

프랑스 마크롱 정부의 노동법 개혁: 특정사무를 위한 기간의 정함이 없는 노동계약

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 프랑스

황재훈 (프랑스 파리13대학 사법 박사과정)

■ 서론

마크롱 정부는 1970년대부터 대규모 건축 및 공도목공사에서 활용되어 왔던 '건설을 위한 기간의 정함이 없는 계약(CDI de chantier)'에 착안, 이를 확장하여 일반적인 제도로 안착시키는 데 성공했다.

이 계약은 이제 '건설 혹은 사무를 위한 기간의 정함이 없는 계약'으로 그 이름을 바꾸어 노동법전에 자리잡았다. 우리에게 낯선 제도이지만 프랑스에서 이 계약은 전혀 새로운 것이 아니다. 정규직도 그렇다고 비정규직도 아닌 이런 노동계약의 형태는 프랑스 정부가 30년 전부터 잘 활용해왔던 것이다. 또한 파기원 사회부 역시 1989년 12월 5일자 판결(Cour de Cassation, Chambre sociale, du 5 décembre 1989, 87-40.747, Publié au bulletin)을 통해 해당 유형의 계약이 적어도 공도목공사에 한하여는 유효하게 체결될 수 있다고 확인한 바 있다.

마크롱은 판례의 취지를 넘어, 또한 노동단체들의 반대에도 불구하고 개혁을 통해 이 계약이 적용되는 영역을 확대했다.

■ 마크롱의 노동법 개혁

2017년 8월 31일, 마크롱의 노동법 개혁이 공식적으로 발표되었다. 노동법 개혁은 제 2017-1385호 내지 제2017-1389호, 총 다섯 개의 법률명령(ordonnances)을 통해 이뤄졌다. 이 중 이번 호에서 살펴볼 사안은 ‘집단협상의 강화를 위한 2017. 9. 22. 법률명령 제 2017-1385호’, 즉 다섯 개의 법률명령 중 첫 번째인 법률명령 제2017-1385호 제1조의 내용 중 일부와 ‘노동관계의 예견가능성과 안정성을 위한 2017. 9. 22. 법률명령 제2017-1387호’ 제30조와 제31조이다.

■ 산업별협약에 따른 규범 형성

2017년 노동법전은 산업별협약이 기업협약에 대해 우월한 지위를 가지는 경우를 예시적으로 또한 한정적으로 만들었다. 그럼에도 아직까지 산업별협약은 17가지 쟁점에 한해서는 그 우위가 유지된다. 이는 현행 노동법전 제2부분(partie), 제2권, 제5편, 제3장에 위치한 제2253조의1(13개 쟁점)와 제2253조의2(4개 쟁점)에서 찾아볼 수 있다. 그중 하나가 제 2253조의1 제8호인 노동법전 제1223조의8에 규정된 공사를 위한 기간의 정함이 없는 계약(contrat à durée indéterminée de chantier)이다. 제2253조의1의 취지에 따라 해당 계약은 기업이 개별적으로 정할 수 없으며, 원칙적으로는 산업별협약을 통해서만 그 계약의 체결 가능성 및 내용을 정할 수 있다.

본조에서 주목해야 할 점은 제7호에서 기간을 정한 계약이나 임시적인 계약에 관해서는 별도로 규율하고 있다는 점이다. 그러므로 프랑스의 입법자는 전형적인 비정규직 노동계약으로 분류되는 근로계약의 형태와 이 계약의 형태를 뚜렷이 구분하고 있다.

■ 특수한 유형의 노동계약

노동법전 제1부분(개별노동관계) 제2권(노동계약), 제2편(노동계약의 체결과 이행), 제3장(특정유형 계약의 체결과 이행)은 두 개의 절로 이루어져 있다. 이 장은 특이하게도 제1절에 대한 규율은 포함하지 않고, 제2절과 제3절에 대한 규정만을 두고 있다. 제2절은 마크롱의 노동개혁 이전부터 존재하고 있던 수출을 위한 사무계약(Contrat de mission à l'exportation)이며, 총 3개의 조문으로 구성되어 있다. 제3절이 바로 2017년 9월 22일자 법률명령 제 2017-1387호 제30조를 통해 법정된 건설(chantier) 혹은 작업(opération)을 위한 기간을 정하지 않은 계약에 관한 내용이다. 두 계약 모두 기간을 정하지 않은 노동계약임에도 불구하고 해고를 용이하게 했다는 점에 공통점이 있다. 즉 기간의 정함이 없는 비정규직이라는 뜻이다.

수출을 위한 사무계약

제2절에서 다루는 수출을 위한 사무계약은 제3절의 건설 혹은 작업을 위한 기간의 정함이 없는 계약과 그 적용영역과 요건이 다소 다른 점이 있지만, 입법형식에서 참고가 된 것으로 보이고, 전체적인 취지 역시 비슷한 요소가 있으므로 간략히 살펴보도록 한다.

노동법전상 수출을 위한 사무계약에 관한 절은 2007년 3월 13일자 법률명령 제2007-329호에 따라 총 세 개의 조로 이루어져 있다.

첫 번째 조문은 제1223조의5로서 “주로 프랑스 영토 밖으로의 수출을 완료하기 위한 사무를 실현하기 위해 산업별협약 혹은 기업협약으로 체결하는 노동계약에 대해 사용자 측이 사무를 종료시키는 행위에 대해서는 경제적 이유로 인한 해고에 관한 조항을 적용하지 아니한다”는 것을 정하고 있다. 해당 조문은 수출을 위한 사무계약의 정의를 하는 동시에 일반계약에 대한 해고의 특칙을 규율하고 있다.

두 번째 조문은 제1223조의6으로서, 두 개의 항으로 구성되어 있다. 제1항은 “수출을 위한 사무계약에 관하여 산업별협약 혹은 기업협약은 다음 각호의 사항을 정한다”고 하여, 총 다섯 개의 항목을 정하고 있다. 제1호는 해당 계약에 포함될 관련 노동자의 범위를 정한다. 제2

호는 이 계약의 최소기간을 정하고 있다. 법률은 이 최소기간이 6개월보다 짧을 수 없다는 것을 정하고 있다. 즉 각 산업의 이해관계자 혹은 기업은 6개월 이상의 기간으로만 수출을 위한 사무계약을 체결할 수 있다. 반대로 최대기간의 제한은 특별규정으로는 별도로 존재하지 않는다. 제3호는 해고보상금 등을 정하고 있는데, 여기에도 마찬가지로 최소한의 법정 기준을 별도로 정하고 있다. 제4호는 관련 노동자의 연수에 관한 보장을 정하고 있다. 제5호는 해고된 노동자의 재취업에 관한 방안을 마련하는 것으로 정하고 있다. 제2항은 산업별협약의 경우에는 해당 계약을 체결할 수 있는 회사의 규모를 정하도록 하고 있다. 즉 국제적인 대규모 기업에 대해서까지 해당 계약을 인정할 필요성은 상대적으로 적다는 것이 입법취지이다.

마지막 조문인 제1223조의7은 산업별 혹은 각 기업의 사회보장에 관한 규정이 수출을 위한 사무계약에 관한 노동자에게도 마찬가지로 적용됨을 정하고 있다.

해당 유형의 계약은 금속산업분야(métallurgie)에서 특히 널리 사용되었다. 2013년 해당 산업분야의 협약을 보면 수출을 위한 사무계약에 관해 자세한 사항을 정하고 있다. 주요 조항을 간략히 살펴보면, 사용자 혹은 사용자의 자회사에 의해 기존에 정규직으로 채용되었던 근로자에 대해서는 해당 계약에 따른 채용을 금지하고 있으며, 협약으로 정해진 최저임금보다 10% 이상의 추가수당을 주도록 하고 있다. 또한 적어도 수출사무의 종료 15일 전에는 고용계약 종료를 예고하도록 되어 있으며, 사무종료 두 달 이후에도 계속해서 별다른 고지가 없는 경우에는 정규직으로 전환되는 것으로 정하고 있다.

건설 혹은 작업을 위한 기간의 정함이 없는 계약

2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호 제30조를 통해 규정된 제1223조의8은 총 3개의 항으로 구성되어 있다. 본조 제1항은 “확장된 산업별(branche étendu)협약 혹은 합의는 건설(chantier) 혹은 작업(opération)을 위한 기간을 정하지 않은 계약의 체결을 가능하게 하는 조건을 정할 수 있다”고 규정한다. 즉 해당 조항을 통해 각 산업의 이해관계자들은 자신의 산업 분야에 해당 유형의 계약을 받아들일지 여부와 나아가 어떤 조건으로 받아들일지를 정할 수 있다.

본조 제2항은 “이러한 합의가 없는 경우에는, 이 계약은 2017년 1월 1일 당시에 이 계약이

관행적으로 행해지던 산업 분야에서 기존과 동일한 조건에 따라 체결이 가능하다”고 정하고 있다. 즉 기존에 이 계약을 사용하고 있었던 산업 분야의 기업들은 별도의 산업별협약을 기다릴 필요없이, 원래 방식대로 중간단계(비정규직과 정규직 사이)의 이 정규직 계약을 체결할 수 있다. 물론 이러한 관행이 있는 산업 분야의 당사자도 새로운 산업별협약을 통해 그 범위나 조건을 변경하는 것도 얼마든지 가능하다. 입법자가 구체적인 산업을 적시하진 않았지만, 해당 조문은 토목공사와 관련한 산업분야에서 기존의 관행을 그대로 인정한다는 취지이다. 또한 2017년 6월 28일자 리베라시옹(Libération)의 기사에 따르면, 최근에는 전산분야에서도 해당 계약의 관행이 인정되고 또 점차 확대되는 추세이다. 다만, 전산분야에서는 계약의 목표인 사무 또는 작업이 추후에 변경될 가능성이 크기 때문에, 해당 계약은 언제나 큰 분쟁의 위험을 내포하고 있다고 평가된다.

본조 제3항은 “이 계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 체결된다”고 정하고 있다. 해당 계약은 종신적인 고용이나 일정한 기간을 보장해주진 않지만 기간의 종기, 즉 계약이 끝나는 날짜가 정해지지 않았다는 점에서 형식적으로는 기간의 정함이 없는 계약이다. 그러므로 고용 계약의 양당사자는 자신에게 부과된 예고기간만 준수하면 언제든지 노동계약을 종료시킬 자유가 있으나, 경우에 따라 손해배상이나 보상금을 상대방에게 지급해야 한다. 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호의 부칙 격인 제40조의8에 따르면, 본조의 규정은 본 법률명령의 공표일 이후에 체결되는 노동계약에 적용된다.

이어지는 제1223조의9 역시 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호 제30조를 통해 규정된 조문이다. 다만, 마크롱 노동개혁의 가장 최근 법률명령이자 선행하는 다섯 개의 법률명령을 보충하는 2017년 12월 20일자 법률명령의 제1조에 의해 법기술적인 부분이 조금 수정되었다. 해당 조문은 전조, 그러니까 제1223조의8에 따라 산업별협약 혹은 합의가 정해야 할 여섯 개의 항목을 정하고 있다.

우선 산업별협약에서 정해야 할 가장 중요한 사항은 바로 해당 계약을 사용할 수 있는 회사의 규모이다. 동조 제1호의 내용이다. 본호를 통해 각 산업별협약의 당사자는 근로자의 수(예를 들어 상시고용 50인 이하의 회사)를 통해 해당 산업분야에 이 계약이 무분별하게 확장되는 것을 막을 수 있다. 상시 근로자가 많은 기업일수록 회사 내에서 인력수급을 조절할 수 있는 능력이 커지기 때문에 해당 조항은 규모가 작은 회사에 유리하게 설정되어야 할 것이다.

앞서 살펴본 제1223조의6의 제2항과 유사한 조문이다.

다음으로 정해야 하는 사항, 즉 제2호는 계약의 대상활동을 정하는 것이다. 즉 산업분야 내에서도 특정한 활동에 대해서만 해당 유형의 계약을 체결할 수 있게하는 것이다.

제3호는 해당 계약의 성질을 노동자에게 고지하는 방식에 관한 사안이다. 근로계약서에 서면 형태로 명시되어야 하는 것은 물론이고, 그 내용 혹은 추가적인 고지방식 등을 정할 수 있다. 근로계약서에 명시적인 조항이 없는 경우에는 단순한 기간의 정함이 없는 계약, 즉 정규직 고용계약이 체결된다.

제4호는 해고에 관한 보상금에 관한 내용이다. 제5호는 노동자에 대한 수습 및 연수에 관한 사항을 예정하고 있다. 마지막으로 제6호는 해당 노동계약의 목적이었던 건설 혹은 작업의 완료가 예상했던 결과로 이뤄질 수 없을 때에, 해당 계약을 어떤 방식으로 종료할 것인지에 대한 사항을 정하고 있다. 기본적으로는 이에 대한 최소한의 예고기간 및 예상보다 빠른 종료로 인해 노동자가 받았을 보상의 일부분을 사용자가 부담하는 내용이 포함된다.

제1223조의8과 마찬가지로 제1223조의9 역시 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호의 부칙 격인 제40조의8에 따라 본 법률명령의 공포일 이후에 체결되는 노동계약에 적용된다.

건설 혹은 작업을 위한 기간을 정하지 않은 계약은 계약 체결의 목적인 건설 혹은 작업이 완료됨으로써 정상적으로 종료하게 된다. 하지만 계약의 목적인 건설 혹은 작업이 언제나 계획대로 진행되어 완료되는 것이 아니고, 개별적인 사정으로 인한 계약의 예외적 종료 또한 입법자는 예정하고 있다. 계약의 종료에 관해서는 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호 제31조에 따라 제1부분, 제2권, 제3편(기간의 정함이 없는 근로계약의 종료), 제6장(특정유형 계약의 종료), 제3절(건설 혹은 작업을 위한 기간을 정하지 않은 계약)에 위치한 제1236조의8에서 다루고 있다. 동조 제1항은 건설 혹은 작업을 위한 기간을 정하지 않은 계약이 건설 등의 종료로 인해 계약 종료의 사유를 형성함을 정하고 있다. 즉 공사가 끝나는 것이 제1232조의1에 의해 기간의 정함이 없는 계약의 종료에 요구되는 실질적이고 심각한 사유가 된다는 것이다. 해당 조항은 단순히 계약 목적을 달성하는 경우뿐 아니라, 계약 목적 달성이 좌절되는 경우 역시 함께 포함하고 있다. 동조 제2항은 이 유형의 계약에 적용되는 다양한 규정을 적고 있다. 여기에는 제1232조의2 내지 제1232조의6(해고절차와 통지 규정 등), 동

편의 제4장(해고예고기간과 보상), 제5장 제1절(분쟁절차), 제8장(벌칙규정) 등이 적용된다. 원칙적으로 보통의 기간의 정함이 없는 계약의 종료와 같은 규정이 적용되는 셈이다.

마찬가지로 제1223조의9 역시 2017년 9월 22일자 법률명령 제2017-1387호의 부칙 격인 제40조의8에 따라 본 법률명령의 공포일 이후에 체결되는 노동계약에 적용된다.

■ 유럽연합 내 파견근로자 문제와 제도 발전의 전망

프랑스공토목공사연합(Fédération nationale des travaux publics)에 따르면, 해당 계약은 공사규모에 비해 내부인력이 충분하지 못할 때 사용된다. 실제로 ‘공사를 위한 기간의 정함이 없는 계약’은 프랑스의 대규모 공사현장에서 꾸준히 사용되어 왔다. 이 계약은 지방에서 이뤄지는 장기의 대규모공사가 마무리될 때까지, 지역당국이 해당 공사에 필요한 인력을 정확하게 공급하는 데 최적화된 방식이다. 대규모 공사는 다양한 변수가 존재하여 정확한 기간예측이 어렵기 때문에, 기간을 정한 계약(CDD)을 통해서도 최적화된 인력공급을 할 수 없다. 공사가 예정된 기간보다 일찍 끝나는 경우에는, 남은 계약기간 동안의 인건비를 지급해야 할 것이고, 공사가 예정보다 늦게 끝나는 경우에는 연장된 계약으로 인해 역시나 남은 계약기간 동안의 인건비를 부담해야 하기 때문이다. 여기에 사용자는 고용불안정에 따른 추가보상금 역시 지급해야만 한다.

통계에 따르면, 해당 계약은 과하게 사용되고 있다. 2006년에 프랑스 동부 고속열차 건설에 참여한 노동자 중 15%(약 6,000명)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. 남유럽-대서양 고속선 현장에서는 1,500명이 해당 계약을 체결했다. 경영사회관측소(Observatoire socio-économique)는 해당 작업의 사무직은 지속적인 정규직으로 꾸리면서도, 현장에는 유독 해당 프로젝트만을 위한 일시적 정규직 계약을 추구했다고 보았다. 결국 불안정성과 유동성에 대한 위험을 사업자가 노동자에게 전가하는 방식이라는 점에서는 비판을 면할 수 없다.

그럼에도 마크롱 정부가 유연한 형태의 정규직 계약을 확장시킬 수밖에 없는 것에는 유럽

연합 내 파견근로자 문제가 심각하기 때문이다. 사용자 입장에서 고용유연성을 확보하는 방안은 파견근로자 혹은 계속해서 임시직을 사용하는 방법밖에 없었다. 물론 파견근로자의 경우 노동비용이 더 낮다. 2015년도에 프랑스에서 일하고 있는 유럽연합 내 파견근로자는 28만 5천 명으로, 독일 다음으로 유럽 내에서 가장 많다. 또한 이 수치는 2016년에 35만 명을 넘어서서, 2018년 2월 12일 노동부의 발표에 따르면 2017년도에는 51만 6천 명에 이르고 있다. 이들 대부분은 건축, 운송 및 숙박업 등 경쟁이 치열한 분야에서 일하고 있다. 예컨대, 2013년 프랑스에서 일하던 유럽연합 내 파견근로자 중 43%는 건설업, 23%는 임시직(이들 중 다수는 역시 건설업에 종사), 제조업 15%, 농업 5%, 숙박 및 요식업 2%에 종사하는 것으로 조사결과 밝혀졌다.

이에 마크롱 정부는 2018년 2월 12일자로 16개의 불법노동자 감시 방안을 마련했다. 여기에는 유럽연합 내 파견근로자에 대한 각종 감시 및 감독을 강화하는 한편, 벌금을 상향조정하는 등의 제재 조치의 강화도 포함된다. 또한 2017년 10월 마크롱 정부는 유럽연합 내 파견근로자의 사용기간 상한을 12개월로 규정하는 유럽연합의 합의를 이끌어내는 데 성공했다. 이는 기간을 정한 계약의 원칙적인 상한인 18개월보다 짧다.

이제 12개월이 이상 지속될 수도 있는 대규모 건설이나 사업에서는 유럽연합 내 파견근로자를 사용하기보다는, 프랑스인을 약한 의미의 정규직, 즉 건설 혹은 작업을 위한 기간의 정함이 없는 계약을 통해 채용하는 것이 사업자에게 더 유리하다.

물론 여기에는 넘어야 할 산이 하나 있는데, 바로 유럽연합 내 파견근로자의 낮은 노동비용이다. 이들은 지금까지도 동일노동 동일임금 원칙의 예외를 누려왔다. 프랑스의 사회분담금 수준에 비해 슬로베니아의 사회분담금은 절반이 되지 않으며, 루마니아는 3분의 1에도 미치지 못하는 것이 현실이다. 바로 이 문제만 조금 더 해결하면 마크롱 정부는 단기간 내에 난제인 실업률 완화라는 결과를 만들어낼 수 있을 것이다. 한편 건설 혹은 작업을 위한 기간의 정함이 없는 계약은 사용자가 노동자에게 불안정 추가 보상금(indemnités de précarité)을 지급하지 않아도 된다는 점에서 고유의 가격 경쟁력이 있다. **KL1**

참고문헌

- Caroline Dechristé, Le contrat de chantier ou d'opération : le grand retour?, Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, art. 30 et 31, Revue de droit du travail 2017 pp.633 et suivant.
- G. Couturier, «Le contrat de projet», Dr. soc. 2008. 300.
- 르몽드, 2017년 7월 14일자 기사, “Le CDI de chantier, un contrat souple adapté aux grands projets du BTP”, http://www.lemonde.fr/politique/article/2017/07/14/le-cdi-de-chantier-un-contrat-souple-adapte-aux-grands-projets-du-btp_5160487_823448.html
- _____, 2017년 10월 2일자 기사, “Ordonnances Macron : dérogation ou supplétivité?”, http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/10/02/ordonnances-macron-derogation-ou-suppletivite_5195070_1698637.html#S1BJwBtkIIzkA13G.99
- 르퐁앙(Lepoint), 2018년 2월 12일자 기사, “Travail détaché : 16 mesures pour lutter contre la fraude.”, http://www.lepoint.fr/economie/travail-detache-penicaud-veut-lutter-contre-les-fraudes-12-02-2018-2194168_28.php
- 르피가로(Lefigaro), 2016년 4월 11일자 기사, “Les travailleurs détachés en France sont aussi français.”, <http://www.lefigaro.fr/emploi/2016/04/11/09005-20160411ARTFIG00172-les-travailleurs-detaches-en-france-sont-aussi-francais.php>
- 리베라시옹(Libération), 2017년 6월 28일자 기사, “Le contrat de chantier, un simili CDD déguisé en CDI”, http://www.liberation.fr/france/2017/06/28/le-contrat-de-chantier-un-simili-cdd-deguise-en-cdi_1580298
- 파기원 사회부, 1989년 12월 5일자 판결, Cour de Cassation, Chambre sociale, du 5 décembre 1989, 87-40.747, Publié au bulletin.