

프랑스의 체불임금 해결시스템

오승규 (중원대학교 법무법학과 교수)

■ 서론

임금은 근로자 가족의 생활수단이자 국민경제의 기초이다. 소득주도 성장을 추구하는 새 정부의 기조에서는 임금의 중요성이 더더욱 높아졌다고 할 수 있다. 근로의 대가로서 당연히 받아야 할 임금을 받지 못한다면 근로자의 가계에 주는 충격은 물론이고 경제 전체에도 악영향을 끼치게 된다. 이에 대해 우리나라에서는 1974년에 임금채권보장제도를 도입한 이래 지속적으로 개선해가면서 시행해오고 있는데, 이에 대한 비교법적 검토 대상으로서 프랑스의 체불임금 해결시스템을 다루어보고자 한다. 본고에서는 프랑스의 임금지불의 원칙과 함께 임금채권에 대한 보장제도를 민사적 구제와 공법적 구제 절차로 나누어 고찰한다.

* 이 글은 한국노동연구원에서 발간한 김근주 외(2016), 『체불임금 해결시스템의 국제비교연구 : 임금채권보장제도를 중심으로』 중 제3장의 일부 내용을 정리한 것이다.

■ 프랑스 임금지불의 원칙

임금(salaire)은 모든 근로¹⁾의 반대급부(contrepartie)로 지급되며 이에 기본급뿐만 아니라 부대급부(accessoire)를 포함한다(프랑스 노동법전 L.3221-3조). 임금은 현금, 수표²⁾ 또는 계좌이체로 지급되어야 하며, 이와 다른 내용의 임금지급규정은 무효이다(노동법전 L.3241-1조).

임금에 관한 정기불(régularité)의 원칙에 따라 임금은 정기적으로 그리고 주기적으로 지급되어야 한다. 다만 이익배당적 성격의 임금이나 생산성 향상에 따른 성과급처럼 단기간에 산정이 불가능한 경우도 있기 때문에 모든 임금이 주기적으로 지급될 수는 없고 ‘액수가 확정’(liquide)되고 ‘기한이 도래한(exigible)’ 임금에 대해서만 지불의무가 성립한다.³⁾ 법률에서는 임금지급을 기한을 명시하지 않고 있으나, 판례는 임금체불기간이 원칙적으로 1개월을 넘겨서는 안 된다고 판시하고 있다.⁴⁾ 주기적으로 임금을 지급해야 한다는 것은 공공질서의 성격을 가지기 때문에 임금체불을 허락하는 근로계약의 조항은 모두 무효이다.⁵⁾ 또한 사용자는 근로자의 임금을 분할해서 지급해서는 안 된다.⁶⁾ 근로감독관(inspecteur du travail)은 방문조사에서 지불명세서(bulletin de paie)⁷⁾를 제출토록 함으로써 임금의 정기지급 여부를 감독한다(노동법전 L.8113-4조). 임금체불에 대해서는 어떠한 이유로도 기한의 유예를 허용할 수 없다.⁸⁾ 임금의 미지급, 지연 지급, 불완전지급 모두 사용자의 계약불이행이다.⁹⁾

1) 이때의 근로는 사용자의 지휘·감독을 받는 근로의 제공을 의미한다. Cass. soc., 17 oct. 2000 : RJS 2000, n° 1269.

2) 수표는 근로자가 현금으로 바꾸었을 때 비로소 사용자의 임금채무를 완전히 변제한 것으로 인정된다. 수표로 임금을 지급하였다면 만약 근로자가 수표를 분실하여 재발급할 경우의 수수료까지도 사용자가 부담하여야 한다. Cass. soc., 20 févr. 1990, pourvoi n° 87-43897.

3) Cass. soc. 22 mai 2002, RJS 8-9/02.

4) Cass. soc. 16 décembre 1992, n° 89- 40827 et 89-45560.

5) Cass. soc. 23 mai 1957 Bull. civ. IV. n° 589.

6) 가령 9월 15일부터 6월 30일까지 근무하는 교수의 임금을 12개월에 걸쳐 분배하여 지급해서는 안 된다. Cass. crim. 3 juin 1982, n° 81-94348.

7) 5년간 사업주가 보관하도록 되어 있다.

8) Cass. Soc. 18 nov. 1992, Dr. soc. 1993. 61.

9) Cass. soc. 31 oct. 2006, RDT 2007. 44. obs. G. Pignarre.

임금 지급의 주기를 기준으로 근로자를 ① 월급제 근로자, ② 비월급제 근로자, ③ 성과급 근로자, ④ 판매원으로 나누어 다른 내용을 규정하고 있다. 임금지급은 월급제(mensualisation)를 원칙으로 한다. 월급제 근로자의 경우 1월 1회 임금이 지급되어야 한다(프랑스 노동법전 L.3242-1조). 임금은 자동이체의 경우를 제외하고는 평일에 지급하는 것이 원칙이다(프랑스 노동법전 R.3241-1조). 그리고 기본급은 실제 근로한 날에 구애받지 않으며 지급되는 임금액에는 상여금이나 기타 수당이 포함될 수 있다. 월급제 근로자는 15일분의 임금에 대해서는 정기지급일에 앞서 선급(acompte)을 요구할 수 있다(프랑스 노동법전 L.3242-1조 제3항). 월급을 지급하기로 정한 날은 준수되어야 하며 사용자가 임의로 바꿀 수 없다.¹⁰⁾ 만약 한 달 근로를 완료한 날보다 더 늦게 월급일을 정한 지불연기(paiement différé)를 내용으로 한 고용계약은 노동법상의 공적 질서(ordre public)에 반하는 것으로서 무효이다.¹¹⁾ 만약 수표로 월급을 지급하였다면 실제 지급일은 사용자의 계좌에 수표결제에 충당할 수 있는 금액이 입금되어 있는 때이다.¹²⁾ 법원이 정기지급일 외의 다른 기간을 허용할 수는 없다.¹³⁾

비월급제 근로자는 적어도 1월 2회 이상 임금을 지급받아야 한다(프랑스 노동법전 L.3242-3조). 따라서 적어도 16일에 한 번은 임금지불이 이루어진다. 그러나 예외적으로 일의 결과물에 따라 보수가 지급되거나 정보처리시스템을 사용하여 임금이 지급되는 경우 근로감독관의 허가 아래 1월 2회 미만의 임금지급이 가능하다.

정기불의 원칙에는 예외가 있는데, 프랑스 노동법전 제L.3122-2조에서는 단체협약 등으로 근무시간을 주 단위를 초과하여 탄력적으로 조정하는 경우 사용자는 위의 정기불 원칙을 적용받지 않는다고 규정하고 있다. 또한 수수료, 상여금, 연말특별수당, 휴가수당 및 총매출액에

10) Cass. soc., 17 déc. 1987 : Dr. ouvrier 1988, p.346, note Henry ; JCP E 1988, II, 15125, p.145, n° 2, obs. p.H. Antonmattei. - Cass. soc., 2 déc. 1992 : Dr. soc. 1993, p.183.

11) Cass. soc., 23 mai 1957 : Bull. civ. 1957, IV, n° 589. - Cass. soc., 18 nov. 1992 : Bull. civ. 1992, V, n° 555 ; Dr. soc. 1993, p.61 ; RJS 1993, n° 39. - Cass. soc., 12 juill. 2005 : RJS 2005, n° 1048 ; JCP S 2005, 1209, note P.-Y. Verkindt ; Dr. soc. 2005, p.1037, obs. J. Barthélémy ; Bull. civ. 2005, V, n° 241.

12) Rép. min. n° 6843 : JOAN 28 juin 1967, p.807.

13) Cass. soc., 18 nov. 1992 : Bull. civ.1992, V, n° 555 ; RTD. civ. 1993, p.611, obs. p.Y. Gautier. - Cass. soc., 24 nov. 1992 : RJS 1993, n° 39.

따른 이익배당금 등 또한 정기불의 예외에 해당한다.

■ 임금체불에 대한 민사상 구제수단

임금채권의 이행청구 보장

임금이 체불된 경우 근로자는 ‘임금지급 이행청구권’을 행사할 수 있으며, 최고한 시점 및 법원에 제소한 시점부터 체불임금에 대한 연체이자를 같이 청구할 수 있다(프랑스 민법전 제 1217조). 임금의 전부 또는 일부를 지급하지 않은 사용자는 민법 제1240조에 의거한 불법 행위 손해배상책임을 부담한다.¹⁴⁾ 근로자는 사용자가 임금을 지급하지 않는다면 실질적으로 ‘업무를 중단’하는 행위를 할 수 있으며 이는 합법적일 뿐만 아니라 보상까지도 받을 수 있다. 즉 프랑스 대법원은 근로자가 체불된 임금을 지급받기 위해 업무를 중단하였을 경우 사용자는 파업으로 인한 손해를 보상하기 위해 파업일수에 따른 임금과 동등한 배상금을 지불해야 한다고 판시하였다.¹⁵⁾

민사적으로 근로자가 최종적으로 행사할 수 있는 방법은 근로계약파기(rupture de contrat du travail)이다. 근로자가 일방적으로 계약을 파기하는 것이지만 프랑스 대법원은 이를 ‘부당해고’로 간주하여 해고유예기간에 대한 보상금, 해고수당 및 부당해고에 대한 보상금 지급을 명령할 수 있다.¹⁶⁾ 단, 프랑스 대법원은 이러한 임금체불은 심각한 상황이어야 한다고 판시한다. 그러한 예로 연장근로수당을 체불한 경우¹⁷⁾와 근로자가 여러 가지 수당과 경비에 대해 지속적으로 지급을 청구했지만 정당한 사유 없이 체불한 경우¹⁸⁾ 등을 들 수 있다. 시용

14) Cass. soc., 21 janv. 2009 : RJS 2001, n° 353. - Cass. soc., 28 mars 2007 : RJS 2007, n° 725.

15) Cass. soc., 27 nov. 1990 : RJS 1991, n° 77. - Cass. soc., 14 mars 1979 : Bull. civ. 1979, V, n° 232. - Cass. soc., 12 mars 1959 : Bull. civ. 1959, IV, n° 378.

16) Cass. soc., 24 oct. 2001 : RJS 2002, n° 3. - Cass. soc., 4 mai 1999 : RJS 1999, n° 816.

17) Cass. soc. 1er décembre 2004, n° 02-46231 et n° 02-46297.

18) Cass. soc., 24 avr. 2003 : RJS 2003, n° 857 ; Cass. soc., 30 avr. 1997 ; Cass. soc., 4 janv.

(essai) 기간 중인 근로자가 임금을 청구한 직후에 해고되었다면 이것은 고용주의 권리남용에 해당하기 때문에 보상금(indemnité)을 지급하여야 한다.¹⁹⁾ 기간제 근로자에게 임금을 체불한 것은 계약기간 종료 이전에 근로자가 계약을 해지할 수 있는 정당한 사유인 계약불이행에 해당한다.²⁰⁾

그러나 심각한 상황이 아닌 경우로서 특수한 경우의 연체이거나 짧은 기간의 연체인 경우,²¹⁾ 임금체불이 곧 해결될 가능성이 있는 경우,²²⁾ 그리고 자금난으로 인해 한 달 동안 임금 체불을 한 경우²³⁾ 등을 들 수 있다. 만일 사실관계가 임금체불로 인정되지 않는다면 근로자의 계약 파기는 사직으로 간주된다.

기업의 어려운 재정상황을 감안하여 근로자가 임금청구를 하지 않은 것으로 인정된 경우 임금채권에 대한 경개(novation)계약을 체결하려는 의사표시로 볼 수 있다.²⁴⁾

재판관할에 대해 살펴보면, 노동법원(Conseil de prud'homme)은 근로계약관계에서 일어날 수 있는 사용자와 근로자 간의 모든 분쟁에 대한 관할권을 갖고 있다. 노사분쟁조정위원회는 법관 외의 노사대표가 참여하는 위원회 성격의 특별법원이다.

그 절차로는 먼저 '급속 심리' 신청이 있다. 이는 우리 법제로 치면 일종의 가처분 신청과 유사한 제도이다. 긴급한 사건을 위한 신속한 절차로서 임금 기타 급여가 체불될 경우 서류교부 명령을 얻거나 불법적 피해상황을 막기 위해 사용된다.

급속 심리 외에 정식 절차로서 '조정부'에 임금지급을 신청할 수 있다. 본안 소송 전에 사용자와 근로자는 조정부의 조정을 거쳐야 한다(조정전치주의). 조정의 결과로 변론기일에 사용자와 근로자 양 당사자가 조정의 내용에 상호 합의를 한다면 사건은 종료되지만 합의를 하지

2000 : RJS 2000, n° 176 ; Cass. soc., 29 oct. 2002 : RJS 2003, n° 399 ; Cass. soc., 7 nov. 1995 : RJS 1995, n° 1232 ; Cass. soc. 27 avril 2007, n° 05-44903.

19) CA Montpellier, 14 nov. 2000 : RJS 2001, n° 702.

20) Cass. soc., 18 juill. 2001 : RJS 2001, n° 1264. - Cass. soc., 6 déc. 1994 : RJS 1995, n° 5.

21) Cass. soc. 19 janvier 2004, n° 03-45018.

22) Cass. soc. 4 novembre 2003, n° 01-44740.

23) Cass. soc. 4 octobre 2004, n° 98-42382.

24) Cass. soc., 20 févr. 2007 : RJS 2007, n° 602. - Cass. soc., 1er oct. 2003 : RJS 2003, n° 1399. - Cass. soc., 22 juin 1993 : RJS 1993, n° 873. - Cass. soc., 29 juin 1995 : RJS 1995, n° 1025. - Cass. soc., 26 janv. 2005 : RJS 2005, n° 385.

못한다면 사건은 '재판부'로 이송된다.

재판부는 먼저 협의에 의한 합의가 있는지를 확인하고 부족한 정보를 모은 다음 판결을 내리는데 판결은 위원들의 다수결로 결정된다. 판결이 최종적으로 확정되었을 때에는 집행을 할 수 있는데, 등기우편으로 판결 통지를 받은 사용자는 판결의 이의신청기한 종료시점부터 판결을 집행해야 할 의무가 있다. 만약 사용자가 위의 의무를 이행하지 않을 경우 근로자는 법원 서기과에 항소부재 증명서를 요구한 다음 그것을 관할 지역의 집행관에게 전달하여 판결 사항을 집행하게 할 수 있고, 필요한 경우 사용자의 재산을 압류할 수 있다.

사용자가 법률에서 정한 임금지불의 방식을 위반한 경우 3급 위경죄(違警罪, contravention)로 450유로 이하의 벌금형(amende)을 받을 수 있다. 형사처벌을 받을 수 있다(프랑스 노동법전 R.3246-1조).

임금채권의 우선변제

임금채권을 우선 변제한다는 것은 사용자의 일반채권자들보다 근로자의 임금채권을 우선적으로 지급한다는 의미이다. 임금채권이 다른 일반채권과 동등하게 취급될 경우 채권평등의 원칙에 따라 근로자의 임금채권은 다른 채권자들의 채권과 동등한 순위를 차지하기 때문에 근로자의 권리를 보호할 수 없다. 이에 법에서는 특별한 보호 장치를 두고자 한 것이다.

우선변제특권(privilège)

임금채권은 민법에서 규정하는 우선변제특권(privilège)을 갖는다. 이것은 저당권(hypothécaires)을 포함한 다른 채권보다도 먼저 변제받을 수 있는 특권을 가진다는 것이다(민법 제2324조). 즉 담보물권보다 우선하는 변제특권이다. 그리고 다른 채권들과의 관계 속에서 나름의 우선변제특권을 가진다는 점에서 일반적 우선변제권(privilèges généraux)이라고도 한다.²⁵⁾

25) 전통적으로 프랑스민법에서는 채권자에게 ① 채권자의 일부 동산에 대한 특별우선변제권(privilèges spéciaux sur les meubles), ② 채무자의 일부 부동산에 대한 우선변제권(privilèges spéciaux sur les immeubles), ③ 채무자의 재산 전부에 대한 우선변제권(privilèges généraux

프랑스 민법은 채무자의 재산 전부에 대하여 일부 채권을 다른 담보물권보다 우선변제하고 있다. 여기에 비용과 일부 채권들의 다음 순위로 임금채권을 올려놓고 있다. 민법에서 임금채권을 보장하기 위한 우선변제권을 둔 것은 가사사용인(gens de service)의 임금을 보장한 1874년 12월 23일자 법률이 그 시초였고 20세기 들어 일반 근로자에게 확대되었다.²⁶⁾

이 일반적 우선변제권에 의한 임금채권의 보장은 동산에 대한 우선변제권(민법 제2331조)과 부동산에 대한 우선변제권(민법 제2375조)의 조합에 의해 이루어지고 있다. 우선 동산(meubles)에 대한 임금채권의 우선변제권 순위는 재판비용, 장례비용, 최후의 질병에 대한 진료비를 공제한 후의 채권들 중에서 질권자(créancier gagiste), 동산매도인(vendeur de meubles)의 채권, 국고(Trésor)에 이어 4번째 순위이다(민법 2331조 제4호). 반면 부동산(immeuble)에 대하여 임금채권은 재판비용 다음으로 우선변제권을 행사할 수 있다(민법 제2375조). 부동산에 대한 우선변제권은 동산에 대한 배당으로 임금채권의 만족을 얻지 못할 경우에는 다른 채권과 경합²⁷⁾해서 변제받을 수도 있다는 점에서(민법 제2376조) 일종의 보충적 성격을 가진다.

이와 같은 일반적 우선변제권의 한계는 현재 채무자 소유의 재산에 대해서만 행사되는 권리이므로 추급권(droit de suite)을 행사할 수 없기²⁸⁾ 때문에 채권의 만족을 얻기에는 분명한 한계가 있다. 따라서 이보다 강한 제도적 보호 장치를 필요로 하게 되었고 노동법전과 상법전에서 일부 최우선변제특권을 신설하기도 하였다.

portant sur tout le patrimoine du débiteur)이라는 3개 범주의 우선변제권을 인정하고 있다. 이 중 ③이 여기서 말하는 일반적 우선변제권에 해당한다.

26) V. E. Becqué, *Traité pratique de droit civil de M. Planiol et G. Ripert*, t. 12 : LGDJ, 2e éd. 1953, n° 40.

27) CA Douai, 20 juin 1986 : *Gaz. Pal.* 1987, 1, jurispr. p.280, note M. Béjat.

28) V. M. Dagot, *Les sûretés* : PUF 1981, p.280. - Ph. Malaurie et L. Aynès, *Les sûretés, la publicité foncière*, par L. Aynès et p.Crocq : Defrénois, 5e éd. 2011, n° 610. - Ph. Simler et Ph. Delebecque, *Les sûretés, la publicité foncière* : Dalloz, 6e éd. 2011, coll. Précis, n° 619 ; la question a pu, cependant, être discutée : V. notamment, M. Planiol et G. Ripert, *Traité pratique de droit civil français*, t. XII, par E. Becqué : LGDJ, 2e éd., n° 310.

■ 임금채권의 공적 보장

의의

프랑스에서 임금채권보장(garantie des créances salariales)은 사용자(employeur)가 지급 불능상태(insolvabilité)에 빠졌을 때 근로자가 임금채권을 확보할 수 있게 해주는 것을 의미한다. 이는 임금의 ‘생활부양적 성격(caratère alimentaire)’에 따른 것이다.²⁹⁾

오랫동안 임금채권은 다른 일반채권과 마찬가지로 취급하였기 때문에 그 보장이 불충분했다. 특히 담보실행과정 또는 청산과정에 있는 기업의 근로자들에 대한 실효성 있는 보장이 시급한 문제였다. 1973년 12월 27일자 법률에 의해 부실기업 근로자를 지원하기 위한 임금채권보장제도가 도입되었다. ‘근로자임금채권보장제도관리협회(Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés: AGS)’가 창설되어 이에 관한 일을 전담하게 된 것이다. 통상 이 약칭 ‘AGS’를 임금채권보장제도로 부르고 있다. 이 제도의 창설 취지는 바로 ‘임금지급불능위험에 대한 보험(assurance contre le risque de non-paiement du salaire)’ 역할을 하는 공적 시스템을 만드는 것이었다. AGS는 전국의 사용자대표들에 의해 창설되고 사용자가 부담하는 기여금을 재원으로 하는 협회이다.

1980년 유럽연합의 지침³⁰⁾에서 임금채권의 보장을 국가의 제도로 확보할 것을 규정한 이후 이에 대한 보호책이 강화되었다. 1985년 1월 25일자 법률에 따른 도산절차 개혁에서는 임금채권보장이 중심적 지위를 차지하게 되었다.³¹⁾ 그리고 기업보호를 위한 2005년 7월 26일자 법률에서 임금채권의 우선순위(privilège) 또는 최우선순위(superprivilège)를 명확히

29) V. notamment M. Cabrillac, C. Mouly, S. Cabrillac, Ph. Pétel, op. cit., n° 657. – M. Dagot, op. cit., p.150. – Y. Guyon, Droit des affaires, t. 2 : Economica, 8e éd. 2001, n° 1351. – P.-M. Le Corre, Droit et pratique des procédures collectives : Dalloz, 2e éd. 2003, coll. Dalloz Action, n° 69-11.

30) Directive 80-987 du 20 octobre 1980 modifiée par directive 87/164 CEE du 2mars 1987, Directive 2002/74 CE du 23 septembre 2002 relative à la protection des travailleurs en cas d’insolvabilité de l’employeur et Directive n° 2008/94 CE du octobre 2008.

31) Jean Pélissier et autres, Droit du travail, Dalloz, 2013, p.944.

규정하였고 이는 노동법전에 반영되었다. 2008년 1월 30일자 법률은 프랑스 영토 내 유럽연합 회원국 국적 기업에 고용된 근로자들에 대한 AGS의 개입 방식을 정비하였다.

임금채권보장의 대상

노동법전 L.3253-6조는 사용자들에게 기업의 재판상 보전(sauvegarde)·회생(redressement)·파산(liquidation) 절차가 진행되는 경우에 근로자가 받아야 할 임금이 지급불능이 되는 위험으로부터 근로자를 보호할 의무를 부여하였다.

적용대상 사용자

사법(droit privé)상의 고용주(employeur), 즉 노동관계에서의 사용자는 모두 임금채권보장제도의 적용대상이다(노동법전 L.3253-6조). 원칙적으로 모든 사용자는 임금채권보장제도의 재원에 대해 기여금(cotisation)을 납부할 의무가 있다. 납부의무를 지는 사용자의 예로는 ① 상인(자연인 또는 법인으로서 계속적인 업무로서 상행위를 하는 자), ② 수공업자, ③ 자유직업(프리랜서), ④ 사법상의 법인, ⑤ 일시적 노동을 제공하는 기업, ⑥ 국가가 자본의 과반수 이상을 보유한 상사회사를 들 수 있다.³²⁾

그러나 예외적으로 일부 사용자들은 기여금을 납부하지 않아도 된다.³³⁾ 공법상의 법인, 특히 공적 임무를 수행하는 법인은 파산의 위험에 직면할 가능성이 적다고 보기 때문에 예외로 보는 경우가 많다. 공동소유를 위한 조합과 가사사용인들의 고용주 역시 마찬가지이다.

적용대상 노동자

- 프랑스 국적 기업 소속 근로자

기업의 프랑스 국적을 기준으로 하기 때문에 국내 소재 프랑스 기업과 외국 소재 프랑스 기업에 소속된 근로자가 대상이 된다.

32) AGS, La garantie des salaires au coeur des procédures collectives, 2015, p.8.

33) AGS, La garantie des salaires au coeur des procédures collectives, 2015, p.8.

그러나 기업법인의 최고경영자(mandat social)는 비록 소유주가 아니고 그 자신도 임금을 받기는 하지만 임금채권보장제도의 수혜자가 아니다.³⁴⁾ 주식회사의 대주주(actionnaire majoritaire)가 근로자인 경우에는 경영에 참여하지 않는다는 전제에서 임금채권을 보장받을 수 있다.³⁵⁾

- 프랑스 소재 외국기업 소속 근로자

보장 대상 임금

노동법전 L.3253-8 내지 13조에서 임금채권보장제도에서 보장하는 임금의 범위를 정하고 있다. 임금을 시간적 기준으로 나누어보면 다음과 같다.

- 기업의 회생 또는 파산절차가 개시된 시점에서의 임금채권

회생 또는 파산절차가 개시된 경우의 문제이므로 보전절차가 개시된 경우는 이에 해당되지 않는다. 이 시점에서의 임금은 당초 근로계약상의 모든 임금을 의미한다.³⁶⁾ 판례에서도 매우 포괄적으로 보고 있다. ‘지불기한이 도달한 임금(salaires échus)’³⁷⁾과 그 부속수당(accessoires),³⁸⁾ ‘경업피조항에 따른 금전적 반대급부(contrepartie pécuniaire d’une clause de non-concurrence)’³⁹⁾ 등이 여기에 해당한다고 보고 있다. 또한 임금의 범위에는 고용 계약 종료에 따라 발생하는 해고수당(indemnité de licenciement), 휴업수당(indemnité de

34) Cass. com. 28 janv. 1974 : Bull. civ. 1974, IV, n° 31. – Cass. soc., 7 févr. 1979 : Bull. civ. 1979, V, n° 122 ; D. 1979, inf. rap. p.367, obs. F. Derrida.

35) CA Aix en Provence, 24 oct. 1980 : Rev. sociétés 1981, p.168, note F. Derrida.

36) Jean Péliissier et autres, Droit du travail, Dalloz, 2013, p.947.

37) Cass. soc. 29 juin 2005, JCP S 2005, 1260, note Moran ; 7 déc. 2005, JCP S 2006, 1159 ; note p.Morvan.

38) Cass. soc. 18 juin 1981 : Gaz. Pal. 1982, I, jurispr. p.15. – CA Paris, 28 mai 1993 : JCP E 1993, pan. p.1006 ; Cass. soc. 28 oct. 1997, RJS 12/97, n° 1447.

39) Cass. soc. 6 mai 1997, Dr. soc. 1997, 751, 2 arrêts obs. R. Vatinet ; 27 oct. 1999, Dr. soc. 2000. 123, obs. C. Radé.

congé payés),⁴⁰⁾ 부당해고보상금(indemnité de licenciement abusif)⁴¹⁾ 등도 포함된다. 노동의 대가는 아니지만 업무비용(frais professionnels),⁴²⁾ ‘휴일에 관한 규정 위반에 따른 손해배상(dommages et intérêts pour violation des règles sur le repos dominical)’⁴³⁾도 포함된다. 직접 근로자에게 지급할 것이 아닌 사회보험기여금도 보장대상의 채권에 해당한다.⁴⁴⁾ 취업을 하기로 계약을 한 근로자에게도 ‘근로계약파기 배상금(dommages et intérêts pour violation des règles sur la déclaration d’embauche)’을 지급한다.⁴⁵⁾ 그러나 회사의 재정난으로 인한 해고가 회사의 회생 및 청산절차 개시일로부터 18개월 이내에 발생했을 경우 근로계약파기로 인한 손해배상 보상금은 보장하지 않는다.

- 기업의 회생 또는 파산절차가 개시됨에 따라 고용계약이 종료된 시점에서의 임금
여기에는 해고예고수당(indemnité de préavis), 해고수당(indemnité de licenciement), 기간제근로자해고보상금(indemnité de précarité) 등이 포함된다.⁴⁶⁾

- 기업의 회생 또는 파산절차가 진행되는 과정에서 발생한 임금
노동법전 L.3253-8조 제4항에서는 절차 개시 후에 최종결정 후 15일까지 제공한 노동에 대하여 최대 1.5개월분 상당의 임금을 AGS가 지급하도록 규정하였다.

- 이익분배 차원에서 발생한 임금
이익배당금(intéressement), 기업에 대한 채권형태로 받기로 한 상여금, 노사합의로 시행된 ‘조기퇴직금의 이자(arrérages d’une préretraite)’ 등 기업의 이익과 확장에 대한 분배 차원에서 지급하는 금전도 임금채권보장의 대상이 된다(노동법전 L.3253-10조). 이들 금액은 기

40) Cass. soc. 2 juin 1992, Bull. civ. V, n° 358.

41) Cass. soc. 29 janv. 2003, Bull. civ. V, n° 26 ; 21 févr. 2006, n° 03-46.355 D.

42) Cass. soc. 17 déc. 1991, Dr. soc. 1992. 194.

43) Cass. soc. 8 juin 1999, Dr. soc. 1999. 847, obs. C. Radé.

44) Cass. soc. 25 janv. 2005, Dr. soc. 2005. 477, obs. C. Radé.

45) Cass. soc. 29 janv. 2003, RJS 4/03, n° 465.

46) Jean Pélissier et autres, Droit du travail, Dalloz, 2013, p.949.

업회생이나 도산절차 또는 기업양도를 명하는 판결이 내려진 날을 기준으로 책정된다.

임금채권보장의 절차

담당기관 : AGS

기업이 보전·회생·청산절차에 들어간 상태에서 경영자금 부족으로 인해 근로자에게 임금을 전부 혹은 부분적으로 지급하지 못하게 되는 경우에 기업을 대신하여 ‘근로자 임금채권보장제도 관리협회(AGS)’가 운영하는 ‘임금보장국민기금(Fonds national de garantie des salaires: FNGS)’이 일정한 금액을 지급한다. 이 기금의 재원은 실업보험료 중 사용자가 부담하는 기여금(cotisation sociale)에 의해 조성된다.

AGS는 1973년 12월 27일자 법률에 의해 1974년 2월에 설립되었다. 1996년부터는 실업보험을 관리하는 ‘공업과 상업에서의 고용을 위한 전국 직종 간 연합(Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, Unedic)’에 기금의 관리, 특히 임금지급에 관한 업무를 위임하여 운영하고 있다.

액수의 책정과 지급

AGS는 기업정리절차가 개시되면 관재인(mandataire judiciaire)의 요청에 따라 임금채권보장에 필요한 액수만큼의 기금을 선급하여 근로자에게 지급하도록 조치한다. 임금은 관재인을 거쳐 근로자에게 지급된다. AGS와 근로자는 직접 지불과 수령을 할 수 없다.⁴⁷⁾

관재인은 최우선변제 대상 채권을 위한 절차개시결정이 있는 지 10일 이내에 그리고 나머지 채권들을 위한 절차개시결정이 있는 지 3개월 이내에 임금채권목록(relevé des créances salariales)을 작성하여 근로자대표에게 제시하여야 한다(노동법전 L.3253-19조).

기업자산이 임금지불에 불충분한 경우 관재인은 AGS에 선지급(avance)을 요청한다. AGS는 최우선변제 대상 임금에 대해서는 요청이 있는 날로부터 5일 이내에, 나머지 채권에 대해

47) Cass. Cass. soc. 21 mars 1990, Bull. civ. V. n° 133 ; 12 févr. 1991, RJS 1991, n° 342 ; 11 juin 1992, Bull. civ. V. n° 384.

서는 8일 이내에 관재인을 통해 근로자에게 보장대상 임금을 지급하고, 지급한 임금채권에 관하여 근로자를 대위(subrogation)한다.

보장되는 임금의 액수는 상한선을 정해야 한다. 받지 못한 모든 임금을 보장하는 것이 아니라 근로자의 근속기간에 따라 임금지급의 상한이 정해진다(노동법전 L.3253-17조). 근속기간이 2년 이상인 경우에는 사회보장부담금 월 상한의 24배에 해당하는 금액을 초과할 수 없고, 근속기간이 6개월 이상 2년 미만인 경우에는 사회보장부담금 월 상한의 20배를 초과할 수 없다. 그리고 근속기간이 6개월 미만인 경우 사회보장부담금 월 상한의 16배를 초과할 수 없다. 2014년에 책정된 상한액은 75,096유로였다.⁴⁸⁾ 그리고 AGS는 유럽연합 또는 유럽경제 공동체 회원국 국적의 사용자가 임금을 지급하지 못할 때에는 근로자의 근무지가 프랑스 영토인 경우 체불된 임금을 지급한다.

우선변제와 최우선변제

• 임금채권의 우선변제(privilège)

대상 채권은 모든 종류의 임금채권이다. 다만 고용계약파기에 따른 거마비(indemnité de clientèle)는 포함되지 않는다.⁴⁹⁾ 먼저 임금채권의 채무자인 고용주의 동산에 대해 우선변제권이 설정되지만 채권의 만족에 부족한 경우에는 비록 등기에 공시된 바가 없다고 하더라도 부동산에도 설정된다.⁵⁰⁾ 모든 임금이 우선변제되는 것은 아니고 최후의 근로일로부터 6개월 이내의 근로에 대한 채권이다(민법전 2331조 제4호). 주의할 것은 6개월의 기간에 대한 기산점이다. 절차개시 결정이 난 때부터 역산하는 것이 아니라 근로관계가 종료한 날을 기산점으로 하는 것이다.⁵¹⁾ 변제순위는 재판비용, 장례비, 최후진료비 다음이다.

48) AGS, La garantie des salaires au coeur des procédures collectives, 2015, p.10.

49) Cass. soc., 19 mars 1986 : Bull. civ. 1986, V, n° 108 ; Rev. proc. coll. 1989, p.575, n° 5, obs. B. Soinne.

50) CA Douai, 20 juin 1986 : Gaz. Pal. 1987, 1, jurispr. p.280, note M. Béjat.

51) Cass. soc., 15 mars 1983 : Bull. civ. 1983, V, n° 159 ; D. 1983, inf. rap. p.342, note A. Honorat - Cass. Cass. Cass. soc., 25 oct. 1972 : Bull. civ. 1972, V, n° 574 ; D. 1973, jurispr. p.218, note G. Lyon-Caen. - CA Limoges, 2 juill. 1974 : D.1975, jurispr. p.131, note A. Honorat. - Cass. 3e civ., 25 mai 1995 : Bull. civ. 1995, III, n° 131 ; RTD civ.

- 임금채권의 최우선변제

노동법전 L.3253-2조에 따르면, 기업정리절차가 개시된 경우 최후 60일의 근로에 대한 임금은 상한액의 범위 안에서 최우선적으로 보장된다. 대부분의 임금이 보장 대상이지만, 해고수당(indemnité de licenciement)과 부당해고보상금(indemnité de licenciement abusif)은 제외된다.⁵²⁾

정리절차 개시 후에 발생한 임금채권

회사정리절차 개시 후에도 기업의 활동이 계속되고 있는 경우에는 기업은 근로자에게 임금을 지급해야 하고 미지급된 임금은 부분적으로 AGS에 의해 보장된다(노동법전 L.3253-8조 제4호). 다만 정리절차 개시 전 발생한 임금보다는 후순위일 수밖에 없다.⁵³⁾

채권자 대위

사용자가 아니면서 임금채권을 지급한 모든 제3자는 해당 임금채권자의 지위를 대위할 수 있다.⁵⁴⁾ 그러나 파견업체가 사용업체가 지불할 임금을 소속 근로자에게 지급하였더라도 채권자 대위를 할 수 없다.⁵⁵⁾

사용자 대신 임금채권을 변제한 AGS는 보증인이나 보험사처럼 채권자의 지위를 대위(代位)한다. AGS는 선지급한 임금채권에 대하여 보전절차에서는 채권 전부를, 회생 또는 파산절차에서는 최우선변제금과 노동법전 L.3253-8조에서 보장하는 채권 및 기타 채권을 대위한

1996 2006, obs. Crocq.

52) Jean Pélissier et autres, Droit du travail, Dalloz, 2013, p.953.

53) Jean Pélissier et autres, Droit du travail, Dalloz, 2013, p.954.

54) TGI Versailles, 10 mars 1978 et CA Versailles, 4 avr. 1979 : RJ com. 1979, p.363, note R. Perrot).

55) 왜냐하면 파견업체는 타인의 채무가 아닌 자신의 채무를 상환한 것이기 때문이다. CA Versailles, 21 sept. 1989 : D. 1990, somm. p.74, obs. A. Honorat ; Rev. proc. coll. 1991, n° 7, p.254, obs. E. Kerckhove. - Confirmé par Cass. soc., 12 juill. 1993 : D.1993, somm. p.369, obs. A. Honorat ; Rev. proc. coll. 1994, n° 5, p.59, obs. E. Kerckhove. - CA Versailles, 21 janv. 1991 : Rev. proc. coll. 1992, n° 6, p.101, obs. E. Kerckhove.

다.⁵⁶⁾

■ 결론

프랑스에서 임금채권보장은 3개의 축으로 이루어져 있다고 볼 수 있다. 가사사용인에 대한 임금보장에서부터 시작한 임금채권의 보호 및 보장은 민법상 일반적 우선변제특권에서 출발하여 민법 외에도 상법 등 다른 법에서도 규정하고 있는 최우선변제특권을 통해 확대되었고, 공적 보험이라고 할 수 있는 국가시스템인 AGS에 의해서 실효성이 강화되었다. 특히 AGS에 의한 임금채권의 보장은 그 개입범위가 점점 확장되고 있다.⁵⁷⁾ 이러한 보장제도들이 중복된다는 비판도 있을 수 있다. 특히 공적 보장이 시행되고 있으므로 최우선변제특권은 무의미한 것이 아니냐고 볼 수도 있지만, AGS와는 개입 단계가 다르다는 점에서 별도의 존재 의의를 유지하고 있다고 볼 수 있다. AGS는 민사집행절차에서 임금채권의 만족을 얻지 못한 경우에만 개입하는 것이라는 점에서 어디까지나 ‘보충적 기제(mécanisme subsidiaire)’이고 대위(subrogation)⁵⁸⁾에 의해 일종의 구상권을 행사한다는 점에서 사법상의 우선변제특권과는 다른 제도이다. 법리상으로는 고용주가 임금채권을 지급하는 것이 마땅하나 민사법적 구제수단의 한계로 인해 공적 보장 수단의 필요성이 절실하다고 본다. **KLI**

56) Jean Péliissier et autres, Droit du travail, Dalloz, 2013, p.955.

57) V. M. Bourassin, V. Bremond, M.-N. Jobard-Bachellier, Droit des sûretés : Sirey Université, 3e éd. 2011, n° 2403.

58) CA Aix-en-Provence, 13 oct. 1981 : JCP G 1982, II, 19860, note J. Mestre. - Comp. Cass. com., 21 oct. 1953 : JCP G 1953, II, 7864, note D. S. ; Bull. civ. 1953, III, n° 315.