프랑스의 산업별 단체교섭 제도에 관한 고찰

趙 龍 晩
(韓國勞動硏究員 硏究委員)

< 目 次 >

Ⅰ. 서 론
Ⅱ. 교섭의 당사자 및 담당자
 1. 당사자
 2. 담당자
Ⅲ. 교섭의 대상사항
 1. 일반 원칙
 2. 정기적·의무교섭사항
 3. 단체협약효력확장제도의 적용을 받기 위한 의무적 교섭사항
Ⅳ. 교섭의 방법 및 절차
 1. 일반 원칙
 2. 협약개정과 거부권제도
 3. 협약의 해지와 의무적 교섭절차
 4. 단체협약효력확장을 위한 특별교섭절차
Ⅴ. 결 론

Ⅰ. 서 론

우리의 경우 지배적인 단체교섭의 방식은 기업별 단체교섭(이하 기업별교섭으로 약칭)이다. 즉, 하나의 기업을 단위로 하여 설립된 노동조합[1]이 그 기업의 사용자를 상대로 하여 교섭을 행한다. 그런데 산업별 단체교섭(이하 산별교섭으로 약칭)은 하나의 산업(경우에 따라는 둘 이상의 산업)을 단위로 하여 설립된 노동조합과 해당 산업의 사용자단체간에 이루어지는 단체교섭을 말한다.[2] 기업별노조를 중심으로 한

1) 한국노동연구원이 2002년 9-10월 507개 사업체를 표본 조사한 결과에 따르면 기업별노조가 69.2%를 차지하고 있다. 조용만, "노동기본권보장과 노사대등성 확립", 『국제노동기준과 한국의 노사관계』, 한국노동연구원·국제노동기구공동주최 국제회의자료집, 2002, 8면.

기업별교섭체계가 지배적인 상황에서 최근에는 산별노조의 출현 및 그에 따른 산별교섭의 요구가 증대하게 되었고, 이러한 산별노조의 산별교섭 요구에 대하여 사용자들은 기업마다의 근로조건 차이 등을 이유로 산별교섭에 응하지 않는 등 산별교섭을 둘러싼 노사간의 갈등이 심화되고 있다.[3] 한편, 현행 노동조합 및 노동관계조정법은 단체교섭과 관련하여 노사 모두에게 성실교섭의무(제30조 제1항)를 부과하고 있을 뿐, 그 외에 단체교섭의 방식이나 절차 등에 관하여 특별히 규정하고 있는 바가 없다. 이상과 같은 현실적 및 제도적 상황에서 외국의 산별교섭제도를 살펴보는 작업은 현실 노사관계에서의 산별교섭을 둘러싼 갈등을 최소화하고 바람직한 교섭제도를 확립하는데 일정 정도 기여할 수 있으리라 여긴다. 그런 의미에서 본고는 프랑스의 산별교섭제도를 고찰대상으로 삼고 있다.

프랑스의 노사관계는 총연합단체(National Center)인 노동조합이 전통적으로 분열하여 복수로 존재하고 그 노동운동의 이념이 상호간 크게 다른 점, 기업차원에서의 조합활동 및 기업별교섭이 법제도적으로 보장되고 있는 점, 노조의 조직률은 다른 선진국에 비해 상대적으로 낮지만 노조의 국민에게 미치는 영향력은 큰 점, 노사교섭촉진 등 노사관계를 규율하기 위한 국가의 역할이 큰 점이 특징이다.[4] 전통적으로 노동조합운동의 정치적 경향과 그에 따른 사용자의 강한 반발 등으로 인해 단체교섭의 발전과 정착은 지체될 수밖에 없었고, 법적으로도 파업의 최후수단원칙이나

2) 기업별교섭은 해당 기업의 특수성이 교섭결과에 잘 반영되지만 근로자들이 기업의 벽을 넘기 어렵고, 반면에 산별교섭에서는 해당 산업 전반에 걸쳐 근로조건을 통일할 수 있지만 기업별 특수성을 반영하기 어렵다는 등의 문제가 있어 보충적으로 기업별교섭을 병행하기도 한다. 이상의 내용은 임종률, 『노동법』 (제3판), 박영사, 2002, 95면.

3) 교섭방식 및 절차 등에 관한 노사간의 이견으로 실질적 교섭이 이루어지지 않아 노동위원회가 노동쟁의의 조정과정에서 당사자간에 자주적인 교섭에 의한 해결노력을 요구하는 행정지도를 행한 사례가 적지 않다. 특히 산별노조가 복수의 사용자를 상대로 공동교섭을 요구하였으나 사용자측이 경영·근로조건의 차이를 들어 사업장별 개별교섭을 주장하여 교섭이 결렬되거나 조정신청이 반복되는 경우(예컨대, 서울지노위 2001. 6. 11. 2001조정63 ; 부산지노위 2001. 6. 12. 2001조정35 ; 경남지노위 2001. 6. 12. 2001조정46~57 ; 경기지노위 2001. 8. 30. 2001조정120 ; 경북지노위 2001. 6. 12. 2001조정44 ; 전북지노위 2002. 4. 8. 2002조정10 ; 경북지노위 2002. 4. 25. 2002조정13 ; 전북지노위 2002. 4. 26. 2002조정15 등)가 발생하고 있다. 본래적 의미에서의 산별노조체계의 미확립, 사용자단체의 미구성 등에 따른 이러한 과도기적 현상은 향후에도 빈번하게 발생할 것으로 예상된다.

4) 2002년 9월 필자가 프랑스의 '사회문제·노동·연대부'(Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité) 내의 한 기관인 노동관계국(Direction des relations du travail)을 방문하여 인터뷰한 내용에 따르면, 최근 프랑스 노동조합운동의 문제점으로 산별노조의 재정적 취약성, 조합활동에 적극적인 조합원수의 감소 및 기업단위 노조지부대표자(이를 조합대표위원이라고 함)의 고령화, 기업내 종업원대표기구(즉, 기업위원회)에서의 근로자대표위원의 비조합원화 경향(약 1/3이 비조합원) 등이 지적되고 있다.

평화의무가 인정되지 않았기 때문에 先罷業 後交涉의 관행이 일반화되었었다. 이에 대응하여 1980년대에 사회당정부는 산별·기업별 차원의 단체교섭을 촉진하기 위하여 노사 당사자들에게 일정한 사항(임금, 근로시간)에 대한 정기적인 교섭의무(임금의 경우 연차교섭의무)를 부과하는 법률을 제정하게 된다. 그리하여 전통적인 산별교섭뿐만 아니라 기업별 교섭이 공식화되었고, 그에 관한 법제도 역시 정비되었다. 한편, 프랑스에서 단체협약은 조합원뿐만 아니라 비조합원에게도 적용된다. 교섭당사자의 지위를 갖는 노동조합(이를 '대표적 노동조합'이라고 칭하고 있음)은 독자적인 협약체결권을 갖기 때문에 비록 다수노조가 반대할지라도 소수노조가 협약에 서명하게 되면 단체협약은 유효하게 성립하게 된다. 그리고 일부 강경 노조(특히 CGT)의 지도부가 협약에 서명하지 않았다고 하더라도 다른 노조가 서명하면 근로자들은 조합원 여부를 불문하고 협약의 적용을 받을 수 있다. 다만, 일정한 경우에 다수노조(파)에게 협약의 성립을 저지할 수 있는 협약거부권제도를 마련하고 있다.

프랑스의 산별교섭은 원칙적으로 산업별 노사단체간에 전국적 또는 지역적 단위에서 이루어진다. 특히 사용자들은 지역별 교섭을 선호하였는데 이는 지역별 교섭이 지역 노동시장 여건들을 고려할 수 있기 때문이다.[5] 산별교섭과 기업별교섭의 관계를 살펴보면, 기업별교섭은 산별협약이 규정하고 있는 일반적 내용을 해당 기업의 특별한 사정에 적합하도록 하기 위한 차원에서 이루어진다. 하나의 사업 또는 사업장에는 기업별협약 외에도 해당 기업이 속한 산업분야의 협약이 동시에 적용될 수 있다. 사용자는 기업별교섭을 통해 산별협약의 내용을 해당 기업의 구체적 실정에 맞게 적용시킬 수 있고, 이 경우 기업별협약은 새로운 내용이나 근로자들에게 보다 유리한 조항들을 포함할 수 있지만 산별협약 보다 근로자들에게 불리한 내용을 정할 수는 없다.[6] 기업별협약이 체결된 이후에 해당 기업에 적용되는 산별협약이 성립한 경우에도 기업별협약은 산별협약에 맞게 수정되어야 한다.[7] 기업별협약은 그 보다 넓은 적용범위를 갖는 산별협약에 반할 수 없고, 양자가 경합하는 경우에는 근로자에게 보다 유리한 내용을 갖는 협약이 적용되는 것이 기본원칙이다. 이하에서는 교섭의 당사자 및 담당자, 교섭의 대상사항, 교섭의 방법 및 절차에 대하여 차례로 살펴보고자 한다.

5) 한스 슬롬프 저(이원덕외 역), 『유럽의 노사관계 : 노사관계의 초국가 모형과 국가별 다양성』, 한국노동연구원, 1997, 124면.
6) 노동법전 L.132-23조 제1항 참조.
7) 노동법전 L.132-23조 제2항.

Ⅱ. 교섭의 당사자 및 담당자

1. 당사자

프랑스 노동법전(Code du travail) L.132-2조[8]는 단체협약의 당사자를 규정하고 있다. 그 규정에 의하면 사용자측 당사자에는 사용자(employeurs) 또는 사용자단체(organisations syndicales d'employeurs)[9] 뿐만 아니라 사용자협의체(les associations d'employeurs)도 포함된다. 즉, 일반결사체에 해당하는 사용자협의체라고 할지라도 단체교섭의 권한을 가지고 있는 경우에는 단체교섭 및 단체협약의 영역에서 법인격(la personnalité civile)을 향유하는 사용자단체와 마찬가지로 교섭당사자로 간주되고 있다.

근로자측 당사자는 '대표적 노동조합들'(organisations syndicales représentatives)이다. 미국의 배타적 교섭대표제도에서는 하나의 교섭단위에서 근로자 과반수 이상의 지지를 획득한 1개의 노조에게 교섭당사자의 지위가 배타적으로 인정된다. 그러나 프랑스에서는 하나의 교섭단위 내에서 대표적 노동조합이 복수로 존재할 수 있기 때문에 프랑스의 대표적 노동조합이라는 개념은 미국의 배타적 교섭대표와는 다른 것이다. 대표적 노동조합으로 인정되는 노조는 다음과 같다.

---

8) 프랑스에서 제·개정되는 모든 노동관계 법률 및 시행령은 노동법전으로 편입된다. 조문번호 앞에는 'L'이나 'R' 또는 'D'가 표시되는데 'L'은 법률(Loi)을 뜻하고, 'R'이나 'D'는 시행령(규칙)을 의미하게 된다. 한편, 노동법전은 권(livre), 편(titre), 장(chapitre), 절(section) 등의 항목으로 분류하여 노동관계법률이나 시행령상의 내용을 해당 항목의 조문으로 배열하고 있다. 예컨대, L.132-2조에서 '1'은 제1권(노동에 관한 약정), '3'은 제3편(단체협약·협정), '2'는 제2장(단체협약·협정의 성질 및 유효성)을 가리킨다. 따라서 L.132-2조는 법률에 의해 성립된 규정으로 제1권, 제3편, 제2장의 2번째 조문으로 편재되어 있음을 뜻한다.

9) 예컨대, 금속산업의 사용자단체는 금속산업·직업연합(Union des Industries et Métiers de la Métallurgie: UIMM)이다. UIMM은 1900년 창설되어 100년이 넘는 역사를 갖고 있다. UIMM은 기술적·경제적 문제들을 다루는 130개의 부문별 단체(syndicats de branche)와 지역에서 UIMM의 활동을 수행하는 93개의 지역단체(chambres syndicales territoriales)로 구성되어 있다. 지역단체는 단체교섭 및 협약체결의 권한을 가지며 기업의 이익을 옹호하는 것을 임무로 한다. UIMM이 포괄하고 있는 분야는 철강, 제철, 조선, 기계, 전자, 정보, 자동차, 철도, 농기계, 항공·우주, 가전 등 다양하며, 주요 활동으로는 ① 기업이익의 관점에서 법률안의 이해·검토 및 비판적 분석, ② 법령·협약의 분석·해석과 그 적용에 관한 기업원조를 위한 정보제공, 지원, 자문 등 다양한 활동 수행, ③ 노사(동수)대표기관의 운영 참여 및 다양한 협의기관에의 참여, ④ 직업능력개발에 관한 산업정책수립, ⑤ 집단적 노사분쟁에 대한 기업원조, ⑥ 소송시의 기업지원 등이 있다. 이상의 내용은 동 단체의 홈페이지(http://www.uimm.fr)를 참조하였음.

우선, 전국적 차원에서 대표적인 총연합단체이다. 총연합단체(confédération)는 동일한 성향을 갖고 있는 지역연합체 및 연맹체의 전국적 결합체이다. 1966년 이후 현재까지 전국적 차원의 대표적인 총연합단체로 인정되고 있는 것은 5개 즉, 노동총동맹(CGT : 1895년 설립), 프랑스기독노동자총동맹(CFTC : 1919년 설립), 프랑스관리감독직총동맹(CFE-CGC : 1944년 설립), 노동자의 힘(CGT-FO : 1948년 설립), 프랑스민주노동총동맹(CFDT : 1964년 설립)이다. 그 중에서도 가장 먼저 설립된 노동총동맹(CGT)은 그 지지도나 근로자들에 대한 영향력의 측면에서 우위를 점하고 있다.[10] 노동자의 힘(CGT-FO)은 노동총동맹(CGT)에서, 프랑스민주노동총동맹(CFDT)은 프랑스기독노동자총동맹(CFTC)에서 분리·독립하였다. 5개의 총연합단체 가운데에서 프랑스관리감독직총동맹(CFE-CGC)은 관리감독직 근로자들과 관련해서만 그 전국적 대표성을 인정받고 있다. 나머지 4개의 총연합단체는 관리감독직을 포함한 모든 직업분야의 근로자들을 전국적으로 대표하는 단체이다.

다음으로, 전국적 차원의 대표적인 총연합단체에 소속되어 있는 노동조합은 대표적 노동조합으로 간주되어 교섭당사자의 지위가 당연히 인정된다. 즉, 5개의 총연합단체 중 어느 하나에 소속된 노동조합들은 당연히 교섭당사자의 지위를 갖는다. 이들 노동조합은 교섭단위에서의 그 소속 조합원수에 관계없이 교섭당사자의 지위를 법에 의해 인정받고 있는 것이다.

마지막으로, 교섭단위에서 자신의 대표성을 입증한 노동조합의 경우 교섭당사자로 인정된다. 전국적 차원의 대표적인 총연합단체에 소속되어 있지 않는 독립 노조들은 법(노동법전 L.133-2조)이 정하고 있는 노조의 대표성 평가기준(조합원수, 자주성, 조합재정, 노조로서의 경험과 역사, 점령 하에서의 애국적 태도)을 충족하고 있음을 현실적으로 입증한 경우에 교섭당사자의 지위를 갖게 된다. 이러한 대표성 평가기준은 원래 단체협약효력확장제도와 관련하여 1950년에 채택되었다. 그 후 판례에 의해 대표성 평가기준은 변용 또는 보충되어 현재는 노조의 영향력 및 조합활동의 진정성을 확인하기 위한 기준으로 기능하고 있다.[11] 대표적 노조 여부를 판단할 때 5가지 기준들은 모두 충족되어야 하는 것은 아니고 어느 하나가 결정적 기준으로 기능하는 것은 아니라는 의미에서 상호보완적 관계에 있다.[12] 특히 판례는 종업원대표선거에서 나타난 노동조합에 대한 근로자들의 현실적 지지도를 대표성 평

10) 2002년에 실시된 노동법원 근로자대표 법관선거(5년마다 실시)에서 노동총동맹(CGT)은 32.1%의 지지도를 획득하여 1위를 차지하였다.

11) Gérard Couturier, *Droit du travail 2 : Les relations collectives de travail*, 2e éd., PUF, 1994, p.323.

12) Gérard Couturier, op. cit., p.325.

가의 기준으로 삼고 있고,[13] '점령 하에서의 애국적 태도'라는 법정 기준은 더 이상 대표성 평가기준으로 고려되지 않는다.[14] 그리고 구체적 사안들에서 대표성 평가기준은 복수노조원칙을 존중하는 방향으로 유연하게 적용되고 있다.[15]

2001년에 체결된 산별협약은 총 897개(2000년 870개)이고, 이 가운데에서 전국협약은 607개(2000년 582개), 지역협약(광역 및 지방)은 290개(2000년 288개)이다. 대다수의 협약은 보충협약(897개 협약 중 858개)으로 체결되었다.

<표1> 2001년 산별협약의 현황

협약유형		체결된 협약의 수		
전국협약	기본협약	31	607	기본협약 39 보충협약 858 (총 897개 협약)
	보충협약	576		
광역지역협약	기본협약	3	166	
	보충협약	163		
지방(시도)협약	기본협약	5	124	
	보충협약	119		

자료 : La négociation collective en 2001, Tome II, Editions Législatives, 2002, 15면

분기별로 협약이 체결된 비율을 보면 휴가철인 3/4분기를 제외하고 대체적으로 유사하다고 볼 수 있다.

<표2> 분기별 산별협약 체결 비율(%)의 추이

	1998	1999	2000	2001
1/4분기	21.1	26.4	27.2	27.2
2/4분기	20.2	30.5	29.3	24.4
3/4분기	16.2	14.6	14.0	19.0
4/4분기	42.5	28.5	29.5	29.4

자료 : La négociation collective en 2001, Tome I, Editions Législatives, 2002, 20면

13) 기업내 종업원들에 의해 직접 선출되는 종업원대표 후보자들에 대한 일차적인 지명권은 대표적 노동조합에게만 인정되기 때문에 그 선거결과는 해당 조합에 대한 종업원의 현실적 지지도를 반영하게 된다.

14) Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail*, 7e éd., Editions Liaisons, 1998, p.288 참조.

15) Jean-Maurice Verdier, *Droit du travail : syndicats et droit syndical*, tom. 1, Dalloz, 1987, p.521 참조.

최근 10년간(1992-2001) 연도별로 체결된 산별협약에 대하여 5개의 대표적인 노동조합이 서명한 비율을 살펴보면 CGT의 경우가 제일 낮게 나타나고 있다.

<표3> 최근 10년간 노동조합의 산별협약 서명 비율

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
CGT	26.0	29.7	29.5	34.7	32.1	31.8	33.5	37.5	32.5	32.3
CFDT	66.5	65.2	72.7	68.2	67.3	68.5	69.5	70.5	69.4	71.0
FO	73.0	74.1	73.4	71.8	74.6	71.2	76.3	65.0	70.9	67.4
CFE-CGC	59.0	57.6	59.2	57.9	61.8	63.4	63.8	61.5	61.0	62.6
CFTC	58.0	61.0	61.3	60.3	59.1	63.5	60.2	61.4	62.0	63.8

자료 : La négociation collective en 2001, Tome I, Editions Législatives, 2002, 27면

한편, 기업단위에 존재하는 조합지부(section syndicale)는 노동조합이 기업 내에서 각종 조합활동(조합비징수, 홍보 및 선전활동, 회합 등)을 수행하는 조직적 기반이다. 그렇지만 조합지부는 해당 조합과 구별되는 독립적 집단의사를 대표하는 기관이 아니고 기업 내에 존재하는 조합의 말단조직(사실상의 조합원집단)에 불과하다. 따라서 조합지부는 조합과의 관계에서 독립성·자율성을 갖지 않는다. 개별 기업단위에서 해당 노조를 대표하는 자(이를 조합대표위원이라고 부름)가 기업별 교섭을 담당하지만 조합지부 자체는 교섭당사자의 지위를 갖지 않는다. 조합지부의 구성과 해산은 전적으로 본부 노조의 결정사항에 속한다. 조합지부에 어느 정도의 독립적인 권한을 부여할 것인지 또는 집행부체계를 갖추도록 할 것인지는 전적으로 조합의 규약으로 정할 수 있다.[16] 그러나 일반적으로 프랑스의 노조는 조합지부의 독립성·자율성을 원하지 않는다. 프랑스 노동조합운동이 기업 내에서의 단결권행사, 특히 조합지부의 설립을 요구한 것은 기업 내에서의 조합활동을 가능케 하기 위한 것이었지 조합지부에 대해 독립성·자율성을 보장하기 위한 것이 아니었다. 조합지부에 독립성·자율성을 보장한다는 것은 기업별노조체계로 전화할 위험성이 높다고 인식하고 있기 때문이다.[17]

2. 담당자

16) *Lamy social*, Editions Lamy, 1998, p.991 참조.
17) *Dictionnaire permanent social*, Editions Legislatives, 1999, p.4944.

산별교섭에서 누가 담당자로 되는가와 관련하여 법에서는 교섭담당자가 노동조합의 이름으로 교섭하고 노동조합을 대표하여 단체협약을 체결할 수 있으려면 ① 해당 조합규약상의 근거규정이나 ② 해당 조합의 특별의결(총회의결) 또는 ③ 해당 조합의 모든 구성원으로부터 개별적으로 서면에 의한 특별위임이 있어야 한다.[18] 교섭담당자가 단체협약에 서명하기 이전에 구성원의 의견을 묻는 것은 금지되지 않는다.

산별교섭과는 달리 기업별교섭에서는 각 대표적 노조별로 구성되는 교섭대표단이 교섭을 담당한다. 교섭대표단에는 조합대표위원(조합대표위원이 둘 이상 존재하는 경우에는 최소 2명 이상)이 반드시 포함되어야 한다. 조합대표위원(délégué syndicale)은 해당 기업의 종업원으로서 사용자 및 종업원들과의 관계에서 해당 조합을 대표하는 법적 지위를 가지며 대표적 노조에 의해 지명되는 일종의 시간제 전임자이다.[19] 판례에 의하면 조합대표위원은 해당 조합으로부터의 특별결의 또는 위임이 없더라도 협약을 체결할 수 있는 권한을 당연히 갖는다. 그렇지만 협약체결의 여부에 관하여 조합대표위원과 해당 조합 사이에 의견대립이 발생하는 경우 해당 조합은 조합대표위원에 의한 서명을 금지시킬 수 있다. 즉, 해당 조합이 사용자에게

18) 노동법전 L.132-3조.

19) 프랑스에서 기업규모에 따른 조합대표위원의 수와 전임시간을 표로 정리하면 다음과 같다.

기업규모(근로자수)	조합대표위원의수(a)	전임시간		중앙조합대표위원	
		각 조합대표위원	각 교섭대표단	겸임(c)	독립(d)
50~99	1	월 10 시간			
100~150	1	〃		○	
151~499	1	월 15 시간		○	
500~999	1	월 20 시간(b)	연 10 시간	○	
1천~1,999	2	〃	연 15 시간	○	
2천~3,999	3	〃	〃		○ (e)
4천~9,999	4	〃	〃		〃
1만 이상	5	〃	〃		〃

* 11인 이상 49인 미만의 근로자들을 사용하는 기업의 경우 종업원대표위원이 조합대표위원의 직무를 겸임하여 수행하지만 종업원대표위원 자격으로 인정되는 전임시간 외에 추가적인 별도의 전임시간은 인정되지 않음.

(a) 기업내 각 조합지부별로 인정되는 수임.

(b) 종업원 501명 이상을 사용하는 기업에게 인정됨.

(c) 사업장 조합대표위원들 중 한 사람이 중앙대표위원 직무를 겸임하여 수행하는 경우임.

(d) 사업장 조합대표위원과는 별도로 중앙대표위원의 지명이 가능한 경우임.

(e) 숫자는 1명이며 그 전임시간은 월 20시간임.

적절한 기간 내에 조합대표위원직무의 정지를 사전에 통지한 경우 비록 조합대표위원이 조합의 이름으로 협약을 체결하였다고 하더라도 해당 조합은 이에 구속되지 않는다는 것이 판례의 입장이다.[20]

Ⅲ. 교섭의 대상사항

1. 일반 원칙

노동법전 L.131-1조에 의하면 교섭사항은 근로자들의 고용조건(conditions d'emploi)·근로조건(conditions de travail)·사회적 (지위)보장(garanties sociales)에 관한 사항이다. 그러나 강행법규 또는 법일반원칙에 반하는 사항, 그리고 개별근로자의 기본권 및 자유를 침해·제한하는 사항에 대한 교섭은 금지된다.[21] 단결강제(shop협정),[22] 사용자에 의한 조합비공제(check-off)[23]는 법에 의해 금지되고 있다. 그리고 판례에 의하면 민간부문의 경우 파업에 관한 법률상의 제한이 전혀 없음에도 불구하고 단체협약으로 파업예고 또는 파업 이전의 조정절차를 두고 있다고 하더라도 근로자들에게는 적용되지 않는다.[24] 왜냐하면 파업권의 주체는 노동조합이 아니라 근로자이고 파업권에 대하여 법률이 제한하지 않는 사항을 단체협약으로 제한할 수 없기 때문이다. 한편, 우리의 경우와 달리 프랑스에서 단체협약은 교섭단위 내의 모든 근로자들에게 적용되므로 교섭사항이 조합원들에 관한 사항으로 국한되지 않는다.[25]

2. 정기적·의무적 교섭사항

(1) 임금 및 직무분류 등

20) *Dictionnaire permanent social*, op. cit., pp.1951-1952.
21) Marie-Armelle Souriac-Rotschild, "Le contrôle de la légitimité interne des conventions et accords collectifs", *Droit soical*, N°4, 1996, p.395 이하 참조.
22) 노동법전 L.412-2조 제1,3항.
23) 노동법전 L.412-2조 제2항.
24) Cass. soc., 7 juin 1995, *Droit social*, N°1, 1996, p.42.
25) 노동법전 L.135-2조에 의하면, "사용자가 특정 단체협약의 적용을 받는 경우 해당 단체협약은 사용자와 체결된 근로계약에 적용되고, 다만 근로계약상의 보다 유리한 조항에 대해서는 단체협약의 효력이 미치지 않는다."

사용자단체와 노동조합은 매년 최소 1회 임금에 관하여 교섭할 의무가 있고, 적어도 5년에 1회는 협약상의 직무분류(classifications)의 변경 필요성에 관하여 검토하여야 한다.[26] 교섭요구는 노사 어느 쪽에서도 할 수 있다. 교섭거부에 대한 민사책임은 별론으로 하고 형사제재가 예정되어 있지 않다.

매년 임금교섭 시에 노사 당사자들은 해당 산업분야의 경제동향과 고용상황, 협약상의 최저임금과 관련한 직종별·성별 평균실질임금의 동향에 대하여 검토하여야 한다.[27] 특히 이러한 검토가 실질적으로 이루어질 수 있도록 사용자는 교섭개시 15일 전까지 근로자측 교섭당사자들에게 검토사항들에 관한 보고서를 제출하고 교섭과정에서도 필요한 정보를 제공하도록 법이 명시적으로 규정하고 있다.[28]

직무분류의 변경 필요성에 관해서 최소 5년에 1회는 교섭당사자들이 검토하도록 법은 요구하고 있다. 전통적으로 프랑스에서는 근로자의 직종을 노동직(ouvriers), 고용·사무직(employés), 기술감독직(techniciens et agents de maîtrise), 관리간부직(cadres)으로 구분하고 있다. 산별협약에서 이러한 4가지 직군별로 그 직능 및 직무를 상세하고 구분하여 분류하고 있는 것이 바로 직무분류이다. 이러한 직무분류는 임금교섭의 기초가 되는 것이기도 하다. 따라서 법은 기술변화, 작업방식의 변화 등으로 인해 직무분류의 변경 필요성이 발생한 경우에 이에 관하여 교섭하도록 요구하고 있는 것이다.

(2) 교섭담당·회의참석 근로자의 권리

산별협약은 교섭에 참여하거나 협약에 의해 창설된 노사공동기구의 회의에 참가하는 개별 기업 소속의 근로자들이 해당 기업에 출근하지 않아도 될 권리의 행사방법(modalité d'exercice du droit de s'absenter)과 그에 따른 급여보장(임금상실에 대한 보상 또는 임금유지) 및 교통숙식비보상에 관한 내용들을 반드시 규정하도록 법이 요구하고 있다.[29] 예컨대, 개별 기업단위에서 조합대표의 직무를 수행하는 조합대표위원이나 종업원대표의 직무를 수행하는 근로자의 경우에는 법적으로 월별 일정한 전임시간이 보장되어 있기 때문에 자신의 전임시간을 활용하여 산별교섭 등에 참여할 수 있다. 그렇지만 일반 조합원 내지 근로자들의 경우에는 전임시간과 같은 특별한 법적 보장이 없기 때문에 산별협약에서 그에 따른 보장책을 마련하도

26) 노동법전 L.132-12조 제1항.
27) 노동법전 L.132-12조 제2항.
28) Ibid.
29) 노동법전 L.132-17조 제1항.

록 요구하고 있다.

3. 단체협약효력확장제도의 적용을 받기 위한 의무적 교섭사항

단체협약효력확장제도는 일정한 법정 요건을 갖춘 경우에 超企業協約의 지역적·직업적 적용범위에 포함되는 모든 사용자 및 근로자들에게 해당 협약의 효력이 미치도록 하기 위한 제도(정부의 행정행위)이다.[30] 어떤 사용자가 속한 사용자단체가 협약에 서명하지 않았던 경우에는 비록 협약의 적용범위에 속하더라도 해당 사용자 및 그가 사용하는 근로자들은 협약의 적용을 받지 않는 것이 일반 원칙이지만 단체협약효력의 확장에 의해 그 적용을 받게 된다.

산별협약은 원칙적으로 법이 열거하고 있는 사항(의무적 사항)들을 반드시 포함하고 있어야만 단체협약효력확장제도의 적용대상이 될 수 있다. 모든 의무적 사항에 대한 합의가 불가능한 경우 교섭당사자들은 일부 사항에 국한된 협정(accord)[31]을 체결할 수 있고 이러한 협정도 확장대상이 될 수 있다. 법이 규정하고 있는 의무적 사항들은 다음과 같다(노동법전 L.133-5조).[32]

- 단결권의 행사 및 근로자의 언론의 자유[33]에 관한 사항
- 종업원대표(종업원대표위원, 위생·안전·근로조건위원회, 기업위원회) 및 기업위원회에 의해 운영되는 사회문화활동의 재정에 관한 사항
- 직무분류(classifications professionnelles) 및 직업자격(qualification) 수준의 결

30) 노동법전 L.133-8조 제1항.

31) 프랑스에서는 단체협약(convention collective)과 집단협정(accord collectif)이라는 별개의 개념을 사용하고 있다. 일반적으로 단체협약은 근로자의 근로조건·고용조건·사회적 (지위)보장을 포괄하는 일반적 협약을 지칭하는 용어로 사용되고, 집단협정은 그 중의 일부를 대상으로 하는 협약을 지칭하는 용어로 사용된다. 이러한 용어법에 따르면 예컨대, 임금에 관한 교섭당사자간의 합의문서는 임금협약이 아니라 임금협정인 것이다. 그렇지만 단체협약과 집단협정은 노사간의 약정의 내용이 일반적인 것인가 특정한 것인가의 차이점이 있을 뿐 그에 따른 법적 취급을 달리하는 것은 아니기 때문에 이 글에서는 지금까지 양자를 구별함이 없이 원칙적으로 단체협약이라는 용어로 통일하여 사용하였다.

32) 노동법전 L.133-5조에서 열거하고 있는 내용 외에도 협약의 적용범위(L.132-5조), 협약의 갱신 또는 개정의 형식·시기(L.132-7조), 교섭참가 근로자의 권리(임금 등) 및 단체협약 해석에 관한 노사공동위원회의 설치(L.132-17조)에 대한 사항이 포함되어야 한다(노동법전 L.133-5조).

33) 노동법전 L.461-1조 이하에서는 근로자들이 기업에서 자신들의 근로내용·근로조건 등에 대한 직접적이고 집단적인 의사표현의 권리(droit d'expression des salariés)를 인정하고 있고, 이러한 표현권의 구체적인 행사방법에 대한 기업별교섭의무를 부과하고 있다.

정과 관련된 필수적 사항(예, 학력자격증 내지 직업자격증)
- 직업범주별로 적용되는 임금에 관한 사항(직업자격증이 없는 근로자의 최저임금, 신체·정식적으로 유해·위험·비위생적인 작업에서의 임금할증, 동일노동동일임금원칙의 적용방법과 그 적용상의 곤란을 해결하기 위한 절차) 및 그 개정절차·시기에 관한 사항
- 연차유급휴가에 관한 사항
- 근로자 채용조건에 관한 사항(근로자의 노조선택의 자유를 침해할 수 있는 사항은 제외됨)
- 해고예고, 해고수당 등 근로계약의 종료에 관한 사항
- 해당 산업·직업분야에서의 직업훈련 등의 조직·운영방식에 관한 사항(장애인에게 적용되는 방식을 포함)
- 남녀간의 직업적 평등 및 고용·직업훈련·승진·근로조건 등에 있어서 확인된 남녀불평등을 시정하기 위한 조치들에 관한 사항
- 고용 등에 있어서 프랑스인 근로자와 외국인 근로자간의 처우의 평등에 관한 사항
- 노동법전이 규정하고 있는 장애인고용의무 등과 관련하여 노동능력을 갖고 있는 모든 장애인의 노동의 권리를 구체화하기 위한 조건에 관한 사항[34]
- 해당 산업·직업분야의 필요 범위내에서 파트타임근로자의 고용·임금조건, 재택근로자의 고용·임금조건, 파견근로자의 고용조건, 사용자에게 귀속되는 발명을 행한 근로자에 대한 추가적 임금보상조건에 관한 사항
- 협약적용을 받은 사용자와 근로자들간의 집단적 노동분쟁의 조정절차에 관한 사항

이상에서 언급한 의무적 사항 이외에도 법은 확장이 될 수 있는 산업별협약에 포함 가능한 다음과 같은 임의적 사항들을 예시적으로 열거하고 있다(노동법전 L.133-7조).

- 초과근로시간·교대제근로·야간근로·휴일근로에 관한 사항
- 성과급의 일반적 조건에 관한 사항(위험·유해 또는 비위생적 작업의 경우 제

34) 노동법전 L.323-1조 제1항에 의하면 "20인 이상의 근로자들을 사용하는 사용자는 전체종업원의 6%를 同法 本節에서 규정하는 장애인으로 정규직 또는 파트파임직에 고용하여야 한다." 물론 사용자는 장애인고용촉진발전기금에 일정액의 부담금을 매년 납부함으로써 장애인직접고용의무로부터 면책될 수 있다(노동법전 L.323-8-2조 제2항).

외)

- 근속수당(les primes d'annciennеté) 및 정근수당(les primes d'assiduité)에 관한 사항
- 출장비 등 직무활동 내지 그 유사활동 비용의 보상에 관한 사항
- 협약적용을 받는 사용자와 근로자들간의 집단적 노동분쟁의 중재절차에 관한 사항

Ⅳ. 교섭의 방법 및 절차

1. 일반 원칙

산별교섭의 방법과 절차는 교섭당사자가 자유롭게 정할 수 있다. 교섭당사자 어느 쪽도 교섭을 요구할 수 있다. 법에 의해 교섭의무가 부과되고 있는 일정한 경우를 제외하면 노사는 원칙적으로 교섭의무를 부담하지 않는다. 따라서 이러한 경우 교섭의 개시 및 응낙 여부는 전적으로 노사의 자치영역에 속하게 된다.

교섭시기의 경우 이미 언급한 바와 같이 임금과 직무분류에 대해서는 정기적 교섭이 법에 의해 예정되고 있다. 그렇지만 기본적 산별협약은 실제로 無期協約으로 체결되고 협약개정이나 보충을 통해 수 십년간 적용된다.[35] 법에 의하면 단체협약은 기간을 정하거나 또는 기간의 정함이 없이 체결될 수 있기 때문이다.[36] 기간을 정한 단체협약의 경우에 그 기간은 5년을 초과할 수 없다.[37]

근로자측 교섭당사자인 각각의 대표적 노조는 독자적인 협약체결권을 갖기 때문에 원칙적으로 단체협약은 하나의 대표적 노조만이 서명하더라도 유효하다.[38] 대표적 노조는 교섭단위내의 모든 근로자의 집단이익을 대표할 자격을 갖기 때문이다.[39] 이러한 일반원칙에 대한 예외로서 일정한 요건 하에서 협약의 성립을 부인할 수 있는 협약거부권제도가 인정되고 있다.

---

35) Jean Rivero et Jean Savatier, *Droit du travail*, 13e éd., PUF, 1993, p.319 참조.
36) 노동법전 L.132-6조 제1항 제1문.
37) 노동법전 L.132-6조 제2항.
38) 다만, 종업원대표 선거단위의 수와 그 구성의 변경에 관한 협약은 모든 대표적 노조들이 동의하는 경우에만 유효하다(노동법전 L.423-3조 및 L.433-2조). 선거결과에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 조합간의 분쟁을 발생시킬 수 있기 때문이다.
39) Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, Montchrestien, 1998, p.170 참조.

2. 협약개정과 거부권제도

협약의 일부에 대한 개정이 가능하다. 다만, 협약개정의 내용이 본협약에 의해 근로자들에게 인정되는 개별적 또는 집단적 이익을 감소시키거나 소멸시키는 경우(즉, 불이익한 변경의 경우) 협약개정에 반대하는 노동조합(즉, 대표적 노조)은 법이 정하는 바에 따라 개정협약의 성립을 부인하는 거부권을 행사할 수 있다.[40] 거부권의 행사는 개정협약의 서명당사자들에게 서면으로 행하여야 하고 거부의 이유를 밝혀야 한다.[41] 거부의 이유를 밝히도록 한 입법취지는 차후의 재교섭 가능성과 그 방향을 알 수 있게 함으로써 재교섭이 완전히 불가능하게 되는 상황을 방지하기 위한 것이다.[42] 협약개정에 대한 거부권행사의 요건은 산별협약인가 또는 기업별협약인가에 따라 다르다.

산별협약의 개정에 반대하는 거부권은 본협약의 근로자측 당사자 중 과반수에 의해 개정협약의 체결일로부터 15일 이내에 행사되어야 한다.[43] 예컨대, 본협약에 서명한 노동조합이 3개였던 경우에 불이익하게 변경되는 개정협약의 성립이 저지될 수 있으려면 적어도 2개의 노조가 반대하는 경우에만 가능하다. 기업별협약의 경우에는 최종 종업원대표선거에서 총유권자의 과반수 지지[44]를 획득한 다수파 노조(들)가 거부권을 행사함으로써 소수파 노조가 체결한 기업협약의 성립을 저지할 수 있다.[45]

한편, 프랑스에는 협약가입이라는 독특한 제도를 두고 있다. 협약가입제도는 협약의 적용을 받지 않고 있는 개별 사용자나 사용자단체 또는 노동조합이 그 적용을 받고자 원하는 경우에 이를 가능케 하는 제도이다. 위에서 언급한 산별교섭에서의

40) 노동법전 L.132-7조 제4항.
41) 노동법전 L.132-7조 제9항.
42) *Dictionnaire permanent social,* op. cit., p.1563.
43) 노동법전 L.132-7조 제6,7항.
44) 종업원대표는 각각의 대표적 노조가 지명한 후보들 가운데에서 선출되기 때문에 선거결과는 곧 해당 조합에 대한 지지도를 반영하게 된다(단, 투표율이 50%에 미달하는 경우에는 재선거가 실시되고 재선거에서는 대표적 노조가 지명하지 않는 자도 후보자가 될 수 있음). 총유권자의 과반수지지는 선거인 명부에 등재된 투표권자 총수의 과반수지지를 의미하기 때문에 이러한 지지를 획득하려면 사실상 투표자의 70 내지 80%의 지지를 받아야 가능하다고 한다. François Gaudu, "L'exécution des conventions d'entreprise", *Droit social*, N°7-8, 1990, p.610 참조.
45) 종업원의 지지도 이외에 거부권 행사요건으로 해당 협약에 서명하지 않았을 것, 협약체결일로부터 8일 이내에 서면으로 협약거부의 이유를 명시하여 협약 서명당사자들에게 통지할 것이 요구된다(노동법전 L.132-26조).

거부권 행사요건인 과반수 여부를 결정함에 있어서는 협약개정에 관한 교섭이 개시된 이후에 본협약에 가입한 대표적 노조들은 제외된다.[46] 이는 협약개정에 반대할 목적으로 본협약에 가입하는 것을 방지하기 위해서다.

3. 협약의 해지와 의무적 교섭절차

기간의 정함이 없는 단체협약(無期協約)의 경우 협약당사자는 언제든지 해당 협약을 해지할 수 있다.[47] 해지예고기간을 사전에 정할 수 있지만 이러한 정함이 없는 경우에는 해지예고기간은 3개월이다.[48] 해지는 협약 전체를 대상으로 하는 것이 원칙이지만 협약당사자간의 합의가 있거나 사전에 부분해지의 조건을 정한 경우에는 그에 따른 부분해지도 허용된다는 것이 판례의 입장이다.[49]

협약이 어느 일방 당사자(사용자측 협약당사자 전체 또는 근로자측 협약당사자 전체)에 의해 해지되는 경우 해지일로부터 3개월 이내에 이해관계 당사자 일방의 신청에 따라 새로운 협약의 체결을 목적으로 하는 교섭이 이루어져야 한다.[50] 해지예고기간(3개월)이 종료한 날로부터 1년 동안 舊協約을 대체하는 새로운 협약이 교섭에 의해 체결되지 않는 경우 舊協約의 효력은 지속되며, 법이 정하고 있는 1년보다 더 장기의 기간을 당사자들은 협약으로 정할 수 있다.[51] 어느 일방 당사자에 의한 협약의 해지 이후 새로운 협약의 체결을 위한 교섭의무를 당사자들에게 부여함과 동시에 새로운 협약이 체결되기까지의 협약공백 상태를 방지하기 위하여 법에서는 일정 기간(협약해지예고기간 종료일로부터 1년) 동안 이전의 협약이 계속적으로 효력을 갖는다고 규정하고 있는 것이다. 그러나 구체적인 기간의 정함이 없이 新協約의 체결시까지 舊協約의 효력지속을 예정하는 협약규정은 무효라는 것이 판례의 입장이다.[52]

4. 단체협약효력확장을 위한 특별교섭절차

46) 노동법전 L.132-7조 제6항.
47) 노동법전 L.132-8조 제1문.
48) 노동법전 L.132-8조 제2,3문.
49) *Dictionnaire permanent social*, op. cit., p.1559.
50) 노동법전 L.132-8조 제5항.
51) 노동법전 L.132-8조 제3항.
52) *Dictionnaire permanent social*, op. cit., p.1559.

단체협약효력확장제도의 적용대상이 되는 산별협약은 공동교섭위원회(commission mixte de négociation)에서 교섭·체결되어야 한다. 공동교섭위원회는 해당 협약의 적용범위 내에서 '대표적인' 노사단체의 대표자들로 구성되고, 노동장관을 대표하는 자가 의장이 된다.[53] 노동장관은 노사단체 어느 한쪽의 요구가 있는 경우 또는 직권으로 공동교섭위원회를 소집할 수 있고, 노사단체 양쪽의 요구하는 경우 노동장관은 반드시 노사공동교섭위원회를 소집하여야 한다.[54]

2001년의 경우 80개의 산업·직업부문에서 공동교섭위원회를 통한 교섭이 이루어졌다. 총 360회의 교섭회의가 개최되었고, 주된 교섭사항은 근로시간(30%), 임금(28%), 퇴직 및 사회보장(13%) 등이었다.

V. 결 론

프랑스의 경우 산별교섭 이외에도 둘 이상의 산업이나 직업분야를 포괄하는 교섭과 기업별교섭이 병존한다. 그 가운데에서도 산별교섭은 동일한 산업·직업분야에서의 직업규범을 설정하는 기초가 되고 있다. 그리고 기업별교섭은 산별교섭에 의해 체결된 산별협약에 반하지 않는 범위 내에서 이루어진다.

산별교섭은 크게 전국단위의 교섭과 지역단위의 교섭으로 구분된다. 대다수의 산별교섭은 기본협약에 대한 보충협약의 체결을 목적으로 이루어진다. 기본협약의 경우 대부분 기간의 정함이 없는 협약으로 체결되며 수 십년에 걸쳐 적용되며 단체협약효력확장제도에 의해 협약의 적용범위에 해당하는 모든 사용자 및 근로자들에게 적용되게 된다. 즉, 협약의 적용범위에 해당하는 어떤 개별 사용자가 산별협약에 서명한 사용자단체에 가입되어 있지 않더라도 단체협약의 효력확장제도에 의해 해당 사용자 및 그가 사용하는 근로자들에게 협약이 적용되는 것이다.

교섭당사자와 관련하여 엄밀한 의미의 사용자단체뿐만 아니라 사용자협의체에 대해서도 협약체결능력을 법적으로 부여하고 있는 점, 근로자측 당사자가 될 수 있는 노동조합을 '대표적 노동조합들'로 한정하고 있는 점이 특징이다. 특히 대표적 노동조합이라는 개념은 프랑스 노사관계의 역사와 특징을 반영하고 있다. 한편으로는 서로 다른 성향을 갖는 노동조합운동의 흐름을 존중하여 복수노조의 원칙을 인정하면서도, 다른 한편으로는 노동조합운동의 지나친 분열과 파편화를 방지하려는 제도

53) 노동법전 L.133-1조 제1항.
54) 노동법전 L.133-1조 제2항.

적 장치가 바로 대표적 노동조합이라는 개념으로 나타나고 있는 것이다.

단체협약은 비조합들에게도 적용되기 때문에 산별교섭에서 교섭당사자의 지위를 갖는 대표적 노동조합은 조합원뿐만 아니라 비조합원들도 대표하는 지위에 있다고 할 수 있다. 원칙적으로 하나의 대표적 노동조합만이 단체협약에 서명하더라도 협약은 유효하게 성립된다. 다만, 기존 협약을 불이익하게 변경하는 경우에는 법이 정한 요건에 따라 대표적 노조들이 거부권을 행사할 수 있다.

미국이 단체교섭 중심의 법제를 취하고 있는 반면에 프랑스는 단체협약 중심의 법제를 갖고 있다. 따라서 프랑스의 경우 기업별교섭의 경우를 제외하면 단체교섭의 방법과 절차에 관한 법규정을 거의 두고 있지 않다. 예외적으로 교섭의무를 부과하고 있는 경우(정기적·의무적 교섭사항의 명시, 협약해지에 따른 의무적 교섭)는 있지만, 성실교섭의무를 부과하거나 교섭거부에 대한 법률적 제재(민사책임 별론)를 예정하고 있지 않다. 교섭의 방법과 절차는 대부분 노사자치에 맡겨져 있다고 할 수 있다.

《參考文獻》

임종률, 「노동법」 (제3판), 박영사, 2002.

조용만, "노동기본권보장과 노사대등성 확립", 「국제노동기준과 한국의 노사관계」, 한국노동연구원 및 국제노동기구 공동주최 국제회의자료집, 2003.

한스 슬롬프 저(이원덕외 역), 「유럽의 노사관계 : 노사관계의 초국가 모형과 국가별 다양성」, 한국노동연구원, 1997.

Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, Montchrestien, 1998.

Dictionnaire permanent social, Editions Legislatives, 1999.

François Gaudu, "L'exécution des conventions d'entreprise", *Droit social*, N°7-8, 1990.

Gérard Couturier, *Droit du travail 2 : Les relations collectives de travail*, 2e éd., PUF, 1994.

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, *La négociation collective en 2001*, Tome II, Editions Législatives, 2002.

Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail*, 7e éd., Editions Liaisons, 1998.

Jean-Maurice Verdier, *Droit du travail : syndicats et droit syndical*, tom. 1, Dalloz, 1987.

Jean Rivero et Jean Savatier, *Droit du travail*, 13e éd., PUF, 1993.

Marie-Armelle Souriac-Rotschild, "Le contrôle de la légitimité interne des conventions et accords collectifs", *Droit soical*, N°4, 1996.

Lamy social, Editions Lamy, 1998.

Résumé

La Négociation Collective de branche en France

Cho, Yong Man
(Faculté de droit, Konkuk Université)

La négociation collective s'entend de la discussion entre employeurs et syndicats de salariés des conditions d'emploi et de travail des salariés et de leur garanties sociales.

Sont seuls habilitées à négocier et conclure des conventions ou accords collectifs avec l'employeur les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, celles qui leur sont affiliées ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Il n'existe pas, en droit français, de procédure de sélection du syndicat apte à négocier dans un cadre géographique et professionnel déterminé. Tous les syndicats représentatifs ont vocation à le faire.

Les représentants des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs peuvent contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu soit d'une stipulation statutaire de cette organisation, soit d'une délibération spéciale de cette organisation, soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation(Code du travail, art. L.132-3).

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications(art. L.132-12, al. 1). Les obligations de négociation de l'article L. 132-12 ne sont pas sanctionnés pénalement.

Il était attendu d'une convention collective étendue qu'elle soit une véritable charte professionnelle couvrant tous les aspects de la vie du travail. C'est ce qui explique les dispositions de l'article L. 133-5 qui énumèrent les clauses qui

sont obligatoires dans les conventions de branche pour qu'elles soient susceptibles d'extension.

Les conventions collectives doivent pouvoir évoluer, être adaptés et complétés. Lorsqu'il s'agit de la révision d'une convention de branche ou d'un accord professionnel, l'opposition doit émaner de la majorité des organisations syndicales signataires de l'accord initial ou adhérentes à celui-ci, elle doit être notifiée dans les quinze jours de la conclusion de l'avenant. Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénociation(art. L. 132-8, al. 5).