사회적 기여금의 납부, 경과기간의 설정 등은 두 제도가 모두 같은 내용이다. 이하에서는 신규채용계약과 비교하여 최초채용계약이 다른 부분만을 관련 사항에서 설명한다). 그리고 두 제도의 성과 또는 ‘운명’을 둘러싼 프랑스의 논쟁을 소개하고, 글쓴이 나름대로의 의견을 제시하고자 한다. 마지막으로 결론에서는 프랑스의 사례가 우리에게 줄 수 있는 시사점을 도출하고 글쓴이의 종합적인 의견을 피력하고자 한다.

II. 2005년 신규채용계약과 2006년 최초채용계약

신규채용계약, 즉 ‘신규 채용을 위한 근로계약은 20인 이하의 중소기업에 있어서 신규 채용하는 근로자에 대한 해고의 제한을 완화하고, 대신에 해고되는 근로자에 대한 금전적 지원과 직업훈련을 강화하는 것을 골자로 하고 있다. 그 내용의 파격성에도 불구하고, 신규채용계약법은 모두 6개의 조문으로 되어 있는 짧은 법이다. 그 중 제4조는 프랑스 해외령 마이요트(Mayotte)에 적용되는 특별한 내용을 담고 있다. 그러나 그 핵심적인 내용은 프랑스 본토에 적용되는 것과 동일하다. 이하에서는 프랑스 본토에 적용되는 규정을 중심으로 신규채용계약법의 주요 내용을 살펴보도록 한다.⁶⁾

6) 이 법에 대한 평가에 대해서는 Claude Roy-Loustaunau, “Le contrat nouvelles embauches: la flexi-sécurité à la française”, *Droit social*, 2006, p.1103 ; Bernard Gomel, “Contrat nouvelles embauches: un retour vers quel emploi?”, *Droit social*, 2006, p.1120 ; Paul Bouaziz et Pierre Bouaziz, “Un contrat nommé ‘nouvelles embauches’”, *Recueil Dalloz*, 2005, p.2907 ; Michel Pierchon, “Le contrat de travail nouvelles embauches: quel contentieux prud’homal?”, *Recueil Dalloz*, 2005, p.2982 ; Laurence Boutitie, “Le contrat nouvelles embauches: un contrat à durée indéterminée précaire”, *Recueil Dalloz*, 2005, p.2777 참조.

1. 적용범위

근로자 수 20인 이하의 민간 사업에서는⁷⁾ 신규로 근로자를 채용할 때 신규 채용계약을 체결할 수 있다(제1조 제1항).⁸⁾ 그러나 계절적 고용이나 법령 또는 단체협약으로 정하는 바에 따라서 업무의 성질상 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하지 아니하는 것이 관행으로 확인되는 고용⁹⁾에 대해서는 신규채용계약을 체결할 수 없다(제1조 제2항).

2. 계약의 형식

신규채용계약은 기간을 정하지 않은 채 체결되어야 하며, 기간을 정한 근로계약으로는 체결할 수 없다. 그리고 신규채용계약은 반드시 서면으로, 즉 낱자를 적고 서명하여 체결하여야 한다(제2조 제1항).

프랑스 노동법전은 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결할 것을 원칙으로 하고 있다(노동법전 L. 121-5조). 그리고 기간을 정한 근로계약, 즉 기간제 근로는 예외적인 경우에만 인정되고 있으며, 어떠한 경우에도 사업의 통상적이고 상시적인 업무에 상당한 기간 동안 사용하기 위한 목적으로

7) 2004년 1월 1일 기준으로 프랑스에서 근로자 수 20인 미만인 사업의 수는 239만 개(근로자가 없는 개인 사업 146만 개 포함)로 전체 사업의 96.6%를 차지하고, 이들 사업에 고용되어 있는 근로자의 수는 401만 명으로 전체 근로자의 28.6%를 차지하는 것으로 조사된다. 한편, 근로자 수 10인 미만인 소사업의 수가 230만 개(역시 근로자가 없는 개인 사업 146만 개 포함)로 전체 사업의 93%를 차지하고, 이들 사업에 고용되어 있는 근로자의 수는 287만 명으로 전체 근로자의 20.4%를 차지한다. 나아가 2002년 기준으로 근로자 수가 4인 미만인 극소사업의 수는 202만 개(역시 근로자가 없는 개인 사업 146만 개 포함)로 전체 사업의 22.7%를 차지하며, 근로자 수는 113만 명으로 전체 근로자의 8%를 차지한다(<http://www.pme.gouv.fr>).

8) 문제는 신규채용 또는 인수합병 등으로 인하여 근로자 수가 20명을 넘게 되는 경우 신규 채용계약의 운명이 어떻게 될 것인지가 불분명하다는 점이다. 행정해석은 신규채용계약의 체결 당시를 기준으로 근로자 수를 평가한다는 입장을 취하고 있지만, 혹자는 이 경우 신규채용계약은 통상의 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환된다는 해석을 제시하기도 한다(Claude Roy-Loustanaou, 앞의 책, p. 1107).

9) 법령으로 정하고 있는 고용은 공연, 영화, 영상, 음반 등의 예술산업, 삼림개발, 선박수선, 이사, 호텔 및 레스토랑, 여론조사, 여가 및 휴가 시설 등이다(노동법전 D. 121-2조).

는 기간제 근로를 사용하지 못하도록 하고 있다(노동법전 L. 122-1조). 그러므로 기간제 근로는 구체적이고 일시적인 업무를 위해서만 허용된다. 기간제 근로가 허용되는 사유로는 ① 여러 가지 이유로 근로계약이 정지된 근로자를 그 기간 동안 대체하기 위한 경우, ② 업무의 일시적 증가를 위한 경우, ③ 계절적 업무 또는 법령이나 협약이 정하는 바에 따라 기간제 근로를 사용하는 것이 관행으로 확인되는 경우, ④ 사업주나 자영업자를 대체하는 경우, ⑤ 농업법전의 적용을 받는 농사업의 사업주를 대체하는 경우 등이다(노동법전 L. 122-1-1조). 그리고 일정한 범주의 실업자의 취업을 장려하기 위하여 법령으로 특별히 정하고 있는 경우 또는 법령에서 정하는 바에 따라 일정한 유형의 취업희망자(주로 학생)에 대해서는 직업훈련의 명목으로 기간제 근로의 사용이 인정된다(노동법전 L. 122-2조).

요컨대, 신규채용계약법은 20인 이하의 사업에서 기존의 ‘기간을 정하지 않은 근로계약’(CDI, 이하에서는 편의상 ‘무기계약’이라 하기도 함)이나 ‘기간을 정한 근로계약’(CDD, 이하에서는 편의상 ‘기간제 근로계약’ 또는 ‘유기계약’이라 하기도 함) 외에 신규채용계약이라는 새로운 유형의 근로계약을 허용하고 있는 것이다. 사용자는 이 세 가지 유형의 근로계약 중에 적절한 것을 선택할 수 있다.¹⁰⁾ 신규채용계약이 비록 기간을 정하지 않은 채 체결되기 때문에 외형상 무기계약으로 볼 수도 있지만, 아래에서 다시 설명하는 것처럼 해고와 관련하여 기존의 무기계약과는 상당히 다른 내용으로 규정되어 있기 때문에 신규채용계약과 기존의 무기계약은 구분하는 것이 마땅하다. 즉 신규채용계약은 제3의 근로계약인 것이다.

10) 이때, 기존의 기간제 근로계약을 신규채용계약으로 전환할 수 있는지가 문제될 수 있다. 노동법전 L. 122-3-8조 제1항은 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 당사자의 합의가 있거나 근로자의 중대한 과실 또는 불가항력의 경우에만 기간 만료 이전에 해지할 수 있을 뿐이라고 규정하면서, 제2항에서 근로자가 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하기 위한 경우에는 기간 만료 이전에도 기간제 근로계약을 해지할 수 있다고 예외를 인정하고 있다. 그러므로 이것을 신규채용계약의 경우에도 적용할 수 있는지 문제될 수 있다. 다양한 해석이 가능할 수 있는데, 후자는 다른 사용자와 신규채용계약을 체결하기 위하여 기간제 근로계약을 해지하는 것은 허용되지만, 동일한 사용자와 기간제 근로계약을 신규채용계약으로 전환하는 것은 법의 목적을 일탈하는 것으로 허용되지 않는다는 해석을 제시하기도 한다(Claude Roy-Loustaunau, 앞의 책, p. 1107).

3. 계약의 해지

신규채용계약이 체결된 후 2년 동안 근로자와 사용자는 이 법에서 정한 요건에 따라 계약을 해지할 수 있다(제2조 제3항). 2년의 기간이 지나면 신규채용계약은 통상의 무기계약으로 간주된다. 그러므로 노동법전에서 정하고 있는 통상의 무기계약에 대한 해고 규제가 그대로 적용된다. 이 2년의 기간을 이른바 ‘고용강화기간(période de consolidation)’이라 부른다. 그러나 실질적으로는 이 고용강화기간은 ‘시용기간(période d’essai)’의 연장이라고 볼 수 있다.

시용기간은 사용자와 근로자가 근로계약을 체결할 때 근로자의 직무적합성을 판단하기 위하여 일정한 기간을 정하고, 이 기간 중에는 근로자든 사용자든 자유롭게 근로계약을 해지할 수 있는 제도를 말한다(노동법전 L. 122-4조). 무기계약의 경우 법을 잠탈할 목적이나 남용이 아닌 한 당사자는 자유롭게 시용기간의 기간을 정할 수 있다. 그러나 기간제 근로에 있어서는 시용기간의 기간에 대한 제한이 있다. 6개월을 초과하는 기간으로 체결된 유기계약의 경우 시용기간은 1개월을 초과할 수 없으며, 근로계약의 기간이 6개월 이하인 경우 시용기간은 2주를 초과할 수 없다(노동법전 L. 122-3-2조).

그러므로 요컨대, 신규채용계약은 무기계약의 시용기간을 2년으로 정한 셈이라고 말할 수도 있다.

최초채용계약에서는 해당 기업과 근로자가 이 계약을 체결하기 전에 체결한 모든 근로계약의 기간, 근로자가 해당 기업에서 최초채용계약 체결 이전 2년의 기간 동안에 파견근로를 한 경우에는 그 파견기간, 근로자가 해당 기업에서 학생의 신분으로 실습을 한 기간 등은 고용강화기간의 계산에 포함한다(기회균등법 제8조 II-3항).

가. 해고제한의 완화

신규채용계약이 체결된 후 최초 2년 동안 사용자가 계약을 해지하는 경우, 곧 해고의 경우에는 해고와 관련된 노동법전 규정 중의 일부(L. 122-4조 내지 L. 122-11조, L. 122-13조 내지 L. 122-14-14조, L. 321-1조 내지 L. 321-17조)

가 적용되지 않는다(제2조 제2항). 그러므로 사용자는 법이 정하고 있는 예고기간(아래에서 설명)을 지켜 등기우편으로 해고를 통지(제2조 제3항 제1목)하는 것만으로 자유롭게 계약을 해지할 수 있으며, 해고의 정당한 이유를 입증할 필요가 없다. 또한 노동법전이 규정하고 있는 각종의 보상금(해고보상금, 해고예고보상금, 부당해고보상금)¹¹⁾에 대한 규정도 적용되지 않는다(다만 법에서 정하고 있는 별도의 해고보상금을 지급해야 함). 또한 신규채용계약에 대해서는 경영상 해고에 관한 규정들(노동법전 L. 321-1조 내지 L. 321-17조)도 적용되지 않는다. 다만, 경영상 해고의 경우에는 노동법전에서 정하는 근로자 대표와의 협의 절차를 준수해야 한다(제2조 제5항). 그러나 20인 이하의 사업의 경우 노동조합이나 종업원대표 등의 근로자대표가 없는 경우가 대부분인 현실을 고려하면 이 규정의 의미는 그다지 크지 않다고 할 수 있다.

그러나 징계에 대해서 적용되는 노동법전 L. 122-40조 이하에 대해서는 신규채용계약법이 적용을 제외하고 있지 않으므로, 징계의 차원에서 이루어지는 해고에 대해서는 노동법전 L. 122-41조 이하의 규정이 적용된다.¹²⁾ 우선 사용자는 근로자에게 소명의 기회를 제공하여야 한다. 이때, 사용자는 근로자에게 징계의 사유를 제시하여야 하고, 근로자의 소명을 청취해야 한다. 근로자는 사업의 종업원 중에서 한 명을 지정하여 조력을 받을 수 있다. 소명 절차가 끝난 후에도 사용자는 만 하루가 지나기 전에는 징계를 단행할 수 없으며, 소명일로부터 한 달이 지난 후에도 징계를 단행할 수 없다. 최종 징계는 그 사유와 내용을 명시하여 서면으로 근로자에게 통지되어야 한다(노동법전 L. 122-41조).¹³⁾

11) ‘해고보상금(indemnité de licenciement)’은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근속연수 2년 이상의 근로자가 ‘중대한 과실(faute grave)’이 아닌 다른 사유로 해고되는 경우에 지급된다(노동법전 L. 122-9조). ‘해고예고보상금(indemnité de préavis)’은 사용자가 해고를 통지한 때로부터 실제로 해고를 하기 전까지 부여하여야 하는 예고기간을 준수하지 아니하는 경우에 지급된다(노동법전 L. 122-8조). 그러나 근로자의 중대한 과실이 있는 경우에는 해고예고기간이나 해고예고보상금 없이 즉시 해고가 가능하다. ‘부당해고보상금(indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse)’은 상시 근로자수 11인 이상의 사업에서 근속연수 2년 이상의 근로자에 대한 진실하고 심각한 사유가 없는 해고의 경우, 근로자나 사용자가 복직을 원하지 않는 경우에 지급되는 것이다(노동법전 L. 122-14-4조 및 L. 122-14-5조).

12) 신규채용계약법하에서의 징계해고 문제에 대해서는 Jean Savatier, “La rupture pour motif disciplinaire des contrats nouvelles embauches”, *Droit social*, 2005, p. 957 이하 참조.

13) 그런데 실제의 사건에서 어떤 해고가 징계의 일환으로 이루어진 것인지, 그 외 다른 개

인종, 성별, 종교, 민족, 국적, 정치적 견해, 노동조합 활동, 파업참가, 장애 등을 이유로 하는 해고는 여전히 금지된다(노동법전 L. 122-45조). 성희롱의 피해자인 근로자 또는 이를 증언한 근로자를 해고하는 것도 금지된다(노동법전 L. 122-46조 및 L. 122-49조). 또한 임신 중인 여성 근로자나 갓 출산한 여성 근로자에 대해서는 임신휴가 또는 산후휴가 기간 동안에는 해고할 수 없다(노동법전 L. 122-27조). 그리고 노동조합의 대표 또는 선출직 종업원 대표인 근로자(종업원대표 및 사업위원회 종업원위원)를 해고하는 경우에는 법에서 정하는 보호 절차(행정관청의 사전 승인 등)를 준수해야 한다(제2조 제6항).

나. 해고예고기간

신규채용계약을 체결한 후 한 달 이상 근로한 근로자에 대해서 2년의 고용강화기간 동안에 해고하는 경우, 근로자의 중대한 과실이 있거나 불가항력인 경우를 제외하고는 사전에 예고하여야 한다. 예고기간은 해당 근로자의 근속기간에 따라 달라진다. 예고기간은 근속연수가 한 달 이상 6개월 미만인 근로자의 경우에는 2주, 그 이상인 경우에는 한 달이다. 근속연수는 등기우편으로 해고를 통지한 시점을 기준으로 한다(제2조 제3항 제2목).

프랑스 노동법전은 근로자의 중대한 과실을 이유로 하는 해고가 아닌 한(근로자의 중대한 과실이 있는 경우에는 즉시해고가 가능하다), 근속연수가 6개월

인적 사유에 의한 것인지를 구별하기가 쉽지 않을 수가 있다. 특히 사용자가 징계해고에 적용되는 규정을 피하기 위하여 내심으로는 징계의 의사를 가지고 있지만, 형식적으로는 근로자의 개인적 사유(질병, 업무부적격 등)를 해고의 사유로 내세울 수도 있다. 결국은 법원이 판단할 문제이다. 다만, 노동법전 L. 122-33조 이하에서는 ‘징계수칙(règlement intérieur)’의 작성에 관해서 규정하면서 위생, 안전 및 징계에 관한 사항에 대해서 의무적으로 작성하도록 하고 있다. 이때, 징계와 관련해서는 사용자가 취할 수 있는 징계의 종류와 단계를 명확히 하도록 하고 있다. 그러므로 우선 근로자가 징계수칙에서 정하고 있는 징계 사유에 해당하는 행위를 하고 그것을 이유로 사용자가 해고하는 때에는 이 해고는 징계해고라고 판단할 수 있을 것이다. 따라서 이 경우에는 노동법전에서 정하고 있는 징계 절차를 준수해야 한다. 만약 사용자가 징계해고가 아니라 근로자의 개인적 사유를 이유로 한 통상해고라고 주장한다면, 실제로는 해고의 정당한 이유를 구성할 만한 근로자의 개인적 사유가 존재하지 않기 때문에, 또는 사용자가 주장한 해고이유가 ‘진실한(relle)’ 해고이유가 아니기 때문에 법원에서 부당한 해고로 판결날 수 있다. 그러므로 징계수칙에서 정한 바에 따라 징계의 대상이 될 수 있는 사안에 대해서 징계해고가 아니라 통상해고로 주장할 만한 실익은 그다지 크지 않다고 생각된다.

이상 2년 미만인 근로자에 대해서는 1개월, 근속연수가 2년 이상인 근로자에 대해서는 2개월의 해고예고기간을 규정하고 있다. 이보다 더 유리한 내용을 정한 단체협약이나 관행이 있는 경우에는 협약 또는 관행이 적용된다. 근속연수가 6개월 미만인 근로자에 대해서는 단체협약이나 관행에 따라서 해고예고기간이 정해진다(노동법전 L. 122-6조).¹⁴⁾

사실 신규채용계약법은 근속연수 6개월 이상 2년 미만인 근로자에 대해서는 노동법전에서 규정하고 있는 법정 해고예고기간(1개월)과 동일한 해고예고기간을 적용하는 것이다. 그리고 근속연수 2년 이상인 근로자의 경우에는 신규채용계약이 보통의 근로계약으로 전환하기 때문에 노동법전의 적용에 따라 2개월의 해고예고기간이 그대로 적용된다. 그러므로 신규채용계약법의 새로운 점은 근속연수 1개월 이상 6개월 미만인 근로자에 대해서 해고예고기간을 2주로 법정했다는 점이다.

다. 근로자의 계약해지

한편, 근로자가 계약을 해지하는 경우에는 어떠한 예고의무도 부과되지 않는다. 노동법전 L. 122-13조는 근로자에 의한 근로계약 해지가 남용된 경우에는 손해배상의 책임이 있다고 규정하고 있는데, 신규채용계약법이 이 규정의 적용을 배제하고 있고 또 근로자가 계약을 해지하는 경우에 준수해야 할 예고기간도 정하고 있지 않으므로, 신규채용계약을 체결한 근로자는 어느 때고 자유롭게 계약을 해지할 수 있다¹⁵⁾. 다만 계약의 해지를 등기우편으로 사용자에게 통

14) 이와 관련하여, 신규채용계약법보다 더 유리한 해고예고기간(예컨대 6개월 미만인 경우에 3주, 6개월 이상인 경우에 6주, 1년 이상인 경우에 8주 등과 같이)을 정하고 있는 단체협약이 있는 경우, 어떤 규정을 적용할 것인지가 문제될 수 있다. 유리한 원칙을 적용한다면 협약의 규정이 적용되어야 할 것이다. 그러나 신규채용계약법이 노동법전 L. 122-6조의 적용을 명시적으로 배제하고 있기 때문에 해석의 어려움이 존재한다. 이에 대해 혹자는 이 법의 위헌성을 다룬 헌법위원회에서 정부가 신채용계약과 관련하여 노동법전에 대한 예외는 제한적인 것이며 법의 목적에 비례하는 것이라고 답변한 것을 근거로 협약의 규정이 우선적으로 적용되어야 하지 않을까 조심스러운 해석을 제시하기도 한다 (Claude Roy-Loustaunau, 앞의 책 p. 1115).

15) 현실적으로 근로자의 사직이 남용으로 인정되는 경우는 아주 예외적이다. 판례에 의해서 사직 남용으로 판단된 사례를 보면 대개 예고기간을 두지 않고 갑자기 사직을 하여 사용자의 업무에 지장을 초래한 경우들이다. 예컨대, 패션모델이 패션쇼가 진행되는 날에 갑자기 사직을 하는 경우(파키원 사회부 1959. 6. 19. 판결), 회계사가 회사의 업무에 지

지할 의무는 있다(제2조 제3항 제1목). 만약 근로자가 서면통지의무를 준수하지 않은 채 일방적으로 계약을 해지한다면, 과연 사용자는 이 근로자에게 손해배상책임을 물을 수 있을까? 이 문제에 대해서는 아직 해석이 제시되지 않고 있는 것 같다.

4. 계약해지의 효과

가. 해고보상금

2년의 고용강화기간 동안 계약을 해지하고자 하는 사용자는 근로자에게 중대한 과실이 있는 경우를 제외하고는 계약 체결일로부터 해고예고기간 만료일까지 근로자에게 지급한 또는 지급해야 하는 총임금의 8퍼센트에 해당하는 해고보상금을 근로자에게 지급해야 한다(제2조 제3항 제3목). 노동법전에서는 사용자는 근속연수 2년 이상인 근로자를 해고하는 경우에는 ‘진실하고 심각한 이유(cause réelle et sérieuse)’가 있는 경우라 하더라도 법에서 정한 최소한의 해고보상금(indemnité de licenciement)을 지급해야 한다고 규정하고 있다(노동법전 L. 122-9조). 그러므로 신규채용계약법의 특징은 근속연수가 2년 미만인 근로자에 대해서도 해고보상금을 지급하도록 하고 있는 점이다. 이는 해고제한의

장을 줄 목적으로 성수기 한 가운데 시작하는 경우(파기원 사회부 1959. 6. 26. 판결), 방문판매인이 기망의 목적으로 동료를 규합하여 사직함으로써 회사에 손해를 끼친 경우(파기원 사회부 1972. 1. 12. 판결) 등이 있다. 또는 회사에서 근로자의 직업훈련을 위하여 일정한 비용을 투자하고 그 대신 일정 기간의 의무복무기간을 두기로 하는 조항을 근로계약에 삽입한 경우에 근로자가 이 기간을 준수하지 않고 사직하는 것도 사직 남용으로 판단될 수 있다. 다만 이 경우 프랑스 파기원은 법령이나 단체협약으로 정한 직업훈련 비용 이상의 비용을 사용자가 투자할 것, 조기 사직의 경우 환불해야 할 금액이 직업훈련에 투자된 비용과 비례성을 가질 것, 근로자의 사직의 자유를 침해하지 아니할 것 등의 세 가지 요건을 갖춘 경우에만 그와 같은 조항의 효력을 인정하고 있다(예컨대 파기원 사회부 2002. 5. 21. 판결). 일반적인 차원에서 말하자면, 근로자가 사직하는 경우에 일정한 기간의 예고기간을 두는 경우가 있다. 기사(L. 761-4조: 근속기간에 따라서 1개월 또는 2개월)나 방문판매인(VRP, L. 751-5조: 근속기간에 따라서 최소 1개월, 2개월, 3개월)의 경우는 법률로 예고기간을 설정하고 있으며, 그 외에는 단체협약이나 관행에 따라서 예고기간이 정해지는 것이 보통이다. 법률이나 단체협약이 예고기간을 정하고 있지 않거나 관행으로도 예고기간을 인정할 수 없는 경우에는 근로자는 예고기간 없이 즉시 사직할 수 있다(Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jammaud, *Droit du travail*, 22^e édition, Paris, Dalloz, 2004, p. 497).

완화에 대한 반대급부로 주어지는 것이라 할 수 있다. 이 해고보상금의 의미를 이해하기 위해서는 한편으로 정규직과의 비교, 다른 한편으로 비정규직과의 비교 등 이중의 비교를 필요로 한다.

첫째, 정규직과의 비교이다. 프랑스 해고법의 특징 가운데 하나는 정당한 이유 없는 해고의 경우에 원직복귀가 아니라 금전배상을 원칙으로 한다는 것이다. 법원은 근로자의 복직을 ‘제안’할 수는 있지만, 당사자 중 어느 일방이 이를 거부하는 경우에는 금전배상을 선고하게 된다. 따라서 근로자의 복직은 법원에 의한 제안 및 노사 양 당사자의 동의가 있어야 인정되고, 법원은 사용자와 근로자의 의사에 반하여 복직을 명할 수 없다(노동법전 L. 122-144조). 원직복귀는 법에서 특별히 정하고 있는 경우(앞에서 설명한 해고가 금지되는 경우)에만 근로자가 신청할 수 있는 권리로 인정된다. 그러므로 신규채용계약을 체결한 근로자가 2년의 기간이 만료하는 시점에 해고되면서 받게 될 보상금의 액수를 통상의 무기계약을 체결한 근로자가 2년의 시점에 해고되면서 받게 될 보상금과 비교해 보아야 한다. 그래야만 신규채용계약에 있어서 해고제한의 완화에 대한 반대급부로 주어지는 해고보상금의 의미를 온전히 이해할 수 있게 되기 때문이다.

사용자가 무기계약을 체결한 근로자를 해고할 때 지급하여야 할 금전적 보상에는 근로계약이나 단체협약으로 정한 약정보상금을 제외하고라도, 법정보상금에는 다음의 여러 가지가 있다.

1) ‘해고보상금(indemnité de licenciement)’은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근속연수 2년 이상의 근로자가 ‘중대한 과실(faute grave)’이 아닌 다른 사유로 해고되는 경우에 지급된다. 해고보상금의 규모는 해고사유가 경영상 이유에 의한 것인지, 개인적 사유에 의한 것인지에 따라 다르고, 또 근속연수에 따라서도 달라진다(노동법전 L. 122-9조). 노동법전 R. 122-2조는 각 경우에 따라 구체적으로 해고보상금의 계산 방식을 정하고 있다. 첫째, 경영상 해고의 경우 근속연수 10년까지는 1년당 월임금의 10분의 2 이상, 근속연수 10년 이후에는 1년당 월임금의 15분의 2 이상으로 한다. 둘째, 개인적 사유에 의한 해고의 경우 근속연수 10년까지는 1년당 월임금의 10분의 1 이상, 근속연수 10년 이후에는 1년당 월임금의 15분의 1 이상으로 한다. 셋째, 해고보상금의 계산을 위하여 기준이 되는 임금은 해고 전 12개월 동안의 총임금의 12분의 1 또는 근로자

에게 보다 유리한 때에는 해고 전 3개월 동안의 총임금의 3분의 1로 한다. 후자의 경우 연 단위로 지급되거나 예외적 성격을 갖는 일체의 상여금 및 특별수당은 기간에 비례하여 계산된 금액만을 기준으로 한다.

2) ‘해고예고보상금(indemnité de préavis)’은 사용자가 해고를 통지한 때로부터 실제로 해고를 하기 전까지 부여하여야 하는 예고기간을 준수하지 아니하는 경우에 지급된다(노동법전 L. 122-8조). 그러나 근로자의 중대한 과실이 있는 경우에는 해고예고기간이나 해고예고보상금 없이 즉시 해고가 가능하다. 해고예고보상금의 액수는 예고기간 동안 근로자가 실제로 근로하였다면 받을 수 있었을 총임금과 같아야 한다.¹⁶⁾ 이 부분에서는 신규채용계약과 통상의 무기계약이 차이가 없다고 할 수 있다.

3) 상시 근로자 수 11인 이상의 사업에서 근속연수 2년 이상의 근로자에 대한 ‘진실하고 심각한 이유(cause réelle et sérieuse)’가 없는 해고의 경우, 근로자나 사용자가 복직을 원하지 않는 경우에 지급되는 ‘부당해고보상금(indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse)’이 있다(노동법전 L. 122-14-4조). 부당해고보상금의 액수는 보통의 경우 해고 전 6개월 동안의 총임금 이상이며, 경영상 해고의 경우 해고 전 12개월 동안의 총임금 이상이다. 이 부당해고보상금은 앞에서 설명한 해고보상금에 더하여 지급될 수도 있다. 11인 미만의 사업에서 일하는 근로자나 근속연수 2년 미만의 근로자에 대해서는 침해된 이익에 비례하여 계산된 보상금이 지급된다(L. 122-14-5조).

이상의 기준으로 비교를 하면, 예컨대 월 1,650유로를 받는 근로자가¹⁷⁾ 2년의 시점에서 해고될 때, 신규채용계약을 체결한 경우에는 정당한 이유의 유무에 상관없이 3,168유로($1,650\text{유로} \times 24\text{개월} \times 0.08$)의 해고보상금을 받게 된다. 하지만 노동법전의 적용을 받는 경우, 정당한 해고라면 경영상 해고의 경우 660유로($1,650\text{유로} \times 0.2 \times 2\text{년}$), 개인적 사유에 의한 해고의 경우 330유로

16) 파기원 사회부 1990. 2. 21. 판결, *Bulletin*, 1990, V, n° 79.

17) 2003년 6월 기준으로 20인 미만 사업장에서 일하는 남성 근로자의 평균적인 임금은 생산직 1,650유로(여성 1,570유로, 이하 같다), 사무직 1,710유로(1,600유로), 관리직 3,050유로(2,680유로)이다. Béatrice Vincent et Sébastien Seguin, “Temps partiels, contrats aidés et contrats à durée déterminée dans les très petites entreprises: 44% des salariés concernés en juin 2003”, *Premières Synthèses Premières Informations*, DARES, n° 24-1, juin 2004 참조.

(1,650유로 × 0.1 × 2년)를 받는 데 그치지만, 진실하고 심각한 이유가 없는 부당해고라면 부당해고보상금 9,900유로(경영상 해고의 경우 19,800유로)를 더 받게 된다. 만약 1년의 시점에서 해고가 이루어지면, 신규채용계약을 체결한 근로자는 1,584유로를 받게 되고, 노동법전의 적용을 받는 근로자는 부당해고의 경우라면 4,950유로(경영상 해고의 경우 9,900유로) 정도의 보상금을 받게 될 것이다.

요컨대, 해고 이유의 진실하고 심각함이 명확한 경우에는 신규채용계약법이 노동법전보다 사용자에게 더 불리하지만, 해고 이유의 진실하고 심각함이 명확하지 않거나 아주 희박한 경우에는 신규채용계약법이 노동법전보다 사용자에게 더 유리한 셈이다. 그렇다면 신규채용계약법에서 규정한 해고보상금은 법원에서 사용자가 제시한 해고(특히 경영상 해고) 이유가 진실하고 심각하지 않은 것으로 결론날 위험을 제거해 주는 대가로 추가적인 금전 부담을 사용자에게 요구하는 것이라고 할 수 있다.¹⁸⁾

둘째, 비정규직과의 비교이다. 신규채용계약을 체결한 근로자가 보통의 무기계약을 체결한 근속연수 2년 미만의 근로자보다는, 해고의 정당한 이유가 입증될 수 있는 경우에 한하여 유리한 측면이 있는 데 반하여, 기간제 근로자나 파견 근로자보다는 다소 불리하다는 점도 또한 신규채용계약법의 특징이다. 왜냐하면 노동법전 L. 122-3-4조는 기간제 근로자가 계약 기간의 만료와 동시에 무기계약으로 전환되지 아니하는 경우에는 계약 기간 동안 받은 임금 총액의 10퍼센트에 해당하는 ‘비정규보상금(indemnité de précarité)’을 지급하도록 규정하고 있으며, 노동법전 L. 124-4-4조는 파견근로자에 대해서도 같은 내용을 규정

18) 해고 사건에 대한 법원의 경향은 사용자가 해고를 결정할 때 어느 정도 영향을 미치지 않을까 생각한다. 왜냐하면 해고 사건에서 사용자의 승소율이 낮을수록, 곧 법원이 해고 이유의 진실하고 심각함을 엄격하게 판단할수록 사용자는 선불리 해고로 나아가기가 힘들 것이기 때문이다. 일종의 ‘학습효과’라 할 수 있을 것이다. 2004년도 OECD 고용전망 보고서에 이와 관련해서 흥미로운 자료 하나를 제공하고 있다(OECD, 앞의 책). 각 나라별 1심 법원에서 해고 사건에 대한 근로자의 승소율을 비교한 것이다. 이것을 보면, 프랑스는 2001년에 전체 해고 사건의 25.3%인 9만 2천 건이 1심 법원인 ‘노동법원(Conseil de prud’hommes)’에서 다루어졌는데, 근로자의 승소율이 75%에 이른다. 이는 비교 대상 국가 중에서 가장 높은 수준이다. 물론 나머지 75%의 해고가 소송으로 이어지지 않았다는 점과 최종심에서의 승소율을 모른다는 점을 고려할 때, 1심 법원의 결과만을 놓고 선불리 결론지을 수는 없지만, 프랑스 법원이 해고의 정당성을 상당히 엄격하게 판단하고 있다는 것을 추론하는 데는 무리가 없어 보인다.

하고 있기 때문이다. 2%의 격차가 발생하는데, 이 정도의 격차는 현재 프랑스의 현실에서 기간제 근로자가 평균 4개월,¹⁹⁾ 파견근로자가 평균 15일이라는 짧은 기간으로 사용되고 있는 점²⁰⁾과, 신규채용계약이 적어도 2년 동안은 존속할 것이라고 기대된다는 점을 고려할 때 정당화될 수 있다고 보는 견해도 있다.²¹⁾

나. 사회적 기여금

한편, 신규채용계약을 체결한 근로자를 해고하려는 사용자는 이 해고보상금 외에 근로자에게 지급해야 하는 총임금의 2%에 해당하는 금액의 ‘기여금’을 관련 기관에 납부해야 한다. 이 기여금은 해당 근로자가 새로이 고용에 복귀할 수 있도록 하기 위하여 고용 관련 공공서비스 기관이 실시하는 활동의 재정에 충당한다(제2조 제3항 제3목). 이 기여금은 기존의 사회보장부담금과 별도로, 신규채용계약을 체결한 근로자를 해고하는 대가로 사용자가 납부해야 하는 것

- 19) 프랑스 노동법전 L. 122-1-2조는 기간제 근로는 1회에 한하여 갱신될 수 있으며, 갱신된 기간을 포함한 전체 기간은 18개월을 넘지 못하는 것을 원칙으로 하고 있다. 다만, 무기계약을 체결한 근로자가 실제로 업무를 시작할 때까지 일시적으로 채용된 경우(9개월), 안전조치와 관련하여 필요성이 인정되는 긴급한 업무의 경우(9개월), 해외에서 근로하는 경우(24개월), 업무의 폐지가 확정된 경우(24개월), 예외적인 수출 물량의 증가(최소 6개월, 최대 24개월) 등의 경우에는 예외로 한다. 이 요건을 위반하여 체결된 기간제 근로계약은 무기계약으로 간주된다.
- 20) 1999년도를 대상으로 실시한 실태조사에 따르면 전체 기간제 근로계약의 평균 기간은 2.6개월로 나타났다. 산업별로 보면, 에너지산업이 가장 길어서 평균 6.5개월이었고, 서비스업이 가장 짧아서 2개월로 조사되었다. 기업 규모별로 보면, 10~49인 사업장이 2.4개월, 50~99인 사업장이 2.4개월, 100~199인 사업장이 2.5개월, 200인 이상 사업장이 4.1개월로 나타났다. 그리고 전체 기간제 근로계약의 절반이 한 달 미만의 기간으로 체결된 것으로 조사되었다. 한 달 이상의 기간으로 체결된 기간제 근로계약만을 놓고 보았을 때, 평균 계약기간은 4개월 반인 것으로 조사되었다. 산업별로 보면, 에너지산업이 가장 길어서 약 9개월이고, 서비스업이 가장 짧아서 약 3개월 반이었다. 1년이 넘는 기간제 근로계약의 비율은 5%가 채 못 되는 것으로 조사되었다. 이러한 수치는 1996년 이후 크게 변하지 않고 있는 것으로 조사되었다. 한편, 2003년도를 대상으로 조사한 바에 따르면 전체 1,230만 건의 파견근로의 평균 기간은 9.8일로 나타났다. 이 가운데 22%는 1일, 21.1%는 2~4일, 16.7%는 1주일로 조사되었다. 그리고 4주 이상의 파견은 12.9%로 조사되었다. 이상은 Lucile Richet-Mastain/François Brunet, “Les mouvements de main-d’oeuvre en contrats à durée déterminée en 1999”, *Premières Synthèses Premières Informations*, DARES, n° 41-3, octobre 2001; UNEDIC, “L’intérim en 2003: plus d’une mission sur cinq ne dure qu’une seule journée”, *Point statis*, n° 2, juin 2004 참조.
- 21) Claude Roy-Loustaunau, 앞의 책, p. 1115.

이라는 점에서 미국식의 ‘실적요율제도(experience rating)’와 유사한 것이라는 평가가 있다.²²⁾

신규채용계약법은 해고되는 근로자의 나이와 상관없이 모든 근로자에 대해서 총임금의 2%에 해당하는 기여금을 납부하도록 한 점이 특징이라고 할 수 있다. 그런데 앞에서 설명한 것처럼 신규채용계약을 체결한 근로자가 해고될 때 받는 보상금과 기간제 근로자나 파견근로자가 받는 비정규보상금 사이에는 2%의 격차가 발생하는데, 이 사회적 기여금으로 인하여 사실상 사용자의 입장에서 볼 때는 지출되는 금액에 차이가 없게 된다.

다. 정액실업수당

한편, 신규채용계약을 체결하고 4개월 후 해고된 근로자로서 근로의 능력과 의사가 있지만 통상의 실업급여 수급자격을 획득하지 못한 자는 해고된 후 한 달 동안 일일 16.40유로(한 달 500유로 정도)의 정액실업수당을 지급받을 수 있다(제3조 및 2005년 8월 2일 시행규칙²³⁾ 제2조).

신규채용계약을 체결한 근로자는 한 달 동안 정액실업수당을 향유하는 데 반하여, 최초채용계약을 체결한 근로자는 두 달 동안 정액실업수당을 향유한다(기회균등법 제8조 III-1항). 월 정액실업수당의 액수는 모두 같다.

22) Claude Roy-Loustaunau, 앞의 책, p. 1115. 프랑스 노동법전은 이미 이와 유사한 제도를 두고 있다. 즉, L. 321-13조는 50세 이상인 근로자를 해고하는 경우에 이 근로자가 실업급여를 청구할 수 있는 자격이 있는 경우에는 사용자는 근로자의 나이와 사업의 규모에 따라 정해지는 별도의 실업보험 부담금을 관련 기관에 납부하여야 한다고 규정하고 있다. 앞에서 언급한 『칸드쉬 보고서』에서도 근로자의 임금총액만을 기초로 사용자의 보험료를 계산하고 있는 지금의 실업보험제도는 기업의 해고로 인하여 사회가 부담해야 하는 비용을 고려하지 못하고 있기 때문에, 미국식의 실적요율제도를 도입하여 기준 기간 동안 기업의 채용인원 및 해고인원 수를 실업보험료 계산에 반영하는 제도를 적극적으로 고민할 것을 제안하고 있다(M. Camdessus, 앞의 책, p. 97-98). 또한 앞의 Pierre Cahuc/Francis Kramarz와 Olivier Blanchard/Jean Tirole의 글도 이러한 제도의 도입에 긍정적이다. 이 연구들은 모두 기업이 비용 감소를 위하여 근로자를 해고하는 것은 고용의 ‘사적 가치(valeur privée)’만을 생각하는 것이라 비판하고, 해고가 사회 전체에 미치는 비용, 즉 고용의 ‘사회적 가치(valeur sociale)’를 재인식해야 한다고 주장한다.

23) Décret n° 2005-894 du 2 août 2005 relatif à l'allocation forfaitaire, *Journal officiel*, 3 août 2005.

라. 경과기간

2년의 고용 강화기간 동안 사용자가 계약을 해지한 경우, 계약 해지 후 3개월이 경과하기 전에는 사용자는 동일한 근로자와 다시 신규채용계약을 체결할 수 없다(제2조 제7항). 만약 3개월의 경과기간을 지키지 않고 동일한 근로자와 다시 신규채용계약을 체결하면 어떻게 되는가? 신규채용계약법은 이에 대한 아무런 규정을 두고 있지 않으며 벌칙 조항도 마련하지 않고 있다. 혹자는 기간제 근로에 대해서 판례가 취하고 있는 입장을 그대로 적용하여,²⁴⁾ 신규채용계약이 유효하게 성립하기 위한 요건을 충족시키지 못한바, 이 경우 신규채용계약은 통상의 무기계약으로 전환된다는 해석을 제시한다.²⁵⁾

5. 직업훈련

신규채용계약을 체결한 근로자는 노동법전 L. 931-13조 내지 L. 931-20-1조에서 정하는 기준에 따라 직업훈련에 관한 권리를 향유하며, 신규채용계약을 체결한 후 1년 이내에 해고된 근로자는 노동법전 L. 931-20-2조에서 정하는 개별적 직업훈련권을 향유한다(제2조 제8항).

노동법전 L. 931-13조 이하의 규정은 기간제 근로계약을 체결하였던 근로자의 직업훈련권에 관한 내용이다. 그 가운데 L. 931-15조는 직업훈련권을 향유

24) 노동법전 L. 122-3-11조는 기간제 근로계약의 기간이 만료했을 때, 그 기간제 근로계약을 체결한 근로자가 하던 업무를 위하여 새로이(같은 근로자거나 다른 근로자거나) 기간제 근로계약을 체결하기 위해서 준수해야 할 경과기간을 정하고 있다. 경과기간은 갱신될 계약의 기간을 합산하여 전체 계약 기간이 14일 미만인 경우에는 그 2분의 1, 전체 계약 기간이 14일 이상인 경우에는 그 3분의 1이다. 다만, 기존 근로자의 일시적 부재를 대체하기 위한 경우, 안전조치를 위하여 필요한 긴급한 업무의 이행을 위한 경우, 기간제 근로계약을 체결한 근로자의 사유로 인하여 기간 만료 전에 계약이 해지된 경우, 근로자가 기간제 근로계약의 갱신을 거부한 경우에는 위 경과기간이 적용되지 않고 즉시 계약의 갱신이 가능하다. 프랑스 파기원은 이 규정을 위반하여 갱신된 기간제 근로계약은 무기계약으로 간주된다는 입장을 견지하고 있다. 자세한 내용과 판례 정보는 Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jammaud, 앞의 책, pp. 386-388 참조. 한편, 노동법전 L. 124-7조는 파견근로에 대해서도 동일한 내용을 규정하고 있는데, 기간제 근로의 경우와 달리 파견근로에 대해서는 파기원은 경과기간을 위반하여 사용된 파견근로자를 무기계약을 체결한 것으로 간주하지 않고 있다(파기원 사회부 2002. 6. 19. 판결).

25) Claude Roy-Loustaunau, 앞의 책, p. 1111; Michel Pierchon, 앞의 책, p. 2983.

하기 위한 근속연수 요건을 정하고 있다. 즉, 지난 5년 중 계약의 종류에 상관 없이 24개월 동안 근로자의 지위를 유지하였어야 하며, 마지막 12개월 중 기간제 근로가 4개월 이상이었어야 한다. 그리고 유기계약이 무기계약으로 전환된 경우에는 이 유기계약의 기간은 위 4개월의 계산에서 제외한다. 직업훈련 기간 동안 근로자에게는 노사 공동으로 운영하는 직업훈련기금에서 급여의 전체 또는 일부를 지급한다. 급여의 수준은 단체협약으로 정한 바가 있으면 협약의 규정에 따르며, 그러한 협약이 없는 경우에는 시행규칙으로 정한다(노동법전 L. 931-18조). 관련 시행규칙은 원칙적으로 직업훈련 기간이 1년 이내인 경우에는 기간제 근로계약하에서 마지막 4개월 동안 받았던 임금 평균의 80%, 직업훈련 기간이 1년을 넘는 경우에는 60%로 정하고 있다. 그리고 직업훈련 기간 동안 근로자는 사회보험에 관한 권리를 계속해서 향유한다(노동법전 L. 931-19조).

그러므로 기간제 근로자로 있다가 신규채용계약(기간을 정하지 않은 계약)을 체결한 근로자 중 위 근속 요건을 충족하는 근로자는 위의 내용으로 직업훈련권을 향유한다는 것이 신규채용계약법 제2조 제8항 전단의 의미인 것으로 보인다.

한편, 노동법전 L. 931-20-2조는 기간제 근로자의 개별적 직업훈련권에 관한 것이다. 개별적 직업훈련권이란 무기계약을 체결한 근로자가 근속연수 1년 이상의 요건을 충족한 경우에 1년당 20시간의 직업훈련권을 개별적으로 적립하여 사용할 수 있는 권리를 말한다(노동법전 L. 933-1조). 노동법전 L. 931-20-2조는 지난 12개월 동안에 기간제 근로계약의 기간이 4개월 이상인 기간제 근로자의 경우 4개월이 되는 시점부터 그 기간에 비례하여 이러한 권리를 향유할 수 있도록 하고 있다.

신채용계약법 제2조 제8항 후단은 이 기간제 근로자가 향유하는 개별적 직업훈련권을 신규채용계약을 체결한 근로자에게도 동일한 요건으로 보장하고 있는 것이다. 그러므로 신규채용계약을 체결하고 4개월이 지난 후 1년 이내에 해고된 근로자는 근로한 기간에 비례하여 직업훈련권을 향유한다.

신규채용계약을 체결한 근로자가 4개월이 지난 다음부터 개별적 직업훈련권을 향유하는 데 반하여, 최초채용계약을 체결한 근로자는 한 달이 지난 다음부터 개별적 직업훈련권을 향유한다. 그리고 신규채용계약을 체결한 근로자의 개별적 직업훈련권이 기간제 근로자의 경우에 준해서 행사되는 데 반하여, 최초채

용계약을 체결한 근로자의 개별적 직업훈련권은 무기계약을 체결한 근로자의 경우(L. 933-2조 내지 L. 933-6조)에 준해서 행사된다(기회균등법 제8조 II-11항). 그러나 기간제 근로자의 개별적 직업훈련권이 무기계약을 체결한 근로자에게 적용되는 규정을 준용하고 있으므로 실질적인 차이는 없다고 할 수 있다.

III. 논쟁

1. 신규채용계약의 성과

신규채용계약제도가 시행된 지 6개월이 더 지났다. 신규채용계약이 고용창출, 실업 감소, 일자리 이동 등 노동시장에 미친 영향은 무엇일까? 신규채용계약은 과연 몇 개나 되는 새로운 일자리를 만들어 냈을까? 근로자 수 20인 미만 사업장 1,000곳을 대상으로 실시한 조사에 의하면,²⁶⁾ 신규채용계약이 시행되고 나서 6개월 동안 이 제도를 활용하여 근로자를 채용한 기업은 전체 해당 기업의 5%에 그치고, 기업당 평균 1.3개의 신규채용계약이 체결되었다. 이를 근로자 수로 환산하면 15만 명 정도가 되며, 전체 채용 근로자의 20%를 차지한다. 그리고 신규채용계약으로 채용한 근로자를 신규채용계약이 없었더라도 채용했을 것인지를 묻는 질문에 63%의 사용자가 그렇다고 대답했다. 나아가 전체 신규채용계약 근로자의 적어도 3분의 1은 이 제도가 없었더라면 보통의 무기계약으로 채용되었을 것으로 조사되었다. 그리고 신규채용계약 제도가 없었더라면 채용되지 못했을 근로자는 37%, 곧 55,000여 명에 이른다.

보다 체계적이고 장기적인 관점에서 신규채용계약의 효과를 분석한 최초의 연구는 아마도 2006년 2월에 나온 Pierre Cahuc와 Stéphanice Carcillo의 「신규채용계약과 최초채용계약으로부터 무엇을 기대할 수 있는가?」²⁷⁾라는 논문으로 보인다. 이 논문에 의하면, 이 제도가 시행된 지 6개월 동안 모두 28만 개의

26) FIDUCIAL, *Baromètre des TPE*, janvier 2006, n° 21.

27) Pierre Cachu et Stéphanice Carcillo, “Que peut-on attendre des Contrats Nouvelle Embauche et Première Embauche?”, version provisoire, février 2006. 이 논문의 원문은 다음 웹사이트에서 구할 수 있다: <http://www.lesechos.fr/info/medias/200072146.pdf>.

신규채용계약이 체결되었다고 정부가 말하는 것은 조심스럽게 받아들여야 하며, 28만 개의 신규 계약이 모두 새롭게 창출된 일자리는 아니다. 그 이유는 크게 세 가지이다. 첫째, 프랑스에서는 해마다 600만 명이 고용 이동을 한다.²⁸⁾ 곧 이 사업장에서 저 사업장으로 이동하는 근로자의 규모가 꽤 크다는 것이다. 이러한 현상은 특히 20인 미만 사업장에서 더 두드러지는데, 이들 사업장의 월 평균 채용 규모는 25만 명으로 추산된다. 그러므로 신규채용계약이 6개월 동안 28만 개 체결되었다는 것은 20인 미만 사업장의 채용 전체의 약 20% 정도에 그친다는 말이다. 그리고 그 가운데 상당수는 새롭게 창출된 일자리가 아니라 다른 사업장에서 일하던 근로자의 이동에 따른 것이다. 둘째, 신규채용계약에 의하여 새롭게 창출된 일자리의 일부는 기간제 근로계약이나 (신규채용계약제도가 없었더라면) 무기계약으로 체결될 일자리였을 것으로 보인다. 셋째, 신규채용계약으로 체결된 일자리의 생존율에 대해서 확신할 수 없다. 이 일자리는 2년의 기간이 다가옴에 따라 파괴될 가능성이 높다. 왜냐하면 2년 후에는 이 일자리들이 모두 무기계약으로 전환될 것이기 때문이다. 게다가 이미 2년의 근속기간을 가진 채! 그러므로 장기적으로 볼 때 신규채용계약제도는 일자리도 창출하지만 실업도 동시에 창출한다.

위 논문은 결론으로 세 가지를 제시한다. 첫째, 신규채용계약의 고용 창출 효과는 분명히 있지만 그 정도는 아주 미약하다. 실업으로 상쇄되는 부분을 제외한 순수 고용창출 규모는 4년 동안 8만 개, 10년 동안 7만 개 정도에 그칠 것으로 보인다. 둘째, 2년 동안에는 신규채용계약의 고용창출 효과가 두드러지겠지만, 2년이 지난 다음부터는 줄어들 것이다. 그러므로 단기간의 효과만으로 신규채용계약의 고용창출 효과를 평가하는 데에는 조심해야 한다. 셋째, 신규채용계약은 고용의 불안정성을 증가시키면서 구직자의 삶의 질을 악화시킬 경향을 가질 것으로 보인다. 이는 2년의 고용 강화기간이 갖는 ‘절단효과(effet couperet)’

28) 10인 미만 사업장의 통계는 구할 수 없다. 10인 이상 사업장에 대해서 보면, 2005년 제1분기에 취업률이 10.1%(기간제 근로 73.3%), 이직률이 9.9%로 전체 이동률은 10%였다. 프랑스 전체 근로자 수가 2천3백만 명 정도이므로 10인 이상 사업장에서는 230만 명 정도의 이동이 발생한다. 이직 중에서 기간제 근로의 기간 만료가 55.2%, 근로자의 사직이 16.4%, 정리해고가 1.5%, 기타 해고가 6.1%, 시용기간의 만료가 4.2%, 근로자의 은퇴가 3.2%로 나타났다(Bruno Lutini, “Les mouvements de main-d’oeuvre au premier trimestre 2005”, 앞의 책, p. 2).

의 결과이다. 그리고 대안으로 경영상 해고에 대한 법적·행정적 규제 대신 기업이 해고하는 근로자의 수에 비례하여 실업보험 부담금을 할증하여 부과하는 제도를 도입하는 방안을 제시한다. 후자가 고용불안정의 감소와 고용창출에 보다 효과적이라는 것이다.

위 논문의 결론에 대해서 검증할 능력은 필자에게 없다. 그러나 마지막의 대안에 대해서는 법적인 관점에서의 논의가 가능하다고 본다. 하나의 목적을 달성하기 위하여 법적인 관점보다는 경제적 관점에서 접근하는 것이 보다 더 효율적이라는 인식의 바탕 위에서, 법적 정당성의 문제를 경제적 계산의 문제로 대체하려는 것이 위 대안에서 말하는 실적요율제도의 철학이라고 할 수 있다.²⁹⁾ ‘흑묘백묘론’의 노동법적 버전인 셈이다. 그러나 이러한 철학은 사용자의 경제적 합리성에 대해 과도한 신뢰를 보내고 있는 것은 아닐까 하는 의문이 든다. 특히 경영상 해고를 결정하는 데에는 많은 변수들이 작용하며, 그 정확한 손익계산은 대단히 복잡하기 마련이다. 따라서 오판의 가능성은 언제나 존재한다. 집단적 숙고의 과정이 필요한 이유가 바로 여기에 있다. 경영상 해고에 대한 절차적 제한은—노동조합이든 노사협의회든 근로자 대표와 성실한 협의를 하도록 하는 것은—이러한 집단적 숙고의 과정을 제도적으로 담보하는 것이다. 노동법은 사용자의 경제적 권한과 근로자의 사회적 권리가 공생할 수 있는 터전을 확보하는 데 필요한 핵심적인 요소들 중의 하나이다. 위 논문에서 대안으로 제시하는 방안은 해고의 사회적 비용에 무임승차하려는 사용자의 행동을 어느 정도 제어하는 효과를 가져올 수는 있겠지만, 해고에 대한 법적 정당성의 위기를 심화시킬 위험이 있다.

신규채용계약이나 최초채용계약도 해고에 대한 법적 정당성의 문제를 경제적 계산의 문제로 대체하고 있다는 점에서는 크게 다르지 않다. 무기계약, 유기계약 그리고 신규채용계약이 나란히 선택지로 있는 마당에서는 사용자는 해고의 시점에 따른 비용의 크기를 계산하여 가장 비용이 적은 형식의 계약을 선택할 것이기 때문이다. 해고에 대한 비용만 지불된다면 해고 그 자체의 정당성은 법적 판단에서 완전히 벗어난다. 그리고 근로자는 순수한 ‘비용’으로만 취급된다.

29) F. Eymard-Duvernay, “Calculer ou débattre? Application aux situations de licenciement et de recrutement”, *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, p. 87 이하 참조

2. 최초채용계약의 운명

최초채용계약제도를 담은 기회균등법안은 지난 3월 8일과 9일에 하원과 상원을 통과했지만, 최초채용계약제도의 직접적 당사자인 대학생들은 이 법안에 강하게 반발하였다. 고용의 불안만을 기증시킬 뿐이라는 이유에서이다. 2005년에 신규채용계약의 저지에 실패하였던 노동조합들은 대학생들의 시위에 합류하여 이번엔야말로 최초채용계약제도를 저지하겠다고 벌렸다. 좌파 의원들도 노동조합과 학생의 시위를 지지하며 최초채용계약제도를 철회하라고 주장하는 한편, 3월 14일 이 법안의 위헌심사를 헌법위원회(Conseil constitutionnel)에 제기하였다. 그리고 강력한 반발에 직면한 집권 우파 정당 내부에서도 이 문제를 재검토해야 한다는 조심스러운 목소리가 흘러나오기 시작하였다. 그러나 드 빌팽 총리는 다른 대안이 무엇이나며 동 법안을 끝까지 관철시킬 의사를 굽히지 않았다. 전국 규모의 시위가 계속되는 가운데 3월 30일 헌법위원회는 합헌 결정을 내렸고,³⁰⁾ 그 다음날 자크 시라크 프랑스 대통령은 대국민 담화문을 발표하면서 민주주의 사회에서 의회에서 의결하고 헌법위원회에서 합헌 결정을 내린 법은 존중되어야 한다면서 이 법을 공포할 것임을 밝혔다. 그러나 반대하는 국민의 목소리를 경청하여, 2년의 기간을 1년으로 줄이고 계약의 해지 사유를 근로자에게 명시하도록 하는 내용을 담은 새로운 법안을 즉각 마련해 줄 것을 의회에 요청하는 한편, 이 수정된 규정들을 반영하지 않은 계약이 체결되지 않도록 하기 위하여 필요한 모든 조치들을 강구해 줄 것을 정부에 요청하였다. 3월 31일 기회균등법은 공포되었다.³¹⁾ 그러나 학생들과 노동조합은 최초채용계약제도의 완전한 철회를 계속해서 주장하였다. 위기는 계속되었고, 결국 4월 10일 시라크 대통령은 최초채용계약을 폐지하고 대체입법을 마련할 것을 약속하였다.

최초채용계약의 실패는 ‘신자유주의에 대한 저항의 승리’나 ‘변화를 거부하는 프랑스 국민의 이기주의’로 단순화시킬 수는 없다. 프랑스의 경제사학자인

30) Conseil constitutionnel, 30 mars 2006, n° 2006-535 DC.

31) Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, *Journal Officiel*, n° 79 du 2 avril 2006, p. 4950.

Jacques Marseille가 말한 것처럼,³²⁾ 이 사태의 근저에는 프랑스 대혁명의 유산과 결합된 프랑스의 정치 전통, 동거정부로 특징지어지는 프랑스 5공화국의 정치 시스템의 결합, 좌파와 우파 정치 세력의 정체성 상실과 이에 따른 논쟁의 실종, 엘리트 정치세력과 현실과의 단절 등이 자리잡고 있다. 그 가운데 이번 사태의 직접적인 이유는 청년근로자의 실태에 대한 잘못된 진단과 잘못된 처방이라고 Jacques Marseille는 지적한다. 그에 따르면, 정부는 이번 법안을 제출하면서 청년층의 실업률이 23%에 달하기 때문에 이를 해결하기 위해서 특단의 조치가 필요하다고 주장하였지만, 해당 연령층 가운데 학업에 종사하는 자를 제외하면 실제 실업률은 7.8%밖에 되지 않으며, 가장 문제가 되는 것은 한 해 16만 명 정도의 청년이 아무런 학위나 자격 없이 학업을 마치고 있고 이들 대부분이 실업의 상태에 처하게 되는 것인바, 처방의 핵심은 근로계약이 아니라 직업훈련에 맞춰져야 한다고 주장한다.

노동법 연구자로서 필자는 이것을 ‘법질서의 현대적 흐름’에 역행한 결과로 해석하고자 한다. 여기서 말하는 현대적 흐름이란 과거의 위계적 법질서, 피라미드식 법질서가 관계적 법질서, 그물망식 법질서로 이행하는 현상을 말한다³³⁾. 위계적 법질서에서는 헌법으로 표현되는 최상위의 규범이 존재하고 그 밑으로 상위 규범의 구속을 받는 하위 규범들이 위계적으로 형성된다. 그리고 이 법질서는 전국적 단위에서 통일적으로 적용되는 성질을 갖는다. 반면, 관계적 법질서에서는 각각의 규범들이 독립성을 가지면서도 따로 존재하지 않고 그물 구조로 연결된다. 군데군데 여러 규범선이 모이는 결절점이 있고 다시 이 결절점들이 모이는 매듭이 있다. 위계적 법질서가 프랑스의 미니텔(Minitel) 방식이라면, 관계적 법질서는 인터넷 방식으로 비유할 수 있다.

위계적 법질서에서 관계적 법질서로의 이행은 다시 내용의 측면과 절차의 측면 두 가지로 나누어 살펴볼 수 있다. 내용의 측면에서는 전국적 단위의 통일적이고 단일한 법질서의 형성에서 산업별·지역별·계층별 특성에 따른 법질서의 형성으로 이행하는 것을 의미한다. 최초채용계약제도의 실패의 한 원인은 취업 자체에 어려움을 겪는 자들과, 비정규직이라고 하더라도 취업 자체에는

32) “CPE : la réforme impossible?”, *Le Monde*, 2006. 4. 4.

33) 이에 대해서는 François Ost (dir.), *Droit négocié, droit imposé?*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 1996 참조.

큰 어려움을 겪지 않는 자들과, 정규직으로의 취업을 기대할 수 있는 자들을 구분하지 않고 동일시한 데 있다고 할 수 있다.

한 조사결과에 따르면,³⁴⁾ 1998년에 학업을 마친 청년들 가운데 바칼로레아(대학입학자격시험)를 취득하지 못한 학생이 37%, 바칼로레아만 취득한 채 정규 대학교육 과정을 마치지 아니한 학생이 24.1%에 달하며, 정규 대학교육 과정을 이수한 학생들 가운데 DEUG(바칼로레아 취득 후 2년의 대학교육 과정) 학위 취득자가 19.2%, Licence(바칼로레아 취득 후 3년의 대학교육 과정) 또는 Maîtrise(바칼로레아 취득 후 4년의 대학교육 과정) 학위 취득자가 10.6%, 그 이상의 학위를 취득한 자가 9.1%로 나타났다. 3년이 지난 다음에 이들의 취업 상태를 분석한 결과를 보면, 82.4%가 취업을 하고 있고,³⁵⁾ 9.2%가 실업상태에 있으며(실업률 10.1%), 8.4%는 비경제활동인구로 남아 있는 것으로 나타났다. 그리고 이들 가운데 4분의 1은 학업을 마친 후 곧바로 취업하였고, 4분의 1은 1개월에서 5개월의 비취업 상태를 경험하였고, 4분의 1은 16개월 이상의 긴 비취업상태를 경험한 것으로 나타났다. 학위별로 보면, 바칼로레아를 취득하지 못한 학생 가운데 16개월 이상의 비취업 상태를 경험한 비율은 34.4%인 반면, 바칼로레아 취득 후 5년 이상의 정규 대학교육 과정을 이수한 학생 가운데 35.8%는 학업을 마친 후 곧바로 취업한 것으로 조사되었다. 전체적으로 보면, 약 46%의 학생들이 학업을 마친 후 3년 동안 평균 10개월의 실업상태를 경험하는 것으로 나타났다.

요컨대, 최초채용계약은 고등학교 과정을 제대로 마치지 못했거나 정규 대학

34) Emmanuelle Nauze-Fichet/Magda Tomasini, "Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial", Céreq, 2004.

35) 이 수치는 정규직(CDI)과 비정규직(CDD 또는 파견근로)을 모두 합한 것이다. 이 조사는 취업과 실업을 구분하고, 취업자 가운데 임금이 평가절하된 부분과 그렇지 않은 부분을 비교 분석하는 데 초점을 맞춘 것이기 때문에 정규직과 비정규직의 비율은 나타나지 않는다. 다만 Jacques Marseille는 Creq의 조사결과(여기서 제시한 조사결과와 같은 것인지 다른 것인지는 알 수 없다)를 인용하면서, 학업을 마친 자의 71%가 3년 안에 정규직으로 취업하고, 그 가운데 3분의 1은 첫 취업 때 정규직으로 취업하고, 나머지도 6개월 후에 정규직으로 취업하고 있다고 한다("CPE : la réforme impossible?", 앞의 책 참조). 취업자 가운데 21.4%는 학위나 자격에 비해 임금이 평가절하된 채 취업하고 있는 것으로 나타났다. 이는 학생들이 장기간의 실업을 경험하기보다는 보수가 좀 낮더라도 빨리 안정된 일자리를 잡으려고 하기 때문인 것으로 조사되었다. 중간 정도의 학위를 취득한 학생들 가운데 임금이 평가절하된 채 취업하고 있는 비율이 상대적으로 높게 나타난다.

교육 과정을 제대로 이수하지 못한 청년들에 대한 고용정책과 대학의 정규교육 과정을 이수하여 ‘변듯한’ 학위를 취득한 또는 취득할 청년들에 대한 고용정책을 혼동하였다는 비판을 면하기 어려워 보인다. 대학생들의 즉각적인 저항을 초래한 원인도 바로 여기에 있을 것이다. 과격하게 말하자면, 파리 교외 지역의 이민 2세들과 파리 소르본대학의 학생들 사이에 같은 것이라곤 나이뿐이다. ‘같은 것은 같게, 다른 것은 다르게’라는 정의 공식에 비추어 볼 때, 최초채용계약은 무엇이 같고 무엇이 다른지를 면밀히 살피지 않은 채 나이만을 기준으로 성급하게 동일시한 오류를 범한 것이라고 평가할 수 있다.

한편, 절차의 측면에서 보면, 위계적 법질서에서 관계적 법질서로의 이행은 국가의 일방적 입법에서 수규자의 참여를 통한 입법으로 이행하는 것이라고 할 수 있다. 프랑스에서 이러한 현상은 노동입법에서 두드러진다. 이야기를 좀 더 거슬러 올라가서 시작하면, 프랑스 대혁명 이후 인민의 보통선거로 선출된 대표들의 입법권은 결코 포기하거나 양보할 수 없는 민주주의의 가장 본질적인 부분이라는 인식이 프랑스에서는 전통으로 자리잡았다. 루소식으로 말하자면, 법은 몇몇 개인이나 일부 계층의 특수의사(volonté particulière)를 대변하는 것이 아니라 전체 인민의 일반의사(volonté générale)가 표현된 것이라고 보는 것이다.

노사관계에 국한해서 보면, 노사의 자리와 역할을 규정하는 것은 법이었으며 노사자치는 법이 정한 틀 내에서만 가능한 것으로 인식되었다. 프랑스 노동법전의 놀라우리만치 두꺼운 부피는 그러한 인식의 결과물이라고 할 수 있다. 그러나 이러한 인식은 특히 1980년대부터 일정한 변화를 겪게 된다. 이른바 ‘교섭된 법(loi négociée)’ 또는 ‘입법적 교섭(négociation légiférante)’이라는 현상이 바로 그것이다.³⁶⁾ 이는 다시 세 가지로 구별할 수 있다. 첫째는 ‘입법을 주도하는 교섭(négociation initiatrice)’으로, 노사가 전국적 차원에서 모든 산업을 포괄하는 협약(ANI: accord national interprofessionnel)을 체결하면 국가가 그것을 입법화하는 현상을 말한다.³⁷⁾ 이 방식은 비정규근로에 관한 1990년 3월

36) 이에 대해서는 Charles-Albert Morand (dir.), *Evaluation législative et lois expérimentales*, PU Aix-Marseille, 1993 참조.

37) 이 입법기술은 유럽연합의 입법에서도 활용되고 있다. 예컨대 기간제 근로에 관한 유럽 지침(Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, Official Journal L175, 10/07/1999, p. 0043-0048)이 그러하다.

24일의 전국협약을 입법화한 1990년 7월 12일 법에서 이미 활용된 바 있다. 그리고 노사자치에 관한 1995년 10월 31일 전국협약을 입법화한 1996년 11월 12일 법에서도 재활용되었다. 나아가 협약의 내용에 반하는 법령의 규정을 고치지 않으면 협약의 규정을 자동과기한다는 이른바 ‘자동과기조항’(clause d’auto-destruction)³⁸⁾을 설정하기도 하는데, 실업보험에 관한 2000년 6월 14일의 전국협약이 그 예이다.³⁹⁾ 둘째는 ‘실험적 교섭(négociation expérimentale)’으로, 법은 모든 사항을 자세하게 규정하는 대신에 입법 목적만을 밝히고, 노사가 단체협약을 체결하여 이 입법 목적을 달성하는 데 가장 적절한 방식을 선택할 수 있도록 하고, 그 결과를 나중에 다시 입법화하는 것을 말한다.⁴⁰⁾ 셋째는 ‘법에 반하는 교섭(négociation dérogatoire)’으로, 위에서 말한 실험적 교섭이 가능토록 하기 위해서 현재의 법규정에 반하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있는 교섭을 허용하는 것을 말한다.⁴¹⁾

최초채용계약은 정부의 일방적인 입법의 산물로서 노동입법에서 단체교섭의 역할이 강조되어 온 흐름에 역행하고 공론화의 덕을 결합함으로써 당사자인 학생들과 미래의 당사자가 될지도 모를 일반 근로자들의 저항에 직면하게 되었던 것이다.

최초채용계약 제도를 폐지하고 대체입법을 마련하겠다는 4월 10일 자크 시

38) Gérard Couturier, *Droit du travail*, t. 1, *Les relations individuelles de travail*, 3^e éd., Paris, PUF, 1996, p. 53.

39) 이 협약 제16조는 “2001년 1월 1일 이전에 본 협약의 효력과 관련하여 현재의 법규정 가운데 개정할 필요가 있는 부분을 개정하기 위하여 본 협약의 규정이 법령으로 반영되지 않으면, 본 협약은 무효로 간주된다”라고 규정하고 있고, 제17조는 “본 협약의 규정들은 분리될 수 없는 일체를 이루는바, 각 규정들의 시행은 다른 규정들의 시행과 완전히 결합되어 있다”라고 규정하고 있다.

40) 이에 대해서 “놀라운 도약이다. 단체협약은 비록 일정한 기간 동안만이기 는 하지만 법을 대체하는 반열에 올라선다”라는 평가가 있다(George Borenfreund et Marie-Armelle Souriac, “Les rapports de la loi et de la convention collective: une mise en perspective”, *Droit social*, 2003, p. 78).

41) 이 세 가지는 독립적으로 작동하기도 하고 하나로 결합되어 작동하기도 하는데, 1996년 11월 12일 법 제6-I조는 단체교섭이 어떻게 입법 과정에 관여하는지를 압축적으로 잘 보여준다: “실험적 차원에서, 본 법의 목적을 달성하기 위하여, 단체교섭에 관한 1995년 10월 31일 전국협약 제2.3조에서 규정한 노동조합의 역할을 유지하면서, 산별협약은 노동법전 L. 132-2조, L. 132-19조 및 L. 132-20조에 반하는 내용을 포함할 수 있다. 이 협약은 1998년 10월 31일 이전에 체결되어야 하며 3년의 기간을 초과할 수 없다.”

라크 대통령의 약속 후, 같은 날 집권 우파 UMP의 원내대표인 베르나르 아코이에(Bernard Accoyer)를 비롯한 3인의 의원이 대체입법안을 발의하였다. 대체입법안의 내용은 크게 두 가지이다. 첫째는 취업에 어려움을 겪는 16~25세 청년의 취업을 도와주기 위하여 국가가 해당 청년과 ‘사회생활편입계약(CIVIS)’⁴²⁾을 체결하여 직업훈련과 고용알선 등 적극적인 취업정책을 펴도록 한다는 내용이다. 둘째는 고등학교 과정을 마치지 못한 16~25세 청년 또는 도시 변두리 지역의 16~25세 청년 또는 CIVIS를 체결한 청년을 기업이 정규직으로 고용할 경우 국가가 2년 동안 사회보장분담금의 삭감 및 재정지원을 한다는 내용(SEJE)이다. 이 법안은 내용 수정 없이 의회를 통과하여 2006년 4월 21일 공포되었다.⁴³⁾

IV. 결 론

드 빌팽 총리의 구상은 부분적으로 덴마크의 사회모델로부터 영향을 받은 것으로 여겨진다.⁴⁴⁾ 해고규제의 완화와 해고된 근로자에 대한 관대한 보장 및 해고된 근로자의 재취업을 위한 적극적 노동시장정책을 결합하여 실업을 극복하고 고용창출에 성공한 덴마크 모델은 이른바 ‘유연안정성’의 대표 모델로 인식되고 있는 것이 사실이다.⁴⁵⁾ 프랑스 언론들은 드 빌팽 총리가 덴마크 모델에

42) 사회적 유대에 관한 2005년 1월 18일 법(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, *Journal Officiel*, n° 15 du 19 janvier 2005, p. 864) 제14조에 의하여 창설된 제도이며, 현재 노동법전 L. 322-4-17-3조에 규정되어 있다. CIVIS는 취업에 어려움을 겪는 16~25세의 청년근로자와 국가가 체결하는 계약으로 최초 계약기간은 1년이며 1년 더 연장할 수 있다. 계약기간 동안 국가는 직업훈련, 진로설정 및 개별적 후원활동 등을 통해 해당 근로자의 취업을 원조하는 한편, 취업을 통한 수입이 없는 기간 동안 일정한 수당을 지급한다. CIVIS는 근로자가 6개월 이상의 기간으로 근로계약을 체결하는 데 이르거나 자영업을 개시한 지 6개월 후에 자동 종료되며, 근로자가 계약상의 의무 사항을 이행하지 아니하는 경우에는 계약기간 중이라도 해지될 수 있다.

43) Loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise, *Journal Officiel*, n° 95 du 22 avril 2006, p. 5993.

44) 「프랑스: 신임 총리 드 빌팽, 고용확대를 위한 긴급조치 발표」, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 2005년 7월호, 111쪽.

관심이 많다는 것을 기회가 될 때마다 거론하였다. 사실, 덴마크 모델은 최근 프랑스가 겪고 있는 사회적 위기를 극복하기 위한 유력한 대안으로 많은 사람들의 주목을 받고 있다.⁴⁶⁾ 노사정 대표들의 덴마크 방문도 부쩍 잦아지고 있다. 하지만 일각에서는 현재의 덴마크 열풍이 정작 덴마크 모델의 참모습을 알지 못한 데서 비롯된 것이라는 점을 비판하면서, 덴마크 모델의 단순한 수입이 프랑스의 상황에서 초래할 수 있는 위험성을 경고하기도 한다.⁴⁷⁾ 근본적인 차원에서 볼 때, CNE/CPE 근로자에게 총임금의 8%를 해고보상금으로 지급하고 총임금의 2%를 사회적 기여금으로 납부하도록 하고 있는 것과 기간제 근로자가 총임금의 10%를 비정규보상금으로 지급받는 것을 비교하면, 결국 CNE/CPE는 근로자의 몫에서 일부를 떼내어 고용정책의 재정에 충당하는 모습을 부인하기 힘들 것이다. 여기서 사용자의 부담(언제나 10%)이 더 늘어나는 부분은 없으며, 국가의 재정적 개입이 이루어지는 부분도 없다. 그리고 직업훈련에 관해서는 일반 근로자의 경우를 준용하고 있기 때문에 특별히 CNE/CPE 근로자를 더 보호하고 있는 것은 아니다. 다만, 정액실업수당 정도가 CNE/CPE 근로자의 소득보장을 강화하기 위한 조치라고 할 수 있는데, 해고를 자유롭게 하는 대가로 충분한지는 모르겠다. 요컨대, CNE/CPE의 입안자가 덴마크식 황금 트라이앵글(해고의 자유 - 강한 소득보장 - 적극적 재취업정책)⁴⁸⁾에 관심이 많다고는 하지만, 세 꼭지점 가운데 해당되는 것은 해고의 자유뿐이고 나머지 소득보장이나 재취업정책은 거의 해당사항이 없다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 프랑스의 실험과 그 속에서 나오는 논의들은 우리에게 흥미로운 시사점 몇 가지를 제공해 준다.

첫째, 해고제한법제를 완화한다손 치더라도 해고된 근로자에 대한 실질적인 보상과 재취업의 촉진을 위한 실질적인 정책이 뒷받침되어야 한다는 점이다.

45) Jean-Claude Barbier, "Apprendre vraiment du Danemark?", *Connaissance de l'emploi*, Centre d'étude de l'emploi, n° 18, 2005. 7 참조.

46) 예컨대 Alain Lefebvre et Dominique Méda, "Social: un modle scandinave à la française?", *Le Monde*, 2005년 6월 8일자.

47) Jean-Claude Barbier, "Paradis danois et géhenne française", *Le Monde*, 2005년 6월 21일자; Alain Beuve-Méry, "Copier n'est pas jouer", *Le Monde*, 2005년 10월 4일자.

48) 이에 대해서는 정원호, 「덴마크의 유연안정성 정책에 관한 고찰」, 『EU학 연구』, 제10권 제2호, 2005, 41~73쪽 참조.

이는 사실 덴마크식의 황금트라이앵글 모델을 논의하는 가운데 술하게 강조되었던 사항이어서 여기서 더 부언할 필요는 없을 듯하다.

둘째, 해고제한법제를 완화한다손 치더라도 차별적 해고는 엄격하게 금지해야 한다는 점이다. 왜냐하면 해고제한법제를 완화하려는 것은 해고로부터 강한 보호를 받고 있는 근로자와 상시적인 고용 불안에 노출된 근로자를 보다 균형 있게 처우하려는 사회통합적 방향에서만 그 정당성이 확보될 수 있는 데 반하여, 차별적 해고는 그 자체로 반통합적이기 때문이다. 이는 노동조합 활동가인 근로자, 임신 또는 육아의 부담을 안고 있는 여성 근로자, 외국인 근로자 등에 대한 차별적 해고가 특히 문제가 되고 있는 우리의 상황에서는 깊이 새겨 보아야 할 대목이다.

셋째, 해고제한법제를 완화한다손 치더라도 특히 경영상 해고에 있어서는 근로자대표의 협의 또는 교섭 기능을 유지해야 한다는 점이다. 해고의 남용은 사용자의 경제적 권한 그 자체의 정당성을 위기에 빠뜨릴 수 있으며, 나아가 '임금사회'의 존립 그 자체를 위협할 수 있다. 우리가 제도를 만들고 발전시키는 것은 개별적 차원에서 발생할 수 있는 오판과 실수를 집단적 차원에서 제거 또는 완화시키기 위한 것이다. 경영상 해고에 있어서 근로자대표와의 성실한 협의를 법이 요구하는 것은 '자유'가 '방종'으로 치닫지 않도록 하기 위한 제도적 안전판이다.

넷째, 제도의 변화를 둘러싼 논의에서 노사의 참여가 갖는 중요성이 날로 더 해가고 있다는 점을 주목해야 한다는 점이다. 언제부턴가 우리 사회에서도 노사의 합의를 바탕으로 하지 않는 입법적 변화는 거의 불가능해지고 있다. 이제 초점은 노사의 참여를 어떻게 제도적으로 설계할 것인지와 그 효력을 어떻게 담보할 것인지에 맞추어져야 할 것이다. 그리고 이와 함께 노동조합의 '대표성' 문제를 재인식하는 것이 반드시 필요하다.

다섯째, 보다 본질적인 차원에서, 과연 효율성을 이유로 법적 정당성의 문제를 경제적 계산의 문제로 대체하는 것이 바람직한지를 깊이 생각해 보아야 한다는 점이다. 노동법은 일을 시키는 자의 경제적 권한과 시키는 대로 일해야 하는 자의 사회적 권리가 공생할 수 있는 터전을 마련해 주는 핵심적인 제도들 중의 하나이다. 우리 사회에서 중요한 논쟁의 대상이었던 기간제근로법안은 이

문제를 고찰하기 위한 좋은 시료가 될 수 있다.

최초채용계약을 둘러싼 논쟁의 저변에는 지금의 프랑스 사회 ‘모델’은 낡았으며 사회 양극화를 가속화시키기 때문에 새로운 사회 모델을 창출하기 위하여 과거와 단절해야 한다고 주장하는 흐름과, 반대로 현재의 양극화를 해소하기 위해서는 프랑스 ‘모델’을 보존하고 더 강화해야 한다고 주장하는 흐름이, 각각 상반된 모습을 내포하고 그 부정적 이면을 간직한 채, 거대하게 충돌하고 있다. 여기에는 ‘임노동(salariat)’에 부여되는 가치의 역사적 변모 또는 시대적 변모라는 문제가 결합되어 있다는 점을 놓쳐서는 아니 된다.⁴⁹⁾ 프랑스에서 오랫동안 임노동은 노예 상태의 연장이라는 부정적 가치를 벗어나지 못하였다. 공산주의자들만이 그러한 생각을 한 것이 아니라, 자유주의적 부르주아지도 그러한 생각을 공유하였다. 그 가장 상징적인 법적 표현은 아마도 타인에게 노동을 제공하는 계약은 원칙적으로 기간을 정하여 체결되어야 한다고 규정한 것일 터이다. 1804년 프랑스 민법전 1780조는 “고용계약은 특정한 기간 또는 특정한 사업을 위해서만 체결될 수 있다(On ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée)”라고 규정하고 있다. 임노동이 적극적 가치를 획득하고 그에 따라 임노동의 안정적 유지를 요구하는 목소리는 19세기 말에 와서야 부분적인 성과를 획득하게 된다. 1890년에 개정된 프랑스 민법전 1780조는 제2항에서 “기간을 정하지 않은 고용계약은 계약 당사자들 중의 일방의 의사로 언제나 종료될 수 있다(Le louage de service, fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes)”라고 규정하여, 당사자들이 원하기만 하면 임노동 상태를 계속 유지할 수 있음을 확인하였다.⁵⁰⁾ 기간을 정하지 않은 고용계약이 해고의 제한과 결합하여 보호해야 할 가치로 인정받게 된 것은 2차 대전 이후의 이른바 ‘영광의 30년’ 동안에 일어난 일이다. 해고예고제도를 창설한 1958년 법, 해고수당제도를 도입한 1967년 법 그리고 정당한 이유 없는 해고를 금지한 1973년 법을 통해 이제 ‘종속된

49) Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, 1995 참조할 것.

50) 우리 민법 제660조 제1항 “고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다”라는 규정과 비교할 것. 이 규정은 1958년 민법 제정 당시부터 지금까지 존속하고 있다.

상태의 임노동'은 보호하고 유지되어야 할 적극적이고 원칙적인 가치로 변모하였고, 오늘날 이것은 '기간을 정하지 않은 근로계약(CDI)'이라고 불린다.⁵¹⁾ 그러나 영광의 30년이 막을 내리고 임노동의 가치는 다시 한번 혼돈에 빠지게 된다. 임노동 상태의 항상적 유지를 위협하는 일련의 현상, 곧 고용의 불안정성(*précarité*)이 점차 하나의 규범(*norme*)으로 부상하였다. CNE와 CPE는 실업상태에 있는 취약계층을 겨냥한 것이기는 하지만, 임노동의 항상성을 임노동의 불안정성으로 대체하는 맹아적 계기라는 지적을 눈여겨 보아야 한다.⁵²⁾ 종속을 담보로 한 보장이라는 임노동의 현대적 가치는—이른바 '고용모델'—종말을 고하고, 종속의 반가치성을 고발한 19세기적 담론이 한 세기를 훌쩍 뛰어넘어 21세기에 부활하는 것일까? 프랑스 대혁명이 가져온 '노동의 자유(*liberté du travail*)'는 역설적으로 '노동자의 종속(*subordination des travailleurs*)'을—노동자의 보호로 특징지어지는 복지국가의 탄생과 결합된—초래하였다. 이제 '노동자의 해방(*émancipation des travailleurs*)'이라는—보장이 자유와 책임에 결부된—지평으로 나아가는 제3의 시기가 오고 있는 것일까?⁵³⁾ 만약 그렇다면, 새로운 '사회모델'은 어떠한 모습이어야 할 것인가?⁵⁴⁾ 아마도 2007년에 있을 차기 프랑스 대통령 선거에서는 이러한 사고의 충돌이 가시화될 것이다.

우리 사회는 경제적 성장이 압축적이었던 만큼이나 사회적 위기의 심화도 압

51) 우리의 역사는 이와 다르다. 1953년 제정 근로기준법 제21조는 “근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다”(현행 근로기준법 제23조)라고 하여, 처음부터 기간을 정하지 않은 임노동 계약을 원칙으로 확립하였으며, 제27조에서는 “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다”(현행 근로기준법 제30조)라고 하여, 처음부터 기간을 정하지 않은 근로계약에 대한 해고의 자유를 부정하였다.

52) Florence Lefresne, “Précarité pour tous, la norme du futur”, *Le monde diplomatique*, mars 2006, pp. 18~19.

53) Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999; “Que faire? Des pistes pour demain”, *Travailler et vivre*, Paris, Bayad, 2001, p. 247 이하 참조할 것.

54) 이 주제에 관해서는 Bernard Gazier, *Vers un nouveau modèle social*, Paris, Flammarion, 2005; Jacques Marseille, *La guerre des deux France*, Paris, Plon, 2004, Perrin, 2005; Dominique Méda, *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995, Flammarion, 1998; Pierre Rosanvallon, *La nouvelle question sociale : Repenser l'Etat-providence*, Paris, Seuil, 1995 등을 볼 것.

축적이다. 프랑스 사회가 겪고 있는 사회적 위기는 우리에게도 닳선 것이 아니다. 우리 사회에서 임노동의 가치는 외환위기를 거치면서 급속히 변하고 있다. 고용의 불안정성 위기를 과연 외환위기 이전의 상황으로 되돌려 해결할 수 있을지 깊은 회의가 드는 것이 사실이다. 프랑스의 실험을 꼼꼼히 추적하고 검토하는 속에서 우리는 많은 것을 찾고 배울 수 있을 것이다. 삼인행이면 필유아사 아니던가! 실정 노동법의—그것이 한국의 노동법이든 프랑스의 노동법이든—변화에 대한 분석은 그 변화가 내포하는 의미와 방향을 밝히고 그 이중성을—노동자 보호의 후퇴를 가속화시킬 것인지, 아니면 노동자의 진정한 자유와 해방을 향한 새로운 기회를 제공할 것인지—드러내 보이는 데 기여할 것이다. 그것이 또한 우리가 노동법을 공부하는 한 이유이기도 하다. 하지만 선택은 법학도의 머리에서 나오는 것이 아니라 사회적 주체들의 열정과 투쟁에서 나올 뿐이라는 점을 또한 명심해야 한다.

La transformation du droit du contrat de travail: CNE et CPE

Je-seong Park

Afin d'inciter les petites entreprises à embaucher, le «contrat nouvelles embauches» (CNE), issu de l'ordonnance du 2 août 2005 autorise l'employeur à rompre le contrat de travail, sans avoir à justifier d'une cause réelle et sérieuse, pendant les deux premiers ans, en contrepartie des garanties dont bénéficie le salarié licencié. A l'image du CNE, un autre contrat dit «contrat première embauche» (CPE) avait été créé par une loi du 31 mars 2006, dans le but d'inciter les entreprises à embaucher les jeunes de moins de vingt-six ans. Alors que le premier survit, le deuxième, fortement attaqué par les étudiants et les syndicats, est «mort» dès sa naissance. Pourquoi cette différence de sort? Que veut-elle dire la mort-né du CPE, à l'époque où la précarité prétend à devenir la norme du futur dans le monde du travail?

Mots-clés: droit du travail français, contrat de travail, CNE, CPE, précarité