

# 신규채용계약(CNE)에 대한 프랑스 법원의 제재

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

## ■ 머리말

프랑스의 입법자는 중소기업의 고용 창출을 위하여 2005년에 신규채용계약(CNE)이라는 새로운 근로계약 제도를 도입하였다. 이를 본따 청년층의 실업 해소를 위하여 2006년에 다시 최초채용계약(CPE)이라는 또 하나의 새로운 근로계약 제도를 도입하려고 하였다. 그러나 이 두 제도는 고용의 불안정을 심화시킬 뿐이라는 비판을 받았고, 특히 최초채용계약은 학생들과 노동자들의 격렬한 시위에 직면하여 법률의 공포와 함께 폐지되는 운명을 맞이하였다. 이 두 계약의 구체적인 내용과 경과 과정에 대해서는 이미 다른 글에서 자세하게 다룬 바 있다.<sup>1)</sup>

이 글에서는 이전의 글이 발표되고 난 다음에 발생한 사건들을 중심으로 다루고자 한다. 한 연구에 의하면<sup>2)</sup>, 2005년 10월부터 2007년 3월까지 신규채용계약의 해지와 관련하여 노동법원에 접수된 소송은 모두 867건인 것으로 조사되었다. 이 사건들이 모두 같은 맥락에 놓여져 있는 것은 아니다. 그러나 이 중에서도 결정적인 지위를 차지하고 있는 것이 2006년 4월 28일 퐁쥐모 노동법원의 판결 대상이 된 사건이다. 왜냐하면 이 사건은 신규채용계약의 존재 자체를 문제삼고 있기 때문이

1) 박제성, 「프랑스의 근로계약 법제 변화 : 신규채용계약(CNE)과 최초채용계약(CPE)」, 『노동정책연구』, 2006년 제2호.

2) Frédéric Guiomard et Evelyne Serverin, “Le contrat nouvelles embauches á l’épreuve du contentieux prud’homal”, *RDT*, septembre 2007, p. 502.

다. 이 사건은 항소심을 거쳐 프랑스 파기원의 최종 판단을 기다리고 있다. 이하에서는 이 사건의 재판 과정을 쫓아가면서 무엇이 쟁점인지를 알아보기로 한다.

## ■ 2005년 10월 19일 행정최고위원회의 판결

신규채용계약을 허용한 2005년 8월 2일 법에 대해서 노동조합들은 이 법이 평등의 원칙을 정하고 있는 헌법과 해고에 관한 근로자의 권리를 정하고 있는 국제노동기구(ILO) 제158호 협약과 유럽사회헌장 및 관련 유럽지침을 위반하였다는 이유로, 행정최고위원회에 이 법의 취소를 구하는 소송을 제기하였다.

그러나 행정최고위원회(Conseil d'Etat)는 ILO 제158호 협약이 회원국에게 합리적인 기간을 정한 경우에는 소정의 근속 연수를 채우지 못한 근로자에 대해서는 동 협약의 규정을 배제할 수 있는 가능성을 부여하고 있음을 지적하면서, 기간을 정하지 않는 계약으로 체결되는 신규채용계약이 예정하는 2년의 기간은 합리적인 기간으로 볼 수 있다는 이유로 신규채용계약법이 유효하다는 결론을 내렸다 : “신규채용계약은 해고가 법원에서 다투어질 수 있음을 배제하지 않는다. 법원은 계약의 해지가 남용적 성격을 갖고 있지는 않은지, 징계 절차에 관한 규정들을 무시한 채 이루어진 것은 아닌지, 차별적 조치를 금지하고 있는 규정들을 위반하여 이루어진 것은 아닌지 여부를 심사할 수 있다. (...) 신규채용계약의 해지에 관한 규정들은 ILO 제158호 협약 제8-1조, 제9조 및 제10조의 규정을 위반하지 않는다.”

※ 제158호 협약 제8-1조는 “부당하게 해고되었다고 생각하는 근로자는 그 해고에 대하여 법원, 노동법원, 중재위원회 또는 중재인 등 중립 기관에 제소할 수 있는 권리를 가진다”라고 규정하고 있다.

※ 제9조는 위 제8조에서 언급한 기관들이 해고의 사유 및 사안과 관련한 기타 상황에 대한 조사권과 해고의 정당성에 대한 결정권을 갖는다고 규정하고 있다.

※ 제10조는 “위에서 언급한 기관들이 해고가 정당하지 아니하다는 결론에 이르렀지만, 국내법

및 관행에 비추어 해고를 무효라고 판정하거나 복직을 명령 또는 제안할 권한이 없거나 가능하지 않은 경우에는, 적절한 보상의 지급을 명하거나 기타 적절한 구제를 명령할 권한이 위기관들에 부여되어야 한다”라고 규정하고 있다.

## ■ 2006년 4월 28일 롱쥐모 노동법원의 판결

### 사실관계

근로자 A는 기간제 근로계약(CDD)으로 일하고 있다가 그 기간이 종료할 무렵에 (기간제 근로계약이 종료함과 동시에 효력을 발휘하는) 신규채용계약을 체결하였다. 사용자는 신규채용계약이 발효한 후 한 달이 지나자마자 계약을 해지하였다. A는 노동법원에 신규채용계약은 기간제 근로계약의 제한 규정을 위반하여 체결된 것이므로 무효이고 기간의 정함이 없는 근로계약(CDI)으로 전환되었다고 주장하는 한편, 신규채용계약은 ILO 제158호 협약에 반하여 무효이기 때문에 역시 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환되었다고 주장하면서, 사용자의 일방적인 계약 해지는 정당한 이유 없는 해고로서 부당하다고 소송을 제기하였다.

### 판시사항

롱쥐모(Longjumeau) 노동법원(conseil de prud'hommes)은 A의 주장을 모두 인정하였다.<sup>3)</sup> 곧 첫째, 기간제 근로계약 도중에 신규채용계약을 체결한 것은 기간제 근로계약을 연장하려는 탈법적 의도에 의한 것이므로 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주된다고 인정하였다. 둘째, 신규채용계약은 ILO 제158호 협약에 반하여 무효이기 때문에 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주된다

3) Emmanuel Dockés, “Du CNE au CPE, après le jugement du Conseil de prud'hommes de Longjumeau”, *Droit social*, avril 2006, p. 356.

고 인정하였다. 두 번째 내용을 좀더 자세히 살펴보기로 하자.

첫째, 제158호 협약은 제4조에서 “근로자는 자신의 업무 능력이나 행태와 관련되거나 사업이나 사업장 또는 업무의 운영상 필요에 근거하는 등 해고의 정당한 이유 없이는 해고되어서는 아니 된다”라고 규정하고 있으며, 제9조에서는 “(법원은) 해고의 사유 및 사안과 관련한 기타 상황에 대한 조사권과 해고의 정당성에 대한 결정권을 갖는다”라고 규정하고 있는데, 신규채용계약은 (해고 이유의 서면 명시를 규정한) 노동법전 L. 122-14-2조의 적용을 배제함으로써 사용자가 해고 이유의 명시 없이 해고할 수 있도록 허용하고 있기 때문에 (해고 이유 및 해고의 정당성에 대한) 법원의 실질적인 심사권을 침해한다.

둘째, 협약 제7조는 “근로자가 자신의 행태 또는 업무 수행과 관련된 이유로 해고되는 경우, 해고 이유에 맞서 자신을 방어할 수 있는 기회가 사전에 해당 근로자에게 제공되어야 한다”라고 규정하고 있는데, 신규채용계약은 (해고시 사전 청문 절차를 규정한) 노동법전 L. 122-14조의 적용을 배제함으로써 사용자가 아무런 사전 변호 기회를 부여하지 않고 해고할 수 있도록 허용하고 있다.

셋째, 협약 제2-2-b조는 “회원국은 시용 기간이나 근속 연수가 사전에 정해지고 합리적인 경우에는 그 시용 기간 중에 있거나 그 근속 연수를 충족하지 못한 근로자에 대해서는 이 협약 규정의 전부 또는 일부의 적용을 제외할 수 있다”라고 규정하고 있다. 그러므로 신규채용계약에서 규정하고 있는 2년의 ‘고용강화 기간’이 협약에서 요구하고 있는 “합리적인 기간”인지 여부를 판단할 필요가 있다. 프랑스보다 더 유연하고 경쟁적인 노동시장을 갖고 있는 영국에서도 최근 시용 기간의 한도를 6개월에서 1년으로 연장한 점과 (근로자의 업무 적격성을 최종 판단하는 사용자가 합의한) 국내의 단체협약들이 대부분 시용 기간을 1개월에서 6개월로 정하고 있는 점을 볼 때, 각 고용마다 고유한 상황과 조건에 조응하지 못하고 일률적으로 정해진 2년이라는 기간은 합리적이지 못하다.

넷째, 프랑스 헌법 제55조에 따르면, 비준된 국제 조약은 법률보다 상위의 효력을 갖는다. 따라서 ILO 협약 제158조는 신규채용계약을 허용한 2005년 8월 2일 법보다 상위의 효력을 가지며, 제158호 협약을 위반한 2005년 8월 2일 법은 법적 효력을 상실한다.

요컨대, 신규채용계약은 유효하지 못한 텍스트에 근거한 계약으로서 기간의 정함이 없는 근로계

약으로 간주되고 따라서 노동법전의 제규정의 적용을 받는다.

사용자는 이에 파리 항소법원에 항소를 제기하였다.

## ■ 관할권 분쟁

2006년 7월 19일 에손느(Essonne) 군수는 이 사건에 대해서 민사 법원의 관할권이 없음을 주장하는 이의 신청을 제기하였다.<sup>4)</sup> 관할권 분쟁이 발생하게 된 것은 신규채용계약을 도입한 2005년 8월 2일 법이 일종의 행정입법인 오르도낭스(ordonnance)<sup>5)</sup>였기 때문이다. 프랑스 헌법위원회와 행정 최고위원회의 일관된 입장에 따르면, 오르도낭스는 의회의 비준을 받기 전까지는 행정명령의 성격을 갖는다. 따라서 그 합법성 판단은 행정 법원의 관할이 된다.

그러나 2006년 10월 20일 파리 항소법원은 에손느 군수가 제기한 관할권 위반 이의 신청을 기각하였다.<sup>6)</sup> 그 이유는 다음과 같다. 2005년 8월 2일 오르도낭스가 의회의 비준을 얻지 못한 상태에서 행정명령인 것은 맞지만 그것이 국제 조약에 합치하는지 여부를 (그 국제 조약을 적용해야 할 의무가 있는) 민사 법원이 심사하는 것은 권력 분립의 원칙에 어긋나지 않는다.

이에 2006년 10월 31일 에손느 군수는 관할권에 관한 분쟁이 발생하였음을 이유로 관할분쟁법원에 제소하였다. 에손느 군수의 주장은 다음과 같다. 어떤 행정명령이 국내 법률을 위반하는지 여부를 심사하는 것(법률합치성 심사)은 행정 법원의 관할이며, 그 행정명령이 국제 조약에 합치하는지 여부를 심사하는 것(협약합치성 심사)은 민사 법원의 관할이라고 판단한 파리 항소법원의 결정은 관할권 배분에 관해서 관할분쟁법원이 1923년 6월 16일에 확립한 기본 원칙에 반하며 권력 분립의 원칙에도 반한다.

4) 관할권을 둘러싼 논쟁의 흐름에 대해서는 Dominique Guirimand, “Contrat nouvelles embauches : suite. A propos de la décision du Tribunal des conflits du 19 mars 2007”, *RDT*, juin 2007, p. 369.

5) 의회의 수권에 따라 정해진 범위 내에서 법률의 효력을 갖는 행정명령으로서 정해진 기간 안에 의회의 비준을 받지 못하면 효력을 상실한다.

6) Pierre Lyon-Caen, “Comment sauver le CNE?”, *Droit social*, décembre 2006, p. 1088.

이에 대해서 노동부 장관은 행정 법원에 관할권이 있다는 입장을 표명하였다. 노동조합들은 반대로 민사 법원에 관할권이 있다는 입장에 의견을 같이하였다. 노동조합의 의견은 크게 두 가지로 정리된다. 첫째, 법률적 효력을 갖는 문서의 국제 조약 합치성 심사는 행정 법원이나 민사 법원이 아니라 관할권을 갖는 것이지, 둘 중의 어느 하나만 관할권을 배타적으로 갖는 것은 아니다. 둘째, 2005년 8월 2일 오르도낭스는 (신규채용계약의 존재를 전제한 뒤 그 이행과 관련된 제도들 및 그에 필요한 예산에 관한 내용을 규정한) 후속 법률들에 의하여 ‘묵시적으로’ 비준되었기 때문에 더 이상 단순한 행정명령이 아니라 법률적 효력을 취득하였다.

2007년 3월 19일 관할분쟁법원(Tribunal des conflits)은 노동조합이 제기한 ‘묵시적 비준론’을 받아들여 민사 법원의 관할이라고 결정하였다.<sup>7)</sup> 곧 이 사건의 항소심은 파리 항소법원이고 따라서 그 최종심은 파기원(Cour de cassation)이라고 결정한 것이다.

관할 문제가 중요하게 제기된 것은 행정최고위원회가 이미 2005년 10월 19일에 신규채용계약이 ILO 제158호 협약에 합치된다고 인정한 바 있기 때문이다. 곧 이 사건이 민사 법원의 관할이 아니라 행정 법원의 관할로 인정되면 그 최종심이 행정최고위원회가 되기 때문에 신규채용계약의 유효성을 담보할 수 있게 될 것이기 때문이다. 그러므로 에손느 군수는 신규채용계약의 유효성 심판을 행정최고위원회가 최종적으로 판단해 줄 것을 기대하면서 관할권 문제를 제기한 것이다. 물론 관할분쟁법원이 민사 법원의 관할로 결정했다고 해서 파리 항소법원이나 파기원이 반드시 신규채용계약을 무효로 판단할 것이라는 보장은 없다. 파기원이 행정최고위원회와 같은 입장을 취할 가능성도 완전히 배제할 수는 없다. 하지만 신규채용계약을 보존하고자 하는 입장에서 보면, 100%의 보장이 50%로 줄어든 만큼 신규채용계약의 미래가 불안해진 것이다.

※ 민사 사건과 행정 사건을 모두 대법원에서 관할하는 우리나라와는 달리 프랑스에서는 민사 사건의 최종심은 파기원이지만 행정 사건의 최종심은 행정최고위원회이다.

7) François Dumont, “Le CNE en perspectives”, *La Semaine Juridique-Social*, 2007. 1370.

## ■ 2007년 7월 6일 파리 항소법원의 판결

2006년 4월 28일 통쥬모 노동법원 판결에 대한 항소심 판결은 관할분쟁법원이 파리 항소법원의 관할권을 인정하는 결정을 내리고 난 다음인 2007년 7월 6일에야 나오게 되었다.<sup>8)</sup>

파리 항소법원(Coud d'appel)은 먼저 신규채용계약이 기간제 근로계약의 제한 규정을 위반하였기 때문에 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환되었다는 주장을 배척하였다. 이렇게 하여 신규채용계약이 국제 조약에 위반하는지 여부를 심사함으로써 신규채용계약을 둘러싼 논점을 보다 명확히 한 셈이다.

파리 항소법원에 따르면 신규채용계약은 ILO 제158호 협약의 세 조항에 반한다. 첫째, 제4조에 반한다. 제4조에 따르면, 근로자는 정당한 이유 없이 해고될 수 없다. 둘째, 제7조에 반한다. 제7조에 따르면, 근로자는 사전에 항변할 수 있는 절차를 거치지 않고는 해고될 수 없다. 셋째, 제9조에 반한다. 제9조에 따르면, 판사는 해고의 정당성을 판단하기 위하여 해고의 이유를 심사할 수 있어야 한다.

그러나 한편 협약 제2조는 시용 기간 중에 있는 근로자나 일정한 근속 연수를 충족하지 못한 근로자는 (이러한 기간이 사전에 정해지고 합리적인 기간으로 되어 있다는 조건으로) 위 세 조항의 적용으로부터 제외될 수 있다고 규정하고 있다. 따라서 신규채용계약에서 정하고 있는 2년의 기간이 제2조에서 규정하고 있는 바의 (해고에 관한 규정을 배제하기 위한) “합리적인 기간”에 해당되는지 여부를 판단할 필요가 있다. 파리 항소법원은 여기서 비례성 심사를 하였다. 곧 신규채용계약을 통해서 달성하고자 하는 목적이 정당한가 그리고 그 목적을 달성하기 위한 수단이 적절하고 비례적인가를 묻은 것이다. 먼저 목적과 관련해서 파리 항소법원은 근로자파견이나 기간제 근로계약 대신 장기간 지속되는 고용을 촉진하고자 하는 것은 정당한 목적을 구성한다고 인정하였다. 그러나 그러한 목적에 도달하기 위하여 사용한 수단은 과도하였다고 판단하였다. 곧 근로자는 2년

8) Patrick Morvan, “Une période de consolidation de 2 ans n’est pas conforme aux exigences de la convention OIT n° 158. A propos de CA Paris, 6 juill. 2007”, *La Semaine Juridique—Social*, 2007, 1565.

동안 해고와 관련하여 자신의 권리의 핵심적인 부분을 박탈당하게 되는데, 이는 판례에 의하여 도출되고 법률에 의하여 인정되는 노동법의 기본 원칙들에 반하는 것이라고 결론지었다.

결국 파리 항소법원은 룡쥐모 노동법원과 거의 동일한 입장을 취한 것이다. 곧 신규채용계약은 국제 조약을 위반하여 효력이 없는 법에 근거한 계약으로서 무효이고 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주된다는 것이다.

## ■ 유사한 판결

룡쥐모 노동법원과 파리 항소법원의 입장은 고립된 것이 아니다. 예컨대 2006년 11월 9일의 뤼네빌(Lunéville) 노동법원 판결이나 2006년 12월 22일의 디종(Dijon) 노동법원 판결도 같은 입장을 취하였다. 곧 신규채용계약은 ILO 제158호 협약에 반하며, 신규채용계약은 유효하지 아니한 규정에 근거하여 체결된 것으로서 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주된다고 한 것이다.<sup>9)</sup>

## ■ ILO 집행위원회의 결정

프랑스 국내 법원의 재판 진행과는 별개로, 프랑스의 대표적 노동조합들 중의 하나인 CGT-FO는 신규채용계약을 ILO에 제소한 바 있다. 이에 ILO는 다음과 같은 두 가지 주된 이유로 신규채용계약이 제158호 협약에 반한다고 결정하였다.<sup>10)</sup>

첫째, 제도의 목적과 프랑스 국내의 관행 등에 비추어 볼 때, 2년이라는 장기간의 고용강화 기간이 협약 제2조에서 말하는 합리적인 기간이라고는 할 수 없으며, 이 기간 동안 근로자를 협약이 보장하는 권리로부터 배제하는 것을 정당화시킬 수 있는 충분한 근거가 존재하지 않는다.

둘째, 신규채용계약이 협약 제2조에서 규정하고 있는 예외에 해당하지 않기 때문에 협약에서 규

9) Frédéric Guiomard et Evelyne Serverin, *op. cit.*, p. 505.

10) 2007년 11월 6일 제소심의위원회 결정, GB.300/20/6(2007. 11. 14). ILO 이사회에 의하여 승인 (2007. 11. 16).

정하고 있는 해고 관련 조항들 전체의 적용을 피할 수 없는데, 특히 정당한 이유 없이 근로자를 해고할 수 없다는 제4조와 해고시 사전 항변 기간을 부여하여야 한다는 제7조를 위반하였다.

## ■ 법적 안정성 문제

파기원의 최종 판결이 남아 있기 때문에 사건의 결론을 선불리 내리기에는 이르다. 그러나 이 사건이 상징적으로 보여주는 것은 신규채용계약이 내포하고 있는 '법적 위험성'이 생각보다 크다는 점이다. 다시 말하면, 2년 안에는 자유롭게 해고할 수 있도록 법이 규정하고 있다고 해서 사용자가 법적 분쟁으로부터 완전히 자유로운 상태에서 해고할 수 있는 것은 아니라는 당연한 사실을 이 사건은 보여주고 있다. 그리고 그 분쟁의 대가기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주)는 그리 가볍지만은 않다는 점도 보여주고 있다.

신규채용계약을 둘러싼 분쟁이 확산될수록 신규채용계약을 체결하는 경우가 줄어들고 있는 현상은 사용자들이 신규채용계약에서 법적 안정감을 느끼지 못하고 있다는 것을 반증한다. 이는 사용자들이 근로자를 신규로 채용할 때 신규채용계약보다는 오히려 기간의 정함이 없는 근로계약을 더 선호한다는 사실에서도 드러난다.<sup>11)</sup> 이러한 언급은 통계에 의해서도 뒷받침되고 있다.

프랑스 노동부의 노동통계 조사연구기관인 DARES에서 펴낸 자료에 의하면, 신규채용계약을 통하여 근로자를 새로 채용한 사용자들에게 “신규채용계약이 없었더라면 어떻게 했을 것이냐?”를 물었더니, 다른 형식의 계약을 통하여 채용했을 것이라고 응답한 사용자는 2005년 10월의 69%에서 2006년 5월에는 73%로 증가했으며, 아무도 채용하지 않았을 것이라고 응답한 사용자는 2005년 10월의 9%에서 2006년 5월의 8%로 줄어든 것으로 나타났다.<sup>12)</sup>

프랑스의 의료보험료 징수 기관인 AcoSS는 보다 최근의 추세를 보여주는 자료를 제공하고 있다.

11) 2007년 10월 12일 리옹(Lyon) 노동법원 부의장인 베르나르 오지에(Bernard Augier) 씨와의 면담에서 들은 말이다.

12) DARES, “Le contrat nouvelles embauches un an après”, *Premières synthèses Premières informations*, mars 2007, N° 09-1.

Acoss가 2007년 10월에 발표한 통계 자료에 의하면,<sup>13)</sup> 2007년 3사분기 동안 신규채용계약 체결 현황은 모두 8만 8천 건으로 2006년 3사분기와 비교할 때 17.3%가 줄어든 것으로 나타났다. 이는 전체 신규 채용 중에서 신규채용계약이 차지하는 비율이 1.7%에 지나지 않으며, 신규채용계약이 허용되는 20인 이하의 중소기업만 놓고 보더라도 4.6%에 지나지 않음을 의미한다. 한편, 이 기간 동안 기간의 정함이 없는 근로계약의 체결 건수는 2006년도 같은 기간에 비해 12.9% 증가한 것으로 나타났다.

이는 굉장히 역설적인 상황이다. 왜냐하면 신규채용계약을 도입하게 된 중요한 이유 중의 하나가 사용자가 신규 채용을 할 때 느끼는 (마음대로 해고를 하다가는 비정규직이 정규직으로 간주되는 결과를 초래할 수 있다는) 법적 불안정성을 제거함으로써 고용을 창출하는 데 기여한다는 것이었기 때문이다.

신규채용계약에 대한 프랑스 법원의 제재에 대해서는 서로 다른 관점에서의 분석이 가능하다. 한편에서는 근로자가 사용자의 해고로부터 스스로를 방어할 수 있는 권리의 가치를 재확인한 것이라는 평가가 가능하다. 다른 관점에서는 기업의 신규 채용 의지를 꺾어 결국 일자리를 갖지 못한 근로자의 미래를 더욱 힘들게 할 것이라는 비판도 가능하다. 프랑스 법원의 태도는 우리에게 무엇을 시사하는가? 그것은 노동시장의 요청에 따라 새로운 입법적 변화를 꾀하더라도 국내외적으로 승인된 노동법의 기본 원칙을 존중하지 않으면 안 된다는 것이다. **KLI**

13) Acoss, “Les intentions d’embauche hors intérim au troisième trimestre 2007”, Acoss stat n° 56- Octobre 2007.