

프랑스 정리해고 및 단체교섭에 관한 2003년 1월 3일 법과 정리해고법제의 변화

박 제 성

(낭트대학 사회법 박사과정)

정 리해고의 절차와 관련하여 중
요한 변화를 담고 있었던, 이
른바 「사회적 현대화에 관한 법률」
(2002년 1월 17일 제2002-73호 법
률)¹⁾이 공포된 지 1년 만에 동법의 주
요 내용들을 수정하는 새로운 법률²⁾이
통과되었다.

2002년 법이 정리해고와 관련한 조스
팽 좌파 정부의 마지막 작품이었다면,
2003년 법은 라파랭 현 우파 정부의 첫
번째 작품이라는 점에서 두 법의 비교
는 정치권력 성격의 변화가 노동정책에
가져 오는 영향을 구체적으로 목격할
수 있는 매우 흥미로운 주제임에 틀림
없다.

2003년 법은 2002년의 이른바 「사회
적 현대화에 관한 법」에 대한 두 가지
주요한 비판을 그 근거로 한다.

첫째, 2002년 법은 정리해고법제를
더욱 복잡하게 만들었으며, ‘불행한’ 경
제적, 사회적 효과들을 야기하였다는 비
판이다. “과도한 형식주의와 절차의 연

1) 2002년의 「사회적 현대화에 관한 법」은 총
224개의 조문으로 된 방대한 법이다. 동법의
전문과 입법과정 및 그 과정에서의 논쟁 내용
은 다음 사이트에서 확인할 수 있다.

<http://www.assemblee-nat.fr/dossiers/modernisation.asp/>.

2) 정리해고에 관한 단체교섭의 재활성화를 위한
2003년 1월 3일 제2003-6호 법률. 2003년
1월 4일 공포, *J.O.*, 04/01/ 2003, p. 255. 동
법의 입법과정 및 그 과정에서의 논쟁 내용을
보고 싶으면, 아래 사이트를 방문할 것.
http://www.assemblee-nat.fr/12/dossiers/negociation_collective.asp/.

장은 사회적 대화를 힘들게 만들었으며, 종종 기업들을 파산으로 내몰았다.”³⁾ 라고 노동부 장관인 프랑수아 피용 (François Fillon)은 이러한 생각을 명확히 표현하였다.

둘째, 절차의 과도함은 또한 프랑스의 경제적 매력을 약화시켰으며 고용을 창출할 수 있는 투자를 위축시켰다는 비판이다. 역시 프랑수아 피용은 다음과 같이 말한다. “만약 정부가 현 상태를 그대로 방치한다면, 얼마나 많은 어려움에 처해 있는 기업들이 2002년 1월 17일 법의 미로 속에서 도전 정신을 발휘하기 보다는 차라리 영업을 포기하도록 내몰릴 것이며, 얼마나 많은 외국의 투자자들이 프랑스를 떠날 것이며 또한 얼마나 많은 근로자들이 이 법의 역효과로 인해 실업 상태로 내몰릴 것인가?”⁴⁾

이러한 비판을 바탕으로, 사회적 대화와 기업의 경쟁력을 다시 가동하기 위한 목적으로 제출된 동법은 두 가지 주된 목표를 갖는다.

첫째, 2002년 법이 야기한 (기업에 대해서 뿐만 아니라 그 근로자들에 대해

서도 손해를 가져 오는) 법적 불안정성에 중지부를 찍는 것.

둘째, 사회적 당사자들이 구조조정과 관련하여 기업에 부담을 지우는 제반 강제들과 종업원 대표들에 대한 정보제공 및 그들과의 협의 절차와 관련하여 근로자들에게 필요한 보장들과 근로자들의 재취업 사이의 새로운 균형을 잡을 수 있도록 고무하는 것.

동법의 가장 큰 특징 중의 하나는 2002년 법의 11개 조항의 효력을 일정 기간 동안 정지시키고 있다는 점이다.⁵⁾

5) 동법은 이 외에도기업내 성희롱의 방지 및 기간을 정한 근로계약 관련한 규정도 담고 있다. 우선 성희롱 방지와 관련하여 두 가지 수정을 가하고 있다. 성희롱의 입증과 관련하여, 2002년 법 「성희롱의 존재를 상정할 수 있는 사실 요소들을 제출하는 것」만을 근로자에게 요구하였으나, 2003년 법은 「성희롱의 존재를 추정할 수 있는 사실들을 입증할 것」을 근로자에게 요구하고 있다. 그러나 문제의 행위가 성희롱을 구성하지 않으며, 성희롱과 무관한 객관적 요소들에 의하여 그러한 행위를 하게 된 결정이 정당화된다는 것을 입증할 책임은 여전히 상대방에게 주어진다. 한편 2002년 법에 의하여 도입된 중재 제도와 관련하여, 2002년 법은 테크레로 정하는 바에 따라 기업 외부 인사들로 구성된 리스트에서 중재인을 정하도록 하였으나, 2003년 법은 중재인의 선정을 양 당사자의 합의에 의하도록 하고 있다. 다음으로 2003년 법은 또한 기간을 정한 근로계약과 관련해서도 두 가지의 변화를 초래하였다. 첫째, 동법은 기간을 정한 근로계약을 체결할 수 있는 사정을 한 가지 더 추가하였다. 즉 “농업경영주 또는 농업사업주의 대체, 가족 보조인의 대체, 공동경영주의 대체 또는 앞의 경우들에 있어서 그 배우자가 실제로 농업경영에 참가한 경우에 그 배우자의 대체”의 경우이다. 둘째, 기간을 정한 근로계약을 체결한 근로자가 직업훈련을 우선적으로 받을 수

3) 2002년 11월 13일 국무회의에서 법안 제출과 관련한 프랑수아 피용의 발언. 다음사이트를 참조할 것. <<http://www.premier-ministre.gouv.fr/fr/p.cfm?ref=37512/>>.

4) 2002년 12월 3일 하원에서 법안 제출과 관련한 프랑수아 피용의 발언. 다음사이트를 참조할 것. <<http://www.travail.gouv.fr/actualites/declarations/dagenda.asp?id=338/>>.

■ 효력 정지된 조항들과 그에 따른 결과⁶⁾

1) 제96조(노동법전 L. 321-4-1조): 정리해고 계획을 제출하기 전에 35시간 근로제에 관한 단체교섭의 의무화에 관한 규정들

→사용자는 “예를 들면...근로기간의 단축이나 조정을 통하여” 해고를 회피하기 위하여 노력하여야 한다.

2) 제97조(상법전 L. 239-1조): 적어도 100명의 고용 감축을 수반하는 기업구조 조정의 경우 경영 기구들의 결정 의무

→기업위원회는 주주총회에 의견을 제출할 수 있으며(노동법전 L. 432-4조), 내부감시 절차를 개시할 수 있으며 (노동법전 L. 432-5조), 이사회에 ‘희망사항’을 제출할 수 있다 (노동법전 L. 432-6조)

3) 제98조(상법전 L. 239-2조): 기업 발전 전략에 관한 계획을 제출할 경우

있다는 조건으로, 단체협약에 의하여 계약만료 수당(이른바 ‘불안정 수당’이라고 불리우며, 기간을 정한 근로계약의 만료시 기간을 정하지 않은 근로계약으로 전환되지 않는 경우에 주어지며, 계약기간 동안 지불된 임금의 10%에 해당하는 금액이다.)을 6%까지 삭감할 수 있도록 하였다. 이와 관련하여 단체협약으로, 해당 근로자가 근로시간 이외의 시간에 기업 차원의 직업훈련의 범위에서 경쟁력의 제고를 위한 활동을 수행할 수 있는 조건을 마련할 수 있다.(기간을 정한 근로계약 법제의 변화에 대한 주석으로 Claude Roy-Loustaunau, 「Une avancée insuffisante en matière de contrat á durée déterminée», *Droit social*, 2003, n°3, p. 265 이하 참조)

6) 동법 제1조 제1항.

사회적 및 지역적 영향에 대한 연구의 의무화

→기업위원회의 전문가는 사용자의 계획에 가져올 사회적 및 지역적 영향에 대한 연구를 추진할 수 있다.

4) 제99조(노동법전 L. 321-3조): 정리해고와 관련한 고용유지계획⁷⁾에 관한 기업위원회와의 협의는 반드시 기업 구조조정 계획에 관한 협의를 마친 후에 이루어져야 한다.

→정리해고 계획에 관한 기업위원회의 회의는 “노동법전 L. 432-1조의 규정들을 침해하지 않는 범위에서” 개최된다. 두 협의 절차는 의무적이지만, 동시에 개최될 수 있다.

5) 제100조(노동법전 L. 431-5-1조): 근로조건 또는 고용조건에 영향을 미치는 기업의 경영 전략을 공개적으로 표명하기 전에 기업위원회에 대하여 관련 정보를 제공할 사업주의 의무

→기업위원회와의 협의를 거치지 않은 경영 전략이 공개적으로 표명된 경우에는, “업무방해죄”가 성립할 수 있다.

6) 제101조(노동법전 L. 432-1조): 기업위원회의 거부권과 중재 요청, 기업위원회의 대안 제시와 사용자의 비용부담으로 회계전문가에게 의뢰하기

7) ‘Plan de sauvegarde de l’emploi’. 정리해고 실시에 즈음하여, 해고회피조치를 포함한 전반적인 사항을 담은 계획을 일컫는다. 2002년 「사회적 현대화에 관한 법」 이전에는 ‘사회적 계획 (plan social)’이라고 불렸다.

→기업위원회는 여전히 대안을 제시할 수 있으며, 사용자는 이유를 설시한 답변을 제출해야 한다.(노동법전 L. 434-4조) 기업위원회는 해고를 수반하는 사회적 조치들에 관하여 권고를 할 수 있으며, 사용자는 이 권고를 검토하고 이유를 설시한 답변을 제출해야 한다.(노동법전 L. 321-4조) 내부 감시 절차를 개시할 경우, 그 비용은 사용자가 부담한다.(노동법전 L. 432-5조)

7) 제102조(노동법전 L. 435-3조, L. 439-2) 및 제104조(노동법전 L. 432-1-bis): 기업위원회의 권한 강화에 관한 규정들

→권한 강화 이전의 규정들로 환원.

8) 제106조(노동법전 L. 432-1-3조): 100명 이상의 고용의 감축을 수반하는 기업 구조조정의 경우, 중재를 요청할 수 있음.

→기업위원회와의 협의는 의무적이지만, 중재 요청은 의무적이지 않음.

9) 제109조(노동법전 L. 321-1-1조): 정리해고 대상자 선정과 관련하여 직업적 자질 기준의 삭제

→정리해고 대상자 선정과 관련한 4가지 선정 기준으로 환원: 가족 부양 부담, 근속연수, 사회적으로 취약한 근로자(장애인, 노령 등), 직업적 자질.

10) 제 116조(노동법전 L. 321-7조): 정리해고 절차와 관련하여, 고용유지계획에 흠결이 있음을 행정관청이 확인한 경우에는, 기업위원회는 사용자에게 새로운 고용유지계획을 작성하기 위

한 추가적 회의 소집을 요구할 수 있다.

→기업위원회는 위원 과반수의 결정으로 임시회의를 소집할 수 있을 뿐이다.(노동법전 L. 434-3조)

■ 효력 정지 기간

위 조항들은 동법이 공포된 날로부터 18개월 동안 효력이 정지된다.⁸⁾ 그러나 동법 제1조 제2항에서는, 새로운 정리해고 절차에 관한 법률안 - 이 법률안은 전국적 차원의 대표적 노동조합과 사용자단체의 직업간 협약⁹⁾의 결과를 고려하여 위 18개월의 기간이 끝나기 전에 제출되어야 하는 것으로 예정되어 있다 - 이 제출된 날을 기준으로 일년 동안 효력 정지가 계속 유지된다고 정하고 있다. 결과적으로, 2002년 법의 11개 조항들은 총 30개월 동안 효력이 정지될 수 있는 셈이다.¹⁰⁾

입법상의 공백을 피하기 위하여, 효력이 정지되는 기간 - 18개월에서 30개월까지 - 동안에는, 2002년 법에 의해 개정되기 이전의 노동법전 규정들이 적용된다.¹¹⁾

8) 동법 제1조 제1항.

9) 산업별 협약이 아니라, 전 산업을 아우르는 전국적 차원의 단일한 기준을 마련하는 협약이다.

10) 이러한 이유로, 동법에서 말하고 있는 '효력 정지'는 사실상 '폐지'나 '마찬가지'라는 비판이 제기된다.(Maurice Cohen, 「La loi du 3 janvier 2003 et les comités d'entreprise」, *Droit social*, 2003, n°3, p. 27 이하 참조)

11) 동법 제1조 제3항.

■ 기업별 실험 협약의 체결

한편, 동법은 이른바 “기업별 실험 협약 (accords d’entreprise experimentaux)”이라는 이름으로, 30일의 기간 동안 10명 이상의 근로자를 해고하는 경우에, 사용자가 기업내 대표적 노동조합¹²⁾과 기업위원회에 대한 정보 제공 및 동위원회와의 협의 절차를 정하는 기업 차원의 협약을 체결할 수 있도록 하였다. 이 때, 협약 체결 전에 반드시 기업위원회와 협의 절차를 거쳐야 한다.¹³⁾

이러한 기업별 실험 협약은 사용자의 구조조정계획에 대한 대안을 기업위원회가 제출하고 이에 대하여 사용자가 이유를 실시한 답변을 제출하도록 하는 조건이나 고용유지계획을 체결하기 위한 조건을 정할 수 있다.¹⁴⁾

그러나 동 협약은 “사회적 공서”를 위반할 수는 없다. 그러므로 동 협약은 엄격히 법에서 정하고 있는 내용만을 대상으로 할 수 있을 뿐이며, 정리해고 계획과 관련하여 기업위원회에 제공한 정보의 핵심적인 내용들은 변경할 수 없으며, 청산의 경우에 적용되는 절차를 변경하는 내용을 담을 수도 없다.¹⁵⁾

동 협약은 동법의 공포일로부터 18개월의 기간 동안에만 체결될 수 있으며, 그 유효기간은 2년을 초과할 수 없다. 18개월의 기간이 만료되기 전에, 정부는 기업별 실험 협약의 적용과 관련한 보고서를 의회에 제출하게 된다.¹⁶⁾

위에서 본 것처럼, 2003년 법의 주요 내용은 정리해고와 관련한 사전 교섭 의무의 삭제, 기업위원회의 사전 개입 권한의 약화 등이다. 이는 정리해고를 개시하기까지 소요되는 시간을 단축하는 결과를 가져 오며, 결국 이것이 동법의 핵심적인 목표라고 할 수 있다.¹⁷⁾

이렇게, “한 발짝 한 발짝, 우리는 프랑스의 경쟁력을 고취시키고, 노동의 가치를 재부여하며 사회적 당사자들의 책임감을 높이게 된다.”¹⁸⁾라고 프랑수아 피용은 결론짓는다.

최근 프랑스는, 정리해고 계획이 연이어 발표되고 있으며, 이에 저항하는 근로자들의 파업과 시위가 끊이지 않고 있다. 동법의 시행으로 인하여 정리해고 바람은 더욱 거세질 것으로 전망되며, 기업위원회의 권한들이 축소된 만큼, 노동조합의 역할이 보다 커질 수밖에 없을 것이다.

12) 이 때 기업내 대표적 노동조합은 가장 최근 기업위원회 선거에서 과반수 이상의 투표를 획득한 노동조합에 한한다.

13) 동법 제2조 제1항 및 제3항.

14) 동법 제2조 제1항 및 제2항.

15) 동법의 내용에 관한 François Taque의 주석 (*JCP-La Semaine Juridique Edition Générale*, n°11, 12 mars 2003, p. 425)을 참조할 것.

16) 동법 제2조 제4항.

17) Maurice Cohen, 앞의 글 참조.

18) 2002년 12월 10일 하원, 첫 번째 독회에 이은 법안 채택 (재적의원 474명, 투표 474명, 찬성 337명, 반대 137명으로 통과) 후 프랑수아 피용의 발언. 다음사이를 참조할 것. <http://www.assemblee-nationale.fr/12/cra/2002-2003/095.asp#P153_34698/>