

# 프랑스의 근로시간 및 휴가제도

이정원 (리옹대학교 법학 박사과정)

프랑스는 휴식 및 휴가가 노동을 위한 단순한 재충전 그 이상의 의미를 가지는 국가 중의 하나이다. 관공서에서부터 일반 상점들까지 사회 전반적으로 업무시간을 엄격하게 준수하는 분위기가 유지되는 것도 이러한 맥락에서 이해될 수 있다.

그러나 무엇보다도 휴식에 대한 프랑스 국민의 인식이 단적으로 드러나는 때는 여름 휴가기간이다. 7월과 8월 동안 대부분의 상점 및 각종 시설들이 짧게는 2주, 길게는 1개월 이상 영업을 중단한다. 그리고 이에 대해 불평할 주민들도 이미 떠났기 때문에, 결국 도시를 지키는 것은 관광객들뿐이다. 프랑스 국민은 여름 한 철 휴가를 즐기기 위해 나머지 기간 동안 일한다는 말이 설득력을 가지는 것도 무리는 아닐 것이다. 프랑스 사회에서 이렇게 휴식 및 여가가 특별한 의미를 가질 수 있게 된 데에는, 전통적으로 국민적 정서에 더하여 법적 제도가 중요한 역할을 해왔던 것으로 분석된다.

근로자에게 여가를 보장하기 위한 이러한 법적 제도는 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다.

우선 상대적으로 소극적인 방법인 근로시간을 제한하고 조정하는 것으로서 노동법전 제2권 제1편 ‘근로조건’ 중 ‘근로기간’ 편에서 다루어진다. 특히 1998년부터 도입된 ‘주 35시간제’는 지금까지도 계속해서 논쟁의 대상이 되고 있다.

두 번째는, 보다 적극적인 방법이라고 할 수 있는 휴식 및 휴가의 보장이다. 이는 노동법전 제2권 제2편을 중심으로 하여 다양한 형태로 나타난다.

## ■ 근로시간

35시간제

20세기 초부터 프랑스의 근로시간은 노조의 요구 혹은 기업의 필요에 의하여 지속적으로 단축되어 왔다<sup>1)</sup>. 그리고 이에 더하여 고용문제의 해결이라는 목적과 함께 1998년<sup>2)</sup>, 그리고 2000년<sup>3)</sup>의 Aubry I, II 법에 의하여 주 35시간제가 본격적으로 도입되었다.

동 법률들에 의하여 개정된 노동법전 L. 212-1조에 의하면 현재 프랑스의 법정 근로시간은 주당 35시간이다<sup>4)</sup>. 이러한 35시간제의 도입은 사용자의 임의로 가능하지만, 법률은 노사간의 교섭을 통하여 이를 도입하도록 유도하고 있다. 실제로 근로시간 단축은 단체교섭을 통하여 많이 이루어지고 있는데, 근로자측은 근로시간의 단축을, 사용자는 근로시간의 유연성을 각각 얻어내는 형식이 가장 대표적이다.<sup>5)</sup>

또한 법률은 최저임금을 수령하는 근로자들을 제외하고는 임금보장을 규정하고 있지 않다. 이 역시 단체교섭에 의하도록 여지를 남겨두고 있는 것이다. 결국 여기에서 근로시간 단축 협정이 임금의 상대적인 저하를 수반하고 있다면 이를 근로자에게 강요할 수 있는지, 즉 이것이 개별적 근로계약에

1) 1919년 : 일일 8시간(주당 48시간), 1936년 : 주당 40시간, 1982년 : 주당 39시간

2) 1998년 6월 13일 근로시간 단축에 관한 법률 n° 98-461

3) 2000년 1월 19일 협상에 의한 근로시간 단축에 관한 법률 n° 2000-37

4) 법정 근로시간은 추가 근로시간에 의하여 늘어날 수 있다. 근로자에 대한 추가 근로의 요구는 사용자의 지휘권에 속하는 것으로, 사용자는 한 해 동안 근로자 한 명에 대하여 180시간의 추가 근로시간을 사용할 수 있다(노동법전 D. 212-25 조). 그리고 근로자는 정당한 잔업요구를 받아들일 의무를 진다. 한편, 이러한 추가근로시간에 대하여는 가산임금이 지급되어야 한다. 2003년 1월 17일 법률은 이 가산 비율을 10% 이상의 범위에서 단체협약에 의하여 정할 수 있도록 하였다. 협약이 없을 시에는 법률에 따르는데 노동법전 L. 212-5조에 의하면 처음 8시간에 대하여는 25%, 그 다음부터는 50%의 임금이 가산된다. 이 가산임금의 일부 또는 전체는 보상휴가로 대체될 수 있다(노동법전 L. 212-5-II 조). 추가 근로시간까지 포함하여 일일 근로시간은 10시간, 주당 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

5) 근로시간의 유연성은 보통 근로시간의 연도별 관리형식을 통해 이루어진다. 즉 사용자는 한 해를 기준으로 근로시간을 관리함으로써, 추가 근로시간에 대한 가산임금의 부담을 피할 수 있는 것이다. 이는 1년에서 1,600시간을 초과할 수 없고, 보통 근로시간 단축에 대한 반대급부로서 산별·기업별 협정에 의해 도입된다. Le droit du travail en pratique, Daniel Marchand, Edition d'organisation, 2004, p.277

어떠한 효력을 가지는지가 문제될 수 있다. 프랑스법제에서 임금은 근로계약의 구성요소로서 변경 시 근로자의 동의를 필요로 하기 때문이다. 이에 대한 법적 논의는 아직 진행 중이다.<sup>6)</sup>

i

주 35시간제는 크게 근로자의 복지와 고용창출 두 가지를 목표로 하고 있다고 볼 수 있다.

이 제도가 근로자들의 복지면에서 긍정적인 효과를 가져왔다는 것은 대체적으로 수긍되는 견해이다. 실례로, Dares가 지난 2월 발표한 「근로시간 단축이 근로조건에 미친 영향」에 대한 보고서<sup>7)</sup>에 따르면, 조사대상 근로자의 65%가 실질적인 근로시간 단축을 경험하였고, 이들은 근로시간이 단축되지 않은 근로자들보다 평균적으로 더 나은 조건에서 근로하고 있는 것으로 나타났다. 보고서는 이것을 반드시 근로시간 단축에 따른 결과로 단정지을 수는 없다고 말하고 있지만 명확한 것은 근로시간 단축에 대한 근로자들의 만족도가 상대적으로 높게 나타났다는 것이다.

그러나 다른 한편으로 35시간제의 또 하나의 중요한 목적인 고용창출 문제에 있어서는 긍정적인 평가가 많지 않다. 게다가 실제로 최근 몇 년 간 프랑스의 근로시간에 관한 다수의 입법<sup>8)</sup>들의 흐름을 살펴보면 산업 단위 또는 기업 단위의 단체협약 체결을 유도하고 그 효력에 힘을 실어주는 방향으로 나아가고 있다는 점을 알 수 있다. 즉 기존에 노동법전에서 제시되고 통제되었던 근로시간에 관한 제한 조치들이 점차 사용자와 근로자 사이의 계약적 조항들에 의해 대체되고 있는 것이다.<sup>9)</sup> 이는 근로시간을 노사당사자들의 자율에 맡기려는 유럽공동체의 최근 흐름과 맥락을 같이하는 것으로 보인다.<sup>10)</sup> 결국 이러한 요인들이 주 35시간제의 앞날을 장담할 수 없게 하고 있는 실정이다.

6) Droit du travail, Jean Péissier/Alain Supiot/Antoine Jeammaud, Dalloz, 2004, pp. 1056-1057 참조

7) 2006년 2월, 《Les conditions de travail des salariés après la réduction de leur temps de travail》, La Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques(프랑스 노동부 산하 조사연구통계지원국)

8) '임금, 근로시간, 고용개발에 관한 법률(2003년 1월 17일)', '고령자 및 장애인의 자립을 위한 연대에 관한 법률(2004년 6월 30일)', '사회통합법(2005년 1월 18일)', '기업의 근로시간조정 개혁에 관한 법률(2005년 3월 31일)' 등.

9) Droit du travail, pp.1034-1035

10) 프랑스 최근 입법에 따른 근로시간의 자치화 경향에 관해서는 《Vers l'autoréglementation du temps de travail dans l'entreprise》, Droit Social n° 7/8, 2005, p.794 참조.

## ■ 휴일 및 휴가

일일휴가 (Repos quotidien et Repos hebdomadaire)

보다 유리한 계약조항이 있는 경우를 제외하고, 근로자들은 6시간 근로당 최소 20분의 휴식시간을 가져야 한다.<sup>11)</sup> 그리고 주휴일 역시 보장받고 있다.<sup>12)</sup> 이에 따라 주당 근무가능일은 6일이 되지만 현실적으로는 5일 근무가 보편화되어 있다. 이 주휴일은 원칙적으로 일요일에 주어져야 하지만 단체협약에 의하여 조정이 가능하다.<sup>13)</sup>

공휴일 (Jours fériés)

노동법전 L. 222-1조는 11개의 공휴일을 정하고 있다. 그 목록은 다음과 같다: 1월 1일, 부활절의 월요일, 5월 1일 노동절, 5월 8일(2차대전 승전기념일), 예수승천대축일, 성령강림 월요일, 7월 14일(혁명기념일), 8월 15일(성모승천축일), 만성절, 11월 11일(1차대전 휴전기념일), 성탄절.

그러나 법률은 5월 1일을 제외하고는, 공휴일의 근로를 금지하고 있지는 않다. 따라서 업무를 할 것인지 아닌지는 사용자의 결정에 따르게 되지만, 일반적인 관행에 의하면 대부분의 기업에서 공휴일은 휴무일이고, 다수의 단체협약 역시 휴무일의 목록을 별도로 규정하고 있다.

또한 원칙적으로 유급휴일인 노동절을 제외하고, 공휴일이 휴무일로 되는 경우, 근로자는 이에 대한 임금손실을 청구할 수 없다(L. 222-6). 마찬가지로 가산임금도 지급받지 못한다. 그러나 현실적으로는 역시 단체협약에서 최소의 연공을 조건으로 하여 근로자들에게 유급 휴무일을 보장해 주고 있다. 또한 50%에서 100%에 달하는 가산비율을 예정하고 있는 것이 보통이다.

11) 노동법전 L. 220-2조

12) 노동법전 L. 221-4조

13) 노동법전 L. 221-5, L. 221-5-1 조

## “Congés payés” (Congés annuels payés)

1936년 법률에 의하여 도입되어 올 해로 70년을 맞는 연차유급휴가는 프랑스 휴가제도의 핵심이라 할 수 있다. 특히 도입 이후로 프랑스의 관광 및 레저산업 발달에 지대한 공헌을 한 것으로 평가받고 있기도 하다.

한 사업장의 근로자가 유급휴가를 사용하기 위해서는 전년도 6월 1일부터 금년 5월 31일까지의 산정기간을 기준으로 해당 사업장에서 최소 1개월 이상 근무했어야 한다.<sup>14)</sup> 그리고 휴가일수는 이 근로기간에 따라 한 달 근무당 이를 반이 주어진다. 즉, 1년을 근무했을 경우 30일이 주어지고 여기에 주휴일을 더하여 계산하면 5주<sup>15)</sup>가 되는 것이다. 그리고 휴가 사용기간은 단체협약과 개별 근로 계약등을 통해서 5월 1일부터 10월 31일 사이의 기간 중에 자유롭게 확정할 수 있다. 다만 특별한 지리적 제한이 있는 경우를 제외하고 마지막 5번째 주는 연이어서 사용할 수 없다. 이 기간 동안 사용자는 업무를 계속할 것인지 휴업을 할 것인지 결정할 수 있다.

유급휴가의 사용은 근로자의 권리인 동시에 의무이다. 따라서 여기에서 문제가 발생할 수 있다. 즉 근로자가 휴가기간 동안의 근로로 더 많은 임금을 받기를 원할 때, 이를 수용할 수 있는가 하는 것이다. 이 문제는 특히 35시간제의 도입으로 상대적으로 임금이 감소한 근로자들의 경우 더욱 자주 나타날 가능성이 있다. 그러나 2005년 3월 31일 법률은 유급연차휴가의 경우 임금으로 전환되는 것을 실질적으로 금지하는 결과를 가져왔다. 즉 임금의 보장보다는 근로자의 건강권을 우선시한 것이다.<sup>16)</sup>

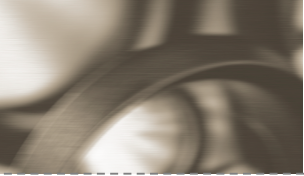
한편, 사용자는 임금을 보상할 의무를 부담하는데, 이 때 그 명칭에도 불구하고 유급휴가 보상은 임금의 성격을 갖게 된다.<sup>17)</sup>

14) 노동법전 L. 223-2, R.223-1 조

15) 최초 15일에서 출발한 유급휴가기간은 1956년에는 3주, 1969년에는 4주로 늘어났다가 마침내 1982년 5주까지로 늘어났다.

16) 연차유급휴가를 포함한 휴가일반의 사용과 임금으로의 전환에 관한 논의는 《Repos ou argent? Un arbitrage variable dans le droit de la durée du travail》, Droit Social n° 6, 2005, p.625 참조.

17) 특히 최근에는 이 보상금 자체에 대한 분쟁이 늘어나고 있다. 유급휴가 관련 분쟁의 경향에 관하여는 《Le salarié et les congés payés : un contentieux intarissable》, Droit Sociale N° 6, juin 2006, p. 642 참조.



이러한 유급휴가의 보상금 산정 방법에는 두 가지가 있다(L. 223-11). 첫 번째는 근로자가 산정기간 동안 수령한 임금의 10분의 1이 되어야 한다는 것이다. 그리고 두 번째 방법은 근로자가 휴가기간 동안 일을 했을 경우 받을 수 있었을 금액을 기준으로 하는 것이다. 첫 번째 방법에 의하여 산정된 금액은 두 번째 방법에 의한 금액보다 적어서는 안 된다. 즉 두 가지 중 근로자에게 보다 유리한 방법이 적용되는 것이다. 또한 단체협약 등에서 이 법정 산정방법보다 불리한 기준을 정하는 것은 허용되지 않는다.<sup>18)</sup>

## 프랑스의 특별휴가 (Congés spéciaux)

프랑스 노동법은 연차 유급휴가 외에 여러가지 특별한 휴가들을 규정하고 있다. 이들 휴가는 각각 특별한 목적에 따라 근로자의 요청에 의해서 사용된다. 그리고 앞서 살펴본 휴가들과는 달리 별도의 규정이 없는 한 무급으로 되어 있다.

특별휴가는 그 목적에 따라 크게 세 가지 종류로 나누어볼 수 있는데, 우선 가족 및 개인적 사정에 따른 휴가, 연수를 위한 휴가, 그리고 기타 일반 이익을 위한 휴가가 그것이다. 주요 제도들의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

### -가족 관련 휴가

노동법전 L. 224-1조는 임신부에게 8주의 출산휴가를 부여한다. 이 기간 동안에는 사회보장법에 따른 일일 보상금이 지급되어 유급휴가의 효과를 갖게 된다. 그리고 2001년 12월 21일 법률 제 2001-1246호는 부성보호휴가<sup>19)</sup>를 규정하고 있다. 해당 근로자는 자녀 출생 이후 4개월 내에 11일간의 휴가를 사용할 수 있다.

그리고 노동법전 L. 122-28-1조 이하에 따라, 모성휴가가 종료된 후 자녀의 출생일로부터 1년 이상의 연공을 가진 부모는 1년간의 육아휴가를 신청할 수 있다. 이 때 육아휴가는 2번 갱신 가능하고, 이 기간은 절반만이 근로일로 간주된다. 또한 부양하고 있는 16세 미만의 자녀가 아플 경우 1년에 3

18) 파기원 사회부 1982년 2월 11일, Bull.civ. V, n° 95

19) 노동법전 L. 122-25-4조

일의 간병휴가를 쓸 수 있다. 이 기간은 자녀가 1세 미만이거나 16세 미만의 자녀가 3명 있는 경우에는 5일로 늘어난다.

한편 노동법전 L. 226-1조는 가정생활과 관련 기타 경조사 휴가를 규정하고 있다. 근로자의 결혼(4일), 자녀의 출산 혹은 입양(3일), 배우자나 자녀의 사망(2일), 자녀의 결혼(1일), 부모상(1일) 등의 경우 휴가신청이 가능하고 해당일은 근로일로 간주되며 임금은 정상적으로 지급되어야 한다.

또한, 1999년 신설된 노동법전 L. 225-15조는 근로자에게 임종 간병휴가를 부여하고 있다. 즉 부모나 자식 또는 동거인이 임종을 앞둔 마지막 치료를 받게 되었을 때, 연공에 포함되는 휴가를 최대 3개월까지 쓸 수 있다.

#### -연수휴가

노동법전 L. 451-1조 이하에서는 근로자의 경제, 사회, 노조 교육을 위한 휴가를 보장하고 있다. 이 조항에 따라 모든 근로자는 노동조합이나 노동부에서 인정하는 기관이 주관하는 교육프로그램에 참가할 권리를 가진다. 근로자는 1회에 2일 이상, 1년에 12일 이하의 범위에서 휴가를 신청할 수 있다.

#### -기타 일반 이익을 위한 휴가

노동법전 L. 225-9조가 규정하는 국제적 연대활동을 위한 휴가는 6개월 동안 근로자가 인도주의적 활동에 자원봉사차 참가하도록 하는 휴가이다. 근로자는 12개월의 연공이 있어야 한다. 근로계약은 이 기간 동안 정지되고, 사용자はその 휴가 사용이 회사에 손해를 가한다고 판단할 때 휴가사용을 거부할 수 있다.

한편, 6년의 경제활동 경력과 36개월의 연공을 가진 모든 근로자<sup>20)</sup>들은 노동법전 L. 122-32-17조 이하에 따라 6개월에서 11개월 사이의 안식년을 신청할 수 있다.. 안식년 동안 근로자들은 성실 의무 및 비밀 보장 의무를 준수하는 범위 내에서 보수를 받는 근로도 할 수 있다.<sup>21)</sup> **KL**

20) 다만 해당 근로자는 휴가 신청전 6년 동안 안식년휴가, 창업휴가 등 유사한 종류의 휴가를 사용하지 않았어야 한다.

21) 파기원 사회부 1991년 11월 27일 ; 2003년 4월 1일 판결