

새로운 프랑스 모델 : 프랑스식 유연안정성?

박제성 (한국노동연구원 부연구위원)

■ 머리말

1990년대 중반 무렵부터 프랑스의 노사는 노동관계법의 재개정에서 정부의 주도권을 제어하고 노사의 합의대로 입법이 이루어지도록 하기 위하여 노력해 왔다. 노사는 전국의 모든 산업, 모든 사업장을 포괄하는 전산업 단체협약(ANI)을 체결하고, 의회는 이를 최대한 반영하는, 때로는 거의 그대로 옮겨 적는 법률을 제정하는 과정이 일종의 관행처럼 반복되었다. 프랑스식 사회적 대화라고 할 수 있겠다. 급기야 2007년에는 모든 노동 사회 입법에서 노사의 사전 교섭을 의무화하는 법률이 제정되었다. 이런 제도에 따라 2012년 출범한 올랑드 정부는 경제위기를 극복하고 새로운 프랑스식 사회 경제 모델을 만들기 위하여 노사의 교섭을 요청하였다. 그 결과 2013년 1월 11일, 전체 6개의 장 28개의 조문으로 된, 새로운 사회 경제 모델을 위한 노사간 전산업 단체협약이 체결되었다. 이 협약은 1984년 이후 최초로 유연안정성에 관하여 이루어진 합의로 평가받는다. 그런데 교섭에 참여한 다섯 개의 노동조합 가운데 프랑스 노동 총동맹(CGT)과 노동자의 힘(FO) 등 두 개의 노동조합이 협약 서명을 거부하였다. 사실 이 합의는 프랑스 민주 노동 총동맹(CFDT)과 프랑스 기업 운동(MEDEF)이 주도한 것이다. 문제는 협약에 반대한 CGT와 FO를 지지하는 근로자들이 과반수를 넘는다는 것이다. 이는 협약의 정당성과 관련하여 논란을 일으키기에 충분했으며, 실제로 협약의 내용을 입법화하기 위한 의회 입법 과정에서도 논쟁이 그치지 않았다. 우여곡절 끝에 2013년 6월 14일 위 단체협약의 내용을 거의 대부분 반영한 “고용 안전에 관한 법률”이 제정되었다.

■ 고용 연계형 권리 개념에서 인격 연계형 권리 개념으로

모든 근로자에게 협약상 실비 보상 보험 의무 가입제 확대 적용

관련 규정¹⁾

산업별 혹은 직업별 단체협약의 구속을 받는 단체들은 질병, 모성 또는 사고로 인하여 발생하는 추가적인 비용 부담과 관련하여 사회보장법전 L. 911-7조의 II에서 규정하는 기본 보장 수준 이상으로 보장의 범위와 사용자의 비용 부담을 규정하고 있는 실비 보상 보험 의무 가입제의 혜택을 받지 못하는 근로자들이 2016년 1월 1일 이전에 산업 차원에서든 기업 차원에서든 그와 같은 제도의 혜택을 받을 수 있도록 2013년 6월 1일 이전에 단체교섭을 시작해야 한다.

종전 제도

프랑스의 의료 보험 제도는 법령에 의하여 의무적으로 가입하게 되어 있는 공공 의료 보험에서 환자가 지출한 의료비의 70% 정도를 환급하고, 나머지는 직종별 공제 조합이나 민간 의료 보험에서 환급해 주는 방식이다. 그리고 많은 경우 단체협약에서 공공 의료 보험과 마찬가지로 근로자와 사용자가 보험료를 분담하는 방식으로 실비 보상 보험에 근로자가 의무적으로 가입하도록 규정하고 있다.²⁾ 하지만 최근의 조사에 의하면 주로 중소기업에 종사하는 약 4백만 명의 근로자들이 그러한 협약상 실비 보상 보험 의무 가입제의 혜택을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다.³⁾ 그 근로자들은 개인적으로 민간 의료 보험에 가입하거나 아니면 아무 데도 가입하지 않고 있다.

1) 법 제1조.

2) 실비 보상 보험은 동종 직업군의 종사자들을 위한 비영리 기관인 공제 조합이 전체의 55.5%를 차지하고 있고, 민간 영리 보험 회사가 26.4%, 또 다른 비영리 기관인 공제 기관이 약 18.1%를 차지하고 있다 (한국보건사회연구원(2012), 「프랑스의 사회보장제도」, p.379).

3) M. Perronin, A. Pierre et Th. Rochereau, Panorama de la complémentaire santé collective en France en 2009 et opinions des salariés sur le dispositif : Questions d'économie de la santé 2012, n° 181 (<http://www.irdes.fr/Publications/2012/Qes181.pdf>).

바편제도

단체협약을 통해서 실비 보상 보험 의무 가입제를 모든 근로자에게 확대 적용한다. 결과적으로 프랑스는 법령상 공공 건강 보험 의무 가입제와 협약상 실비 보상 보험 의무 가입제의 결합을 통해서 사실상 무상 의료를 실현하게 되었다. 프랑스식 바편 복지 제도라고 할 수 있다.

실업 시 추가적 의료 보험 권리(실비 보상 보험 가입권) 유지 기간 연장

관련 규정⁴⁾

사망, 신체적 완전성에 가해지는 침해, 모성 또는 노동 재해로 인한 노동 능력 상실의 위험에 대비하여 사회보장법전 L.911-1조에서 정한 바에 따라 추가적 보장을 향유하는 근로자는 근로 계약의 종료 시 중대한 과실로 인한 것이 아닌 한 실업 급여 지급권이 발생하는 범위에서 다음의 조건에 따라 동일한 보장을 무상으로 계속 향유한다.

1. 보장의 유지는 근로 계약이 종료한 날로부터 적용되며, 직전 근로 계약의 기간 또는 경우에 따라서는 동일한 사용자와 반복 갱신된 근로 계약의 전체 기간의 범위 안에서 실업 급여 지급 기간과 같은 기간 동안 적용된다. 이 기간은 월로 계산하며 1개월에 미치지 못하는 기간은 1개월로 환산한다. 이 기간은 12개월을 초과하지 못한다.

(이하 생략)

종전 제도

노동시장의 현대화에 관한 2008년 1월 11일 전산업 단체협약에 의하면, 근로 계약이 종료된 근로자는 최소 3개월 이상 실업 급여 지급 기간의 3분의 1에 해당하는 기간까지 실비 보상 보험 의무 가입 권리를 유지한다. 비용은 종전과 같은 비율로 사용자와 근로자가 부담한다. 위 협약의 내용은 2009년 5월 18일 부속 협정으로 개정되었다. 이에 의하면, 9개월 상한으로 직전 근로 계약

4) 법 제1조, 사회보장법전 L. 911-8조.

의 기간에 상응하는 기간 동안 권리를 유지한다.

바편 제도

모든 근로자에게 협약상 실비 보상 보험 의무 가입제를 확대 적용하는 규정과 함께 이를 근로 계약 종료 후에도 최대 12개월 동안 유지하도록 하였다. 직전 근로 계약의 기간이 6개월 10일인 경우 10일을 1개월로 환산하여 전체 7개월 동안 권리를 유지한다. 동일한 사용자와 기간제 근로 계약을 반복 갱신한 경우 그 전체 기간을 합산하여 권리 유지 기간으로 한다(3개월씩 4번 반복 갱신한 경우, 12개월 동안 권리 유지). 한편 퇴직 근로자의 비용 부담을 없앴다(재직 근로자의 비용 부담이 그만큼 증가).⁵⁾

실업 급여 수급 기간 중 재취업 시 실업 급여 잔여 수급권 적립

관련 규정⁶⁾

실업 급여 수급 기간이 종료하는 시점에 남아 있는 실업 급여 수급권은 노동법전 L. 5422-20조에서 규정하는 실업 보험 관련 협약에서 정한 바에 따라 새로운 실업 급여 수급 기간이 개시될 때 기간과 금액의 계산에 전부 또는 부분적으로 반영한다.

종전 제도

50세 미만인 근로자의 경우 최근 28개월 이내, 50세 이상인 근로자의 경우 최근 36개월 이내 4개월 이상 근로한 자는 실업 급여 수급권을 갖는다. 실업 급여 수급 기간은 연속 개월 수와 동일하지만 최소 122일(4개월)에서 최대 730일(24개월)이다. 실업 급여 수급권자가 재취업한 경우에는 수급권이 남아 있는 경우라도 실업 급여 지급이 중단된다.

5) Gilles Briens, “La nouvelle portabilité des garanties de protection sociale complémentaire”, Droit social, novembre 2013.

6) 법 제10조, 노동법전 L. 5422-2-1조.

바뀐 제도

실업 급여 수급권이 남아 있는 동안에 재취업한 경우에도 실업 급여 잔여 수급권이 유지되어 적립되었다가 이후 신규 수급권에 추가된다. 일종의 종전식 실업 급여 수급권이라고 할 수 있겠다. 가령, 한 기업에서 10년 이상 근속한 근로자가 해고될 경우 24개월의 실업 급여 수급권이 주어진다. 하지만 이 근로자가 실업 급여를 받기 시작한 지 1년 후에 6개월의 기간제로 재취업했다가 다시 실업 상태가 될 경우, 종전 제도대로라면 이 근로자는 6개월의 신규 수급권만 갖게 되겠지만, 바뀐 제도 아래에서는 신규로 발생한 6개월의 수급권에 과거에 소멸되지 않고 남아 있었던 12개월의 수급권이 추가되어 총 18개월의 실업 급여 수급권을 갖게 된다.

모든 경제활동인구에게 1년마다 20시간씩 개인별 직업 훈련 계좌 창설

관련 규정⁷⁾

평생 직업 훈련 접근권을 용이하게 하기 위하여 모든 사람은 그 지위를 불문하고 노동시장에 진입함과 동시에 개인별 직업 훈련 계좌(CPF)를 보유한다. 개인별 직업 훈련 계좌는 시간 수로 적립되며 계좌 명의자가 근로자이든 구직자이든 상관없이 개인 자격으로 직업 훈련을 받기 위하여 사용된다. 개인별 직업 훈련 계좌는 일자리의 변경 또는 상실의 경우에 완전히 이전 가능하며, 어떤 경우에도 명의자의 명시적인 동의 없이 지출될 수 없다.

종전 제도⁸⁾

종전에는 개인별 직업 훈련 휴가 제도(CIF)와 개인별 직업 훈련권 제도(DIF)가 있었다. CIF 제도는 한 기업에서 혹은 한 직업 부문에서 일정 기간 이상 근무한 근로자가 일을 하지 않으면서 직업 훈련을 받을 수 있는 제도이다. 휴가의 기간은 직업 훈련 프로그램의 길이에 상응하며 법적으로

7) 법 제5조, 노동법전 L. 6111-1조.

8) 최지희 외(2010), 『G20 국가의 직업교육훈련제도 (1) : 주요국 우수사례를 중심으로』, 「제5장 프랑스의 직업교육훈련제도」, 한국직업능력개발원 참조.

계속 훈련의 경우는 1년, 기간제 훈련 스케줄의 경우에는 1,200시간으로 한정되어 있다. 법에서 명시한 특별한 경우가 아니면 사용자는 근로자의 요구를 거부할 수 없다. 이 휴가 기간 중 근로자는 임금의 80% 이상의 급여를 받는다.

DIF 제도는 근로자들의 상향 이동을 위해 근로자 개인 주도로 지식의 획득과 향상을 통하여 학위나 직업 자격을 취득하도록 지원하는 제도이다. 한 기업에서 1년 이상 근무한 근로자는 1년에 20시간의 개인별 직업 훈련권을 향유하며, 6년 동안 총 120시간까지 적립할 수 있다. 이 제도를 통한 직업 훈련이 근로 시간의 범위 안에서 행해지는 경우에는 근로자는 자신의 임금을 계속해서 지급받으며, 근로 시간의 범위 밖에서 행해지는 경우에는 법령에서 정하는 비율로 직업 훈련 수당을 사용자가 지급한다. 근로 계약이 해지된 경우에도 근로자는 개인별 직업 훈련권으로 적립되고 미사용된 시간만큼의 교육을 사용자에게 요구할 수 있다.

바뀐 제도

종전의 제도가 임금 근로자에게만 적용되는 직업 훈련 제도라고 한다면, 바뀐 제도는 원칙적으로 노동시장에 진입한 모든 사람에게 적용된다. 즉 모든 경제활동인구에게 확대 적용되는 직업 훈련 제도이다. 개인별 직업 훈련 계좌에 직업 훈련권이 적립되는 방식은 두 가지이다. 첫째, DIF 방식이 준용된다. 즉 각 계좌마다 1년에 20시간씩 6년간 총 120시간까지 적립된다. 둘째, 여기에 더하여 국가 또는 지방자치단체에서 추가로 적립한다.

종전의 제도가 근로자의 ‘고용 가능성’을 증대하는 데 초점을 맞추고 있다면, 바뀐 제도는 노동 능력의 담지자로서의 근로자가 가로지르는 다양한 직업적 경로를 보호하는 데 초점을 맞추고 있다. 고용 가능성 개념이 고용 가능한 근로자와 그렇지 못한 근로자를 분류하고 그 책임을 근로자 개인에게 묻는 논리라면, ‘직업적 경로의 보호’ 개념은 근로자가 취득하는 이론적 지식과 경험적 지식의 유지 발전을 격려하고 그것을 적재적소에 적용시킬 수 있는 가능성을 증대시키고자 하는 것이다.⁹⁾

9) Nicole Maggi-Germain(2013. 9), “Le compte personnel de formation”, Droit social.

평 가

종래에는 노동권이나 사회보장권이 ‘재직’이라는 조건에 결부되는 것이 일반적이었다. 실비 보상 보험 가입과 같은 추가적인 의료 보험 혜택도 일종의 기업 복리 후생의 차원에서 재직 중인 근로자에게만 부여되는 것이 보통이었다. 직업 훈련권도 재직 중인 근로자에게만 적용되는 것이 보통이고, 연차 휴가와 같이 재직에 더하여 일정한 근속 연수를 요구하는 경우도 많다. 이러한 권리들은 근로자의 퇴직과 함께 소멸되는 것이 보통이다. 이런 권리 개념을 ‘고용 연계형 권리’라고 할 수 있다.

특히나 이런 권리들이 같은 지역 또는 같은 직종에 속하는 서로 다른 기업들 사이에 공통으로 인정되고 있지 않고 기업의 규모나 특성에 따라서 있는 데도 있고 없는 데도 있다고 한다면, 근로자는 퇴직과 함께 급격한 권리의 단절을 겪게 된다. 이처럼 고용 연계형 권리 개념은 고용과 실업의 이분법을 극대화하는 위험이 있다.

위에서 소개한 프랑스의 새로운 제도들은 근로자가 구직 중이거나 퇴직한 후에도 권리를 향유할 수 있도록 한다는 점에서 고용 연계형 권리 개념이 아니라, 근로자의 ‘인격’에 결부되어 있는 ‘인격 연계형 권리’ 개념이라고 할 수 있다. 이는 근로자의 일자리가 아니라 근로자의 인격에 결합되어 있어, 근로자가 이 기업에서 저 기업으로 옮겨 가거나, 임금 근로에서 비임금 근로로 옮겨 가는 경우에도 권리를 상실하지 않고 계속해서 권리를 지니고 갈 수 있다. 그런 의미에서 휴대용 권리이며, 쓰고 남은 권리는 모아 두었다가 필요할 때 또 쓸 수 있다는 점에서 충전식 권리이다.

인격 연계형 권리 개념은 사회권(노동권과 사회보장권)을 상품화된 노동으로서의 고용에 결부된 재산적 권리가 아니라, 비상품적 노동으로서의 근로자의 인격에 결부된 비재산적 권리, 즉 인격권의 일부로 정의하여 고용과 단절된 경우에도 계속해서 권리를 향유할 수 있도록 함으로써 사회권의 보편화를 실현하고자 한다.

이러한 아이디어는 프랑스의 노동법 학자 알랭 쉬피오(Alain Supiot) 교수가 책임을 맡아 진행한 유럽연합 집행위원회 프로젝트 보고서 『고용을 넘어 : 유럽에서 노동의 변화와 노동법의 미

래』(1999)¹⁰⁾에서 본격적으로 제안되었다. 이 보고서는 고용의 불안정, 실업 및 비정규직의 증가 등의 상황에 대응하여, 일자리 그 자체가 아니라 근로자가 가로지르는 다양한 신분들(고용, 직업 훈련, 실업 등)을 포괄하여 근로자의 인격 그 자체를 보호하는 데 초점을 맞추고 있다. 이는 어느 특정한 고용 상태에 놓여 있는 근로자가 아니라 노동 능력의 담지자로서의 근로자가 가로지르는 다양한 직업적 경로를 보호하고자 하는 것이다. 이러한 구상은 기본적으로 보편적 사회권 개념으로 이어지는데, 그 실현 방안으로서 보고서는 ‘사회적 인출권(social drawing rights)’ 개념을 제안하고 있다.

물론 프랑스의 새로운 제도들은 이러한 개념을 온전히 구현하고 있는 것은 아니며, 여전히 고용과 실업이라는 종전의 이분법에서 완전히 자유롭지는 못하다. 그 결과 바뀐 제도는 자칫하면 기존 권리에 더하여 새로운 권리까지 향유할 수 있는 근로자와 새로운 권리조차도 제대로 향유하지 못하는 근로자 사이에 또다른 불평등을 초래할 수 있는 위험도 없지 않다고 할 것이다.¹¹⁾ 그러나 장기적으로 그리고 대세적으로는 고용 연계형 권리 개념에서 인격 연계형 권리 개념으로 초점이 이동하고 있다는 점에 대해서는 학계의 평가가 일치하는 것 같다.¹²⁾

10) Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999. 영어판은 *Beyond Employment : Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press, 2000.

11) Frédéric Guimard, “La sécurisation des parcours professionnels. Naissance d'une notion”, *Revue de droit du travail*, Dalloz, octobre 2013.

12) 앞에서 이미 인용된 문헌들 외에도 Vincent Roulet, “La portabilité des droits de prévoyance au vu de la sécurisation de l'emploi”, *Droit social*, novembre 2013 ; Pascale Baron et Xavier Pignaud, “Généralisation de la couverture frais de santé et de la portabilité”, *La semaine juridique - Edition sociale*, n° 26, 2013.

■ 경영 해고 시 단체교섭을 통한 고용 보호 계획

관련 규정

노사가 교섭으로 체결하는 고용 보호 계획¹³⁾

근로자 수 50인 이상의 기업에서는 L. 1233-61조 내지 L. 1233-63조에서 규정하고 있는 고용 보호 계획의 내용 및 기업 위원회의 협의와 해고의 실행에 관한 절차를 단체협약으로 정할 수 있다. 이 협약은 기업 위원회 정위원 또는 단일 고충 처리 위원 또는 고충 처리 위원을 선출하기 위한 가장 최근의 선거에서 투표자 수를 불문하고 1차 투표에서 대표적 노동조합으로 인정된 단체들에 행해진 투표 수의 50% 이상을 획득한 하나 또는 그 이상의 노동조합에 의하여 서명되어야 한다. 이 협약을 체결하기 위하여 단체교섭이 개시된 때에는 행정 관청에 즉시 통지하여야 한다.

사용자가 단독으로 작성하는 고용 보호 계획¹⁴⁾

노동법전 L. 1233-24-1조에서 규정한 단체협약이 체결되지 아니한 경우, 사용자는 기업 위원회와 마지막 회의가 종료한 후, 법령과 단체협약이 허용하는 범위 안에서, 고용 보호 계획의 내용을 정하는 문서를 작성하여야 하며, 이 문서에는 또한 노동법전 L.1233-24-2조의 1호 내지 5호에서 정한 사항들을 명시해야 한다.

종전 제도

고용 보호 계획(PSE)은 근로자 수 50인 이상의 기업에서 30일 이내의 기간 동안에 10명 이상의 근로자를 경영상 이유로 해고하는 경우(프랑스에서는 이를 ‘대량 해고’라고 함)에 사용자가 반드시 작성해야 하는 문서이다. 고용 보호 계획의 작성을 위해서 사용자가 기업 위원회와 협의하는

13) 법 제18조, 노동법전 L. 1233-24-1조.

14) 법 제18조, 노동법전 L. 1233-24-4조.

것은 의무이지만, 반드시 기업 위원회와 합의를 해야 하는 것은 아니다. 고용 보호 계획은 해고를 방지하거나 해고의 규모를 줄이기 위해 필요한 조치들을 포함해야 하며, 다른 한편으로는 해고가 불가피한 근로자들의 재배치를 위한 방안들을 포함해야 한다. 사용자는 고용 보호 계획의 작성과 관련하여 기업 위원회와 사전에 협의하여야 하고, 행정 관청에도 협의의 내용을 포함하여 신고하여야 한다. 고용 보호 계획을 수립하지 않거나 기업 위원회와 협의하지 않거나 또는 고용 보호 계획의 유효성을 위한 요건¹⁵⁾을 충족하지 못한 경우에 행해진 경영 해고는 무효가 된다.

종전에도 경영 해고와 관련하여 단체교섭을 하는 것이 허용되었지만, 기업 위원회 협의 절차에 관한 사항만 협약으로 정할 수 있었을 뿐, 해고 회피 조치나 해고 대상자 선정 등과 같은 내용에 대해서는 협약을 체결할 수 없었다.¹⁶⁾

바뀐 제도

① 사용자는 노동조합과의 단체교섭을 통해 기업 위원회 협의 절차뿐만이 아니라 고용 보호 계획의 내용에 관해서도 협약을 체결할 수 있게 되었다. 이 고용 보호 계획 관련 협약에는 해고 대상자 선정 기준과 그 범위, 해고 대상자의 수, 해고 일정, 직업 훈련이나 재배치 등에 관한 사항들이 포함될 수 있다. 고용 보호 계획 관련 협약이 체결되지 아니한 경우, 사용자는 단독으로 고용 보호 계획을 작성할 수 있다.

② 종전에는 사용자가 기업 위원회와 협의를 거쳐 단독으로 고용 보호 계획을 작성하였다면, 이제는 노동조합과 단체교섭을 통해 단체협약의 형식으로 고용 보호 계획을 작성하는 것도 가능해진 것이다. 물론 사용자에게 교섭 의무가 부과되어 있지 않고 교섭이 결렬될 때에는 사

15) 판례는 고용 유지 계획의 조치들이 명확하고 구체적일 것을 요구하고 있다. 즉 해고 회피나 재배치 촉진을 위한 조치들을 단순히 열거하는 것으로는 충분하지 않으며, 해당 조치들의 시행에 대한 구체적인 방식과 그 시행을 위한 물질적, 인적 및 재정적인 수단이 고용 유지 계획에 포함되어야 한다.

16) 노동법전 L. 1233-21조.

용자 단독으로 고용 보호 계획을 작성할 수 있기 때문에 제도의 실효성이 의문시될 수 있으나, 이는 노동조합의 참여를 유도하여 고용 보호 계획의 정당성을 강화함으로써 경영 해고를 둘러싼 법적 분쟁을 예방하려는 취지로 이해될 수 있다.

③ 단체교섭으로 고용 보호 계획이 체결되는 경우와 사용자가 단독으로 고용 보호 계획을 작성하는 경우에 따라 경영 해고의 절차가 달라진다.¹⁷⁾

- 단체교섭으로 고용 보호 계획이 체결되는 경우 : 기업 위원회 소집¹⁸⁾ 통보 및 행정 관청에 알림 → 기업 위원회 제1차 회의 개최 → 행정 관청에 해고 계획 및 단체교섭 개시 통보¹⁹⁾ → 기업 위원회 후속 회의 개최 → 협약 체결 및 행정 관청에 신고 → 행정 관청은 15일 이내에 승인 여부를 사용자와 노동조합 및 기업 위원회에 통지 [→ 승인 거부 시 3일 이내에 기업 위원회 재협의 개시 → 협약 수정안 행정 관청에 신고 → 행정 관청 3일 이내에 재승인 여부 통지] → 승인 시 해고 통지서 발송
- 사용자 단독으로 고용 보호 계획을 작성하는 경우 : 기업 위원회 소집 통보 및 행정 관청에 알림 → 기업 위원회 제1차 회의 개최 → 행정 관청에 해고 계획 통지 → 기업 위원회 후속 회의 개최 → 고용 보호 계획 작성 및 행정 관청에 신고 → 행정 관청은 20일 이내에

17) Semaine Sociale Lamy, 8 juillet 2013, n° 1592 참조.

18) 기업 위원회 회의는 최소한 15일 간격으로 두 차례 이상 개최되어야 한다. 기업 위원회는 첫 번째 회의 개최 이후 2개월(해고 대상자가 100명 이하인 경우) 또는 4개월(해고 대상자가 250명 이상인 경우) 이내에 의견을 제시한다. 기업 위원회의 의견 제시는 두 종류로 구분된다. 하나는 기업의 구조 조정 및 인력 감축 등 경영 해고의 경제적 측면에 관한 의견이며(노동법전 L. 2323-15조), 다른 하나는 해고 대상자의 수와 선정 기준, 해고 일정, 해고 보상 조치 등 경영 해고의 사회적 측면에 관한 의견이다(노동법전 L. 1233-28조 이하). 협약으로 이 기간을 달리 정할 수 있으며, 정해진 기간 내에 의견이 제시되지 않는 경우 기업 위원회 협의 절차는 준수된 것으로 간주된다. 사용자가 단독으로 고용 보호 계획을 작성하는 경우에도 마찬가지이다(법 제18조, 노동법전 L. 1233-30조).

19) 기업 위원회 제1차 회의 개최 이전에 단체교섭을 개시하는 것도 무방하며, 기업 위원회 협의 절차 전 기간 내 아무 때나 개시할 수 있다. 어느 경우든지 단체교섭을 개시하면 그 사실을 행정 관청에 통보해야 한다.

승인 여부를 사용자와 기업 위원회에 통지 [→ 승인 거부 시 3일 이내에 기업 위원회 재협의 개시 → 고용 보호 계획 수정안에 기업 위원회의 의견을 첨부하여 행정 관청에 신고 → 행정 관청 3일 이내에 재승인 여부 통지] → 승인 시 해고 통지서 발송

■ 경영 해고 시 회계 전문가의 노동조합 자문

관련 규정

기업 위원회는 고용 유지 협약에 관한 단체교섭을 진행하기 위하여 필요한 일체의 분석을 노동 조합에 제공하기 위하여 회계 전문가를 선임할 수 있다. 회계 전문가의 보고서는 기업 위원회에 제출해야 하며, 필요한 경우에는 노동조합에도 제출해야 한다.²⁰⁾

기업 위원회가 선임한 회계 전문가는 선임된 지 10일 이내에 그 임무를 위하여 필요하다고 판단하는 일체의 정보를 사용자에게 요구할 수 있다. 사용자는 8일 이내에 이에 응하여야 한다. 필요한 경우 회계 전문가는 10일 이내에 추가 정보를 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 8일 이내에 이에 응하여야 한다.²¹⁾

종전 제도

근로자 50인 이상의 기업에서 대규모 해고 절차가 실시될 경우에 기업 위원회는 사용자가 제출한 자료 및 해고 계획의 내용을 평가하기 위하여 사용자의 비용 부담으로 회계 전문가의 조력을 받을 수 있다. 기업 위원회가 회계 전문가를 선임하기로 결정한 경우에 사용자는 그 결정에 반대

20) 법 제18조, 노동법전 L. 1233-34조.

21) 법 제18조, 노동법전 L. 1233-35조.

할 수 없으며 회계 전문가의 선택에 참여하지 않는다. 회계 전문가의 임무는 기업 회계 파악과 기업 상황의 평가에 필요한 경제적, 재정적 또는 사회적인 모든 요소들을 분석하는 것이다. 즉 전문가가 아닌 기업 위원회 근로자 위원들이 사용자가 제출한 경제적, 재정적인 자료나 회계 자료를 파악할 수 있도록 조력하는 것이다.

바뀐 제도

종전에는 회계 전문가의 임무가 기업 위원회를 보조하는 데 한정되어 있었다면, 고용 유지 협약 제도가 들어오면서 노동조합에 대해서도 필요한 내용을 제공하도록 바뀌었다. 그 밖에 근로자 50인 이상의 기업에서 대규모 해고가 실시되는 경우에만 적용된다는 점, 회계 전문가의 선임에 따른 비용은 사용자가 부담한다는 점 등은 종전과 동일하다.

■ 고용 유지 협약 제도²²⁾

경영상 위기에 처한 기업은 해고를 방지하기 위하여 근로 시간과 임금을 조정하는 ‘고용 유지 협약’을 체결할 수 있다. 고용 유지 협약은 기업 위원회 정위원 또는 단일 고충 처리 위원 또는 고충 처리 위원을 선출하기 위한 가장 최근의 선거에서 투표자의 수를 불문하고 1차 투표에서 대표적 노동조합으로 인정된 단체들에 행해진 투표 수의 50% 이상을 획득한 하나 또는 그 이상의 노동조합에 의하여 서명되어야 한다.

고용 유지 협약의 유효 기간은 2년을 초과할 수 없으며, 그 유효 기간 동안에는 경영 해고가 금지된다. 최저임금의 120% 이하의 임금을 받는 근로자의 임금은 삭감할 수 없으며, 다른 근로자들의 임금도 최저임금의 120% 미만으로는 삭감할 수 없다. 경영진과 임원 및 주주도 근로자들에

22) 법 제17조, 노동법전 L. 5125-1조 이하.

게 요구되는 희생에 비례하여 희생을 감수해야 한다.

고용 유지 협약의 내용이 개별 근로자에게 적용되기 위해서는 해당 근로자의 명시적인 동의가 있어야 한다. 근로자가 동의한 경우 협약과 배치되는 근로 계약의 내용은 협약의 유효 기간 동안 정지된다. 고용 유지 협약의 적용을 거부한 근로자에 대해서는 해고가 가능하며, 이 경우 해고는 비록 거부한 근로자들이 다수라고 할지라도 대규모 경영 해고가 아니라 개별적 경영 해고로 처리된다.

고용 유지 협약의 유효 기간 동안 사용자가 경영 해고를 단행한 경우에는 협약에서 예정하고 있는 민사 징벌²³⁾ 조항이 적용되며 그에 따른 손해 배상금을 근로자에게 지급해야 한다.

■ 내부 전직 제도²⁴⁾

종래 대기업은 장래의 고용 상황을 어떻게 예측하고 그에 따라 어떻게 기업을 경영할 것인지에 관하여 3년마다 의무적으로 노동조합과 교섭을 하도록 되어 있었다.²⁵⁾ 이제 사용자는 이 의무적 교섭의 내용에 기업 내 직무상 혹은 지리상 전직을 위한 요건들에 관한 교섭을 포함하고 전직에 관한 단체협약(전직 협약)을 체결할 수 있게 되었다.

교섭 의무를 부담하지 않는 중소기업의 경우에도 대기업에서 하는 교섭과 같은 내용의 교섭을 하고 전직 협약을 체결할 수 있다. 이 경우 전직에 관한 사항만 교섭하는 것은 허용되지 않으며, 대기업과 마찬가지로 장래의 고용 상황에 관한 예측과 그에 따른 조치들에 관한 사항도 같이 교섭해야 한다.

전직 협약에는 다음의 사항들이 의무적으로 포함되어야 한다.

23) 프랑스 민법전 제1226조.

24) 법 제15조, 노동법전 L. 2242-21조 이하.

25) 노동법전 L. 2242-15조.

- ① 근로자의 일가정 양립을 위하여, 근로자의 고용이 어떤 지리적 범위 안에서 이루어지는지 명시하고, 그 범위를 넘어서 전직이 이루어지는 경우에도 넘어서 수 없는 한계를 설정해야 한다.²⁶⁾
- ② 일가정 양립을 위한 조치들과 장애 및 건강과 관련된 상황을 고려하기 위한 조치들을 포함해야 한다.
- ③ 구매력의 감소와 교통비에 대하여 사용자가 비용을 지원하는 내용을 포함하여 지리적 전직에 대한 지원 방안 및 직무 교육 활동 등, 전직에 수반되는 지원 조치들을 포함해야 한다.

전직 협약은 근로자의 임금을 감소시키거나 직무 분류상의 직급을 낮추는 효과를 가질 수 없으며, 해당 근로자의 직무 능력을 유지하거나 개선할 수 있도록 해야 한다. 전직 협약의 내용은 해당 근로자 각각에게 고지하여야 한다. 그 후 사용자는 해당 근로자를 개별적으로 만나 전직과 관련된 애로사항들을 파악하고 추가로 필요한 사항들을 제안하는 등 해당 근로자의 명시적인 전직 동의를 구하는 과정을 밟는다. 전직 협약에 따른 전직을 거부하는 근로자는 해고의 대상이 될 수 있으며, 이 경우 개별적 경영 해고에 관한 규정들이 적용된다.²⁷⁾ 전직 협약은 이러한 경우를 대비하여 전직을 거부한 근로자를 다른 직무에 배치 전환하는 것과 관련된 사항들을 규정해야 한다.

26) 종래에는 어느 범위까지 지리적 배치 전환이 유효한지에 관한 소송이 제기된 경우 그 판단은 전적으로 사법부의 소관이었다. 앞으로는 배치 전환 협정이 체결되면 원칙적으로 협정에서 정한 범위의 유효성이 긍정될 것이다(Pierre-Yves Verkindt, "Les mobilités", La semaine juridique - Edition sociale, n° 25, 2013).

27) 그런 점에서 전직 협약의 효력은 고용 유지 협약의 효력과 유사하다고 할 수 있다(위의 글 참조).

■ 근로자 이사 선임 제도²⁸⁾

관련 규정

상법전 L. 225-27-1조 I. — ① 연속된 두 회계 연도의 종료 시점에, 프랑스의 영토에 소재지를 두고 있는 회사와 그 자회사 또는 손자회사에 상시 근로자 5천 명 이상을 사용하고 있는 회사, 또는 프랑스의 영토와 외국에 소재지를 두고 있는 회사와 그 자회사 또는 손자회사에 상시 근로자 1만 명 이상을 사용하고 있는 회사로서, 노동법전 L. 2322-1조의 적용에 의하여 기업 위원회를 설치할 의무를 지고 있는 회사는, 상법전 L. 225-17조 및 L. 225-18조에서 정한 바에 따라 그 수와 선임 방식이 정해져 있는 이사 외에, 근로자들을 대표하는 이사가 이사회를 구성하도록 정관을 작성해야 한다.

② 모회사가 위 항의 의무에 구속되는 경우에는 그 자회사 또는 손자회사는 위 의무에 구속되지 않는다.

II. — ① 근로자들을 대표하는 이사의 수는, L. 225-17조 및 L. 225-18조에서 규정하고 있는 이사의 수가 12명을 초과하는 경우에는 두 명 이상, 12명 이하인 경우에는 한 명 이상이어야 한다.

② 근로자들을 대표하는 이사는 L. 225-17조에서 규정하고 있는 최소 이사 수 및 최대 이사 수의 계산에서 제외하며, L. 225-18-1조 제1항의 적용과 관련해서도 제외한다.

III. — ① 위 I.에서 규정하고 있는 바의 연속된 두 회계 연도의 이차 연도가 종료한 지 6개월 이내에, 회사는 그룹 위원회 또는 중앙 기업 위원회 또는 기업 위원회의 의견을 청취한 후 임시 총회를 개최하여 정관을 개정하고 근로자들을 대표하는 이사의 선임과 관련한 사항들을 정해야 한다. 이때 근로자들을 대표하는 이사의 선임 방식은 아래 방식들 가운데 어느 하나에 의한다.

1. 상법전 L. 225-28조에서 정한 바에 따라, 프랑스의 영토에 소재지가 있는 모회사와 그 자

28) 법 제9조, 상법전 L. 225-27-1조 등.

회사 또는 손자회사의 근로자들에 의한 선거

2. 노동법전 L. 2331-1조에서 규정하고 있는 그룹 위원회 또는 중앙 기업 위원회 또는 위 I.에서 규정하고 있는 회사의 기업 위원회에 의한 위촉
3. 한 명의 근로자 이사를 선임하는 경우에는 프랑스의 영토에 소재지를 두고 있는 회사와 그 자회사 또는 손자회사에서 노동법전 L. 2122-1조와 L. 2122-4조에 따라 실시된 선거의 1차 투표에서 최다 득표를 한 노동조합이 위촉하고, 두 명의 근로자 이사가 선임되는 경우에는 위 선거의 1차 투표에서 최다 득표를 한 상위 두 노동조합이 각각 한 명씩 위촉하는 방식
4. 두 명 이상의 근로자 이사를 선임하는 경우, 일부는 위 세 가지 방식 가운데 어느 하나의 방식에 의하여 선임하고, 나머지 위원은 유럽 기업 위원회가 있는 경우 그 위원회가 위촉하거나, 노동법전 L. 2351-1조에서 규정하고 있는 유럽 회사의 경우에는 노동법전 L. 2352-16조에서 규정하고 있는 근로자 대표 기구에서 위촉하거나, 혹은 그런 기구가 없는 경우에는 노동법전 L. 2353-1조에서 규정하고 있는 유럽 회사 위원회가 위촉하는 방식

② 근로자들을 대표하는 이사의 선거 또는 위촉은 위 제1항에서 규정하고 있는 정관의 개정이 이루어진 지 6개월 이내에 실시되어야 한다.

IV. — ① 위 III.의 제1항에서 규정하고 있는 기간 내에 임시 총회가 소집되지 아니한 경우, 모든 근로자는 가처분 법원의 장에게 미이행에 대한 지체 배상금을 조건으로 이사회로 하여금 임시 총회를 소집하고 위 III.에서 규정하고 있는 바의 정관의 개정을 위한 결의안을 위 임시 총회에 제출하도록 명령할 것을 요구할 수 있다.

② 위 III.의 제1항에서 규정하고 있는 기간 내에 정관의 개정이 이루어지지 아니한 경우, 근로자들을 대표하는 이사를 선임하기 위하여 위 기간이 종료한 지 6개월 이내에 위 III.의 1.에서 규정하고 있는 바에 따라 선거를 실시한다.

V. — ① 위 I.에서 정한 기준을 충족하고, 그 이사회가 상법전 L. 225-27조 또는 공기업의 민주화에 관한 1983년 7월 26일 제83-675호 법 제5조 또는 민영화에 관한 1986년 8월 6일 제86-912호 법 제8-1조에 의하여 선임된 한 명 이상의 이사를 포함하고 있는 회사 및 그 자회

사 또는 손자회사는, 그 이사의 수가 위 II에서 규정하고 있는 수 이상인 경우에는 위 I. 내지 III.에서 규정하고 있는 의무에 구속되지 않는다.

② 그 이사의 수가 II에서 규정하고 있는 수에 미치지 못하는 경우에는 근로자들을 대표하는 이사의 임기가 만료하는 시점에 I. 내지 IV.의 규정들이 적용된다.

종전 제도

종래 근로자 이사 제도는 두 가지 유형이 있었다. 하나는 의무적 근로자 이사 제도로서 공기업에 적용되는 것이고,²⁹⁾ 다른 하나는 선택적 근로자 이사 제도로서 민간기업에 적용되는 것이다.³⁰⁾

바뀐 제도

민간 기업에 근로자 이사 제도를 의무화했다는 점이 가장 큰 특징이다. ‘상시 근로자’ 5천 명(프랑스 국내 기업) 또는 1만 명(다국적 기업) 이상의 주식 회사는 의무적으로 근로자 이사를 선임해야 한다. 다국적 기업의 경우 모회사의 소재지가 반드시 프랑스의 영토 내에 위치해야 하는 것은 아니다. 개별 기업이 이 요건을 충족하는 경우에는 해당 기업 차원에서 근로자 이사를 선임해야 한다. 개별 기업으로는 요건을 충족하지 않더라도 자회사(모회사가 그 주식의 과반수를 보유하고 있는 회사)³¹⁾ 또는 손자회사(자회사가 그 주식의 과반수를 보유하고 있는 회사)를 포함하여 그룹 차원에서 요건을 충족하는 경우에는 그룹 차원에서 근로자 이사를 선임해야 한다. 즉 모회사의

29) 공기업의 민주화에 관한 1983년 7월 26일 제83-675호 법 제5조 및 민영화에 관한 1986년 8월 6일 제86-912호 법 제8-1조

30) 상법전 L. 225-27조 : 주식 회사는 그 정관에서 정한 바에 따라, 주주 총회에서 선출되는 이사들과는 별도로, 근로자들에 의하여 선출되는 이사를 선임할 수 있다. 이 경우 비상장 회사는 4명까지, 상장 회사는 5명까지 근로자 이사를 선임할 수 있으며, 근로자 이사를 제외한 전체 이사의 3분의 1을 초과할 수 없다.

31) 상법전 L. 233-1조.

이사회에 근로자 이사를 선임해야 한다.

근로자 수 요건에서 고려되는 근로자는 ‘상시 근로자’이다. 그 의미에 대해서는 노동법전 R. 2323-17조를 준용하여 “전일제로 근무하고, 해당 연도 전체의 기간 동안 근로자 수에 산정되며, 기간의 정함이 없는 근로 계약을 체결하고 있는 근로자”³²⁾로 해석하는 견해가 있다. 반면 이러한 해석은 “모든 근로자는 그 대표를 통해서 기업의 경영에 참여한다”라고 규정하고 있는 헌법의 원칙에 반하는 것이 아닌가 비판하는 견해도 있다.³³⁾ 한편 노동법전 L. 1111-2조는 노동법전의 적용과 관련하여 근로자 수를 고려하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로 계약을 체결한 근로자만이 아니라 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 근로자, 하청 근로자 등도 비례적으로 고려되어야 한다고 규정하고 있다.

현재 프랑스 상법상 주식 회사의 이사는 3명 이상 18명 이하로 해야 한다.³⁴⁾ 여기서 근로자 이사를 제외한 이사들의 수가 12명 이하인 경우에는 적어도 한 명 이상의 근로자 이사를 선임해야 하며, 근로자 이사를 제외한 이사들의 수가 12명을 초과하는 경우에는 적어도 두 명 이상의 근로자 이사를 선임해야 한다. 근로자 이사를 포함하여 전체 이사의 수가 18명을 초과해도 무방하다.

근로자 이사로 선임될 수 있는 근로자는 모회사나 자회사 또는 손자회사에서 근속 연수 2년 이상의 직접 고용된 근로자이다.³⁵⁾ 근로자 이사를 선임하는 방식은 크게 세 가지로 분류할 수 있다. 첫째는 관련 기업 근로자들의 직접 선거로 뽑는 방식이다. 이때 노동조합이 추천한 후보자만 출마할 수 있다.³⁶⁾ 둘째는 기업 위원회가 위촉하는 방식이다. 그룹의 경우에는 모회사에 설치된 그룹 위원회가 위촉한다. 유럽연합 차원의 다국적 기업의 경우에는 별도로 유럽 기업 위원회에서 위촉하는 방식이 있다. 어쨌든 이 방식은 종업원 대표 기구에서 근로자 이사를 위촉하는 방식이다.

32) Emeric Jeansen et Franck Maréchal, “Participation des salariés à la gestion de l'entreprise, nouvelle formule”, La semaine juridique – Edition sociale, n° 26, 2013.

33) Gilles Auzero, “La représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance”, Droit social, septembre 2013.

34) 상법전 L. 225-17조.

35) 법 제9조, 상법전 L. 225-28조, 제1항.

36) 법 제9조, 상법전 L. 225-28조, 제4항.

셋째는 노동조합이 위촉하는 방식이다. 여기서 위촉권을 갖는 노동조합은 일반적인 대표적 노동조합이 아니라, 기업 위원회 선거에서 최다 득표를 한 노동조합(근로자 이사가 한 명인 경우) 또는 두 개의 상위 득표 노동조합(근로자 이사가 두 명인 경우)이다.

근로자 이사의 직무를 수행하는 근로자는 그 임기 동안 자신의 근로 계약으로부터 비롯되는 권리를 상실하지 않으며, 이사의 직무를 수행하는 것을 이유로 급여가 삭감되지도 않는다.³⁷⁾ 근로자 이사는 그 직무의 수행을 위하여 필요한 시간을 쓸 수 있으며, 그 구체적인 한도는 시행령으로 정한다.³⁸⁾ 이 시간은 노조 전임자나 종업원 대표에게 제공되는 전임 시간과 마찬가지로 유급으로 처리되어야 한다.³⁹⁾ 이 시간과 별도로, 근로자 이사는 직무의 수행에 필요한 교육을 받을 수 있는 시간을 사용자에게 요구할 수 있으며, 그 시간의 한도는 시행령으로 정한다.⁴⁰⁾

근로자 이사의 직무를 수행하는 근로자의 근로 계약이 종료되면 근로자 이사의 임기도 종료한다.⁴¹⁾ 근로자 이사는 그 직무의 수행과 관련된 과실만을 이유로 소환될 수 있을 뿐이며, 그 소환은 이사회 구성원의 과반수의 요청으로 지방 법원장이 가처분의 형식으로 발하는 결정에 의한다.⁴²⁾ 소환이나 사망 또는 사임 등 어떠한 이유로든지 근로자 이사의 자리가 공석이 된 경우에는 선거 또는 위촉 등 원래의 선임 방식과 같은 방식에 따라 보결한다.⁴³⁾

근로자 이사는 해고로부터 보호된다. 즉 근로자 이사에 대한 해고는 근로 감독관의 사전 승인을 얻어야 한다.⁴⁴⁾

37) 법 제9조, 상법전 L. 225-31조.

38) 법 제9조, 상법전 L. 225-30-1조.

39) Gilles Auzero, 앞의 글.

40) 법 제9조, 상법전 L. 225-30-2조.

41) 법 제9조, 상법전 L. 225-32조 제1항.

42) 법 제9조, 상법전 L. 225-32조 제2항.

43) 법 제9조, 상법전 L. 225-34조. 다만 선거의 방식을 취한 경우에는 원래 선거의 결과에 따라 예정된 차상위 후보자가 보결 이사가 된다.

44) 법 제9조, 노동법전 L. 2411-1조, L. 2364-5조.

■ 단시간 근로 제도 개선

관련 규정⁴⁵⁾

노동법전 L. 2241-13조 ① 근로자의 3분의 1 이상이 단시간 근로에 종사하고 있는 업종 혹은 직종의 단체협약 당사자인 근로자 단체와 사용자 단체는 단시간 근로의 실시 방안에 관한 교섭을 개시해야 한다.

② 위 교섭에서는 특히 주간 혹은 월간 최소 근로 시간, 근로 휴지기의 수와 기간, 시간표의 변경에 따른 사전 배려 기간 및 초과 근로에 대한 임금 지급 방식을 다루어야 한다.

L. 3123-8조 ② 확장 효력을 갖는 업종별 단체협약에서 정한 경우, 사용자는 단시간 근로자에게 그의 직무상 범주에 해당하지 않는 전일제 근로 또는 동종이 아닌 전일제 근로를 제안할 수 있다.⁴⁶⁾

L. 3123-14-1조 — 단시간 근로자의 최소 근로 시간은 한 주에 24시간 또는 그 시간을 월로 환산한 시간 또는 그 시간을 L. 3122-2조에 따라 체결된 단체협약에서 정한 기간으로 환산한 시간으로 한다.

L. 3123-14-2조 ① 근로자가 개인적 사정을 이유로 요구하거나 또는 전체를 합산하여 전일제 근로 혹은 적어도 L. 3123-14-1조에서 정한 시간에 상응하는 복수의 근로를 수행하기 위하여 요구하는 경우에는 위 조항에서 정한 최소 근로 시간에 미치지 못하는 시간을 정할 수 있다. 이 경우 근로자의 요구는 서면으로 해야 하며 이유를 명시해야 한다.

② 사용자는 L. 3123-14-1조에서 정한 근로 시간에 미치지 못하는 근로 시간을 요구한 개별 근로자의 신청 건수를 해마다 기업 위원회 또는 고충 처리 위원에게 고지하여야 한다.

45) 법 제12조, 노동법전 L. 2241-13조, L. 3123-8조 및 L. 3123-14조 이하.

46) 그와 같은 단체 협약이 없는 경우 사용자는 전일제 근로를 희망하는 단시간 근로자 또는 단시간 근로를 희망하는 전일제 근로자에게 자신의 직무상 범주에 해당하는 근로 혹은 동종의 근로를 제안하여야 한다(L. 3123-8조 제1항).

L. 3123-14-3조 — 확장 효력을 갖는 업종별 단체협약은 규칙적인 시간표를 작성하도록 보장하는 방안이나 근로자가 전체를 합산하여 전일제 근로 혹은 적어도 L. 3123-14-1조에서 정한 시간에 상응하는 복수의 근로를 수행할 수 있도록 보장하는 방안을 포함하고 있는 경우에만 위 조항에서 정한 시간에 미치지 못하는 근로 시간을 정할 수 있다.

L. 3123-14-4조 — 위 L. 3123-14-2조와 L. 3123-14-3조에 따라, L. 3123-14-1조에서 정하고 있는 최소 근로 시간에 미치지 못하는 시간을 정할 수 있기 위해서는, 근로자의 근무 시간을 모아서 규칙적이거나 객관 한나절 또는 반나절이 되도록 해야 한다. 단체협약으로 그 구체적인 실시 방법을 정할 수 있다.

L. 3123-14-5조 — 위 L. 3123-14-4조에도 불구하고 학업을 수행하고 있는 26세 미만의 근로자에 대해서는 그 학업과 병행할 수 있는 방식으로 최소 근로 시간에 미치지 못하는 시간을 정할 수 있다.

L. 3123-17조 ③ 제1항에서 정한 범위⁴⁷⁾ 안에서 이루어진 초과 근로에 대해서는 10%의 가산 임금을 지급해야 한다.

L. 3123-25조 ① 확장 효력을 갖는 업종별 단체협약에서 정한 경우, 근로 계약에서 정한 근로 시간을 일시적으로 늘리기 위하여 근로 계약을 변경할 수 있다. L. 3123-17조 마지막 항에서 정한 바와 달리, 위 근로 계약 변경에 의하여 정해진 시간을 초과하여 이루어진 근로에 대해서는 25% 이상의 가산 임금을 지급해야 한다.

② 위 단체협약은 아래 사항을 포함해야 한다.

1. 명시적으로 지정한 일시 부재 근로자를 대체하는 경우를 제외하고, 근로자당 일 년에 여덟 번의 범위 안에서 근로 계약을 변경할 수 있는 최대 횟수
2. 근로 계약의 변경 범위 안에서 이루어진 초과 근로에 대한 가산 임금 지급 여부
3. 근로자가 우선적으로 초과 근로를 향유할 수 있는 방법

47) 단시간 근로의 경우 초과 근로는 원래 계약에서 정한 시간의 10%를 초과할 수 없다.

종전 제도

법정 근로 시간 또는 법정 근로 시간에 미치지 못하는 근로 시간을 정하고 있는 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약에서 정한 근로 시간에 미치지 못하는 모든 근로 계약은 단시간 근로 계약으로 취급되었으며, 최소 근로 시간에 관한 규제는 없었다. 2011년 기준으로 프랑스 전체 근로자의 18.6% 정도가 단시간 근로자이며, 단시간 근로자의 평균 근로 시간은 23.2시간으로 조사되고 있다.⁴⁸⁾

단시간 근로 계약은 반드시 서면으로 작성해야 하며,⁴⁹⁾ 서면으로 작성하지 않은 경우에는 전일제 근로 계약으로 간주된다.⁵⁰⁾

단시간 근로자의 초과 근무는 근로 계약에서 정한 시간의 10%까지만 허용되지만, 단체협약으로 정하는 경우에는 근로 계약에서 정한 시간의 3분의 1까지 가능하다.⁵¹⁾ 근로 계약에서 정한 시간의 10% 범위 안에서 이루어지는 초과 근무에 대해서는 가산 임금을 지급하지 않아도 되었다. 근로 계약에서 정한 시간의 10%를 초과하여 이루어지는 근무에 대해서는 25%의 가산 임금을 지급해야 한다.⁵²⁾

바뀐 제도

첫째, 단시간 근로의 경우 원칙적으로 주 24시간을 최소 근로 시간으로 한다. 이 제도는 전일제 근로를 찾지 못하여 할 수 없이 단시간 근로를 하는 근로자들의 근로조건을 개선할 것으로 여겨지고 있다. 현재 프랑스에서는 법정 근로 시간인 주 35시간보다 적은 시간을 일하는 근로자가

48) La Libération, 2013. 12. 30.

49) 노동법전 L. 3123-14조.

50) Jeam-Emmanuel Rey, Droit du travail. Droit vivant, 21e édition 2012/2013, Editions Liaisons, 2011, p. 135.

51) 노동법전 L. 3123-18조.

52) 노동법전 L. 3123-19조 제1항.

420만 명 정도 되며, 그 가운데 약 40%의 근로자들의 근로 시간은 주 17시간 30분 이하인 것으로 추산되고 있다.⁵³⁾

최소 근로 시간에 대해서는 예외가 허용되는데, 두 가지 방식이 있다. 우선 근로 계약을 통해서 예외를 설정하는 방식이 있는데, 이는 근로자가 개인적 사정이 있는 경우 또는 다른 일자리와 병행하려는 경우에 사용할 수 있는 방법이다. 이 경우에는 근로자가 직접 서면으로 요청해야 한다. 다음으로 단체협약을 통해서 예외를 설정하는 방식이 있다. 이 경우 단체협약에는 근로자의 근무 시간표가 규칙적인 것이 될 수 있도록 보장하는 방안이나 다른 일자리와 병행할 수 있도록 보장하는 방안이 포함되어야 한다. 어떤 경우든지 근로자의 근무 시간표가 지나치게 분산되지 않도록, 근무 시간을 한군데로 모아서 반나절이나 한나절이 되도록 시간표를 짜야 한다.

둘째, 단시간 근로자의 초과 근무는 다음과 같은 조건으로 허용된다(어떤 경우에도 초과 근무를 통하여 법정 근로 시간 또는 단체협약에서 정한 근로 시간에 이를 수는 없다).⁵⁴⁾

① 근로 계약에서 정한 시간의 10% 범위 내에서 이루어지는 경우 10%의 가산 임금을 지급해야 한다(이 부분이 종전 제도와 크게 바뀐 부분이다). 최소 근로 시간인 24시간을 상정하여 예로 들면, 24시간의 10%인 2.4시간, 즉 2시간 24분의 초과 근무가 가능하다. 이 경우 가산율은 10%이다.

② 단체협약으로 근로 계약에서 정한 시간의 3분의 1까지 확대할 수 있다. 최소 근로 시간인 24시간을 상정하여 예로 들면, 24시간의 3분의 1인 8시간까지 초과 근무가 가능하다. 이 경우 24시간의 10%까지는 10%의 가산율이 적용되고, 그 이상 8시간까지는 25%의 가산율이 적용된다. 다만, 업종별 단체협약으로 10% 이상의 범위에서 가산율을 달리 정할 수 있다.⁵⁵⁾

③ 근로 계약을 변경하여 처음에 정한 근로 시간을 연장하는 경우, 그 변경의 범위 안에서 이루어지는 초과 근무에 대해서는 가산 임금을 지급하지 않아도 된다. 그러나 근로 계약 변경에 의하여 정해진 시간을 초과하여 이루어진 근무에 대해서는 25% 이상의 가산 임금을 지급해야 한

53) La Libération, 2013. 12. 30.

54) 노동법전 L. 3123-17조 제2항.

55) 노동법전 L. 3123-19조 제2항.

다.⁵⁶⁾ 가령, 처음에 정한 근로 시간이 24시간이고 근로 계약 변경을 통하여 32시간으로 연장했다고 하면, 32시간까지는 가산 임금을 지급하지 않아도 되지만 32시간을 초과하여 가령 34시간을 근로했다면 25%의 가산 임금을 지급해야 한다.

■ 초단기 기간제 근로 계약에 대한 실업보험료 할증 제도

관련 규정⁵⁷⁾

노동법전 L. 5422-20조에서 규정하고 있는 단체협약⁵⁸⁾은 근로 계약의 성질, 그 기간, 그러한 성질의 근로 계약을 체결하게 된 동기, 근로자의 나이 또는 기업의 규모에 따라서 실업보험료를 할증하거나 할인할 수 있다.

종전 제도

종래 실업보험료율은 사용자 4%, 근로자 2.4%, 총 6.4%로 고정되어 있었다.

바뀐 제도

기간제의 남용을 막기 위하여 초단기 기간제 근로 계약에 대해서 사용자의 실업보험 분담금을 할증할 수 있도록 한 것이다. 법문에서는 실업보험 협약으로 할증 또는 할인할 수 있다고 규정하

56) 노동법전 L. 3123-25조.

57) 법 제11조, 노동법전 L. 54222-12조 제2항.

58) 노사가 체결하는 실업보험 협약을 가리킨다. 프랑스의 실업보험 제도는 보험료율, 수급 자격, 수급 기간과 금액 등 모두가 노사의 협약에 의하여 운영된다.

고 있을 뿐이다. 그러므로 이에 관한 단체교섭이 필수적이다. 이미 2013년 5월 29일에 관련 협약이 체결되었으며,⁵⁹⁾ 2013년 7월 1일부터 시행에 들어갔다. 새로이 개정된 단체협약에 의하면, 근로 계약의 기간에 따라서 사용자가 부담해야 하는 실업보험료율은 다음과 같이 할증된다.⁶⁰⁾

- 근로 계약의 기간이 1개월 이하인 경우 : 7%로 할증
- 근로 계약의 기간이 1개월 초과 3개월 이하인 경우 : 5.5%로 할증
- 관행상 기간제가 허용되는 업종의 경우 : 3개월 이하에 대해서 4.5%로 할증

반대로, 26세 미만의 근로자를 무기 계약으로 고용한 경우, 사용자의 실업보험 분담금은 3개월(50인 미만 기업은 4개월) 동안 면제된다.

관행상 기간제가 허용되는 업종이란 주로 요식업과 숙박업인데, 이에 대해서는 비정규직 보상금이 면제되고,⁶¹⁾ 중간 휴지기 없이 연속해서 기간제를 사용할 수 있는 등⁶²⁾ 이미 상당한 혜택이 주어지고 있으며, 대부분의 초단기 기간제가 이 업종들에 몰려 있다는 점을 고려할 때, 0.5%의 할증률은 지나치게 낮다는 비판이 제기되고 있다.⁶³⁾

노동법에서 특정한 정책적 목적을 달성하기 위하여 사용자에게 경제적 부담을 지우는 방식은 낫설지 않다. 가령, 연장 근로에 대하여 가산 임금을 지급하도록 함으로써 장시간 근로를 예방하려고 하는 제도나 노동 재해가 많이 발생한 사업장에 대해서 산재보험료율을 할증함으로써 노동

59) 노동조합 중에서는 CFDT, CFTC, CGC만이 협약에 서명하였다.

60) 다만, 일시 부재 중인 다른 근로자를 대체하기 위한 기간제는 예외이다.

61) 노동법전 L. 1243-10조. 다른 기간제의 경우 총임금의 10%에 해당하는 비정규직 보상금을 기간의 만료로 계약이 해지되는 때에 지급해야 한다(노동법전 L. 1243-8조).

62) 노동법전 L. 1244-4조. 원칙적으로 동일한 업무에 연속해서 기간제를 사용하고자 하는 경우에는 계약 기간의 3분의 1(14일 이상의 기간제) 또는 2분의 1(14일 미만의 기간제)에 해당하는 기간을 휴지로 두어야 한다(노동법전 L. 1244-3조).

63) Françoise Bousez, "CDD de courte durée : entre incitation et taxation, la modulation des taux de cotisation d'assurance chômage", La semaine juridique - Edition sociale, n° 28, 2013.

재해를 예방하려고 하는 제도 등이 그렇다.

프랑스에서는 이미 해고에 대하여 실업보험료율을 할증함으로써 실업을 예방하고 고용을 보장하려는 제도의 도입이 논의된 바 있다. 초단기 기간제에 대하여 사용자의 실업보험료율을 할증하는 제도는 그러한 맥락 속에 자리 잡는다. 이런 방식은 충분히 고려할 만하다고 인정하면서도 전체적으로 볼 때 할증이나 할인의 폭이 좁아서 제도의 실효성이 떨어질 것이라는 비판이 제기되는가 하면,⁶⁴⁾ 그러한 방식은 규범적 정당성 문제를 경제적 이해타산으로 대체하는 것으로서 노동법의 정의를 훼손할 우려가 있다는 비판도 제기된다.⁶⁵⁾

■ 해고에 대한 재판상 화해 보상금

관련 규정⁶⁶⁾

노동법전 L. 1411-1조에서 규정하고 있는 바와 같이 1심 노동 법원에서 분쟁 조정이 진행되는 동안 사용자와 근로자는 합의로 분쟁을 종결할 수 있으며 또는 조정 위원회가 그러한 합의로 분쟁을 종결하도록 제안할 수 있다. 이 합의는 근로자의 근속 연수에 비례하여 시행령으로 정하는 기준에 따라 산정된 금액의 화해 보상금을 사용자가 근로자에게 지급하도록 규정한다. 이 화해 보상금은 기타 법령상, 협약상 또는 계약상 사용자가 근로자에게 지급해야 하는 보상금과 별도로 지급되어야 한다.

제1항에 의한 합의가 성립했음을 확인하는 조서는 양 당사자들이 해고에 관하여 일체의 소송과 보상금 청구를 포기하기로 한다는 효력을 갖는다.

64) Christophe Willmann, “La modulation des cotisations d'assurance chômage, un nouvel instrument des politiques de l'emploi ?”, Droit social, octobre 2013.

65) 위의 글 각주 26에 인용된 논문들을 참조할 것.

66) 법 제21조, 노동법전 L. 1235-1조.

종전 제도

종전에는 해고 관련 소송이 노동 법원에 제기되면 우선 조정 위원회에서 조정을 시도하고, 조정이 결렬되면 심판 위원회에서 해고의 부당 여부를 판정하도록 되어 있었다. 조정을 먼저 시도하는 것은 분쟁을 신속하게 해결하기 위함이다. 그런데 조정 성립률이 7%밖에 안 된다는 통계가 보여주는 것처럼 신속한 분쟁 해결에 크게 이바지하지 못하고 있었다.⁶⁷⁾ 여기에는 조정 금액에 대한 노사의 합의가 쉽지 않다는 문제가 놓여 있었다.

바뀐 제도

화해 보상금의 기준을 법정화함으로써 당사자들 사이의 화해를 유도하고자 한다. 화해 보상금의 기준은 시행령으로 정해진다.⁶⁸⁾

- 근속 연수 2년 미만 : 2개월치 임금
- 2년 이상 8년 미만 : 4개월치 임금
- 8년 이상 15년 미만 : 8개월치 임금
- 15년 이상 25년 이하 : 10개월치 임금
- 25년 초과 : 14개월치 임금

67) Henri Guyot, "Prescription et conciliation", La semaine juridique - Edition sociale, n° 28, 2013.

68) 노동법전 D. 1235-21조.

■ 시 효

관련 규정⁶⁹⁾

노동법전 L. 1471-1조. ① 근로 계약의 이행이나 종료에 관한 청구권은 당사자가 그 권리를 행사할 수 있는 사실이 있음을 알았거나 알 수 있었던 날로부터 2년 동안 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

② 다만, 제1항의 규정은 근로 계약의 이행 도중에 발생한 신체적 손상의 회복을 위한 소송, 임금 청구 소송 또는 임금 반환 청구 소송 및 노동법전 L. 1132-1조,⁷⁰⁾ L. 1152-1조⁷¹⁾ 및 L. 1153-1조⁷²⁾의 적용에 의하여 제기된 소송에 대해서는 적용되지 않는다. 상기 소송들은 노동법전에서 정하고 있는 더 짧은 시효, 특히 L. 1233-67조,⁷³⁾ L. 1234-20조,⁷⁴⁾ L. 1235-7조⁷⁵⁾ 및 L. 1237-14조⁷⁶⁾에서 규정하고 있는 시효를 방해하지 않으며, 또한 L. 1134-5조 마지막 항⁷⁷⁾의 적용을 방해하지 않는다.⁷⁸⁾

노동법전 L. 3245-1조. 임금 청구권 또는 임금 반환 청구권은 당사자가 그 권리를 행사할 수 있는 사실이 있음을 알았거나 알 수 있었던 날로부터 3년 동안 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. 청구권은 시효 기산일로부터 3년간 또는 근로 계약이 종료된 경우에는 그 종료일로

69) 법 제21조, 노동법전 L. 1471-1조, L. 3245-1조.

70) 차별 금지. 차별을 이유로 한 소송은 시효가 5년이다(노동법전 L. 1134-5조 제1항).

71) 정신적 학대 금지.

72) 성희롱 금지.

73) '직업 안정 계약(contrat de sécurisation professionnelle)' : 12개월.

74) 근로 계약 종료 후 금전 청산에 대한 이의 제기 : 6개월.

75) 경영 해고 이의 제기 : 12개월.

76) 합의에 의한 근로 계약 종료(rupture conventionnelle)에 대한 이의 제기 : 12개월.

77) 차별로 인한 손해의 배상은 그 전 기간 동안에 발생한 손해의 전부를 배상해야 한다.

78) 노동법전 L. 1471-1조.

부터 직전 3년간 지급 의무가 발생한 금액에 대하여 행사될 수 있다.⁷⁹⁾

종전 제도

프랑스 민법전 제2224조에서는 채권의 시효를 5년으로 규정하고 있다. 근로 계약의 이행이나 종료에 관한 소송에 대해서도 특별한 규정이 없었기 때문에 시효에 관한 민법전의 일반 규정에 따라 5년의 시효가 적용되었으며, 노동법전은 특별히 임금 채권의 시효를 5년으로 명시하고 있었다.

바뀐 제도

근로 계약의 이행이나 종료에 관한 소송의 경우 시효를 2년으로 단축하였다. ‘근로 계약의 이행이나 종료에 관한 청구권’은 넓은 의미로 해석된다. 그러므로 존재 여부에 다툼이 없는 근로 계약의 이행을 둘러싼 소송뿐만 아니라, 근로 계약의 존재 그 자체를 다투는 소송, 예를 들어 강제 근로 계약을 무기 계약으로 간주하도록 하기 위한 소송, 파견이나 하청을 직접 고용으로 간주하도록 하기 위한 소송 등도 포함된다. 해고 관련 소송이 포함되는 것은 물론이다.

산재 소송 및 차별 소송의 경우에는 2년의 시효가 아니라 민법전의 일반 규정에 따라 5년의 시효가 적용된다. 임금 소송의 경우에는 노동법전의 특별 규정에 따라 3년의 시효가 적용된다. 기타 노동법전에서 특별 규정으로 2년보다 짧은 시효를 정한 경우들이 있다.

시효의 단축에 대해서는 근로 관계의 불확실성을 제거하고 법적 안정성을 높인다는 취지이지만, 근로자의 권리를 심하게 제약한다는 비판이 존재한다.⁸⁰⁾ **KLI**

79) 노동법전 L. 3245-1조.

80) Bernard Gauriau, “La diminution des délais de prescriptions”, Droit social, octobre 2013.