

# 코로나19와 프랑스의 재택근무

Benoît Géniaut (프랑스 프랑슈-콩테대학 부총장, 사회법 부교수)

## ■ 머리말

재택근무<sup>1)</sup>는 코로나19 확산을 차단하는 특별 방역 수단이다. 코로나19 1차 대유행이 시작되자 정부는 재택근무가 바이러스 확산을 막고 노동자의 경제활동과 일자리를 유지시켜 주리라 기대하며 재택근무 시행을 적극적으로 권장했다. 프랑스 조사연구통계지원국(DARES)에 따르면 전 국민 이동제한령이 선포된 2020년 3월 말 (1일 이상) 재택근무 대상자는 전체 임금노동자의 40%에 달했다. 주 단위 평균을 살펴보면, 전체 임금노동자 가운데 현장업무 종사자와 부분 실업자, 재택근무자, 병가 또는 육아휴가 중인 노동자가 각각 25%를 차지했다.<sup>2)</sup> 2017년만 해도 정기적 혹은 비정기적으로 재택근무를 한 노동자는 180만 명으로 전체 임금노동자의 7%에 불과했다. 2차 대유행(2020년 가을)과 3차 대유행(2020년 겨울부터 2021년 봄까지)을 거치며 코로나19가 확산되는 동안에도 재택근무자 수는 높은 수준을 유지하였으나, 다만 약간 하락세를 보였다. 2020년 11월과 2021년 3월에 1일 이상 재택근무를 한 노동자는 각각 25%와 28%로 1차 코로나19 대유행 시기의 40%와 비교하면 현저히 감소했다.

1) 편집자 주: télétravail은 보통 원격근무로 번역하는 경우가 많으나, 이 글에서는 코로나19 기간의 재택근무라는 의미로 사용되어 재택근무로 번역하였다.

2) DARES(2020), "Enquête Dares «ACEMO COVID»: Résultats détaillés", [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/d6bb9fd8df3951434463ae3a7ebefdb0/Dares\\_resultats\\_detaillés\\_Acemo-covid-17-04-2020.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/d6bb9fd8df3951434463ae3a7ebefdb0/Dares_resultats_detaillés_Acemo-covid-17-04-2020.pdf) (검색일: 2021.6.20).

코로나19가 프랑스에서 재택근무 관련 법을 제정하는 계기가 된 것은 아니다. 코로나19 이전에 이미 위기 상황에서의 재택근무에 관한 법적 틀이 마련되어 있었다. 그리고 그 틀은 구속력 없는 연성법을 통해 보완되었다. 코로나19 기간 프랑스 노동자의 재택근무 실태를 종합적으로 검토해 보면 결국 재택근무 시행의 정당성은 무엇인가 하는 의문을 제기하게 된다. 이 글에서는 재택근무 관련 법률과 이를 보완한 연성법을 살펴보고, 재택근무 시행에 부여된 정당성에 대해 논한다.

## ■ 코로나19 이전에 제정된 재택근무 관련 법률

프랑스 노동법에 재택근무 관련 규정이 도입된 것은 비교적 최근의 일이다. 2012년 3월 22일 민간부문 재택근무에 관한 법이 제정되었고(2017년에 개정됨), 공공부문(전체 노동인구의 20%)의 경우에는 2016년 2월 11일 시행령으로 공공부문 일자리의 특수성을 어느 정도 고려한 재택근무 관련 규정이 만들어졌다.

### 재택근무 정의의 유연성

『노동법전』 L.1222-9조는 재택근무를 “사용자의 사업장 시설에서 수행할 수 있는 일을 노동자가 정보통신 기술을 이용하여 사업장이 아닌 다른 장소에서 수행하는 노동형태”라고 정의한다.

이 같은 정의는 마크롱 대통령의 2017년 9월 22일 행정명령과 2018년 3월 29일 법이 공포되면서 유연해졌다.<sup>3)</sup> 더불어 재택근무 정의 요소에서 정기성이 제외되었는데, 그 결과 일정 기간 반복(재택근무 100% 또는 정해진 빈도에 따라 재택근무와 현장근무를 번갈아)하지 않고 언제든지 한시적으로 재택근무를 시행할 수 있게 되었다.

3) 관련 내용은 다음을 참조. Ray J.-E.(2018), “De la question sociale du XXIe siècle au télétravail”, *Droit social*, n° 1, janvier, p.52.

이처럼 재택근무의 정의가 변경되어 유연해짐에 따라 정부의 규정 개정 없이도 사용자는 코로나19 보건위기에 대응하기 위해 재택근무를 시행할 수 있었다. 공공부문에서는 2020년 5월 5일 시행령 제2020-524호 “정기적인 혹은 한시적인 재택근무 시행을 위한 재택근무 허가”를 발표했다. 2016년 시행령에는 정기적인 재택근무 시행에 대해서만 명시되어 있었다. 이렇듯 공공부문의 법체계가 민간부문을 따라가는 추세는 재택근무에 관한 법률에서도 나타났다.

그리고 2012년 법의 재택근무에 대한 초기 정의에서는 재택근무에 대해 “고용계약 또는 고용계약의 추가 조항에 따라” 시행해야 한다고 규정한 바 있다. 이는 사용자와 노동자가 체결하는 고용계약에 특별 조항을 약정하거나 기존의 유효한 고용계약을 수정하지 않고는, 달리 말해 노동자의 동의가 없이는 재택근무를 시행할 수 없다는 것을 의미한다. 그런데 2017년 법(행정명령)에서는 해당 정의 요소 또한 삭제되었다. 노동자의 자발적 의사가 재택근무의 특성 중 하나로 남아 있기는 하지만, 재택근무의 정의에서는 제외된 것이다. 오히려 노동자의 자발적 의사는 재택근무 시행 요건에 더 가까워졌다.

### 예외적인 사안으로 전락한 재택근무 시행 시 노동자의 자발적 의사

원칙적으로 재택근무는 노동자의 자발적 의사에 따라 시행되어야 한다. 일반적인 상황에서 사용자는 노동자에게 재택근무를 강제할 수 없다. 그런데 코로나19 팬데믹으로 인해 『노동법전』 L.1222-11조를 다르게 해석할 수 있는 가능성이 생겼다. 법 규정에는 “감염병 유행이나 천재지변 등 특수한 상황이 발생했을 때 재택근무는 기업이 경제활동을 지속하고 노동자 안전을 보장하는 데 필요한 업무공간 조정조치가 될 수 있다.”라고 명시되어 있다.<sup>4)</sup>

이 규정은 2012년에 유행한 A형 독감의 대응책으로 만들어진 것이다. A형 독감의 감염력은 코로나19에 비교할 만한 수준이 아니었지만, 당시 정부는 재택근무 시행이 감염병 확산을 차단하는 주요 수단으로 사용될 수 있다는 점을 인지하고 있었다. 이는 정보통신기술의 비약적인 발전으로 가능해진 것이었다. 국회는 “업무공간 조정”이라는 표현으로 팬데믹 확산 위

4) 2012년 3월 22일 법률의 최초 시행령은 2017년 9월 23일 행정명령이 시행되면서 폐지되었다.

기 발생 시 사용자가 노동자에게 재택근무로의 전환을 강제할 수 있다고 허용했다. 그렇게 해서 재택근무 시행 여부는 사용자와 노동자 간의 합의에 따른 결과가 아닌, 기업 내 업무 조직과 관련한 사용자의 권리가 되었다.

이러한 예외는 재택근무에 있어서 노동자의 자발적 의사는 법적 정의 요소가 아니라 제도적 구성요소에 불과하다는 점을 의미한다. 재택근무에 관한 2002년 EU 기본협약과 2005년 전산업 단체협약에서도 재택근무 정의 조항에 노동자의 자발적 의사는 명시하지 않았다는 사실을 언급해 두고자 한다. 두 협약 모두 재택근무를 정의하고 난 다음에 다른 조항에서 노동자의 자발적 동의 의사를 규정하고 있을 뿐이다.<sup>5)</sup>

## ■ 법적 구속력 없는 연성법

코로나19 기간에 기존의 재택근무 관련 법률은 노사정 대화 끝에 마련된 연성법(soft law)으로 보완되었다.

### 단체교섭

재택근무는 관련 입법이 이루어지기 전부터 노사 단체교섭의 주요 의제였다. 2002년 7월 16일 EU 차원에서 체결된 재택근무에 관한 EU 기본협약을 프랑스 국내에서 이행하여 전산업 단체협약이 2005년 7월 19일에 체결되었다.

프랑스에서는 단체교섭을 통해 일반적으로 경성법(hard law), 즉 법적 구속력이 있는 단체협약을 체결할 수 있다. 따라서 노동자들은 사용자에게 단체협약 준수를 요구할 수 있다. 그러나 재택근무에 관한 EU 기본협약 및 전산업 단체협약은 몇 가지 지침과 권고 사항만 제시할 뿐, 법적 분쟁에 놓인 노동자가 인용할 수 있는 조항 등 보통 법률이 규정하는 내용은 포함

5) 2005년 7월 19일 전산업 단체협약(l'accord national interprofessionnel) 제2조와 2012년 7월 16일 EU 기본협약(l'accord-cadre européen) 제3조. 두 조항의 제목에는 모두 “자발성”이 들어가 있다.

하지 않았다.

이후 “성공적인 재택근무 시행을 위해” 2020년 11월 26일 전산업 단체협약이 추가되었다. 그 내용을 살펴보면 이번에도 기본적으로 규정해야 할 사항이 완전히 누락되어 있음을 알 수 있다. 2020년 협약은 “노동자의 역할 및 작업조직의 효율성을 유지하기 위해 현장근무자와 재택근무자를 유기적으로 연결하는 데 특별한 주의를 기울일 필요성”만 강조한다. 또 “이 협약에 서명한 노사 당사자들은 재택근무 시행 여부를 기업 단위 또는 업종 단위에서의 사회적 대화나 단체교섭의 의제로 삼을 필요성이 있음에 동의한다.”라고 명시되어 있다.

물론 단체협약 조항을 해석하는 것은 사법기관의 역할이며, 협약의 어떤 문구는 법적 구속력이 있다는 판결이 내려질 수도 있다. 그러나 현재로서는 코로나19라는 특수한 상황에서 재택근무를 시행하는 문제에 대해 그런 기대를 하기는 힘들다. 결국 앞에서 소개한 재택근무에 관한 EU 협약과 프랑스 국내 협약을 바탕으로 사용자가 재택근무 시행 요건에 대해 노동자와 교섭할 것을 강제하는 대신 장려하는 수밖에 없다. 재택근무 시행 요건으로는 지금까지 EU와 국가단위 교섭에서 슬그머니 배제되었던 재정문제, 가령 재택근무에 따르는 비용은 누가 부담하는가에 대해 생각해볼 수 있다. 또한 기업에서 재택근무에 적합한 업무와 그렇지 않은 업무를 구분하는 문제도 남아 있다.

## 국가보건위기 대응 프로토콜

코로나19 위기에 대응하기 위해 2020년 프랑스 노동부는 “코로나19 팬데믹으로부터 노동자의 건강과 안전을 지키기 위한 국가 프로토콜(이하 ‘국가 보건위기 대응 프로토콜’)”을 발표했다. 2020년 봄, 1차 전 국민 이동제한령이 종료된 후 노동자들의 직장 복귀를 지원하는 것이 목적이었으며, 이후 팬데믹 확산세의 변화에 따라 노동부는 정기적으로 프로토콜을 업데이트했다. 노동자 보호 조치, 사회적 대화, 코로나19 검사, 유증상자 관리 등에 관한 사항이 포함되어 있는데, 이 사안에 대해 국가 보건위기 대응 프로토콜에는 권고와 조언만 제시되어 있다. 이번에도 마찬가지로 법적 구속력은 없었다.

2020년 9월부터, 그리고 10월에 2차 이동제한령이 시작되자, 국가 보건위기 대응 프로토콜은 실내 마스크 착용 의무와 재택근무에 관련된 규제를 강화하는 방향으로 업데이트되었

다. 업데이트된 프로토콜에는 “기업은 업무조직 방식의 하나인 재택근무를 시행함으로써 업무 현장과 출퇴근 시 발생하는 사회적 상호작용을 줄이는 등 코로나19 방역에 적극적으로 참여할 수 있다.”라고 명시되어 있다. 특히 “현재와 같이 팬데믹 확산 위험이 큰 예외 상황에서 재택근무가 가능한 모든 노동자를 대상으로 재택근무를 시행하는 것을 원칙으로 해야 한다.”라는 내용이 추가되어 있다.

재택근무 시행을 “원칙으로 한다”라는 표현은 정부가, 더 정확히는 국무총리가 코로나19 브리핑에서 쓴 어휘와 일치한다. 우연히 나온 표현은 아닐 텐데도, 의정원[최고행정재판소를 겸한다]은 국가 보건위기 대응 프로토콜 시행 중단을 요청하는 상고 재판에서 프로토콜이 권고의 성격이 크다고 판단했다. 권고안은 강제성이 없으므로 시행 중단을 요구할 사안이 아니라는 것이었다.

더 정확히는 의정원은 국가 보건위기 대응 프로토콜에 사용자가 준수해야 할 안전의무에 관해 권고하는 내용이 담겨 있다고 하였다. 프랑스 법에 따르면 모든 사용자는 “노동자의 안전과 육체 및 정신 건강을 지키는 데 필요한 조치”를 마련할 의무가 있다(『노동법전』 L.4121-1조). 노동부는 코로나19 팬데믹 시기에 이러한 사용자의 안전의무에 대한 해석을 제공했을 뿐이고, 해석문에는 구속력이 없으므로 사용자는 코로나19로부터 노동자를 보호하는 조치를 자유롭게 결정할 수 있다. 의정원은 “국가 보건위기 대응 프로토콜에 강제성을 띠는 표현이 있는 것은 사실이나, 이는 노동자의 안전과 건강을 지킬 의무가 있는 사용자를 코로나19 확산 방식에 관한 과학적 사실을 바탕으로 지원하기 위함이지, 사용자를 대신하여 사업체의 위험을 진단하고 그에 알맞은 안전 조치를 결정하기 위함이 아니다.”라고 하였다.<sup>6)</sup>

그러나 아무리 노동부의 해석에 구속력이 없다고 해도, 노동감독관이 사용자가 안전의무 등의 노동법 규정을 준수하고 있는지를 감독하는 과정에는 영향을 미쳤을 수 있다. 노동감독관이 사업체에 위험 요인이 있다고 판단한 경우 사용자에게 시정요구를 할 수 있고, 사용자가 이를 따르지 않는 경우 벌금이 부과된다. 실제로 벌금이 부과될 수 있었던 사례가 수백 건에 이른다.<sup>7)</sup>

6) Conseil d'Etat(2020), n° 446797, 17 décembre, <https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2020-12-17/446797> (검색일: 2021.6.20).

7) Olivier Dutheillet de Lamothe(2021), “Quelles sanctions en l'absence de télétravail?”, *Semaine*

## ■ 재택근무 시행의 정당성

재택근무에 관한 프랑스 법을 분석하여 얻을 수 있는 시사점은 무엇인지, 재택근무를 시행한 사례를 종합하여 내릴 수 있는 결론은 무엇인지 알아보자.

### 재택근무 시행 정당성의 세 가지 측면

프랑스 노동법은 노동관계를 규정하면서 기업 내에서 막강한 권력을 가진 사용자의 행동 범위에 제한을 두었다. 그러나 동시에 제한된 범위 내에서 이루어지는 사용자의 행동에 명분을 만들어주고, 그 명분에 설득력과 정당성을 부여하고 있다. 사회학자인 알렉상드르 라르지예의 논문[Alexandre Largier(2001), 「재택근무, 동일한 목표를 위한 세 가지 계획」<sup>8)</sup>]을 통해 재택근무의 정당성을 세 가지 측면으로 살펴볼 수 있다.

첫째, 재택근무를 유연성을 추구하는 기업의 대표적인 조직관리 전략으로 이해하고 인정할 필요가 있다. 이러한 관점에서 예외적인 상황에 처한 사용자는 노동자에게 재택근무를 지시하고 이에 대해 책임을 진다. 이때 재택근무는 사용자의 지시 대상이 되며, 작업공간은 원격 업무라는 개념이 도입됨에 따라 더 이상 특정 물리적 공간에 한정되지 않고 이동하게 된다.

둘째, 재택근무를 노동자가 설계하는 생애 계획의 하나로 볼 수 있다. 직업을 가진 삶을 살아가는 주체로서 노동자는 일과 생활의 균형을 찾을 방법을 스스로 결정할 수 있어야 한다. 이러한 관점을 바탕으로 노동자가 재택근무 시행과 그 방식을 사용자에게 먼저 제안할 수 있도록 법적으로 노동자의 “재택근무 권리”를 요구할 수 있다.

마지막으로 법으로 재택근무를 국가의 사회생활 프로젝트로서 장려할 수 있다. 이때 재택근무 시행 여부는 정부가 결정하며, 재택근무를 시행하여 이동을 제한함으로써 국민의 건강을 지키고 기후변화에 대응하는 등 정책수단으로 활용할 수 있다. 이러한 관점에서는 국가가

*Sociale Lamy*, 22 mars, n° 1946, <https://www.lexplicit.fr/wp-content/uploads/2021/06/Quelles-sanctions-en-labsence-de-teletravail-Olivier-Dutheillet-de-Lamothe-SSL-n%C2%B0-1946-du-22-03-21.pdf> (검색일: 2021.6.20).

8) Largier, A.(2001), “Le télétravail, trois projets pour un même objet”, *Réseaux*, 19(n° 106), pp.201~230.

사용자와 노동자 모두에게 재택근무를 강제할 법적 권한을 갖는다.

## 조직관리 전략으로서의 재택근무

분명한 사실은 코로나19 위기로 기업 조직관리 전략으로서의 재택근무가 부각되었다는 점이다. 노동자의 “재택근무 권리”는 말할 것도 없이, 재택근무 시행에 있어서 노동자의 자발적 의사라는 원칙조차 공중보건위기라는 “예외적인 상황” 앞에서 설 자리를 잃어버렸다. 사용자는 노동자에게 재택근무를 강제하고, 정부는 공식 발표에서 쓴 어휘와 상관없이 재택근무 시행이 법적 의무가 아니라고 한다.

재택근무의 이 같은 성격은 재택근무와 고용유지 휴업제도와와의 관계에서 더 명확히 드러난다. 코로나19 1차 대유행이 시작되자 고용유지 휴업제도<sup>9)</sup> 사용이 장려되었는데, 사용자는 한시적으로 노동자의 노동시간을 단축하거나 업무를 중지하였고 정부 지원금으로 해당 노동자의 임금을 지급했다. 2020년 4월 고용유지 휴업 대상 노동자는 전체 노동인구 2,500만 명 중 850만 명으로 집계되었다. 이렇게 고용유지 휴업제도를 적용받는 노동자가 늘어나자 2020년 6월 17일 법에 따라 지원금 신청 행정절차를 간소화하고, 지원금 지급액과 지급기간을 모두 확대하기 위해 특별비상제도로써 “장기 고용유지 휴업제도”가 도입되었다. 이 제도는 2022년 6월 30일까지 유지될 예정으로, 정부는 이 제도가 고용유지에 큰 역할을 할 것으로 기대하고 있다. 그런데 재택근무 시행 현황을 살펴보면 고용유지 휴업제도를 관리하는 주체도 정부가 아니라는 점을 알 수 있다. 고용유지 휴업과 재택근무 중에서 어떤 제도를 시행 할지에 대한 결정권은 사용자에게 있다. 제도 사용에 있어서 정부의 유일한 규제는 노동자 1인에게 고용유지 휴업과 100% 재택근무를 동시에 적용하는 것을 금지하는 것이다.

게다가 팬데믹 확산세가 꺾이기 전까지 이동제한령이 유지되었으나, 사용자는 이동제한령 기간 중 이동 허가에 관한 2020년 3월 16일, 23일 시행령에 규정된 “재택으로 수행할 수 없는 필수 업무”를 근거로 노동자에게 재택근무가 불가능한 필수 업무를 위한 이동임을 증빙하

9) 편집자 주: chômage partiel는 흔히 직역하여 부분실업제도라고 번역하는데, 이 글에서는 제도의 의미를 살려 고용유지 휴업제도라고 번역한다.



는 문서를 발급할 수 있었다. 이러한 방식으로 사용자는 재택근무 시행에 대한 지시권과 재택근무 대상 업무 결정권 모두를 갖게 되었다.

## 재택근무에 관한 타협점

그렇다고 프랑스 법률이 노동자의 생애 계획과 국가의 사회생활 프로젝트로서 재택근무의 가치를 전혀 인정하지 않고, 재택근무를 기업 조직관리 전략으로만 인정한다고 말하는 것은 비약일 수 있다. 재택근무 관련 통계를 보면, 2020년 가을부터 2021년으로 넘어가는 겨울까지 재택근무를 한 노동자 수는 2020년 봄보다 감소했다. 이에 대해서는 신중하게 해석을 해야 한다. 재택근무 시행이 의무가 아님을 깨달은 사용자가 노동자를 현장 또는 사무실에서 일하도록 한 것이라 생각할 수 있지만, 현실은 그보다 훨씬 복잡하다.

우선 모든 업무에서 재택근무가 가능한 것은 아니다. 고용유지 휴업 대상 노동자 수로 미루어 볼 때 집에서 일하는 것이 물리적으로 불가능한 노동자가 많았으리라 짐작할 수 있다. 필수 노동자의 경우에는 재택근무 전환이 불가능하여 현장에서 일할 수밖에 없다. (돌봄노동자 등과 같이) 방역의 “최전방” 혹은 (식품유통업계 종사자처럼) “이선”을 지키는 노동자가 대표적이다. 이런 상황에서 어떤 업무가 재택근무에 적합한지 정부가 사용자만큼 회사 사정을 잘 파악하기란 매우 어려웠으며, 제도를 남용한 사실이 명백한 몇몇 경우에 대해서만 시정 경고 등 앞에서 설명한 절차에 따라 행정처분을 내릴 수 있었다.

게다가 코로나19 2차 및 3차 대유행 당시 사무실에 출근해서 일하기를 희망한 대부분은 노동자 본인이었다. 재택근무에 관한 법적 틀은 코로나19가 발생하기 전부터 팬데믹 발생 등 특수한 상황에 대응하기 위해 마련돼 있었다고 하지만, 2020년 봄 많은 기업에서 노동자들을 대상으로 한 재택근무는 준비가 부족한 상태에서 성급하게 시행되었다. 2020년 여름이 끝날 무렵 코로나19 재확산이 시작되자 프랑스 사회에서는 노동자 개인의 정신건강 관리에 관한 논의가 시작되었다. 그리고 프랑스 정부는 병상이 부족하지 않는 이상 이동제한령을 내리지 않겠다고 방역 지침을 완화했다. 재택근무에 대해서는 노동자의 고립, 동료들과의 관계 단절 위험이 있다는 문제가 제기되었다. 또한 집에 돌봄이 필요한 자녀가 있는 경우 재택근무가 어려울 수 있다는 점도 인정되었다. 정부 홈페이지에는 다음과 같은 내용이 발표되었

---

다. “노동부는 사용자와 노동자 모두에게 재택근무의 필요성을 강조한다. 그러나 노동자가 재택근무와 자녀 돌봄을 병행할 때 생산성이 동일할 수가 없다는 것을 인정한다. 이에 노동부는 사용자가 개별 노동자의 상황을 이해하고 고려하여 재택근무를 시행할 것을 권장한다.” 이는 모든 노동자가 개인적인 삶을 영위하면서도 직장생활에 참여할 수 있도록 하기 위한 것으로, 재택근무에 대한 이러한 타협점은 구속력 없는 정부 발표에 기초하는 취약한 상태이기는 하나 분명 필요한 것이다.

이는 『노동법전』에 근거를 둔 재택근무의 성격이 어떻게 변경되는 것이 좋을지에 대한 방향성을 시사해준다. 재택근무에 관한 『노동법전』의 수많은 조항이 재택근무와 사무실 근무를 단순 비교만 하고 있다. 『노동법전』 L.1222-9조는 “재택근무자는 회사 업무공간에서 일하는 노동자와 동일한 권리를 누린다.”라고 규정한다. 노동자가 재택근무 기간에 사고를 당한 경우 이를 산업재해로 인정해야 한다는 원칙이 대표적인 예이다. 그러나 원격근무, 그중 재택근무는 사무실 근무와 단순 비교 대상이 될 수 없다. 두 노동형태는 노동자의 활동 관리 방식을 비롯하여 노동시간과 강도 측면에서 분명한 차이가 있다. 재택근무자의 노동환경은 노동자가 처한 상황이나 자녀 유무 등 가정환경에 따라 달라진다.

이상 살펴보았듯 재택근무에 관한 법적 틀은 코로나19 팬데믹 이전부터 마련되어 있었지만, 코로나19로 인해 재택근무의 기반이 되는 가치와 추구하는 목표의 한계가 드러나게 될 것이다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- Conseil d'Etat(2020), n° 446797, 17 décembre, <https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2020-12-17/446797> (검색일 : 2021.6.20).
- DARES(2020), “Enquête Dares «ACEMO COVID» : Résultats détaillés”, [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/d6bb9fd8df3951434463ae3a7ebefdb0/Dares\\_resultats\\_detailles\\_Acemo-covid-17-04-2020.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/d6bb9fd8df3951434463ae3a7ebefdb0/Dares_resultats_detailles_Acemo-covid-17-04-2020.pdf) (검색일 : 2021.6.20).
- Lagier, A.(2001), “Le télétravail, trois projets pour un même objet”, *Réseaux*, 19(n° 106), pp.201~230.
- Olivier Dutheillet de Lamothe(2021), “Quelles sanctions en l’absence de télétravail?”, *Semaine Sociale Lamy*, 22 mars, n° 1946, <https://www.lexplicité.fr/wp-content/uploads/2021/06/Quelles-sanctions-en-labsence-de-teletravail-Olivier-Dutheillet-de-Lamothe-SSL-n%C2%B0-1946-du-22-03-21.pdf> (검색일 : 2021.6.20).
- Ray J.-E.(2018), “De la question sociale du XXIe siècle au télétravail”, *Droit social*, n°1, janvier, p.52.