

노총연구원 신서 7

프랑스의
기간제·파견제·단시간제
근로자 보호관련 규정

번역 : 김상호

<제 목 차 례>

<일러두기>	1
1. 기간을 정한 근로계약	9
2. 파견근로	29
3. 단시간근로	70

원 전

Groupe REVUE FIDICIAIRE, Le code du
travail annoté 1998, 18. édition.

<일러두기>

1. 올해 노동계 현안 중 하나는 비정규근로자에 대한 충분한 보호법제를 마련하여야 한다는 부분이다. 비정규근로자의 보호문제는 단지 근로조건외의 보장만이 아니라 그들의 최소한 인권을 존중하는 차원에서 부당한 처우를 받지 않도록 하여야 한다는 광범위한 논의속에서 다뤄지고 있다. 사실상 그들에 대한 보호제도가 미비하고 그나마 법이 마련된 경우에도 준수와 집행이 철저히 못하다는 점에서 볼 때 이런 문제제기와 논의는 충분한 이유가 있다고 할 것이다.

동시에, 고용시장에 있어서 비정규근로자의 증가는 정규근로자의 일자리 대체경향을 나타내서 전체적으로 근로조건이 하락하고 정규근로자 중심의 기존 노동조합의 하락을 야기한다는 문제가 제기되고 있다. 따라서 비정규근로를 일정한 규제하에 두기 위한 방안이 여러 각도에서 강구되고 있는데 대체로 비정규근로자에게 동등한 대우를 부여함으로써 사실상 비정규근로를 사용할 실익이 없게 하는 방안이 고려되고 있고 새로이 비정규근로를 사용하고자 할 경우에는 합리적 이유가 있는 경우에만 사용하도록 제한한다는 것이다. 이러한 법률에 위반할 경

우에도 종래처럼 사용자에게 대한 형사처벌에 의한 방법 외에 그 비정규근로자에게 정규근로자의 지위를 인정함으로써 그도 보호하고 그런 고용형태도 제한하는 방안이 고려되고 있다.

2. 이와 같은 비정규근로자의 보호에 대해서는 그 모델로서 프랑스의 법제가 적절한 것으로 이해되고 있다. 프랑스에서는 1980년을 전후로 하여 비정규근로에 대한 개별 입법을 진행하였고 그 후로도 계속 보완해서 현재 노동법전에 편입되어 있다. 비정규근로자의 개념에서는 대표적으로 기간제 근로자, 파견근로자, 단시간근로자를 들 수 있지만 이외에도 위장도급관계, 사용자가 다수인 일용근로자 등도 고려할 수 있고 더 나아가 근로유사자로서 가내근로자, 프리랜서에 대한 보호문제도 함께 고려될 수 있다. 그러나 본 번역서에서는 번역자의 여러 형편상 일차적으로 기간제 근로자, 파견근로자, 단시간근로자에 국한하여 번역하였고, 추후에 필요한 부분을 보완하기로 하였다.

3. 프랑스 비정규근로법제의 이해를 도모하기 위하여 각 근로형태별 쟁점사항을 간략하게 소개하고자 한다.

- 기간제 근로 :

무엇보다도, 현재 기간제 근로를 사용하는 데 대해 거의 제한이 없는 바, 과연 이렇게 둘 것인가 아니면 일정한 범위로 한정할 것인가 하는 문제가 있다. 이에 대해서 기간을 정하기 위해서는 합리적인 이유가 있도록 요구하고, 무제한적으로 확산되는 것을 막아야 한다는 주장이 있다. 프랑스에서는 바로 122-1-1조와 122-2조에서 임시적인 근로를 사용하기에 적합한 분야와 일정한 실업자의 고용해소 및 전문적 직업훈련에 한하여 사용할 수 있도록 제한하고 있다.

다음으로, 기간을 둘 경우 그 상한을 어디까지로 할 것인가 하는 문제이다. 이 부분은 중요한 의미가 있는데 그 법정기간을 위반하여 계속근로를 시킬 경우에는 기간의 정함을 무효로 보아 그 근로자를 정규근로자로 전환시키는 결과가 뒤따르기 때문이다. 프랑스에서는 제122-1-2조에서 기간 한도를 정하고 있고 그 기간을 초과하면 정규근로자로 전환시킨다(제122-3-13조).

세 번째로, 기간제 근로자들은 정규근로자와 달리 사용자에 의해서 제대로 대우를 받지 못하는 경향이 있으므로 문서계약으로 그 근거를 남기도록 해서 부당한 처우

나 차별대우를 예방하여야 한다는 것이다. 그런 계약서를 체결하지 않으면 기간의 정함이 없는 정규근로자로 간주하는 것이다. 프랑스의 경우는 동 노동법전 제122-3-1조에서 참고할 수 있다.

- 파견근로 :

현재 파견근로에 대해서는 영리적인 파견업을 할 수 있게 하는 것은 파견근로자의 중간착취의 가능성을 높이기 때문에 이를 폐지하여야 한다는 주장도 있고, 오히려 그 업종 범위나 기간을 늘려서 파견사용을 확대하려는 주장도 있다. 전체 근로자의 보호를 위해서는 동 법의 폐지가 마땅하지만 이미 파견근로자보호법의 시행단계에서 그 폐지가 용이하지 않은 않다는 전제에서 파견법의 개정문제도 함께 고려되고 있다. 중요한 쟁점 중에서 세 가지만 제시하면 다음과 같다.

먼저, 파견근로도 기간제 근로와 같이 정규근로를 대체할 가능성이 높다는 점에서 그 업종과 기간을 보다 제한해야 하지 않는가 하는 문제이다. 프랑스의 경우는 제 124-2-1조에서 그 업종을 제한하고, 제124-2-2조에서 기간을 18개월로 한정하고 있다.

다음으로는 우리나라 파견근로자보호법에 근로자파견계약만을 문서로 작성하도록 하고 정작 파견근로계약(파견사업주와 파견근로자간의 계약)은 문서로 작성할 것을 요구하지 않고 있다. 따라서 현재 얼마든지 파견근로자의 임금을 낮게 주고 각종 부담은 근로자에게 전가할 가능성이 잔존하는 문제가 있다. 만일에 이처럼 양 계약서가 있는 경우에는 그 비교를 통해 임금 등 대우에 있어서 부당한 행위를 규제할 수 있을 것이다. 이에 대해서 프랑스 노동법전 제124-3조와 제124-4조를 참조할 수 있다.

세 번째로는 파견사업주가 영세하기 때문에 사실상 사용자로서의 책임을 물을 실익이 없는 경우가 있다는 문제점이다. 이에 대해 파견사업주가 사용자로서의 책임능력을 강화하는 방안을 모색하는데, 프랑스에서는 바로 재정보증인을 두는 것을 사업의 요건으로 하고 있고, 사용자사업주에게도 보증인적 지위를 부과하고 있다. 이에 대해서는 제124-8조와 해당 시행령을 참고할 수 있다.

- 단시간근로자 :

단시간근로자에 대해서는 실제로 단시간근로만을 수행하지 않아 말만 단시간근로자라는 문제제기가 일고 있다.

즉 우리나라 근로기준법상의 단시간근로는 단시간근로의 개념 자체가 확정적이지 못하고 초과근로를 통해 사실상 전일제 근로와 같게 되는 결과를 낳고 있는 것이다. 따라서 단시간근로자는 통상근로자와 동일하게 근로하면서도 단시간근로 개념에 의해 대우에 있어 배제되거나 차별받는 것이다.

무엇보다도, 단시간 근로자의 개념이 분명하게 정립하여 그 한도를 초과하여 근로를 시킬 경우에는 정규 근로자로서 대우를 받도록 하여야 한다는 점이 고려되고 있다. 프랑스 노동법전 제212-4-2조에서는 법정근로시간 내지 통상근로자의 소정근로시간보다 20% 이상 적은 경우에만 단시간근로자로 본다.

다음으로, 단시간근로자에 대한 근로조건 등에 관한 규율이 시행령에서 이뤄지고 있어서 입법원칙상 포괄위임으로 인한 위반 문제가 내재되어 있고 그 의무위반에 있어서도 형사처벌을 가할 수 없기 때문에 이행강제의 정도가 약하다는 문제가 제기된다. 프랑스 노동법전에서도 단시간근로자에 대한 사용자의 책임을 직접 법률에서 규율하는 바, 제212-4-2조 이하를 참고할 수 있다.

세 번째로는 사업장에서 단시간근로자가 종사하고 있는 일자리에 신규 정규사원을 채용할 경우 기존의 단시간근

로자를 우선적으로 고려하여야 하지 않겠는가 하는 문제가 있다. 프랑스의 경우에는 노동법전 212-4-5조에서 이를 규정하여 우선적 지위를 인정하고 있다.

마지막으로, 단시간근로자의 초과근로에 대하여 그 초과근로의 상한선을 설정해서 사실상 전일근로자와 같게 되는 일은 없어야 한다는 문제제기가 있다. 이에 대해서는 프랑스 노동법전 제212-4-3조를 참고 할 수 있다.

4. 프랑스의 노동법전을 보는 데 있어서 일러 둘 사항이 있다.

먼저, 각 조문 앞에는 L. 혹은 R. 혹은 D가 표기되어 있는데(예, art. L. 122-1 ; art. R 124-8 ; art. D. 121-2), L은 법률(Loi)을 의미하며, R은 총괄적인 명령(Décret général 혹은 Règlement)을 뜻하고, D는 개별적인 명령(Décret individuel)을 뜻한다. 본 번역서에서는 대체로 R이나 D는 시행령을 의미하는 것으로 이해하면 무방하다(D를 우리식으로 시행규칙이라고 이해할 것은 아니다).

다음으로, 프랑스의 노동법전에서 L. 122-1이라고 할 때 이를 “백이십이 닷이 일 조”라고 이해하면 곤란하다. 여기서 1은 제1권(livre)을 뜻하고 2는 제2편(titre)을 뜻하며 두 번째 2는 제2장(chapitre)을 뜻하며, 마지막 1이 비

로소 제1조를 의미하는 것이다. 따라서 예를 들어 L. 129-3의 다음 조항이 L. 130-1이 아니라 L. 131-1이 될 수 있는 것이다.

1. 기간을 정한 근로계약
(제1권 법원, 제2편 근로계약,
제2장 근로계약관련 규율)

제1절 기간을 정한 근로계약
(Contrat à durée déterminée)

L. 122-1조

기간을 정한 근로계약은 목적적으로나 결과적으로나 기업의 일반적이고 상시적인 작업을 위해 고용을 지속적으로 제공하는 데 사용될 수 없다.

L. 122-2조에서 정한 경우를 제외하고, 기간을 정한 근로계약은 오직 특정되고 임시적인 작업을 수행하기 위한 목적에서, 그리고 L. 122-1-1조에서 열거하는 경우에만 체결될 수 있다.

L. 122-1-1조

근로계약은 오직 다음과 같은 경우에만 기간을 정한 계약으로 체결될 수 있다 :

1. 근로계약의 부재(不在)·정지시, 기업위원회 혹은 종업원대표와의 협의를 거친 후에 비로소 존재하는 일자리 감축을 앞두고 근로자가 미리 사직하여 공백이 발생한 경우, 혹은 기간을 정하지 않은 근로자의 충원을 위하여 대기하고 있는 중간시기

2. 기업의 작업이 일시적으로 증가한 경우

3. 계절적 고용, 혹은 명령(décret)이나 구속력확장되는 단체협약으로 한정된 고용으로서 실행 작업의 성격 및 고용의 임시적 성격으로 인하여 기간을 정하지 않은 근로를 사용하지 않는 것이 일반 관행이 되는 그러한 고용.

D. 121-2조

L. 122-1-1조(제3호)의 적용과 관련하여, 작업의 성질과 일자의 일시적인 특성상 기간을 정하지 않은 근로계약에 의존하는 것이 일반적으로 적합하지 않고 기간을 정한 근로계약을 체결할 수 있는 작업류는 다음과 같다 :

- 임산개발 ;
- 선박의 보수 ;

- 이사 ;
- 호텔 및 식당업 ;
- 흥행업(spectacles) ;
- 문화활동 ;
- 시청각산업 ;
- 정보(information) ;
- 영화제작 ;
- 교습 ;
- 앙케이트조사,
- 음향편집 ;
- 레저바캉스산업 ;
- 육류창구보관업 ;
- 프로선수 ;
- 외국에서의 건설 및 토목 공사 ;
- 외국과의 기술 및 연구관련 원조 ;
- 노동법전 L. 128조(임시근로공급협회)에서 정하는 작업 ;
- 노동법전 L. 129-1조 제2항의 분야(가사근로공급협회)에서 이뤄지는 작업 ;
- 외국과의 협정 및 동 협정에 기한 행정협정에 따르거나 프랑스에 잠정적으로 체류하는 외국인에 의한 과학연구분야.

L. 122-1-2조

I. 기간을 정한 근로계약은 체결 즉시 확정적인 종료 시점을 자세하게 포함하여야 한다.

동 계약은 일정 기간으로 한번 갱신될 수 있으나, 최초 계약의 기간을 포함하여 본 조 II에서 정한 기간을 초과할 수 없다. 갱신조건은 (최초) 근로계약에 명시되거나 최초의 만기가 도달하기 전에 근로자에게 제출된 부속약정(avenant)에 명시되어야 한다.

II. 당해 계약의 전 기간 및 갱신이 있는 경우 갱신을 포함하여 전기간은 18개월을 초과할 수 없다. 동 기간은 기간을 정하지 않은 근로자의 편입을 대기하는 경우에 한하여 9개월간 연장될 수 있다. 또는 안전조치로 인하여 긴박한 근로의 요구가 있는 경우에 9개월간 연장될 수 있다. 그 기간은 해외에서 계약이 이행되는 경우 혹은 일 자리의 감축에 앞서 근로자가 조기에 사직하는 경우, 혹은 기업의 돌발적 상황이 벌어진 경우로서 주청부인 혹은 하도급관계 혹은 수출 주문에 관련되어 양적으로나 질적으로나 기업이 일상적으로 사용하는 조치보다 더 과도한 조치를 취하여야 하는 경우, 계약기간은 24개월이다. 마지막의 경우, 그 기간은 6개월보다 짧아서는 아니되며 사용자는 채용에 앞서 기업위원회 혹은 종업원대표와의

협의를 거쳐야 한다.

Ⅲ. 기간을 정하지 않은 근로자의 채용을 계획하고 있는 상태에서 근로자가 부재하거나 근로계약이 정지되어 있는 경우, 혹은 L. 122-1-1조 제3호에 해당하는 경우, 계약에서 명시적인 종료시점을 밝힐 수 없는 바, 그 경우 그 계약은 최소한의 기간으로 체결되어야 하며 그 대체 근로자의 부재종료시점이나 근로자가 사용된 목적의 실현을 그 종료시점으로 한다.¹⁾

L. 122-2조

다음의 경우에도 근로계약은 기간을 정하여 체결될 수 있다 :

1. 특정 실업자의 고용을 용이하게 하기 위한 목적에서 명령(décret)에 따라 체결되는 경우
2. 사용자가 근로자에게 명령으로 정한 기간 및 조건에

1) 불투명한 종료시점을 정할 수 밖에 없는 계약의 경우에 그 계약은, 최소한의 기간을 가져야 한다. 최소한의 기간을 갖지 않은 경우에 판례는 그 계약은 기간을 정하지 않은 근로계약으로 전환된다고 보기도 하였고(파기원 사회부, 1996. 10. 29, BC V n.356 RJS 12/96 n.1239), 법률에 의하여 최소한의 기간을 가진 계약이 된다고 해석하기도 하였다(파기원 사회부, 1997. 7. 16, n. 3113 PB, RJS 10/97 n.1073).

서 전문적 직업훈련의 보완을 적용시키려는 경우 동 계약은 체결시로부터 개시되는 분명한 기간을 포함하여야 한다.

동 계약은 1회에 한하여 갱신될 수 있다.

L. 122-1-2조 및 L. 122-3-11조의 규정은 동 계약에 적용되지 않는다.

D. 121-1조

I. 본 법 L. 122-2조의 적용에 있어서, 기간을 정한 근로계약의 사용은 사용자가 아래의 근로자들에게 직업전환의 훈련 프로그램을 실시한 경우에만 사용할 수 있다.

- a) 교육기관에 진출하려는 교원후보생
- b) 교육기관 학생으로 교생실습중인 자
- c) 전문적 훈련을 받기 위해 프랑스에 체류중인 외국인
- d) 연구를 통해 훈련기관에서 개인적으로 재정보조를 받는 수혜자
- e) 노동법전 L. 323-15조 혹은 재해보상 내지 사회보장 차원에서 마련된 직업재훈련규정에 따라 직업재교육을 받는 근로자

II. a 및 b에 있어서 계약기간은 최대 24개월을 초과할 수 없다. 그러나 b에 있어서는 그 기간이 법령으로 정해져 있는 경우에는 그 기간으로만 체결될 수 있다.

외국인이 R 341-7조에서 정하는 근로허가제의 적용대상이 아닌 경우에 근로계약의 최대기간은 24개월이다. 외국인으로서 허가제의 적용대상인 경우에는 그 최대기간은 허가시 부과된 기간으로 한다. 그 허가가 갱신되는 경우에는 최대기간은 동일하게 연장되며 그 계약기간은 허가의 갱신으로 재조정될 수 있다.

d의 근로자에 대해서는 근로계약기간은 재정지원시에 정해진 기간을 초과할 수 없다.

L. 122-2-1조

L. 321-14조의 적용에 따라 경제적 이유로 인한 해고를 행한 사업장에서는 6개월이 경과하지 아니하면 일시적인 작업증가를 이유로 혹은 통상적인 작업이 아닌 잠정적이고 특정된 업무의 처리를 위하여 기간을 정한 근로를 사용할 수 없다.

이와 같은 제한은 해고의 대상이 되었던 바로 그 일자리에 국한한다. 이러한 제한은 계약기간이 갱신에 적합하지 않을 정도로 3개월을 넘지 않는 경우나, 혹은 기업의 돌발적 상황이 벌어진 경우로서 주청부인 혹은 하도급관계 혹은 수출 주문에 관련되어 양적으로나 질적으로나 기업이 일상적으로 사용하는 조치보다 더 과도한 조치를

취하는 경우에는 적용하지 않는다.

이러한 사용가능성은 오직 기업위원회나 종업원대표에 의 정보제공 혹은 협의를 거쳐야 한다.

L. 122-3조

다음의 어떠한 경우에도 기간을 정한 근로계약은 체결되어서는 아니된다 :

1. 집단적 노사간의 분쟁으로 인하여 근로계약이 정지된 근로자를 대체하는 경우

2. 산업전문의에 관련된 규정에 따라 전문의학적 진료의 대상이 되는 근로로서 노동부장관이나 농업부장관령으로 정한 목록에 들어온 특별히 위험한 근로의 수행을 위한 경우. 동 명령은 또한 지방노동청 및 고용청장이 이런 금지를 벗어나 허가를 내릴 수 있는 예외적인 경우의 요건을 규정한다.

L. 122-3-1조

기간을 정한 근로계약은 문서로 작성되어야 하며 그 사용동기를 구체적으로 밝혀야 한다. 만일에 그러한 요건이 충족되지 못하면 기간을 정하지 않은 근로계약으로 간주한다. 특히 동 계약은 다음과 같은 사항들을 포함한다.

L. 122-1-1조 제1호에 따라 근로계약이 체결되는 경우 동 근로자의 성명, 자격, 그 기간의 만료일, 갱신에 대해 정함이 있는 경우에는 그 갱신계약기간을 포함하여 그 갱신조항. 구체적인 날짜를 정하지 않은 경우 최소사용기간. 일자리(Poste)의 명시, 경우에 따라서는 L. 231-3-1조에서 정한 목록에 해당되는 지를 밝히고 고용의 명시, 혹은 노동법전 L. 122-2조 각 호의 경우로서 근로계약이 체결되는 경우에는 당해 관계인이 기업내에 소속되는 동안 참여하는 작업의 성질에 대하여도 명시한다.

적용되는 단체협약의 명칭,

수습기간이 필요한 경우에는 그 수습기간,

보수의 수준, 내역 및 수당,

관련 퇴직연금의 명칭 및 주소 혹은 (아직 지정되지 않은 경우) 예상되는 퇴직연금기관의 명칭 및 주소

문서는 그 근로자가 편입한 때로부터 2일 이내에 송달되어야 한다.

L. 122-3-2조

기간을 정한 근로계약은 수습기간을 둘 수 있다. 관행이나 최소기간을 정한 약정사항이 없으면 수습기간은 1주일에 하루의 비율로 계산되는 기간을 초과할 수 없으

며 계약에서 예정한 기간이 최대 6개월에 상당한 경우에는 2주를 넘을 수 없으며 그외의 경우에는 1개월을 넘을 수 없다.

계약에서 명시적인 기한을 두지 아니하면 수습기간은 계약의 최소기간에 비례하여 계산한다.

L. 122-3-3조

명시적인 법률규정이 없는 한, 기간을 정하지 않은 근로계약의 근로자에게 적용되는 법률규정 및 협약상 규정 그리고 관행상의 규율은 기간을 정한 근로계약의 근로자에게 적용되며, 다만 근로계약의 종료에 관한 규정은 배제된다.

L. 140-2조에서 말하는 보수로서 근로자가 기간을 정한 근로계약에 따라 받는 보수는 동일한 사업장에서 동일한 능력을 가지고 동일한 기능을 수행하는 기간을 정하지 않은 근로자가 수습기간을 거친 후에 받는 보수액에 미달할 수 없다.

L. 232-2조의 예외로서 기간을 정한 근로계약의 근로자는 기업내의 휴가제가 그에게 휴가의 행사를 부여할 수 없는 때에는 그 기간이 어떠한 실제로 그 수행한 근로에 따라 발생하는 유급휴가에 대한 보상권을 가진다.

그 보상금의 수준은 근로자의 보수액의 10분의 1에 미달되어서는 아니된다. 보상금은 계약의 종료시에 부과되며 다만 근로관계가 기간을 정하지 않은 근로계약으로 연속되는 경우는 제외한다.

L. 122-3-4조

기간을 정한 근로계약이 기간을 정하지 않은 근로계약으로 연속되지 않는 경우에는 근로자는 자신의 사정이 불안정에 이른 데 대한 보상을 목적으로 하는 급여충당의 명의를 가진 보상권을 가진다. 이 보상금의 산정은 근로자의 보수를 기초로 하며 계약기간을 고려하여 결정된다. 그 요율은 근로관련 단체협약으로 정하되 동 협정이 없는 경우에 최저수준은 노사의 가장 대표적 조직들의 견해를 듣고 명령(décret)으로 정한다. 이런 보상금은 근로자의 보수에 가산되는 것으로서 계약이 종료되었을 때 최종급여와 동시에 지급되어야 하며 급여명세표에 기재되어야 한다. 다만 동 보상권은 다음과 같은 경우에는 발생하지 아니한다.

a) L. 122-1-1조 제3호 혹은 L. 122-2조에 의하여 기간을 정한 계약이 체결되는 경우. 다만 사인간의 약정으로 보다 유리하게 정하는 것을 방해하지 않는다.

b) 학교의 방학기간을 이용하여 연소자와 일정기간동안

근로계약을 체결하는 경우

c) 근로자가 종래와 동일하거나 유사한 고용을 확보하기 위하여 최소한 동일한 보수를 보장함에도 불구하고 이를 거부하는 경우

d) 근로자가 주도가 되어 행한 사직의 경우 혹은 근로자에게 중과실이 있거나 불가항력적 사유가 있는 경우

D. 121-3조

L. 122-3-8조 제2항의 적용과 관련하여 노동법전 L. 122-3-4조에서 정하는 보상금은 기간의 만료시까지 근로자가 받았거나 받을 수 있었던 보수를 기초하여 산정한다.²⁾

L. 122-3-5조

기간을 정한 근로계약은 그 정지가 있는 경우에도 그 기간의 경과에 영향을 미치지 않는다.

L. 122-3-6조

L. 122-32-3조, L. 236-11조, L. 412-18조, L. 425-2조 및 L. 436-2조의 경우를 제외하고, 기간을 정한 근로계약

2) Note(주석서의 내용). 근로의 종료에 대한 보상금은 1990년 3월 24일의 합의에 의하여 총급여의 6%로 고정되어 있다.

은 기간의 만료시에 중단한다.

L. 122-3-7조

기간을 정한 근로계약이 일시적으로 부재하는 근로자를 대신하기 위하여 혹은 근로계약이 정지된 근로자를 대신하기 위하여 체결된 경우 그 근로자가 부재하기 이전부터 복무에 임할 수 있다.

또한 유고중인 근로자가 다시 복귀한 다음 다음날까지 복무에 임할 수 있다.

L. 122-3-8조

당사자간에 특약이 없으면 근로자에게 중과실이 있는 경우나 불가항력적 사정이 있는 경우에만³⁾, 기간을 정한

3) * 중과실의 개념. 중과실을 이유로 기간을 정한 근로계약의 종료는 노동법전 제122-4-1의 규정에 따라야 한다. 동일한 이유로 근로계약을 종료시키고자 하는 사용자는 먼저 사전 면담을 해야 한다(파기원 사회부 1996. 4. 11, BC V n. 151). 동 계약의 파기를 내용으로 하는 문건은 그 사유를 기재하여야 하고 만일에 사용자가 이런 요건을 갖추지 않는 경우에 사용자의 계약파기행위는 부적법한 것으로 판정되며 따라서 그런 절차의 위반은 그 파기라는 제재의 부적법성을 구성하므로써 근로자는 근로계약의 위법한 종료에 대한 손

근로계약은 기간의 만료전에 파기될 수 있다.

사용자가 전항의 규정들을 위반하는 경우에는 계약기간 동안 그가 취득할 수 있었던 보수에 상당하게 손해에 대한 배상청구를 할 수 있으며, 이것은 L. 122-3-4조에서 정하는 손해배상청구에 영향을 미치지 아니한다.

근로자가 전항의 규정들을 위반하는 사용자는 실손해에 대한 배상을 청구할 수 있다.

(처음부터가 아니라) 계약도중에 체결한 합의에 의해서만 근로기간 만료전에 종료시킬 수 있다. 사전에 계약에서 정한 (기간의 만료에 앞서 계약을 종료시키기로 한) 노사합의는 무효이다.

해배상청구권을 갖는다(파기원 사회부 1995. 3. 16, n.1216 D, RJS 5/95, n. 493 ; 파기원 사회부 1997. 1. 23)

* 불가항력적 사유(force majeure). 고객의 활동중단으로 인한 주문의 하락, 작품연출의 조직에 필요한 예산의 부족은 불가항력적 사유에 해당하지 않는다. 일정기간 동안 활동의 부진도 활동의 정지도 불가항력적 사유에 해당하지 않는다(파기원 사회부 1990. 1. 10). 근로자의 능력부족, 근로자의 질병(직업병)도 불가항력적 사유로 인정되지 못한다(파기원 사회부 1992. 6. 10, RJS 8-9/92, n. 966 ; 파기원 사회부 1995. 2. 15, RJS 4/95, n. 357). 예정된 기간보다 앞서서 복귀한 경우에 불가항력적 사유로 인정되지 못한다.

L. 122-3-9조

수습기간중에는 L. 122-3-4조(불안정고용수당), L. 122-3-7조(편입편의규정) L. 122-3-8조(기간에 대한 유지 의무 및 위반시 손해배상)의 규정을 적용하지 아니한다.

L. 122-3-10조

근로관계가 그 기간을 도과하는 경우에, 그 근로계약은 기간을 정하지 않은 계약으로 전환된다.

기간을 정한 계약이 부재하게 될 근로자나 근로계약이 정지되는 근로자나 혹은 L. 122-1-1 제3호의 규정에 적용되는 근로자를 대체하기 위하여 기간을 정한 근로계약을 연쇄적으로 체결되는 경우에 전항의 규정은 영향을 미치지 않는다.

근로계약관계가 계약기간의 만료시에 계속되는 경우에, 계약기간의 만료시점까지의 근속을 계속 인정받는다. 동 계약기간은 새로운 계약에서 수습기간을 정할 경우 수습기간은 그 기간만큼 공제된다.

L. 122-3-11조

계약기간이 만료된 경우, 그 기간을 정한 계약은 계약 종료된 근로자의 일자리를 기간을 정한 근로자 혹은 본

편 제4장에서 정하는 파견근로자에게 주려는 목적이 있는 경우에는 그 재계약을 포함하여 전체 계약기간의 3분의 1이 도과하기 전에는 다시 개시될 수 없다.

새롭게 충원된 근로자가 부재하게 되어 기간을 정한 근로계약이 일시적 부재나 정지를 보충하고자 체결되는 경우에는 전항의 규정은 적용하지 아니한다. 안전조치 차원에서 요청되는 긴급한 근로의 이행을 위해 혹은 L. 122-1-1조 제3호와 관련하여 기간을 정한 근로가 체결되는 경우도 동일하다.

전 항의 규정들은 근로자측의 사유로 근로관계를 종료한 경우와 갱신되지 아니한 종전계약기간에서 계약의 갱신에 대한 근로자의 거절이 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

L.122-3-12조

직업훈련계약이 종료시 체결되는 근로계약은 L. 122-1조, L. 122-1-1조, L. 122-2조에서 정하는 경우에 해당하는 한, 기간을 정한 근로계약이 될 수 있고 또한 직업훈련생이 훈련계약의 종료후 장래 최소 1년내에 국방의무를 부담하여야 하는 경우에도 그러하다.

L. 122-3-13조

L. 122-1조, L. 122-1-1조, L. 122-1-2조, L. 122-2조, L. 122-3조, L. 122-3-1조 제1항, L. 122-3-10조 제1항, L. 122-3-11조, L. 122-3-12조에 위반하여 체결된 모든 계약은 기간을 정하지 않은 근로계약으로 추정한다.

노동위원회(conseil de prud'hommes)가 기간을 정한 근로계약의 기간을 정하지 아니한 근로계약으로의 전환에 대한 신청을 받은 경우, 그 신청은 본 위원회 심판부에서 직접 관할하며 심판부는 신청접수시부터 1개월내에 결정하여야 한다. 노동위원회의 결정은 가처분에 의하여 집행될 수 있다. 법원에서 근로자의 가집행신청을 인정하는 경우, 본 법전 제1권 제2편 2장 제2절의 규정에 영향을 미침없이 법원은 사용자의 부담으로 당해 근로자에 최소한 1개월 이상의 배상권을 부여하여야 한다.

L. 122-3-14조

본 절의 규정은 직업훈련계약이나 파견근로계약에 적용하지 아니한다.

L. 122-3-15조

계절적인 근로계약은 다음 해의 계절을 위하여 갱신조

항을 둘 수 있다. 단체협약은 계절적 고용에 근로자를 사용했던 모든 사용자는 진실하고 중대한 사유가 없는 한 다음해의 같은 시기에 동일한 성격의 일자리를 제공하여야 함을 규정할 수 있다. 단체협약은 사용조건에 대하여 규율하여야 하고 특히 수습기간에 관하여 개념을 정의하여야 하며 특별히 계절의 개시에 앞서 이런 제안이 근로자에게 주어질 기한을 정하여야 하며 근로자가 재고용의 제안을 받아들이지 않는 경우 근로자로 인하여 발생하는 최소 손해배상액도 정하여야 한다.

L. 122-3-16조

대표적인 노조조직은 본 조의 적용에 있어서 근로자를 위한 모든 사법상 조치를 이해관계인의 위임없이도 제기할 수 있다. 다만 이해관계인은 등기우편으로 그 사실을 통보받아야 하고, 이해관계인은 14일 이내에 반대의 의사 표시를 하지 않아야 한다.

당해 근로자는 노동조합이 제기한 소송에 언제든지 참여할 수 있고 언제든지 사건의 종결을 지을 수 있다.

R. 122-1조

노동법전 L. 122-3-16조에 따라 근로자에게 통보되어야 할

등기우편에는 다음과 같은 사항들이 기재되어야 한다.

1. 대표적인 노동조합이 의도하는 소송의 성질과 대상
 2. 소송이 노조조직에 의하여 제기되며 항소(상고)도 노조조직에 의하여 제기될 것임.
 3. 당해 근로자는 언제든지 노조가 제기한 소송에 참여하거나 당해 소송을 종결시킬 수 있음.
 4. 당해 근로자는 노조에 대하여 동 문서를 수령한 날로부터 15일 내에 소송제기에 반대하는 의사를 표시할 수 있음.
- 동 기간이 경과된 경우에만 당해 근로자의 묵시적인 승낙이 주어진 것으로 추정한다.

<처벌조항>

L. 152-1-4조

L. 122-1-1조, L. 122-1-2조, L. 122-2조, L. 122-2-1조, L. 122-3조, L. 122-3-11조의 규정에 위반하는 사용자에게 대하여는 25,000F의 벌금에 처하고, 재범시에는 50,000F의 벌금형과 6개월의 금고형에 (혹은 양형중 하나에만) 처한다.

R. 152-1조

L. 122-16조에 반하는 모든 행위에 대하여는 제4등급의 위반

에 적용하는 벌금에 처해질 수 있다.된다.

R. 152-2조

L. 122-18조, L. 122-19조, L. 122-20조에 반하는 모든 행위
및 R. 122-8조에 반하는 행위에 대하여는 제5등급의 위반에 적용하는 벌금에 처해질 수 있다.

2. 파견근로

(제1권 법원, 제2편 근로계약, 제4장 파견근로)

제4장 파견근로(travail temporaire)

제1절(section 1) 총칙

L. 124-1조

이 장에서 파견사업주란 그의 배타적 업무(activité exclusive)가, 일정한 작업능력을 염두에 두고 그가 채용하고 일에 대해 임금을 지급하기로 하는 근로자를 사용사업주의 잠정적인 처분상태에 두는 것인 그런 법인 또는 자연인을 말한다.

L. 125-3조

규정은 유보하고 파견기업의 범위 이외에서 행해지는 모든 파견업무는 금지된다.

L. 124-2조

파견근로계약은 목적적으로나 결과적으로나 사용사업주의 일반적이고 상시적인 작업(tâche)에 고용을 지속적으로 제공하는 데 사용될 수 없다. 사용사업주는 오직 “파견(mission)”으로 지칭되는 특정되고 임시적인 업무를 수행하기 위한 목적만으로 그리고 L. 124-2-1조에서 열거한 사례에 해당하는 때에만 L. 124-1조에서 정한 파견사업주의 근로자를 요청할 수 있다.

L. 124-2-1조

사용사업주는 본 장에서 “파견”이라고 지칭되는 지속적이지 않은 작업에, 다음과 같은 사례에 해당할 때에만 L. 124-1조에서 정한 파견사업주의 근로자를 요청할 수 있다.

1. 근로계약의 부재(不在)·정지시, 기업위원회 혹은 종업원대표와의 협의를 거친 후에 비로소 존재하는 일자리 감축을 앞두고 근로자가 미리 사직하여 공백이 발생한 경우 혹은 기간을 정하지 않은 근로자의 충원을 예정하고 있는 중간시기

2. 기업의 작업이 일시적으로 증가한 경우

3. 계절적 고용, 혹은 명령(décret)이나 구속력확장 단체

협약으로 한정된 고용으로 실제 수행하는 작업의 성격 및 고용의 일시적 성격상 기간을 정하지 않은 근로를 사용하는 것이 적합하지 않은 고용.

D. 124-2조

L. 124-2-1조(제3호)의 적용과 관련하여, 작업의 성질과 일자의 일시적인 특성상 기간을 정하지 않은 근로계약에 의존하는 것이 일반적으로 적합하지 않고 파견근로계약을 체결할 수 있는 작업류는 다음과 같다 :

- 임산개발 ;
- 선박의 보수 ;
- 이사 ;
- 호텔 및 식당업 ;
- 흥행업(spectacles) ;
- 문화활동 ;
- 시청각산업 ;
- 정보(information) ;
- 영화제작 ;
- 교습 ;
- 앙케이트조사,
- 음향편집 ;
- 레저바캉스산업 ;

- 육류창구보관업 ;
- 프로선수 ;
- 외국에서의 건설 및 토목 공사 ;
- 외국과의 기술 및 연구관련 원조 ;
- 외국과의 협정 및 동 협정에 기한 행정협정에 따르거나 프랑스에 잠정적으로 체류하는 외국인에 의한 과학연구분야.

L. 124-2-2조

I. 근로자파견은 L. 124-3조에서 정하는 처분상태에 놓기로 하는 계약(contrat de mise à disposition/번역자 주, 이하 “근로자파견계약”이라 한다)의 체결 즉시 파견의 종료시점을 자세하게 포함하여야 한다.

파견근로계약(contrat du travail temporaire)은 처음에 정한 기간에 추가하여 한번 더 갱신될 수 있으나 본 조 II에서 정한 기간을 초과할 수 없다. 갱신조건은 근로계약에 명시되거나 새로운 근로의 개시전에 근로자에게 제출된 갱신문건에 명시되어야 한다.

II. 당해 계약의 전 기간 및, 갱신이 있는 경우 갱신을 포함하여 전기간은 18개월을 초과할 수 없다. 동 기간은 근로기간을 정하지 않은 근로자의 편입을 대기하는 경우에 한하여 9개월간 연장될 수 있다. 또는 안전조치로 인

하여 긴박한 노동의 요구가 있는 경우에 9개월간 연장될 수 있다. 그 기간은 해외에서 계약이 이행되는 경우 혹은 일자리의 감축에 앞서 근로자가 조기에 사직하는 경우 혹은 기업의 돌발적 상황이 벌어진 경우로서 주청부인 혹은 하도급관계 혹은 수출 주문에 관련되어 양적으로나 질적으로나 기업이 일상적으로 사용하는 조치보다 더 과도한 조치를 취하여야 하는 경우, 계약기간은 24개월이다. 마지막의 경우, 그 기간은 6개월보다 짧아서는 아니되며 사용자는 채용에 앞서 기업위원회 혹은 종업원대표와의 협의를 거쳐야 한다.

Ⅲ. 기간을 정하지 않은 근로자의 채용을 계획하고 있어서 근로자가 부재하거나 근로가 일시적으로 정지되는 경우 혹은 L. 124-2-1조 제3호에 해당하는 경우, 계약에서 명시적인 종료시점을 밝힐 수 없는 바, 그 경우 그 계약은 최소한의 기간으로 체결되어야 하며 그 대체 근로자의 부재종료시점이나 근로자가 사용된 목적의 실현을 그 종료시점으로 한다.

L. 124-2-3조

다음의 어떠한 경우에도 파견근로계약(contrat du travail temporaire)은 체결되어서는 아니된다 :

1. 집단적 노사간의 분쟁으로 인하여 근로계약이 정지된 근로자를 대체하는 경우

2. 산업전문의에 관련된 규정에 따라 전문의학적 진료의 대상이 되는 근로로서 노동부장관이나 농업부장관령으로 정한 목록에 들어온 특별히 위험한 근로의 수행을 위한 경우. 동 명령은 또한 지방노동청장이 이런 금지를 벗어나 허가를 내릴 수 있는 예외적인 경우의 요건을 규정한다.

L. 124-2-4조

계약에서 예정하거나 그 부대약정으로 확정하는 파견종료시점은 근로일 5일중 1일의 비율로 단축되거나 연장될 수 있다. 이와 같은 파견종료에 관한 편의제도는 애초에 정한 파견기간을 10일 근로일 이상으로 단축시키는 결과를 가져올 수 없고, L. 124-2-2조 제2항에서 정한 파견기간을 초과하는 결과를 가져올 수도 없다. 10일 이내의 파견에 대해서는 2일을 한도로 단축되거나 연장될 수 있다.

L. 124-2-5조

당사자들이 L. 124-2-4조 및 L. 124-2-6조 제2항에서 정한 조건에 따른 파견종료시점에 관한 편의를 유보시키

는 결정을 내린 때에는, 당사자들은 근로자과건계약 혹은 그 계약의 갱신을 정한 부대약정에서 그 유보를 자세하게 정해두어야 한다.

L. 124-2-6조

부재하는 근로자를 대신하기 위하여 혹은 근로계약이 정지된 근로자를 대신하기 위하여 체결된 계약은 그 근로자가 부재하기 이전부터 효력을 발휘할 수 있다.

또한 사용사업주의 근로자가 다시 복귀한 다음 다음날까지 파견종료시점을 재조정할 수 있다.

L. 124-2-7조

L. 321-14조의 적용에 따라 경제적 이유로 인한 해고를 행한 사업장에서는 6개월이 경과하지 아니하면 일시적인 작업증가를 이유로 혹은 통상적인 작업이 아닌 잠정적이고 특정된 업무의 처리를 위하여 파견근로를 사용할 수 없다.

이와 같은 제한은 해고의 대상이 되었던 바로 그 일자리에 국한한다.

이러한 제한은 계약기간이 갱신에 적합하지 않을 정도로 3개월을 넘지 않는 경우나, 혹은 기업의 돌발적 상황

이 벌어진 경우로서 주청부인 혹은 하도급관계 혹은 수출 주문에 관련되어 양적으로나 질적으로나 기업이 일상적으로 사용하는 조치보다 더 과도한 조치를 취하는 경우에는 적용하지 않는다.

이러한 사용가능성은 오직 기업위원회나 종업원대표에 의 정보제공 혹은 협의를 거쳐야 한다.

L. 124-3조

파견사업주가 사용사업주의 처분하에 근로자를 두는 경우에 양 사업주를 구속하는 근로자파견계약은 문서로 작성되고 늦어도 파견행위가 있는 후 2일내에 체결되어야 한다.

각 근로자와 관련하여 동 계약에서는 다음과 같은 사항이 기재되어야 한다.

1. 파견근로를 요청하는 동기 ; 다만 그 동기의 기재가 다음의 구체적 사항(성명 및 직능)에 비취볼 때 정당화되는 것이어야 하고, 특히 L. 124-2-1조 제1호의 경우에는 L. 124-2-6조의 규정이 적용되는 한, 편입되는 근로자나 혹은 대체되는 근로자의 성명 및 직능을 포함하여야 한다.

2. 파견의 종료시점의 확정 ;

3. L. 124-2-4조 및 L. 124-2-6조 제2항에서 정한 조건 하에서 필요한 경우에는, 파건의 종료시점을 변경할 수 있음을 밝히는 조항 ;

4. 근로가 제공될 직위의 특별한 성질 및 직위가 법 L. 231-3-1조의 인명록에서 요청되는 전문적 지위, 파견장소, 근로시간대 ;

5. 근로자가 사용하여야 할 개인보호설비의 성질과, 경우에 따라서는, 그것이 파견사업주에 의하여 제공됨을 밝힌다 ;

6. 다양한 내용을 포함한 임금액, 다만 수습기간이 지나고 나서 동등한 직위를 갖는 근로자가 수령할 상여금 및 수당이 있는 경우 동 급여도 포함한다.

사용사업주에 의한 파견근로자의 채용을 금지하는 모든 조항은 작성되지 아니한 것으로 간주한다.

제2절(section 2) 근로관계에 관한 특칙

L. 124-4조

사용사업주에의 파건을 내용으로 하는 파견사업주와 근

로자간의 파견근로계약은 문서로 작성되어야 하며 그 파견이 있는 날로부터 근로일 2일 내에 체결되어야 한다. 그 계약은 다음과 같은 사항을 포함하여야 한다 :

1. L. 124-3조에서 열거하는 사항의 재기재
2. 근로자의 직능(qualification)
3. L. 124-4-4조에서 정하는 불안정수당을 보상하는 손해배상을 포함하여 근로자에 귀속되어야 할 보수의 방식
4. 수습기간이 필요한 경우에는 L. 124-4-1조가 정하는 조건하에서의 수습기간.
5. 파견이 수도권(métropolitain) 영역 밖에서 이뤄지는 경우, 근로자의 귀향비용을 파견사업주가 부담함을 밝히는 조항 ; 다만 근로자가 계약을 해지함을 경우에는 무효로 된다.

L. 124-4-1조

동 근로계약은 수습기간을 포함할 수 있고, 그 기간은 구속력이 확장되는 직종별 단체협약에 의하여 정하여진다. 이와 같은 협약이 없는 경우에는 동 기간은 계약이 1개월 미만의 기간을 가진 경우에는 2일, 1개월을 넘어 2개월의 기간을 가지면 3일, 그 이상의 기간을 가지면 5일을 초과할 수 없다 ; 동 수습기간의 임금은 계약에서 정

한 임금에 미달할 수 없다.

L. 124-4-2조

파견근로자가 수령하는 L. 140-2조(임금범위 조항)의 의미에서의 임금은 L. 124-3조 제6호에서 정하는 임금에 미달하여서는 아니된다.

사용사업주의 근로자가 공휴일에 대해 임금을 받는 혜택을 누리는 경우, 파견근로자도 그 근속에 관계없이 그와 같은 휴가임금이 주어져야 한다.

L. 124-4-3조

파견근로계약의 구속을 받는 근로자는 각 파견에 대하여 그 기간이 얼마이든 관계없이 유급휴가를 보상받는 권리를 가진다.

L. 124-4-4조

파견근로자가 파견이 종료되는 때에 사용사업주와의 기간을 정하지 않은 근로계약으로 (전환되는) 혜택을 받지 못하게 되는 경우 파견근로자는 자신의 사정이 불안정(sa précarité de sa situation)에 이른 데 대한 보상을 목적으로 한, 임금보전 명목의 보상권을 가진다.

이 보상금의 산정은 근로자의 파견기간과 보수에 따라 결정된다. 그 요율은 근로관련 단체협약으로 정하며 ; 동 협약이 없는 경우에 보상금의 최저율은 가장 대표적인 노사 조직들의 견해를 듣고 명령으로 정한다.

동 보상금은 근로자의 보수에 가산되는 것으로서 파견이 실제로 종료되는 때에 파견사업주에 의하여 지급되어야 하며 그 내용이 급여명세표에 기재되어야 한다.

다만 동 보상권은 다음과 같은 경우에는 반드시 지급되어야 하는 것은 아니다.

1. 직종별 노사 조직들 사이에 체결되고 구속력확장이 된 단체협약이 파견근로계약의 체결을 예정하고 있는 경우로서, L. 124-2-1조 제3호에 따라 파견근로계약이 체결되는 경우

2. L. 124-21조(직업훈련기간)의 범위내에서 파견근로계약이 체결되는 경우

3. 근로자가 주도가 되어 사직하는 경우 혹은 근로자에게 중과실이 있거나 불가항력적 사유가 있는 경우

D. 124-1조

L. 124-4-4조에서 정하는 보상금은 L. 223-11조 제1항에서 말하는 총보수를 산정하는 데에 산입된다.

L. 124-4-5조

과건근로계약에 의하여 구속받는 근로자가 L. 731-1조 (번역자주, 건설 및 공공근로 종사자보호규정)에서 정의하는 전문업종(activités professionnelles)에 해당하는 회사의 처분상태에 놓여 있는 경우, 기후의 불순으로 인해 작업이 중지되는 때에는 동종 분야의 사용사업주의 근로자가 근로보상권을 인정받으면 그도 그것과 동일한 권리를 가진다.

이러한 보상은 본 법전 제7권 3편 1장에서 정하는 방식에 따라 산정하고 과건사업주가 지급하며 근속기간에 따른 여하한 조건에도 놓이지 아니한다.

L. 124-4-6조

사용사업주는 과건기간에 한하여 근로장소에 적용되는 법령 및 협약으로 정해진 근로이행 관련조건에 대하여 책임을 부담한다.

전항의 적용에 있어서 근로이행 관련조건은 근로시간, 야간근로, 주휴, 공휴일, 보건 및 안전, 여성·아동 및 연소자의 근로 등에 관련된 사항을 제한적으로 포함한다.

근로의학상 관련된 의무는 법령으로 정한 방식에 따라 과건사업주의 부담으로 한다. 과건사업주가 농업분야에

속하는 경우를 제외하고 근로의학은 1983.3.1까지 마련되어야 하는 특별승인절차의 대상인 의료시설에 의하여 실시된다.

과견근로자가 수행한 업무가 근로의학상 규율상 특별한 의학적 감독을 필요로 하는 경우, 이에 상응한 의무는 사용사업주가 부담한다.

개별적 보호장비는 사용사업주에 의하여 제공된다. 다만 단체협약에서 정하는 경우로서 근로자 개인화된 개별적 보호장비는 과견사업주에 의하여 제공될 수 있다. 개별적 보호장비에 대한 재정적인 부담을 과견근로자가 지도록 해서는 아니된다.

L. 124-4-7조

과견근로자는 사용사업주의 기업내에서 동 사업주의 근로자와 동일한 조건으로 단체차량과 집단 시설, 특히 근로자들이 이용할 수 있는 식당에의 접근권을 갖는다. 이와 관련해서 추가비용을 기업위원회가 부담하는 경우, 동 비용은 L. 124-3조(양 사업주간의 근로자과견계약 규정)에서 정한 계약상의 방식에 따라 동 위원회에 상환되어야 한다.

L. 124-4-8조

파견근로자에 의한 파견근로계약의 정지는 동 계약 만기(滿期)의 도래를 저지시키지 아니한다.

L. 124-5조

파견사업주가 파견근로계약을 기간의 만료전에 종료시킨 경우에 그는 파견근로자에게 근로일 3일 이내에 발효하는 새로운 근로계약을 제시하여야 하며, 다만 그 계약의 종료가 근로자의 중과실로 인한 것이거나 혹은 불가항력적 사유로 인한 것인 경우는 제외한다.

새로운 계약은 자격, 보수, 근로시간 및 출퇴근시간 등에 있어서 본질적인 변경을 포함해서는 아니된다.

만일에 이와 같은 계약을 제시하지 못하거나 새로운 계약이 종전 계약의 잔여기간보다 짧은 기간을 가지고 있는 경우, 파견사업주는 근로자에게 그가 만일 종래 계약기간까지 근무하였더라면 받았었을 금액에 상응하게 보수를 지급하여야 하며 이에는 L. 124-4-4조에서 규정한 상황의 불안정 수당을 보상하는 보상금을 포함한다.

그러나 중간에 파기된 계약의 잔여기간이 4주를 초과하는 경우에 제1항의 의무는 연속적인 세 개의 계약으로 이행될 수 있다. L. 124-3조에서 정하는 근로자파견계약

의 파기는 불가항력적 사유를 구성하지 않는다.

근로자의 주도로 행한 만기전의 사직은 실손해에 대한 손해배상청구권을 발생시킨다.

L. 124-6조

사용사업주가 파견한 근로자를 채용하는 경우, 채용 전 3개월간 사용사업주에서 근로한 기간은 동 근로자의 근속기간의 계산에 있어서 산입한다. 동 기간은 사용사업주가 수습기간을 예정하고 있는 경우, 수습기간에서 그 기간을 공제하여 단축시킨다.

L. 124-7조

사용사업주가 파견이 종료되었음에도 불구하고 파견근로자와 근로계약을 체결하거나 새로운 파견근로계약 없이 계속하여 근로하게 한 경우에 동 근로자는 기간을 정하지 않은 계약으로 사용사업주와 관계를 맺은 것으로 간주한다. 이러한 경우에 근로자의 근속기간은 사용사업주에 파견을 개시한 날로부터 기산한다. 동 기간은 사용사업주가 수습기간을 예정하고 있는 경우 수습기간에서 공제한다.

사용사업주가 파견근로자에 대해 L. 124-2조 내지 L.

124-2-4조 규정의 위반을 이유로 소송을 제기하는 경우, 파견근로자는 사용사업주에 대하여 그 파견일로부터 발효하는 기간을 정하지 않은 계약상의 권리를 행사할 수 있다.

파견근로자의 파견계약이 종료되는 경우, 기간을 정한 근로자나 파견근로자에게 일자리를 제공하는 (그와 같은) 파견계약은, 오직 종전 파견계약기간(갱신도 포함)의 3분의 1에 해당하는 휴지기간이 종전 파견종료일로부터 경과한 후에만 비로소 사용될 수 있다.

전 항의 규정은 일시적으로 부재하거나 계약이 중단된 근로자를 대체하기 위한 목적으로 파견근로계약이 체결된 경우, 혹은 교체되어 들어온 근로자가 또 다시 부재하는 경우에는 적용하지 않는다. 또한 파견근로계약이 안전조치로 인하여 긴박하게 필요한 근로의 이행을 위해 혹은 L. 124-2-1조 제3호에 따라 파견근로계약이 체결된 경우에도 전항의 규정은 적용하지 않는다.

근로자측의 사정으로 인한 사직의 경우에는 동 규정은 적용되지 않으며, 동 근로자가 갱신되지 않은 원래의 계약기간을 주장하며 갱신을 거부하는 경우에도 전항의 규정은 적용하지 않는다.

L. 124-7-1조

노동위원회(conseil de prud'hommes)가 임시 파견계약을 기간을 정하지 아니한 계약으로의 전환에 대한 신청을 받은 경우, 그 신청은 본 위원회 심판부에서 직접 관할하며 심판부는 신청접수시부터 1개월내에 사안에 대해 결정하여야 한다. 노동위원회의 결정은 가처분에 의하여 집행될 수 있다. 법원에서 근로자의 가집행신청을 인정하는 경우, 본 법전 제1권 제2편 2장 제2절의 규정에 영향을 미침없이 법원은 사용자의 부담으로 당해 근로자에 최소한 1개월 이상의 배상권을 부여하여야 하되, 본 법전 제1권 제2편 2장 제2절의 규정에 영향을 미치지 아니한다.

L. 124-8조

모든 파견사업주는 불이행을 대비하여 다음의 금전지급에 대한 재정보증을 취하였음을 언제나 증명할 의무가 있다 :

- 임금 및 수당
- 본 장에서 정하는 보상금
- 사회보험 혹은 사회보장제도에 관련된 의무분담금
- 동 사업주가 사회보장법전 제160조의 적용에 해당하

는 경우 동 규정에서 정하고 있는 조건에 따라 동 기구와 제도에 관련하여 상환하여야 할 부담금

사용사업주는, 보증금이 부족한 경우에, 당해 파견기업에서 사용하는 근로자에게 파견기간 동안 지급하여야 할 임금과, 사회보장기관 및 근로자가 관계하는 사회보장시설에 납부하여야 할 금전채무의 변제를 위하여 파견사업주의 지위를 대체한다.

사용사업주가 사회보장기관에 납부한 분담금의 구상(求償)과 관련하여 파견사업주에 대하여 그 기업의 사정을 설명하는 사회보장기관의 확인서를 요청하는 경우에, 파견사업주는 동 확인서를 그에게 제시하여야 한다.

본 조의 적용조건, 특히 파견사업주의 불이행에 관한 조건, 재정보증의 실행에 관한 조건, 근로자·사회보장기관 기타 사회보장시설의 권리 및 소권(訴權) 행사시 보증기관의 지위에 관한 조건 및 사용사업주에 의한 파견사업주의 대체(substitution)에 관한 조건 등은 국가위원회에서 명령으로 정한다.

L. 124-8-1조

L. 124-8조에서 정한 재정보증은 상호보증회사, 집단보증기관, 보험회사, 은행, 보증제공을 목적으로 하는 금융

사업장에 의한 보증계약에 의하여만 한다.

L. 124-8-2조

L. 124-8조에서 정하는 재정보증의 정도는 해당 기업의 1년 총매상고에 대한 백분율로 계산한다. 동 재정보증의 정도는 변동하는 임금의 평균치를 고려하여 매년 명령으로 정하며 고시하는 최저치에 미달되어서는 아니된다.

**<파견기업의 재정보증확보와 파견기업의 불이행시 사용자
업주에 의한 대체에 관련된 시행령>**

§ 1 - 총 칙

R 124-7조

L. 124-8조에서 요구하는 보증은 오직 1917년 3월 13일 법률 규정으로 정한 상호보증회사나 노동부장관 및 경제부장관이 승인하는 집단보증기관, 보험회사, 은행, 보증제공을 목적으로 하는 금융사업장에 의한 보증계약에 의하여만 한다.

R 124-8조

L. 124-8조의 보증은 오직 다음을 보증할 것을 목적으로 한다.

1. 파견기업에 의하여 사용사업주의 처분상태하에 놓여진 근로자들의 임금, 수당, 불안정고용수당, 유급휴가보상금의 변제

2. 근로자를 위하여 사회보험기관 혹은 기타 사회보장시설에 납부하는 의무분담금의 변제 및, 사용자가 정해진 기간내에 이와 같은 분담금을 납부하지 못하는 경우, 예정된 사회급여에 대한 금전상환

R 124-9조

재정보증액은 파견기업별로 전년도 사회부문 회계가 종료한 후 6개월 이내에 동 사회부문 회계년도에서 발생한 세액매출액의 백분율로 계산하여 공인회계사의 인증을 받도록 한다. 전년도 사회부문 회계가 12개월이 초과되거나 미달되는 경우에는 동 회계년도에 기재된 총매출액은 12개월을 기준으로 비례적으로 계산하여 증감시킨다.

재정보증액은 어느 때나 재조정될 수 있는 것으로 매년 재심사의 대상이 되어야 하며 총매출액의 8%를 하회해서는 아니되며, 어느 경우에도 전근로자의 임금변동을 고려해서 부령(décret)으로 결정한 최저수준을 하회해서는 아니된다.

R 124-10조

파견기업의 흡수(absorbition) 내지 합병(fusion)시 기업의 보증액은 각 기업의 보증액을 합산한 것보다 적어서는 아니된다.

자산의 부분적 증가가 있는 경우 자산증가혜택을 본 기업의

보증액은 그 증가로 인해 발생된 매출액의 증가에 따라 상향 조정되어야 한다.

파견기업의 분할(scission)시 기업의 보증액은 분할후 각 기업의 매출액에 따라 비례적으로 결정한다.

R 124-11조

파견기업은 각 사업장에 보증액이 발행한 보증확인서를 보유하고 있어야 하며, 동 보증확인서에는 특히 보증인의 이름과 주소, 금액, 효력발생일자, 만료일자를 기재하여야 한다. 동 보증확인서는 관할 근로감독관과 사회보장기관 및 L. 124-8조에서 정한 사회보장시설의 감독대행자의 요구가 있을 때에 제시하여야 한다.

파견사업주는 재정보증을 확보한 날로부터 혹은 갱신한 날로부터 10일이내에 확인서 부본을 지방 노동·고용청장에게 송부하여야 하며, 농업분야에 해당할 경우, 지방 노동·농업사회보호청장에게 송부하여야 하고, 각 해당 사업장을 관할하는 사회보험기관 및 기타 사회보장시설에도 송부하여야 한다.

R 124-12조

파견사업주는 기업관련 제반 서류, 특히 파견근로계약서(파견사업주와 파견근로자간의 계약서)와 근로자파견계약(파견사업주와 사용자간의 계약서)에 보증인의 성명 및 주소 및 노동법전 L. 124-8조에서 정하는 사항을 적시하여야 한다.

위에서 정하는 기재사항 및 보증의 발효일 및 만료일은 사업장의 사무소에서 볼 수 있도록 게시하여야 한다.

R 124-13조

노동부, 사회보장부 및 농업부는 공동으로 명령을 발하여 L. 124-8조 아래에서 두 번째 항과 L. 124-11조에서 정한 확인서의 표준모델을 결정한다.

§ 2 - 보증의 다양한 형태에 관한 특칙

R 124-14조

L. 124-7조에서 정한 재정보증이 상호보증회사에 의하여 이뤄지기 위해서는 반드시 동 회사가 R. 124-8에서 정한 채권의 보증을 목적으로 하는 곳이어야 한다.

R 124-15조

R. 124-7조에서 정한 보증관계는 관청의 승인을 얻은 집단보증기관, 보험회사, 은행, 보증제공을 목적으로 하는 금융사업장이 프랑스내에서 합법적으로 활동하고 있는 경우에 한하여 이들에 의해서 형성될 수 있다.

R 124-16조

보증계약은 문서로 작성되어야 하며, 보증조건, 보증액, 보증인이 파견기업에 대해 적용할 수 있는 회계감독방식 등을 기재하고 있어야 한다.

동 계약은 파견사업주가 불이행하는 경우 민법 제2021조 내지 제2024조에서 정한 사항과 관련하여 보증인의 포기를 명시하여야 한다.

동 계약서는 파견기업의 소재 관할 근로감독관과 사회보장기관 및 L. 124-8조에서 정한 사회보장시설의 감독대행자의 요구가 있을 때에 제시하여야 한다.

§ 3 - 보증의 실행

R 124-17조

채무이행 최고장이 접수된 날로부터 15일이 경과된 때에 파견사업주가 R. 124-8조에서 열거하는 부채의 일부 혹은 전부를 지불하지 아니한 때에는 불이행한 것으로 본다.

근로자나 사회보험기관, 사회보장시설이 갖는 채권이 특정되거나 확정되거나 만기가 도래한 경우 이들에 의하여 최고조치가 취해질 수 있다 ; 최고조치는 등기우편으로 한다. (파견사업주에 대한) 최고의 사실은 보증인에게 등기우편이나 수령을 증명하는 우편방식에 의하여 고지되어야 한다.

파견사업주는 법정정리절차나 법정청산절차의 대상이 되는 경우에도 불이행으로 간주된다. 법원결정은 채권단의 대표나 청산인에 의하여 보증인에게 고지되어야 한다.

R 124-18조

파견사업주의 불이행에 대한 확인이 이뤄지는 대로 R. 124-8 조에서 정한 모든 채권명의자는 누구나 등기우편이나 수령을 증명하는 우편방식으로 보증인에게 (임금 및 미불된 분담금의) 지급요구서를 송부할 수 있다.

파견사업주가 법정정리절차나 법정청산절차의 대상이 되는 경우, 채권단의 대표나 청산인은 보증인에게 선고일로부터 10일 이내에, 임금 및 미불된 분담금의 명세서로서 각 채권자의 권리와 이들에 의해 지급된 금전을 실시하고 법관이 검토한 문서를 송달한다.

R. 124-19조

보증인은 지급요구를 받은 때부터 10일 이내에 정해진 금액을 지급하여야 한다.

지급요구액의 잔고가 재정보증액을 상회하는 경우 동일한 채권들은 안분비례로 규율된다.

R. 124-20조

보증인은 채권의 존재확인, 만기도래, 가액을 확인하면, 근로

자나 사회보장기관은 보증인에 대하여 직접 소송을 제기할 수 있다.

R. 124-21조

보증인이 Art. R. 124-8에서 정해지는 채무를 변제한 경우 채권자가 파견사업주에 대하여 갖는 채권을 대위한다.

§ 4 - 파견사업주의 불이행시 사용사업주에 의한 대체
(substitution)

R. 124-22조

보증이 부족한 경우에 사용사업주는 어떤 반대 약정을 두고 있다 하더라도 또한 L. 143-11-9조에 따른 파견사업주에 대한 의무가 있음에도 불구하고 Art. R. 124-8조에서 정해지고 파견 근로자의 사용기간에 따라 당연히 발생하는 금전의 변제에 대하여는 파견사업주를 대체한다.

이러한 경우에 근로자, 사회보장기관, 사회보장시설, 혹은 회사정리절차나 청산절차에 있는 경우 채권자대표 혹은 청산인은 사용사업주에게 보증부족을 고지하고 금전채무의 변제요구를 등기우편이나 수령을 증명하는 우편방식 등으로 할 수 있다.

사용사업주에 의한 변제는 동 요구서를 받은 날로부터 10일

이내에 실행하여야 한다.

R. 124-23조

근로자, 사회보장기관 및 사회보장시설은 사용사업주가 파견사업주를 대신하여 근로자에게 주어질 금전을 전적으로 혹은 부분적 지급한 후에도 여전히 직접 사용사업주를 상대로 소송을 제기할 수 있다.

R. 124-24조

R. 124-8조에서 정한 금전을 완납한 사용사업주는 파견사업주에 대한 근로자, 사회보장기관 및 사회보장시설이 갖는 모든 권리를 그대로 대위한다.

R. 124-25조

사회보장기관이 보증의 부족으로 인하여 파견사업주를 대위하여 변제하는 사용사업주에 대해 분담금부족으로 인한 사회급여의 상환을 요구하는 경우에 동 금전은 L. 124-3조 및 L. 124-4조에서 정하는 바에 따라 파견사업주가 파견한 근로자에 대하여 부담하여야 할 액수를 초과할 수 없다.⁴⁾

4) 사회보장기관이 사용사업주에 요구할 수 있는 상환금액은 파견사업주가 부담하는 파견근로자를 위한 분담금을 상환할 수 없다.

§ 5 - 보증의 중단

R. 124-26조

파견사업주가 혜택을 받는 보증관계가 그 원인이 어떠한 종료하는 때에는 이러한 파견사업주의 작업은 본 절에서 정하는 조건하에서 다른 보증을 얻어 R. 124-8조에서 정한 채무를 단절없이 보증하게 되는 경우에 비로소 가능하다.

R. 124-27조

보증인은 보증이 중단되는 경우 그 중단을 고지받은 날로부터 3일내에 등기우편으로 노동 및 고용지방청장에, 다만 농업분야의 경우는 노동 및 농업사회지방청장에 그 사실을 고지하고 사회보장분담금의 징수기관에도 각 파견사업 및 사업장의 소재를 관할하는 지구별로 고지하여야 한다.

L. 124-9조

전 조의 적용을 제외하고, 파견사업주와 근로자간의 근로계약에서 발생하는 법률관계는 사법(私法)상 달리 변경되지 아니하다.

제3절(section 3) 감독 규정

L. 124-10조

파견사업주는 관할 행정청에 신고하고 L. 124-8조에서 정한 재정보증을 확보한 후에만 업무를 개시할 수 있다. 위의 신고는 파견사업주가 그의 기업 본점, 혹은 지점이나 대리점 혹은 부속사무소의 주소를 이전하는 경우에도 동일하게 요구된다.

본 조 마지막 항에서 정하는 명령이 시행되기 전에 업무를 실행한 기업도 동일하게 신고의무에 구속된다.

행정청에 신고하는 때에는 기업의 법적 성격, 책임자의 성명 및 동 기업이 근로자를 사용사업주에 파견하는 지역 및 직종을 밝혀야 한다.

업무를 중단하는 파견기업도 언제나 행정청에의 신고의무에 구속된다.

동 신고서에 기재할 사항은 국가위원회의 명령에서 상세히 규정한다 ; 동 명령은 그 서식을 정하며 행정청에서 해야 할 처리기간을 정한다.

R. 124-1조

L. 124-10조의 신고는 다음과 같은 사항들을 포함하여야 한다.

- a) 예상되는 활동의 適示 : 파견기업의 개업, 지점, 대리점, 부속사무소의 개설
- b) 기업의 명칭, 소재, 법적 성격 및 경우에 따라서는 지점, 대리점, 부속사무소의 위치
- c) 예상 개업일자
- d) 파견기업 본점 및 지점, 대리점 혹은 부속사무소 책임자의 성명, 주소, 국적
- e) 파견사업주가 사회보장분담금을 납부하여야 하는 기관의 지정 및 사용자번호
- f) 파견기업이 근로자를 보내는 사용사업주의 지역 및 직종 분야
- g) 기업이 자신의 고유한 업무기능을 위해 사용하거나 사용하고자 하는 상시근로자의 수

기업주가 서명하고 소인이 찍힌 신고서는 두개의 부분으로 봉인하여 동 기업을 관할하는 근로감독관에게 제출한다. 또한 동 기업의 개설예정의 지점, 대리점, 부속사무소의 관할 근로감독관에게도 동일한 조건에서 신고서를 제출한다.

R. 124-2조

근로감독관은 신고서의 기재사항과 Art. R. 124-1에서 정하고 있는 규정이 일치하고 있는가를 확인하고 그 부분을 접수일로

부터 15일 이내에 사증을 붙여 발송인에게 반송한다.

파견기업의 업무개시, 혹은 지점, 대리점 혹은 부속사무소의 업무개시는 전항에서 정한 서류를 교부받기 전이나 전항에서 정하고 있는 기간이 만료되기 전에는 행하여 질 수 없다.

L. 124-11조

파견사업주는 L. 124-4조에서 정한 파견근로계약 명세서를 L. 351-21조에서 정한 관리기관이 L. 351-2조에서 정한 재배치수당에 대한 근로자의 권리확인을 할 수 있도록 동 기관에 제출하여야 한다.

위 제1항의 적용에 있어서 동 기관에 제공되어진 정보는 관할 행정청의 감독임무 수행을 위해 L. 351-21조의 기관이 동 행정청에 전달한다.

국가위원회령은 동 계약명세서가 담고 있는 정보의 성질, 서류제출기간 및 방식 등을 규정한다.

R. 124-4조

L. 124-11조의 시행과 관련하여 파견사업주는 매월 20일이 되기 전에 L. 351-21조에서 정한 기관에 전달에 체결된 근로계약, 전달에 종료된 근로계약, 전달에 이행중인 근로계약 각각에 관련된 명세서를 제출하여야 한다.

동 명세서는 노동부령이 정하는 형식을 갖추어야 하고, 각

사용기업별로 다음을 포함하여야 한다 :

1. 기업의 사회적 사정, 근로자가 근로를 제공하는 (사용) 사업장의 주소와 주된 활동, 사용사업장의 주소와 파견근로 이행장소가 다를 경우 파견근로이행장소의 주소, 임의적 사항으로서 시릿트 번호와 시렌느 번호.
2. 파견근로자의 신상과 관련하여 성명, 전국신원확인명부등록번호, 지역우편번호, 국적, 파견계약에서 정한 직능자격, 위 해당 개월동안 근로자가 완료된 파견업무의 경우, 파견업무의 개시일과 종료일, 위 해당 개월 동안 존속하는 파견업무의 경우, 동 파견업무의 개시일.

또한 명세서는 각 근로자별로 재배치수당권의 감독 종료시점에서 급여명세서에 나오는 월보수액 혹은 각 파견업무에 대해서 지불한 월보수액을 밝히도록 한다.

파견근로자를 사용하는 각 사용기업 사업장별로 별개의 명부를 작성한다.

L. 351-21조의 실업보험의 관리기관은, 같은 기간 동안, 지방노동·고용청장에게 적절한 시기에 L. 124-11조에서 정하는 명세서를 제시할 의무를 부담한다.

R. 124-4-1조

파견기업은 각 사업장의 파견근로자에게 전달할 다음 사항을 게시판에 게시하여야 한다.

- a) 파견근로계약 명세서에 포함하는 내용을 L. 124-11조 및 R. 124-4조의 적용에 따라 L. 351-21조의 기관과 지방 노동 및 고용청장에 전달한 사실
- b) 이해관계인이 L. 351-21조 기관 및 지방 노동·고용청장에 대하여 갖는 1978년 1월 1일 법률, n. 78-17호에서 정한 위 기관 및 지방 노동·고용청장에의 접근권

L. 124-12조

(1994. 2. 11 법률 94-126호에 의하여 1994. 7. 1 부터 폐지됨)

L. 124-13조

노동법, 농업사회법, 사회보장법의 적용을 감독하는 공무원, 요원 및 사회보장기관 감독대행자 및 사법경찰관들은 본 조 규정 및 시행규칙의 위반여부를 확인한다.

이들은 L. 124-3, L. 124-4의 계약서를 제시할 것을 요구할 수 있다.

사회보장법전 L. 148조(신법전에 따르면 L. 243-11조)의 규정은 사용사업주에게 적용된다.

R. 124-5조

근로자를 사용사업주의 처분상태에 두는 것을 목적으로 하는 파견기업이 도시법전 제1144조, 제1149조, 제1152조의 적용 범위에 들어오는 경우에 본 명령에 의해 근로감독관에게 부여되는 권한은 농업사회보장법 감독관에 의해서도 행사될 수 있다.

L. 124-13-1조

파견사업주가 법 L. 124-10조에서 정한 신고를 다하지 않고 업무를 수행하거나 L. 124-8조에서 정한 재정보증을 취하지도 않아, 파견근로자에게 손해를 입힐 심각한 위험이 초래되고 근로감독관이 파견사업주에게 영업을 중지할 것을 지시하였음에도 불구하고 이에 따르지 아니하는 것은 대심급 법원의 재판장은 감독관의 신청을 받아 2개월 이내의 한시적인 영업폐쇄 명령을 내릴 수 있다.

만일에 이러한 조치가 상시근로자들의 해고로 나아가는 경우에는 동 상시근로자들은 해고예고 및 해고에 대한 보상외에 L. 122-14-4조 혹은 L. 122-14-6 (L. 122-14-5)에서 정하는 배상권을 갖는다.

제4절(section 4) 잡칙

L. 124-14조

산재 및 직업병의 위험요율에 관한규정을 제외하고, 근로자의 정원에 관계된 법령을 사용사업주에 적용하는 것과 관련하여, 사용사업주의 (전체) 근로자정원은 상시근로자의 수에 사용사업주의 처분에 놓여진 파견근로자들의 근로일수에 따른 평균수치를 가산하여 계산한다.

L. 124-15조

파견기업에서의 근속에 관계된 법령의 파견근로자에의 적용과 관련하여, 동 파견근로자의 근속기간은 동 근로자가 L. 124-4에서 정한 계약에 의해 파견사업주에 구속되는 기간을 합산하여 산정한다.

L. 124-16조

L. 931-3조 및 L. 931-4조 규정의 적용과 관련하여, 파견사업주가 채용하는 근로자의 정원은 파견근로계약에 따라 근로를 수행하는 근로자의 근로일수에 따른 평균수치를 상시근로자수에 가산하여 계산한다.

L. 124-17조

L. 931-22조 규정의 적용과 관련하여, 비상시근로자들이 최소한도로 파견사업주에 머물러 있어야 할 기간은 파견근로계약에 의하여 그들의 사용사업주에게 종속되어 있는 기간을 합산하여 산정한다.

L. 124-18조

L. 950-1조 규정의 적용과 관련하여, 파견기업에서 채용한 근로자의 정원은 상시근로자수에 파견근로계약에 따라 근로를 수행한 파견근로자들의 근로일수에 따른 평균수치를 가산하여 계산한다.

L. 124-19조

파견근로에 대한 특별규칙, 종업원대표와 관련된 특별규칙 및 기업매출성장으로 인한 성과에의 참여와 관련된 특별규칙은 동 법전 제4권의 해당 조항에서 마련한다.

L. 124-20조

대표적인 노조조직은 본 조의 적용에 있어서 근로자를 위한 모든 사법상 조치를 이해관계인의 위임없이도 제기할 수 있다. 다만 이해관계인은 등기우편으로 그 사실을

통보받아야 하고, 이해관계인은 14일 이내에 반대의 의사 표시를 하지 않아야 한다.

당해 근로자는 노동조합이 제기한 소송에 언제든지 참여할 수 있고 언제든지 사건의 종결을 지을 수 있다.

R. 124-28조

노동법전 L. 124-20조에 따라 근로자에게 통보되어야 할 등 기서에는 다음과 같은 사항들이 기재되어야 한다.

1. 대표적인 노동조합이 의도하는 소송의 성질과 대상
2. 소송이 노조조직에 의하여 제기되며 항소(상고)도 노조조직에 의하여 제기될 것임.
3. 당해 근로자는 언제든지 노조가 제기한 소송에 참여하거나 당해 소송을 종결시킬 수 있음.
4. 당해 근로자는 노조에 대하여 동 문서를 수령한 날로부터 15일 내에 소송제기에 반대한다는 의사를 표시할 수 있음.

동 기간이 경과된 경우에는 당해 근로자의 묵시적인 승낙이 주어진 것으로 추정한다.

L. 124-21조

노동법전 L. 124-1조에서 확인되는 배타성원칙에 영향을 미치지 않고, 파견근로자들이 직업훈련을 위하여 보낸

기간은, 그 직업훈련이 기업주의 주도하에서 직업훈련계획에 따라 이뤄진 경우든 혹은 16세에서 25세까지의 청년근로자를 위한 직업훈련활동의 일환이든, 혹은 근로자가 자발적으로 요청하여 개별적인 직업훈련휴가의 범주 내지 관할예산에 의한 휴가의 범주에서 훈련을 한 경우든, 제124조의 파견과 동일하게 인정한다.

L. 152-2조

L. 124-1조의 규정에 위반하는 모든 행위에 대하여는 25,000F의 벌금에 처하고, 재범시에는 50,000F의 벌금형과 6개월의 금고형에 (혹은 양형중 하나에만) 처한다. 다음의 자에 대하여도 동일하게 처벌한다.

1. 파견사업주로서 다음의 행위를 하는 자 :

a) L. 124-3조에서 정한 기간 내에 사용사업주와 서면의 근로자파견계약을 체결함이 없이 사용사업주의 처분하에 파견근로자를 두는 행위 ;

b) L. 124-4조에서 정한 기간 내에 파견근로자에게 서면계약을 교부(adressé)함이 없이 그를 채용하거나 L. 124-4조 제1호 및 제3호에서 정한 사항을 포함하지 않거나 자의적으로 정한 불분명한 사항을 포함한 계약을 체결해서 채용하는 행위 ;

c) L. 124-10조에서 정한 신고를 하지 않고 업무를 시행하는 행위 ;

d) L. 124-8조에서 정한 재정보증을 확보해 놓지 않고 업무를 시행하는 행위 ;

2. 사용사업주로서 다음의 행위를 하는 자 :

a) L. 124-2조, L. 124-2-1조, L. 124-2-2조, L. 124-2-3조, L. 124-2-7조 제3항의 규정에 반하는 행위 ;

b) L. 124-3조에서 정하는 기간 내에 파견사업주와 동조항에서 정한 바에 따른 서면의 근로자파견계약을 체결함이 없이 혹은 계약서에 자의적으로 정한 불분명한 사항을 포함하여 파견근로자를 사용하는 경우 ;

본 조 제1항에서 정한 경우 혹은 제2항 1호에서 정한 경우 법원은 이에 추가하여 파견사업주의 업무를 2년 내지 10년간 금지시키는 선고를 내릴 수 있다. L. 124-13-1조 제2항의 규정은 이에 적용한다.

L. 152-2-1조

모든 경우에 법원은 유죄의 판정을 받은 파견사업주나 사용사업주에게 자신들의 비용으로 판결문을 회사의 문에 게시하고 법원에서 지정하는 신문에 게재할 것을 명령할 수 있다.

L. 152-2-2조

L. 152-2조의 규정에 따라 파견사업주의 업무를 금지시킨 명령에 직접 위반하거나 중간인(personne interposé)을 통해 위반하는 경우 40,000프랑의 벌금과 6개월간의 금고형에 처해질 수 있다(또는 양형중 하나에 처해질 수 있다).

R. 152-5조

집단시설의 관리나 단체차량의 책임자가 파견근로자가 사용 사업주의 근로자와 동일한 조건하에서 사용기업의 집단적 시설에 접근하는 것을 방해하여 L. 124-4-7조에 반하는 경우에 제5등급의 위반에 적용하는 벌금이 부과된다.

재범시에는 재차 제5등급의 위반이 있는 경우 적용되는 형이 적용될 수 있다.

R. 152-6조

다음과 같은 자는 제3등급의 위반에 대한 벌금이 부과된다 :

1. L. 124-4조 제2호, 제4호, 제5호에서 정한 사항을 포함하지 않은 근로계약을 체결하는 파견사업주.
2. L. 351-21조에서 정한 기관에 R. 124-4조에서 정한 기간내에 L. 124-11조에서 정한 근로계약의 명세서를 제출하지

아니한 파견사업주

R. 152-6-1조

다음과 같은 자는 제2등급의 위반에 대한 벌금이 부과된다 :

1. L. 351-21조에서 정한 기관에 R. 124-4조의 규정과 일치하지 않는 근로계약의 명세서를 제출한 파견사업주 ;

2. R. 124-11조나 R. 124-12조의 규정에 위반한 파견사업주 ;

3. R. 124-27조의 규정에 위반한 보증인 ;

3. 단시간 근로

(제2권 근로의 규율, 제1편 근로조건,
제2장 근로시간)

제2절 선택된 시간의 근로

§ 2 단시간근로(Travail à temps partiel)

L. 212-4-2조

L. 212-4-1조에서 언급한 기업, 업종 및 기관 (organes)에서 단시간근로는 기업의 장이나 근로자의 요청에 의하여 시행될 수 있다.

법정근로시간이나 업종별 내지 기업별 협약에서 정해진 근로시간보다 5분지 1이상이 짧은 근로시간 편성 (horaires)이 있을 경우, 이를 단시간근로시간의 편성으로 본다.

근로자의 1월간 근로시간이 법정근로시간이나 업종별 내지 기업별 협약상 근로시간의 적용에 의해서 나온 1월

간 근로시간보다 5분지 1 이상이 짧은 경우에 그를 단시간근로자로 본다.

근로하는 시기와 근로하지 않는 시기가 주기적으로 반복되는 근로자의 1년간 근로시간이, 법률 혹은 협약상의 휴일을 공제하고 산정된 법정근로시간이나 업종별 내지 기업별 협약상 근로시간의 적용결과 나온 1년간 근로시간보다 5분지 1이상이 적은 경우에 그를 단시간근로자로 본다.

단시간근로가 적용될 수 있는 최고상한을 결정함에 있어서, 앞의 3개항의 적용결과로 나오는 최고상한의 근로시간은 소수점이하의 시간을 올린 숫자로 한다.

단시간근로의 편성은 기업위원회의 의견을 듣거나 그것이 없는 경우에는, 종업원대표의 의견을 들은 후에 시행될 수 있다; 이러한 의견은 2주내에 근로감독관 (inspecteur du travail)에게 통보되어야 한다.

이와 같은 종업원대표가 없는 경우에는 근로감독관이 단시간근로에 대하여 사전 통보를 받은 경우에 단시간근로의 편성은 실행될 수 있다.

근로자가 단시간근로를 수행하기를 거부하는 것이 과책 (faute)이나 해고의 사유를 구성하지 않는다.

단시간근로자는 법률이나 기업내지 사업장의 단체협약

에 기하여 전일근로자들에게 인정되는 권리를 향유한다 ; 다만 협약상 권리에 관한 한, 협약에서 정한 각 특수한 형태(전일제/단시간제)을 고려한다.

단시간근로자의 수습기간(période d'essai)은 전일제근로자의 수습기간보다 더 길게 할 수 없다.

단시간근로자의 임금은 단시간근로자의 근로시간과 기업내의 근속기간(ancienneté)를 고려하고 같은 직능(qualification)으로 당해 사업장이나 기업에서 일하는 전일제근로자의 임금에 비례하여 결정된다.

근속에 연관된 권리를 결정하는 경우에, 단시간근로자의 근속기간은 그가 만일 전일제근로를 하였더라면 갖게 되었을 근속기간중에서 전일제근로에 포함되어진 실제로 근로하지 아니한 기간을 공제하여 계산한다.

동일한 기업에서 전일제근로로 일했던 근로자와 단시간으로 일했던 근로자에 대한 해고시의 보상 및 은퇴시의 보상은, 기업에 입사한 때로부터 이 두 가지 형태(즉, 전일제/단시간제) 각각에 따라 실제로 일한 기간에 비례하여 계산한다.

L. 212-4-3조

단시간근로자의 근로계약은 서면의 계약으로 한다.

동 계약에서는 근로자의 직능(qualification)과 임금의 구성요소를 기재하고, 단시간근로자가 연간 근로계약을 맺은 경우에는, L. 143-2조(일정일에 임금지급)와 L. 144-2조(가불금관련조항)의 규정과 달리 한 달의 실제 근로시간과 무관하게 월단위의 임금계산방식을 동 계약에서 정할 수 있다.

또한 동 계약에서는 1주간 근로시간 혹은, 필요한 경우에는, 1월간 근로시간을 기재하며, 가사원조합회의 근로자를 제외하고, 1주간 근로시간의 일별 할당시간이나 1월간 근로시간의 주별 할당시간을 기재한다. 동 계약은, 필요한 경우 근로자의 연간근로시간을 정하며, L. 241-10조에서 언급한 가정원조합회를 제외하고, 연중 근로하는 시기와 근로하지 않는 시기를 한정하고 근로하는 시기에 대해서는 할당된 근로시간을 정한다.

동 계약에서는 근로시간의 할당(répartition)을 일시적으로 변경할 수 있는 조건을 정하며, 변경시에는 최소한 변경의 적용을 받기 7일전에 당해 근로자에게 그 사실을 통보하여야 한다.

다만, 작업의 성질상 1년 동안에 근로하는 시기 및 근로시간의 편성을 세세하게 정할 수 없는 경우에는 근로계약은 근로하는 시기만을 정하고 그 시기 중에서 사용

자가 7일전에 사전에 통지하는 것을 조건으로 하여 근로자에게 근로를 요구할 수 있다. 해당 근로자는 근로하는 시기가 계약의 1년간 기간내에 포함되어 있으면 그 시기나 근로시간의 할당에 대해 2번의 한도로 거부할 수 있고, 그 1년을 초과하여 정한 경우에는 4번의 한도에서 거부할 수 있다.

근로계약은 동 계약에서 정한 근로시간을 초과하여 근로하는 시간(heures complémentaires)을 실시할 수 있는 한도를 정한다. 동일한 일주일 혹은 동일한 한 달 동안에 단시간근로자가 실시할 수 있는 초과근로시간의 한도는 계약에서 정한 1 주간 근로시간 혹은 1월간 근로시간의 10분의 1을 초과할 수 없다. 다만 확장된 업종별 단체협약(convention accord collective de branche étendu)이나 기업별 단체협약은 그 한도를 그 근로시간의 3분의 1까지로 정할 수 있다.

이 경우에 이와 같은 단체협약은 제4항에서 정한 근로시간편성의 변경과 관련된 사전예고를 7일전부터 최소 근로일 3일전까지로 다양하게 정할 수 있다.

업종별 단체협약이 구속력범위를 확장하기 위하여는, 전일제근로자에게 부여되는 권리를 단시간근로자에게로 시행하는 방안을 포함하여야 하며, 또한 승진 및 직업훈

련에 있어서 기회의 평등과 계속 근로해야 할 최소한의 시기 및 하루에 근로를 중단할 수 있는 회수의 한도에 있어서도 평등을 보장하여야 한다.

초과근로시간은 근로자에 의하여 실행되는 근로시간을 법정근로시간이나 협약상 근로시간의 수준으로 이끄는 결과를 가져와서는 아니된다. 계약에서 정한 초과근로시간의 한도를 넘어서서 사용자가 요구한 초과근로시간을 거부하는 것은 과책을 구성하지 아니하며 해고사유도 되지 아니한다.

근로시간이 연간으로 정해진 경우에는, 초과근로시간 및 필요한 경우에는 時間外勤勞(heures supplémentaires)도 근로계약에 의하여 예정된 근로하는 시기동안에 실시될 수 있고, 그 수는 동일한 1년의 기간동안에 계약에서 정한 연간근로시간의 10분의 1을 초과할 수 없다; 다만 구속력이 확장된 업종별 단체협약이나 기업별 단체협약은 본 조항에서 정한 조건에서 시간외근로의 한도를 그 기간의 3분의 1까지로 정할 수 있다.

L. 212-4-4조

근로자의 최소 인원규모를 적용요건으로 하는 노동법규에 의한 의무들을 기업 내지 사업장에 적용함에 있어서,

단시간근로자가 속하는 당해 기업 내지 사업장의 종업원의 수에 그 단시간근로자를 포함시키는 조건에 대하여 국가위원회(Conseil d'Etat)는 명령으로 결정한다.

L. 212-4-5조

단시간근로자가 당해 사업장 혹은 기업내에서 전일제근로를 얻거나 다시 전일제근로로 회복하고자 하는 경우와 전일제근로자가 당해 사업장 혹은 기업내에서 단시간근로를 얻거나 다시 단시간근로로 회복하고자 하는 경우, 그는 동종의 직업(emploi)이나 그에 유사한 직업의 부여에 있어서 우선권을 갖는다.

근로자의 요구에 기하여 단시간근로 편성을 시행하는 조건은 구속력이 확장된 업종별 단체협약에서 정한다. 동협약은 특히 근로자가 단시간근로를 택하여 제1항에서 정한 우선권을 누릴 수 있는 조건을 정하며, 근로자가 작성하는 신청서양식, 사용자가 그 신청에 대해 거부할 수 있는 사유와 사유의 통보양식, 그 거부에 대한 의견다툼이 있는 경우에 그 해석과 조정의 절차를 정한다.

사업주는 최소한 1년에 1회 기업위원회에 당해 기업에서 실시되고 있는 단시간근로에 관한 보고서를 제출하며, 특히 단시간근로자의 수, 성별, 자격, 그리고 실제로 시행

되는 `` 단시간근로시간의 편성, L. 322-12조에서 정한 (사회보장 부담금)감면권을 발생시키는 단시간근로계약의 수를 내용으로 포함한다. 동 보고서에 관한 논의가 개최되는 회의에서는 회사의 사업주는 전일제근로자가 단시간근로로 전환하는 것이나 단시간근로자가 전일제근로로 전환하는 것에 대하여 반대하는 이유를 설명한다. 동 보고서는 기업내 노조대표에게도 동일하게 제출되어야 한다.

L. 212-4-6조

단시간근로자의 1월간 근로시간은, 단시간근로자가 기업 내에서 그에게 주어진 위임업무의 처리를 위해 그가 갖게 되는 시간의 신용으로 인하여 전체의 3분의 1을 초과하여 감소될 수 없다. 유급신용시간에 대한 일시적인 혜택(solde)은 관계인의 근로시간이 아닌 때에 이용될 수 있다.

L. 212-4-7조

L. 212-4-2조에서 L. 212-4-6조까지의 조항을 전 직종에 공통되게 적용하는 경우와 각 직종이나 분야별로 구별하여 적용하는 경우를 고려해서 명령(décret)으로 그

金 湘 鎬

고려대학교 법학 박사

현 한국노총 중앙연구원 연구위원

프랑스의 기간제·파견제·단시간제 근로자 보호관련 규정

펴 낸 곳	한국노총 중앙연구원
펴 낸 이	위원장 이 남 순
초판발행일	2000년 9월 8일
주 소	서울시 영등포구 여의도동 35
전 화	(02)761-4526
팩 스	(02)780-6448
Homepage	www.FKTU.or.kr/research
