



프랑스 노동규범의 유연화

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 프랑스

황재훈 (프랑스 파리13대학 사법 박사과정)

■ 노동규범의 전통적 구조

프랑스는 노동법전의 법령을 통해 노동자의 기본적 권리를 보장해왔다. 이러한 근로자보호기능을 보충하고 강화하며, 각 산업의 특성을 반영하기 위해 산별노조와 산별사용자 사이의 산별협약은 법률을 보충하는 규범으로 활용되어 왔다. 나아가 각 회사의 사용자와 노동조합은 기업협약을 통해 노동자를 한층 더 보호해왔다. 여기에 개별적인 근로계약까지 포함하면, 노동자는 앞에서 언급된 다양한 규범 중 자신에게 가장 유리한 규범을 원용할 수 있었다. 전통적인 규범체계는 산별협약과 기업협약, 개별근로계약 사이의 관계를 헌법과 법률처럼 상하위 관계의 규범과 마찬가지로 보았다. 그러므로 프랑스의 노동규범은 헌법을 최고규범으로 하고 개별근로계약을 가장 하위로 하는 거대하고 견고한 피라미드를 구성하고 있었다.

이 피라미드의 가장 중심에는 산별협약이 위치하고 있었다. 산별협약(accord de branche)이란 동종의 산업에 관련된 다수의 노동조합과 1인 또는 수인의 회사단체 사이에서 체결된 협약을 말한다. 이러한 협약의 적용범위는 국가 전체일수도 있고, 특정한 지역에 한정될 수도 있다. 또한 이 협약은 그 협약의 대상을 특정 근로자 부류, 예컨대 관리직으로만 그 대상을 한정할 수도 있다. 프랑스의 산별협약은 근로조건이나 고용조건뿐 아니라 사회보장 및 직업훈련 전반에 걸쳐 체결되고 있다.

산별협약은 종종 노동부장관의 결정과 고시에 의해 동종산업 전반에 일률적으로 적용되기도 한다. 이른바 확장된 산별협약(accord de branche étendu)이다. 이를 통해 협약의 당사자

가 아닌 기업과 조합원에 대해서도 이러한 협약의 적용을 강제하는 방안이 마련되어 있다. 이를 통해 산별협약의 당사자가 아닌 기업에도 다수의 산별협약의 내용이 적용되어 왔다. 이에 따라 많은 경우 기업협약은 산별협약이 정하는 최소한의 근로자에 대한 보호 및 우대를 피해 갈 수 없었다.

■ 변화의 움직임

산별협약의 기업협약에 대한 우위는 당연한 이치는 아니다. 둘 다 당사자 사이에서 체결된 계약일 뿐이다. 그리하여 ‘예외’라는 것이 등장한다. 대표적인 것이 2016년 엘콤리(EI Khomri) 법이다. 이 법은 기존의 전통적인 규범체제를 뒤집으며 기업협약이 산별협약에 우선하는 예외를 관철시켰다.

2016년 8월 8일부터 시행된 엘콤리 법은, 각 기업이 근로시간과 관련하여 산별협약과 다른 내용의 협약을 체결할 수 있도록 허용했다. 이러한 자율성 덕분에 개별 회사는 산별협약이 이를 허용하지 않는 경우에도 3교대 근무와 같은 업무방식을 손쉽게 택할 수 있게 되었다. 나아가 각 회사는 산별협약에서 정한 최대 근로시간을 초과하여 근로시간을 정할 수도 있게 되었다. 또 최대 근로시간 외에도 휴식시간 및 휴가에 대해서도 기업협약으로 독자적인 규정을 둘 수 있게 되었다. 특히 초과근무에 대해서도 각 기업의 자율에 맡겼는데, 여기에는 초과근무에 대한 추가 급여인상분에 대한 내용도 포함한다. 물론 이러한 내용에 관한 계약의 자유는 무제한적인 것이 아니었고, 노동법전의 규율을 지키는 한도 내에서만 그 효력이 인정되었다. 예컨대 초과근로시간에 대해서는 최소한 10% 이상의 추가급여가 지급되어야 하고, 일일(12시간), 주별(48시간), 12주간 연속(44~46시간) 최대 근로시간도 법에 의해 지켜져야 한다.

2016년 엘콤리 법에서 주목해야 할 규정은 이뿐만이 아니다. 노동법전 제3111조의3 역시 중요한 의의를 갖는다. 해당 조문은 ‘동권은 제3편 제2장과 제6편, 제7편을 제외하고 공적질서, 단체협약의 범위, 협약이 부재할 경우 적용되는 임의규정에 대해 규율한다’고 정한 바 있다. 해당 조항은 ‘강행규정과 임의규정’이라는 전통적인 이분법적 사고에서 벗어나, 강행규정, 단체협약이 규율하는 영역, 그리고 이러한 협약이 없는 경우에 적용되는 규정으로 삼분한 것

이기 때문이다.

엘콤리 법 이전에도 유사한 움직임은 있었다. 2004년과 2008년 프랑스의 보수당은 추가근 무나 근로시간 변경과 같은 몇몇 논점에 대해서 개별기업에 자율권을 부여한 바 있다. 2004년 5월 4일 당시 노동부장관이었던 프랑수아 피용(François Fillon)의 개정법안은 산별협약이 명시적으로 금지하지 않은 경우에 기업협약을 폭넓게 인정한 바 있다.

그러나 이러한 기업협약은 사회적으로 금기시되어 왔기 때문에 규범의 파급력에 비해 실제 기업협약 체결은 미미한 정도였다. 2008년 한 보고서에 따르면, 해당 2004년 법률의 시행 이후 체결된 산별협약 4개 중 3개 이상에서 기업협약에 자율권을 배제하는 조항을 둔 것으로 확인되었다. 한 예로 2005년 9월 22일자로 체결된 육상운송업 산별협약 제9조 제3항을 살펴보면, “이상에서 체결된 조항들은 기업이나 다른 기관의 협약을 통해서 수정될 가능성을 배제한다. 다만, 특정조항에서 명시적으로 그러한 협약을 예정한 경우에는 그러하지 아니하다”고 정하고 있다.

다만 2004년 법률에 따르면, 산별협약이 이를 명시적으로 금지하는 경우에는 노동자에게 더 불리한 기업협약을 체결할 수 없었다. 때문에 산별협약과 기업협약 규범 사이의 역전현상에는 이르지 않았었다. 즉 산별협약이 침묵한 경우에만 각 기업은 고유의 권한을 가졌다. 그러므로 기업협약이 산별협약을 최초로 뒤집은 것은 2016년 엘콤리 법에 의한 것이라 볼 수 있겠다. 엘콤리 법안이 2016년 당시 강력한 반대와 시위, 여론의 공격을 받은 것도 바로 이러한 측면에서 이해할 수 있다. 엘콤리 법은 각 기업에 불가침의 고유한 규범형성 영역을 만들어주었던 것이다.

■ 마크롱의 혁명

마크롱의 노동법 개정은 이러한 ‘예외’를 없애버렸다. 다만 엘콤리 법의 내용이 다 사라진 것이 아니라, 더 이상 예외가 아니게 되었다는 말이다. 마크롱의 노동법전은 산별협약이 기업협약에 대해 우월한 지위를 가지는 경우를 예시적으로 또한 한정적으로 만들었다. 이제 원칙은 기업협약이다. 각 기업은 법에서 금지하지 않는 이상, 원칙적으로 자신에게 꼭 맞는 규범

을 형성할 수 있다. 이것이 바로 다섯 개의 마크롱 노동법 개정명령 중 첫 번째 명령인 명령 제2017-1385호 제1조의 내용이다.

이제 산별협약은 17가지 쟁점에서만 그 우위가 유지된다. 이는 현행 노동법전 제2부 (partie), 제2권, 제5편, 제3장에 위치한 제2253조의1과 제2253조의2에서 찾아볼 수 있다.

우선 제2253조의1을 살펴보자. 동조는 산별협약이 규율할 수 있는 고용조건 내지 근로조건에 관하여 제1~13호에서 정하고 있다. 여기서 산별협약이 규율할 수 있다는 뜻은, 기업협약이 산별협약의 내용이나 취지를 침해할 수 없는 없다는 뜻이다. 대표적인 쟁점이 바로 동조의 제1호인 구조적 최저임금(les salaires minima hiérarchiques)이다. 제2호는 직무분류에 대해서 규율한다. 직무분류 역시 숙련도 평가 등을 통해 임금에 밀접한 영향을 미치므로, 제1호와 제2호는 결국 노동자의 임금과 밀접한 관련이 있다.

제3호와 제4호는 노사동수협약체 및 직업훈련 관련 기금 등에 관한 협약을 정하고 있다. 제5호는 사회보장법전 제912조의1상의 추가적 보험 가입에 관한 내용을 규정한다. 제3~5호는 사용자측이 부담해야 할 각종 비용을 규정하였다. 다만 여기에서 언급하지 않은 비용은 이제 기업협약에서 조정될 수 있다는 점에 유의해야 한다.

제6호는 근로시간 및 이에 대한 조정에 대한 조치 및 제3121조의14, 제3121조의44의 제1호, 제3122조의16, 제3123조의19 제1항, 제3123조의21 및 제3123조의22 등에 관한 사항을 정하고 있다. 제7호는 기간을 정한 계약(비정규직)과 임시직 노동계약에 관한 제1242조의8, 제1242조의13, 제1244조의3, 제1251조의12, 제1251조의35 및 제1251조의36 등에 관해 규율한다.

제8호는 노동법전 제1223조의8에 규정된 공사를 위한 기간의 정함이 없는 계약(contrat à durée indéterminée de chantier)에 대해 규정한다. 해당 계약은 1970년 초부터 건축 및 공공 토목공사에 활용되어 왔다. 이 계약은 특정지역에서 이루어지는 장기 대규모 공사가 마무리될 때까지, 지역당국이 해당 공사에 필요한 인력을 정확하게 공급하는 데 최적화된 방식이다. 예를 들어, 2006년 프랑스 동부 고속열차 건설에 참여한 노동자 중 15%(약 6,000 명)가 바로 이 계약을 체결했다. 이 계약은 특히 지방에서 많이 사용되는데, 렌(Rennes) 열차선 연장 공사에 참여한 지방노동자 1,500명 중 절반은 ‘공사를 위한 기간의 정함이 없는 계약’을 체결했다. 마크롱은 해당 계약이 적용되는 영역을 확대하고자 하는 것이다. 노동단체들은 정

규직의 종말을 초래할 것이라며, 해당 계약의 확대를 반대했지만, 이제 공공 토목공사뿐 아니라 모든 분야에 적용될 가능성이 열렸다. 바로 2017년 9월 22일 명령 제2017-1387호 제30조, 현행 노동법전 제1223조의8에서 산별협약으로 이 계약을 채택할 수 있게 되었기 때문이다.

제9호는 프랑스 내에서 많은 논란이 되고 있는 사항인 성차별 문제에 대해 규정한다. 명령 제2017-1385호는 성차별 문제에 관해서도 다양한 규정을 두고 있는데, 이 중 눈여겨볼 조항은 동 명령 제7조에 의한 제2242조의1이다. 동조는 사용자에게 각호의 사항에 대해서 적어도 4년에 한 번 이상 교섭의무를 부여하는데, 동조 제2호가 바로 남녀평등에 관한 조치에 관한 내용이다. 물론 이러한 교섭의무가 부여된다고 해서 사용자가 협약을 체결해야 할 의무를 부담하는 것은 아니다. 이는 제2242조3이 '제2242조의1 제2호에 따른 남녀직업평등에 관한 교섭에 관해 협약이 없는 경우에는, 사용자는 남녀직업평등을 보장하기 위한 연간 계획을 세워야 함'을 정하고 있다는 점에서 이를 간접적으로 알 수 있다. 참고로 2016년 프랑스의 남녀 임금의 중간값의 격차는 9.9%였고, 2015년 프랑스 여성의 취업률은 61.4%인 반면, 남성의 취업률은 68%에 이르고 있다. 또한 사기업뿐 아니라 공공기관에서도 여성이 경영진으로 참여하는 비율이 남성에 비해 낮다. 프랑스 경영진 중 단지 31.7%만이 여성이다.

제10호는 노동법전 제1221조의21이 예정하는 수습기간의 조건과 갱신기간 등에 대해서 산별협약의 우월성을 인정하고 있다.

제11호는 노동법전 제1224조의1의 요건을 갖추지 못한 경우에 두 회사 사이에 근로계약이 계속되는 방식에 대해서 정하고 있다. 노동법전 제1224조의1은 상속, 양도, 영업양수도, 합병 등의 경우에 기존 노동계약이 새로운 사용자에 대해 승계되는 것을 정하고 있는 조문이다. 예컨대 그룹 내 인사이동의 경우에 적용되는 조항이라고 볼 수 있겠다.

제12호는 노동법전 제1251조의7상의 사용자기업에 파견된 임시근로자에 대해서 정하고 있다. 마지막 제13호는 독립형근로자(salarié porté)의 임금 등에 대한 것을 정하고 있다. 독립형근로자는 2015년 4월 2일자 명령 제2015-380호를 통해 노동법전 제1254조의1 이하에서 그 정의 및 적용영역 등을 상세히 정하고 있다. 이 형태의 근로계약자는 별도의 창업을 하지 않으면서도 거의 완전한 자율성을 누리고, 이와 동시에 근로자에게 주어지는 상당 부분 일반 근로자와 유사한 사회보장을 보장받는다라는 특징이 있다. 해당 형태의 계약은 기간을 정

하는 경우뿐 아니라 기간을 정하지 않는, 이른바 정규직 형태의 계약도 가능하다.

제2253조의1 제2항은 “제1항 제1호 내지 제13호에 관하여는 산별협약의 조항이 그 체결 시기가 산별협약의 발효시기의 전후인지를 불문하고 기업협약에 우선한다. 다만, 기업협약이 동등하거나 그 이상의 보장을 하는 경우에는 그러하지 아니하다”고 정하고 있다. 이처럼 동 조는 산별협약이 우선하는 쟁점에 대해서 예시적인 동시에 제한적 열거방식의 입법을 따르고 있다. 그러므로 해당 쟁점은 추후의 입법을 통해서 손쉽게 빠질 수도 있고 혹은 다른 내용이 추가될 수 있다. 실제로 동 조항도 원래 11개의 쟁점에 대해서만 입법될 것으로 알려진 바 있었다.

이어 노동법전 제2253조의2 역시 산별협약의 기업협약에 대한 우위에 관해 규율한다. 다만 이러한 우위는 산별협약이 포기할 수 있다는 점에서 앞서 살펴본 제2253조의1과 차이가 있다.

동조는 “다음 각호의 사항에 관하여 산별협약에서 명시적인 조항을 둔 경우 이 협약 이후에 체결된 기업협약은 이와 다른 내용을 정할 수 없다. 다만, 기업협정이 동등하거나 그 이상의 보장을 하는 경우에는 그러하지 아니하다”고 정하고 있다. 제1호는 노동법전 제4161조의1에서 예정하는 직업의 위험요소에 관한 내용이다. 제2호는 장애인 등 사회적 약자의 채용과 고용유지에 관한 내용이다. 제3호는 노조대표위원의 인원수 등에 관한 내용이다. 제4호는 위험수당 등에 관해 정하고 있다.

입법방식에서 주목할 점은 산별협약과 기업협약 사이의 관계이다. 규범적으로는 산별협약의 우위를 인정하지만, 이러한 우위가 인정되기 위해서는 몇 가지 요건이 있다. 우선, 기업협약을 통해 노동자에게 더 불리한 조건을 두는 것이 산별협약에서 명시적으로 금지되어야 한다. 그런데 기존의 산별협약 중에서는 이러한 문구가 없었던 경우가 제법 있다. 이는 산별협약이 대부분의 쟁점에 대해서는 별도의 언급 없이도 기업협약에 대해 그 규범적 우위를 누려왔기 때문이다. 나아가 제2253조의2는 제2253조의1과 달리 규율하는 기업협약의 시적범위를 제한하고 있다. 제2253조의1에서 “그 체결시기가 산별협약의 발효시기의 전후인지를 불문하고”라고 한 것과 달리 제2253조의2는 “이 협약 이후에 체결된 기업협약은 이와 다른 내용을 정할 수 없다”라고 하여 사후적인 기업협약만을 규율한다.

이어 제2253조의3에서는 이러한 마크롱의 원칙을 선언하고 있다. 동조는 “제2253조의 및

제2253조의2가 규정한 이외의 사항에 관하여, 기업협정에서 정한 조항은 같은 목적사항을 규정한 산별협정에 대해서 그 체결일이 산별협정의 효력발생일보다 선후인지를 불문하고 우선하여 적용한다. 기업협정이 없는 경우에는 산별협정이 적용된다”라고 규정하고 있다. 나아가 해당 조항의 부칙적인 명령 제2017-1385조의 제16조는 “제2253조의3을 적용함에 있어, 산별협약 조항은 그 체결일에 관계없이 2018년 1월 1일부터 기업협약에 의해 그 효력이 중지된다”고 정하고 있다.

■ 노동자의 우려와 움직임

일부 노동조합은 마크롱의 개혁에 특히 강력한 위협을 느끼고 있는 것으로 보인다. 노동총동맹(CGT)의 지지를 받는 육상운송노동자조합(syndicats de chauffeurs routiers)은 실제로 산별협약의 후퇴에 대해 강한 우려를 표해왔다. 그리하여 이들은 2017년 9월 중순부터 계속해서 파업을 독려하며 끊임없이 움직여왔다. 특히 육상운송노동자를 움직인 동력의 중심에는 바로 각종 수당에 대한 후퇴의 두려움이 있었다. 지금까지 육상운송에 관한 여러 수당은 대부분 산별협약에 의해 정해져왔기 때문이다. 개정된 노동법전에 따르면, 앞으로 그들의 각종 추가수당은 그들에게 우호적이었던 산별협약에 의하기보다는, 기업협약에 의해서 결정되어야 한다. 심각한 가격경쟁을 하고 있는 육상운송산업의 현실을 생각하면, 당연히 추가수당은 기업협약에 의할 때 노동자에게 불리해질 것이다. 물론, 이러한 수당 중 ‘위험수당’과 같은 일부의 수당은 산별협약에서 명시적으로 금지함으로써 기업협약에서 별도로 다루지는 것을 막을 수 있다. 하지만 다른 기타 수당 역시 육상운송업에 종사하는 노동자에게는 임금의 상당 부분을 차지하고 있다.

2017년 10월 4일, 마침내 육상운송노동자조합은 산별협약에서 만족할 만한 타협점을 찾아낸다. 이 협상의 핵심은 야간근무, 휴일근무 등에 대한 수당을 노동법전 제2253조의1 제1항 제1호가 예정하는 구조적 최저임금의 일환으로 삼는 것이었다. 즉 자신들이 걱정하던 각종 수당들을 산별협약의 우위가 강행적으로 관철되는 요소로 변경하여 다루겠다는 결정이었다. 그러므로 이러한 수당들은 이제 ‘수당’이라기보다는 최저임금적 요소로 반영되게 된다.

비슷한 방식으로 각종 상여금 역시 산별협약에 의해서만 규율되도록 협상이 체결되었다. 이로써 2016년 5월 엘콤리 법안에서도 완벽하게 방어에 성공했던 육상운송노동자조합은 다시 한 번 그 결집력을 보여주었다.

■ 기업협약의 시대

이제 프랑스 노동규범의 중심에는 기업협약이 위치한다. 나아가 이러한 기업협약의 위세는 개별노동계약 역시 대폭 수정하기에 이르렀다. 여전히 프랑스의 노동자는 자신에게 가장 유리한 규범을 원용할 수 있지만(*principe de faveur*), 자신에게 유리한 개별노동계약의 규범이 상위협약에 의해 사라질 수 있게 된 것이다. 즉 공격의 방식은 그대로 인정하되, 무기를 대폭 줄이겠다는 발상이다.

노동법전 제2254조의1은 “사용자가 협정이나 협약의 조항에 구속되는 경우, 이러한 조항은 그가 체결한 노동계약의 조항이 더 유리한 경우가 아닌 한 그 계약에 적용한다”고 하여 여전히 이러한 원칙을 적시하고 있다. 하지만 바로 이은 제2254조의2는 기업협약으로 근로계약을 수정시킬 수 있음을 정하고 있다. 동조 제3항은 “근로계약의 조항과 반하거나 양립할 수 없는 협약의 조항은 보수, 근로시간, 근로장소 등에 대해서도 당연히 이를 대체한다”라고 정하고 있다. 물론, 이러한 변경에 대해 법은 노동자에게 거부권을 주고 있다. 역시 동조 제3항은 “근로자는 협약의 적용으로 인해 자신의 근로계약이 변경되는 것을 거부할 수 있다”고 정하고 있다. 하지만 이러한 거부권은 사측으로부터 이러한 변경의 사실을 통보받은 날로부터 한 달 이내에 서면으로 이루어져야 한다(동조 제4항). 그러나 실상 이러한 거부권을 행사하는 것은 거의 일어나지 않을 것으로 보인다. 왜냐하면 사용자는 이 거부권을 행사한 근로자를 해고할 수 있기 때문이다(동조 제5항). 한편 이처럼 협약의 적용을 거부한 근로자를 해고하는 것은 헌법이 보장하는 기본권을 침해하는 것이 아닌지 의문을 가질 수 있다. 하지만 2017년 10월 20일 프랑스의 헌법재판소 결정 제2017-665호는 엘콤리 법안에서 등장한 제2254조의2의 이러한 내용에 대해 헌법합치 결정을 내린 바 있다. 해당 사건은 2017년 7월 20일 노동총연맹(CGТ)과 노동자의 힘(*Force ouvrière*)에 의한 위헌법률심사청구 이후 논란의 대상이 되

어 왔다. 거부권 행사를 이유로 해고된 노동자는 100시간 동안 보조금을 받으며 재취업 준비를 할 수 있다. **르몽드**

참고문헌

- 르몽드, 2016년 5월 10일자, “Loi travail : quelle est cette «inversion de la hiérarchie des normes» qui fait débat?”, http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2016/05/10/loi-travail-quelle-est-cette-inversion-de-la-hierarchie-des-normes-qui-fait-debat_4916497_4355770.html
- _____, 2016년 10월 7일자, “Controverse politico-juridique sur l’accord conclu dans le transport routier”, http://www.lemonde.fr/economie/article/2017/10/07/controverse-politico-juridique-sur-l-accord-conclu-dans-le-transport-routier_5197708_3234.html#wJrIOIjKyybkY4gY.99
- _____, 2016년 10월 10일자, “Ce que la loi El Khomri change pour les entreprises industrielles”, http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/10/10/ce-que-la-loi-el-khomri-change-pour-les-entreprises-industrielles_5011141_3234.html
- _____, 2017년 10월 2일자, “Ordonnances Macron : dérogation ou supplétivité?”, http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/10/02/ordonnances-macron-derogation-ou-suppletivite_5195070_1698637.html#S1BJwBtkIIZkA13G.99
- _____, 2017년 10월 30일자, “Accord collectif et contrat individuel”, http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/10/30/accord-collectif-et-contrat-individuel_5207888_1698637.html
- 리베라시옹, 2017년 10월 4일자, “Routiers: un accord trouvé sur la rémunération”, <http://www.liberation.fr/futurs/2017/10/04/routiers-un-accord-trouve-sur-la->

remuneration_1600843

- 2005년 9월 22일 육상운송 산업협약서, TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT (18e édition. – Février 2005) ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2005 RELATIF AUX TEMPS DE LIAISON, L'ACCOMPAGNEMENT ET À LA VALORISATION DU MÉTIER PAR L'ENCADREMENT DES CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE EN TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT
- 2017년 9월 22일자 명령 제2017-1385에 관한 대통령 보고서, Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
- 2017년 10월 20일 프랑스의 헌법재판소 결정 제2017-665호, http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank/download/2017665QPC2017665qpc_ccc.pdf
- Olivier Mériaux, Jean-Yves Kerbourc'H, Carine Seiler(2008), Évaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises, Document d'Etude DARES.
- Tatiana Sachs, L'ordre public en droit du travail : une notion dégradée, Revue de droit du travail 2017.