

프랑스의 노동법원제도에 관한 고찰

趙 龍 晚

(建國大學校 法科大學 助教授)

< 목 차 >

I. 서론	3. 법관의 선출
II. 노동법원의 역사와 법원조직체계에서의 위상	4. 법관의 지위
1. 역사	V. 노동법원 소송절차
2. 전체 법원조직체계에서 노동법원의 위상	1. 소송당사자
III. 노동법원의 관할	2. 의무적 화해절차
1. 사물관할	3. 재판절차
2. 토지관할 및 소송물가액	VI. 결 론
IV. 노동법원의 조직·구성 및 법관의 지위	參考文獻
1. 노동법원의 설치	Résumé
2. 노동법원의 조직체계	

I. 서론

노동사건을 전담하는 특별법원을 흔히 노동법원이라고 부른다. 역사적으로 프랑스는 노동법원(conseil de prud'hommes) 제도를 도입한 최초의 국가라고 할 수 있다. 독일의 노동법원 역시 프랑스의 영향을 받아 탄생하였다. 그렇지만 프랑스와 독일은 서로 다른 독자적인 노동법원 제도를 발전시켜 오늘에 이르고 있다. 양국의 노동법원은 그 조직과 관할, 법관의 자격과 재판부의 구성 등에서 서로 다르다. 간략히 언급하면, 프랑스 노동법원은 근로자와 사용자간의 개별적 노동분쟁을 전속적으로 관할하는 법원이다. 그 상급심은 일반법원이 담당한다. 노동법원은 근로자와 사용자의 정기적 선거(5년)에 의해 선출되는 근로자대표 법관과 사용자대표 법관이 동수로 구성되는 특별법원이다. 프랑스 노동법원제도의 기본원칙이 노사대표 선출법관 동수구성 원칙이기 때문에 직업법관은 노동법원의 구성원으로 참여하지 않는다. 예외적으로 선출법관 사이의 가부동수에 의해 판결이 불가한 경우에 직업법관이 개입하게 된다. 그에 반하여 독일의 노

노동법원은 개별적 노동분쟁뿐만 아니라 집단적 노동분쟁까지 관할한다. 제1심에서 최고심급까지 독립된 특별법원으로 노동법원이 조직되어 있다. 재판부의 구성에서도 직업법관을 중심으로 하여 노사를 대표하는 법관이 보좌하는 제도를 취하고 있다.

이 글은 프랑스의 노동법원 제도를 고찰하는데 그 목적이 있다. 이하에서는 노동법원의 역사와 법원조직체계에서의 위상, 노동법원의 관할, 노동법원의 조직·구성 및 법관의 지위, 노동법원 소송절차에 대하여 차례로 살펴보고자 한다.

II. 노동법원의 역사와 법원조직체계에서의 위상

1. 역사

노동법원의 기원은 중세에까지 거슬러 올라간다. 중세 도시에서 민간인 중에서 '덕망이 있는 자'가 재판에 참여하였었다. 프랑스혁명 이전의 구체제 하에서 리옹지역의 수공업자들을 중심으로 하여 피용인과의 분쟁을 해결하기 위한 기구가 만들어졌는데 이것이 노동법원의 역사적 뿌리이다.¹⁾ 이 기구는 프랑스혁명으로 일시적으로 폐지되었다가 나폴레옹시대에 1806년 3월 18일 법률로 탄생하게 된다. 그 당시 노동분쟁의 해결은 치안법원이 담당하고 있었는데, 리옹의 상인들은 이러한 분쟁해결의 책임을 이해관계 당사자인 자신들로 구성되는 특별한 기구에 위임하여 줄 것을 나폴레옹에게 간청하여 그 승인을 받음으로써 리옹에 최초의 노동법원이 설치되었다. 그리고 1847년에는 산업 또는 직업분야를 관할하는 71개의 노동법원이 설치되기에 이른다. 당시 리옹에 설치된 노동법원은 오늘날의 노동법원과 대체로 유사한 특징(예컨대, 선출법관, 조정과 심판의 분리 등)을 갖고 있었다.²⁾ 1848년 5월 27일 법규명령(데크레, décret)³⁾에 의해 노사대표 선출법관 동수구성의 원칙(le principe du paritarisme)이 확립되었다. 법관선출은 3배수 후보자들 가운데에서 근로자들이 사용자를 대표하는 법관을 선출하고, 사용자들이 근로자를 대표하는 법관을 선출하는 교차투표선출방식을 채택하였다. 그 취지는 선출법관의 도덕적 권위를 담보하고 법원구성에서의 노사화해의 정신을 촉진하기 위한 것이었다. 법원장은 근로자대표 선출법관과 사용자대표 선출법관이 번갈아가며 맡았고, 가부동수의 경우에는 법원장이 결정권한을 가졌다.⁴⁾ 1791년 헌법에는 "사법권은 국민에 의해 선출된 법관에게 위임된다"라는 규정이 있었는데, 선출법관에 의한 법원구성은 프랑스 노동법원의 역사에서 일관되게 유지되어온 특징이

1) 이상의 내용은 龍澤 正, 프랑스法, 三省堂, 1997, 183면 참조.

2) Alain Supiot, Droit du travail : les juridictions du travail, Dalloz, 1987, pp.4-6 참조.

3) 행정부가 법률의 집행을 목적으로 행하는 것을 통틀어 법규명령(décret)이라고 하는데, 명령주체에 따라 대통령령, 수상령으로, 제정절차에 따라 국사원(conseil d'Etat)의 심의를 거친 명령, 국무회의의 심의를 거친 명령, 단순한 명령 등으로 구분된다. 이상의 내용은 사법연수원, 프랑스법 I, 2001, 27-28면.

4) 이상의 내용은 Gérard Couturier, Droit du travail I, 3e éd., 1996, p.57 참조. ; Alain Supiot, op. cit., p.8 참조.

다.⁵⁾

1853년에는 노동법원제도에 대한 사용자들의 불만에 따른 변화가 이루어졌다. 동년 6월 1일 법률에 의해 교차투표선출제가 폐지되어, 근로자들과 사용자들이 각기 자신들을 대표하는 법관을 선출하는 것으로 변경되었다. 또한 선출법관 정원 외로 황제가 법원장과 부원장을 임명하는 것으로 바뀌었다. 그러나 이러한 임명제는 근로자들의 반대에 부딪히게 되었고, 제2제정이 몰락 후 제3공화정 하에서 1880년 7월 7일 법률에 의해 폐지되었다. 그리하여 근로자대표가 법원장인 때에는 사용자대표가 부원장이 되고, 사용자대표가 법원장인 때에는 근로자대표가 부원장이 되는 제도로 변화된다. 그리고 법원장은 노사동수구성 법관 정원 외로 선출되었고(노사동수구성원칙에서의 이탈), 가부동수의 경우 결정권한을 가졌다. 법원의 구성 및 의사결정에서 근로자측이 사용자측보다 우세할 수 있는 기회를 부여하는 이러한 제도의 변화는 다시 사용자들의 반발과 저항(예컨대, 보이콧 및 법관직 집단사직 등), 그리고 이러한 사용자들의 집단적 움직임에 대항하는 근로자들의 대응을 초래하게 되었다. 이러한 과정을 거쳐 1905년 7월 15일 법률 및 1907년 3월 25일 법률은 동수구성원칙으로의 복귀 및 노사 교대에 의한 법원장 직무수행, 가부동수의 경우 직업법관의 개입에 의한 재의결 등이 이루어졌다.⁶⁾ 또한 1907년 법률은 그 이전까지 동일 산업 내지 직업단위별로 설치되어 있던 노동법원을 일정한 지역단위로 한 개를 설치하고 법원 내부에 산업 내지 직업을 관할하는 부(section)를 두도록 하였다.⁷⁾ 한편, 직업법관 위주로 노동법원을 구성하는 노동법원의 전문화에 대하여 노동조합들은 반대하여 왔는데, 이는 법원에 대한 근로자들의 전통적인 불신에 기인한다. 사용자단체 역시 직업법관은 기업과 노동문제에精通하지 않다는 이유로 선출법관으로 구성되는 노동법원제도에 대해 문제삼지 않았다.⁸⁾

이상에서 언급한 일련의 역사적 과정을 거쳐 오늘날의 프랑스 노동법원제도가 1979년 1월 18일 법률에 의해 그 완성을 보게 되고, 그 이후에는 부수적인 제도변화가 이루어졌다. 1979년 법률은 지방법원 관할지역에 적어도 1개 이상의 노동법원을 설치하도록 함으로써 노동법원 제도를 지역적 차원에서 그리고 직업적 차원에서 일반화시켰다. 그 이전에는 모든 지역 및 모든 직업 영역에 걸쳐서 노동법원이 설치되었던 것은 아니었다. 그리고 동 법률은 노사대표 선거방식을 비례대표제로 개혁하였고, 선거비용은 국가가 부담하고, 관리감독직 근로자(encadrement)를 관할하는 독립된 부(section)를 노동법원 내에 추가 설치토록 하였다.⁹⁾

2. 전체 법원조직체제에서 노동법원의 위상

전형적인 영미법(보통법)계 국가는 최고법원을 정점으로 일원적인 법원체계를 갖추고 있다.

5) Alain Supiot, op. cit., p.5 참조.

6) 이상의 내용은 Alain Supiot, op. cit., pp.8-9 참조.

7) Alain Supiot, op. cit., p.372 참조.

8) Alain Supiot, op. cit., pp.70-71 참조.

9) Alain Supiot, op. cit., p.21 참조. ; Gérard Couturier, op. cit., p.57 참조.

예컨대, 미국의 경우 민·형사사건뿐만 아니라 행정사건과 법률위헌쟁송사건 모두 최고법원인 연방대법원의 관할 하에 있다. 그에 반하여 대륙법계 국가의 경우 이원적 내지 다원적인 법원체계를 갖는 것이 특징이다.¹⁰⁾ 예컨대, 프랑스의 경우 민·형사사건을 관할하는 일반(사법)법원과 행정사건을 관할하는 행정법원은 상호 독립된 이원적 법원조직체계를 갖고 있고, 최고법원도 일반법원의 경우 파기원(Cour de cassation), 행정법원의 경우 국사원(Conseil d'Etat)이 별도로 존재한다.¹¹⁾ 그 외에도 일반법원과 행정법원간의 관할권 다툼을 해결하기 위한 관할쟁의법원(Tribunal des conflits), 법률공포 이전에 위헌심판을 담당하는 헌법원(Conseil constitutionnel)이 존재한다.

민·형사사건을 담당하는 일반법원은 하급심법원과 상급심법원으로 구분된다. 하급심법원은 민사법원, 형사법원, 특별법원으로 구분된다. 노동법원은 특별법원에 해당한다. 하급심 특별법원으로는 노동법원 외에도 사회보장법원(Tribunal des affaires de sécurité sociale), 상사법원(Tribunal de commerce), 농업임대차법원(Tribunal paritaire des baux ruraux)이 있다. 노동법원이 노사를 각각 대표하는 선출법관 동수로 구성되듯이 그 외의 다른 특별법원도 그 관할분야의 이해관계인을 대표하는 선출법관들만으로 구성되거나(예컨대, 상사법원), 선출법관들이 배석판사로 참여하고 있다(예컨대, 사회보장법원, 농업임대차법원). 상급심법원으로는 항소원(Cour d'appel)과 파기원이 있다. 상급심법원은 직업법관으로 구성되고 선출법관이 참여하지는 않으며, 파기원은 사실문제를 다루지 않는 순수한 법률심법원이다.

행정사건은 일반법원과 독립된 행정법원이 담당한다. 예컨대, 노동행정사건(근로감독관의 행정처분에 대한 불복 등)은 노동법원이 아니라 행정법원이 담당하게 된다. 프랑스혁명 후 사법권과 행정권의 분리원칙에 따라 사법권은 행정에 개입할 수 없게 되었다. 나폴레옹이 1799년에 행정자문기구를 설치하였던 것이 오늘날의 행정법원으로 발전하였다. 행정법원에는 지방행정법원(Tribunal administratif), 고등행정법원(Cour administrative d'appel), 국사원(Conseil d'Etat), 특별행정법원(les juridictions administratives spécialisées)이 있다. 나폴레옹이 행정자문기구로 중앙에 설치한 국사원은 후에 행정사건에 대한 재판기구로서의 성격도 아울러 갖게 되었다. 그리고 국사원의 업무를 경감하기 위한 차원에서 1953년에 지방행정법원, 1987년에 고등행정법원이 만들어지게 된다. 지방행정법원은 법령에 의해 다른 법원의 관할에 속하지 않는 모든 행정사건을 원칙적으로 관할하는 제1심 행정법원이다. 고등행정법원은 지방행정법원이 행한 재판 중 국사원이 상급심으로 관할하는 사건을 제외한 나머지 사건에 대한 항소심 법원의

10) 영미법계 국가와 대륙법계 국가의 법원조직에 관한 비교연구에 관해서는 John Henry Merryman, *The civil law tradition*, 2nd edition, Stanford University Press, 1985, p.85 이하 참고 바람.

11) 이러한 이원적 법원구조의 법적 기초는 권력분립원칙이다. 입법권과 사법권의 분립과 마찬가지로 행정권과 사법권의 분립이 강조되어 행정에 대한 일반 사법법원의 개입을 배제하기 위하여 행정법원이 탄생하게 된다. 역사적으로는 프랑스혁명 이전 구체제 하에서 행정에 대한 사법법원 법관(이른바, 법률귀족)의 부당한 개입에 대한 반발이 행정법원 탄생의 기원이었다. 그리하여 국왕에 대한 자문역할을 담당하였던 국사원이 행정사건에 대한 재판까지 더불어 담당하게 되었던 것이다.

기능을 한다. 지방행정법원과 고등행정법원은 행정기관에 대한 자문의 역할도 수행하지만 이러한 기능은 부수적인 것이고, 주된 기능은 행정재판이다. 국사원은 행정기관에 대한 자문역할(예컨대, 정부제출법률안의 검토, 수상이 제정권한을 갖는 법규명령(즉, 데크레)의 심의, 행정처분에 대한 자문 등)과 행정사건에 대한 최고법원의 역할을 수행한다. 한편, 사안의 전문성 내지 기술성을 고려하여 특정한 관할을 갖는 특별행정법원이 여러 가지 존재하는데 그 대표적인 예로 회계감사 및 회계사건 재판을 담당하는 회계감사법원(Cour des comptes)을 들 수 있다.¹²⁾

이상의 고찰에서 알 수 있듯이 노동사건 가운데에서도 민·형사사건은 일반법원의 관할에 속하고, 행정사건은 행정법원의 관할에 속한다. 노동 민사사건 중에서도 근로자와 사용자간의 개별적 분쟁만이 노동법원의 관할에 속하고 집단적 분쟁은 민사법원의 관할에 해당한다. 다만, 후술하는 바와 같이 개별적 분쟁의 범위는 폭넓게 파악되고 있다. 노동 형사사건은 형사법원의 관할사항이다. 결국 프랑스의 노동법원은 노동사건 전체가 아니라 그 일정 부문만을 담당하는 특별법원의 지위를 갖고 있다. 그리고 노동법원의 재판에 대한 상급심은 직업법관으로 구성되는 일반법원인 항소원과 파기원이 담당한다. 특별법원으로서 노동법원은 하급심법원으로만 존재하고 상급심법원으로는 노동법원이 설치되어 있지 않다. 한편, 노동법원은 근로자와 사용자를 대표하는 선출법관들로 구성·운영되고, 직업법관의 개입은 예외적인 경우에만 허용되고 있다는 점에서 순수한 의미에서의 국가사법조직도 아니고 그렇다고 노사 직업기구라고도 볼 수 없는 특별한 성격을 띠고 있는 법원조직이다.

III. 노동법원의 관할

1. 사물관할

노동법전(Code du travail) L.511-1조 제1항에 의하면, 노동법원은 사용자와 그가 고용하는 근로자 사이에서 노동법전의 적용대상이 되는 모든 근로계약과 관련하여 발생하는 분쟁을 해결하는 것을 임무로 하고 있다. 노동법원의 관할이 인정되기 위해서는 분쟁당사자간에 사법상의 근로계약관계가 존재하여야 하고, 근로계약분쟁 및 기타 개별적 분쟁이 발생하여야 한다.

(1) 사법상 근로계약관계

판례에 의하면, 근로계약은 “일방 당사자가 타방 당사자를 위하여 그 종속 하에서 보수(rémunération)을 대가로 근로를 제공하는 것을 목적으로 하는 계약”이다. 근로계약의 존부는

12) 이상의 내용은 사법연수원, 프랑스법 II, 2001, 19-22면 참조. ; 龍澤 正, 앞의 책, 193-201 참조

계약당사자들의 의사 또는 계약형식(즉, 계약명칭)에 의해 좌우되는 것이 아니라 노무제공이 이루어지는 사실상의 조건에 의해 결정된다는 것이 판례의 입장이다. 특히 종속관계는 근로계약의 본질적 특징에 해당한다. 판례는 종속관계를 “명령·지시하고 그 이행을 감독하며 위반 시에 징계할 수 있는 권한을 갖고 있는 사용자 권위 하에서의 근로제공”¹³⁾으로 파악한다. 그리고 이러한 종속을 ‘법적 종속’이라 부르고 있고, ‘경제적 종속’과는 구별한다. 전통적으로 프랑스 판례는 근로계약관계의 존부를 판단하는 기준으로 경제적 종속을 채택하지 않고 있다. 그렇지만 일정한 요건 하에서 조직적 종속을 종속관계의 징표로 인정한다. 즉, 판례에 의하면, “조직된 기관(service organisé) 내에서의 근로는 사용자가 근로제공의 조건을 일방적으로 결정하는 경우에 종속관계의 한 가지 징표”¹⁴⁾가 될 수 있다. 한편, 판례가 제시하고 있는 법적 종속관계가 인정되지 않는 이른바 ‘특수취업형태 종사자’를 보호하기 위한 입법적 개입이 이루어졌다. 즉, 특수취업형태 유형별로 법이 규정하고 있는 일정한 요건을 충족하게 되면 근로계약관계가 인정되고, 노동법원의 관할에 속하게 된다. 결과적으로 입법에 의한 근로자 범위의 확대가 이루어진 것이다. 법은 특수취업형태의 유형으로 외무원·대리인·외판원(VRP), 재택근무자, 연예인·예술가, 모델, 공동주택의 수위·고용원, 가사사용인 등을 규정하고 있다.¹⁵⁾

원칙적으로 사법상의 사용자를 위하여 근로를 제공하는 자가 노동법원의 관할에 속하기 때문에 공법상의 계약과 관련된 분쟁은 행정법원의 관할이다. 공무원의 경우가 그 대표적 예다. 그렇지만 복지국가의 등장에 따른 국가의 기능이 확대로 인하여 공무원의 지위를 갖지 않으면서 국가를 위해 직접 또는 간접적으로 근로하는 자들이 증가하게 되었다. 그래서 노동법전 L511-1 조 제7항은 “공공서비스에 종사하는 자가 사법상의 조건으로 고용된 경우에는 노동법원의 관할에 속한다”고 규정하고 있다. 판례에 의하면, 공법인이 운영하는 행정적 성격의 공공기관(services publics administratifs)에 계약으로 고용된 자와 그 사용자간의 분쟁은 행정법원의 관할에 속하고, 프랑스국철, 프랑스전력·가스공사 등과 같이 공업·상업적 성격의 공공기관(services publics à caractère industriel et commercial)에 종사하는 자는 그곳에 파견된 공무원의 경우를 제외하고 노동법원의 관할에 속한다.¹⁶⁾ 행정적 성격의 공공기관이 부수적인 기능으로 운영하는 독립된 법인격을 갖고 있지 않는 공업·상업적 성격의 기관에 고용된 자는 노동법원의 관할에 속한다.¹⁷⁾

(2) 근로계약분쟁 및 기타 개별적 분쟁

13) Cass. soc., 13 novembre 1996, Bull. civ., V, n°386, p.275.

14) Cass. soc., 13 novembre 1996, Bull. civ., V, n°386, p.275.

15) 보다 자세한 내용은 조용만, 특수고용관계 종사자의 근로자성 인정 여부에 관한 노동법적 접근, 한국노동연구원, 2003, 26면 이하를 참고하기 바람.

16) Alain Supiot, op. cit., pp.264-265 참조.

17) Alain Supiot, op. cit., p.267 참조.

노동법원은 개별적 노동분쟁(*conflits individuels du travail*)을 관할한다. 집단적 노동분쟁(*conflits collectifs du travail*)은 민사법원의 관할에 속한다. 개별분쟁인가 집단분쟁인가는 일반적으로 분쟁대상 및 분쟁당사자라는 2가지 요소를 기준으로 하여 구별한다. 개별분쟁의 대표적 것이 근로계약분쟁이다. 근로계약분쟁에는 근로계약관계의 존부 자체에 관한 분쟁, 근로계약의 체결·이행·종료와 관련하여 발생하는 분쟁, 근로계약에 부수하여 체결된 약정(예컨대, 보증계약이나 경업금지약정)으로부터 발생한 분쟁 등이 있다.¹⁸⁾ 근로계약의 이행과정에서 법률, 단체협약, 취업규칙, 관행 등으로부터 발생하는 의무위반을 이유로 하는 개별분쟁도 노동법원의 관할사항이다. 판례에 의하면 예컨대, 정당성 없는 파업을 이유로 하는 개별 근로자에 대한 사용자의 손해배상청구, 근로자대표에게 인정되는 유급근로면제시간의 이용에 관한 사용자의 다툼, 사용자의 안전보건규율 위반 또는 사회보장 보험료의 미지급을 이유로 하는 개별 근로자 손해배상청구, 산업재해에 해당하지 않지만 사용자의 귀책사유로 손해를 입은 근로자의 손해배상청구 등은 노동법원의 관할에 속한다.¹⁹⁾ 단체협약의 해석 및 적용에 관한 협약당사자(노동조합 및 사용자 또는 사용자단체)간의 분쟁은 집단분쟁이지만, 개별 근로자가 단체협약에 근거하여 일정한 권리를 주장하는 경우 그 협약의 해석·적용을 둘러싼 분쟁은 개별분쟁에 해당한다.²⁰⁾ 쟁의행위 자체는 집단분쟁에 해당하지만 쟁의행위가 개별적 근로계약관계에 미친 결과 또는 영향(예컨대, 파업관련 개별 근로자의 징계책임·민사책임)을 둘러싼 다툼은 개별분쟁의 영역에 해당한다.²¹⁾ 복수의 근로자들이 집단적 차원²²⁾이 아니라 개별적으로 동일한 요구를 행하는 경우 그 분쟁은 개별분쟁에 해당한다. 한편, 동일한 사용자에게 고용된 근로자간의 분쟁, 예컨대 파업불참 근로자가 파업근로자들을 상대로 한 손해배상청구는 노동법원의 관할사항이다.

집단적 노동분쟁은 노동법원의 관할에 속하지 않는다. 집단분쟁은 분쟁대상의 측면에서 근로자집단의 공통된 권리 또는 이익과 관련된 분쟁이고, 분쟁당사자의 측면에서 근로자집단²³⁾과 사용자(또는 사용자단체)간의 분쟁을 말한다.²⁴⁾ 집단분쟁은 일반적으로 파업이나 직장폐쇄 등

18) Alain Supiot, op. cit., pp.268-273 참조.

19) Dictionnaire Permanent Social, Conseil de prud'homme, Feuille 189(22 septembre 1997), Editions Législatives, p.1071.

20) Alain Supiot, op. cit., p.293 참조.

21) Lamy social, Editions Lamy, 1999, p.1690 참조.

22) 프랑스에서 민간부문의 경우 파업의 주체는 노동조합이 아니라 개별 근로자이며 권리분쟁을 대상으로 한 파업의 정당성도 인정된다.

23) 집단분쟁에서 근로자측 분쟁당사자인 근로자집단은 조직화된 단체인 노동조합일 수도 있고 조직화되어 있지 않은 근로자그룹(예컨대, 일시적 쟁의단 등)일 수도 있다. 우리와 달리 프랑스에서 파업권(*le droit de grève*)은 원칙적으로 노동조합과는 무관한 근로자의 권리로 보장되기 때문에 조직화되어 있지 않은 근로자그룹도 집단분쟁의 당사자가 될 수 있고, 노동조합이 개입되지 않은 비노조파업의 정당성도 인정된다. 현실적으로도 노동조합에 의해 주도되지 않는 파업이 적지 않게 발생한다. 다만, 공공부문(*les services publics*)의 경우에는 법(노동법전 L.521-3조)에 의해 '대표적 노동조합'(*le syndicat représentatif*)에 의한 파업예고제도가 강제되고 있기 때문에 파업결정 권한을 '대표적 노동조합'이 갖고 있다. 따라서 공공부문에서는 '대표적 노동조합'에 의한 파업의 결정 또는 지시가 있어야 파업의 정당성이 인정될 수 있다.

24) Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, 13e éd., PUF, 1993, pp.383-384 참조.

쟁의행위의 형태로 나타나고, 그 평화적 해결은 調整節次(알선·調停·중재)에 의해 이루어진다. 집단분쟁은 仲裁裁定에 대한 불복의 경우²⁵⁾를 제외하고는 일반법원의 관할에 속한다. 그밖에 법에 의해 노동법원의 관할이 배제되는 경우는 다음과 같다. 근로자대표를 해고할 때에는 관할 행정기관의 승인이 있어야 하는데, 이러한 행정승인의 적법성 여부는 행정법원의 관할사항이다. 노동법전이 규정하고 있는 형사처벌의 적용에 관한 사항은 형사법원의 관할사항이다. 종업원대표의 선거 및 조합대표위원(즉 기업단위지부에서 해당 노조를 대표하는 자)의 지명에 관한 분쟁, 임금의 압류 및 양도에 관한 분쟁, 근로자의 발명에 관한 분쟁 등은 민사법원(즉, 앞의 두 개는 소법원, 마지막의 경우 지방법원)이 관할한다. 산업재해 및 사회보장법의 적용에 관한 분쟁은 사회보장법원이 관할한다.

2. 토지관할 및 소송물가액

노동법원의 토지관할은 현실적으로 근로제공이 이루어지는 장소를 기준으로 하여 결정되는 것이 기본원칙이다. 노동법전 R.517-1조 제1항 및 제2항에 의하면, 근로제공이 사업장 내에서 이루어지는 경우 해당 사업장의 소재지를 관할하는 노동법원이 관할권을 가지며, 근로제공이 사업장 밖에서 이루어지는 경우(예컨대, 재택근무자, VRP 등) 근로자의 주소지를 관할하는 노동법원이 관할권을 갖는다. 이 경우 '사업장'(établissement)이라 함은 "사용자 또는 그 대리인의 감독 하에서 근로자들의 근로제공이 이루어지는 공장, 작업장, 공사현장"²⁶⁾ 또는 "상점, 사무실, 지점"²⁷⁾ 등을 의미한다. 연속적으로 배치전환이 있었던 경우에는 최후의 사업장을 관할하는 노동법원이 관할권을 갖는다.²⁸⁾ 이상의 기본원칙 외에 노동법전 R.517-1조 제3항에 따르면, 근로자의 경우에는 고용이 이루어진 장소(즉, 계약체결의 장소) 또는 사업주의 소재지(개인사업주인 경우 그 주소지, 법인의 경우 그 주된 사무소 소재지)를 관할하는 노동법원에 소제기를 할 수도 있다. 이는 근로자를 위하여 소제기가 가능한 노동법원의 범위를 확대하고 그 선택권을 부여하는 제도로 평가할 수 있다.

25) 노동법전 L.525-5조에 의하면, 분쟁당사자들이 월권(excès de pouvoir) 또는 법관위반을 이유로 중재제정에 대하여 불복하는 경우 최고중재법원(la cour supérieure d'arbitrage)이 그 관할권을 갖는다.

26) Cass. soc., 13 novembre 1963, Bull. civ., V, n°774.

27) Cass. soc., 16 juillet 1963, Bull. civ., V, n°607.

28) Cass. soc., 15 mars 1978, Bull. civ., V, n°192.

- 노동법원의 토지관할 -

관할 노동법원	사업장 내 근로		사업장 밖 근로	
	소제기의 자		소제기의 자	
	사용자	근로자	사용자	근로자
사업장	○	○		
계약체결지		○		○
사업주 소재지		○		○
근로자 주소지			○	○

소송물가액이 일정액(2003년 현재 3,720유로) 이하인 경우 노동법원은 최종 사실심으로 판결하며(노동법전 L.511-1조 제6항), 그에 대한 항소원예의 항소는 불가하지만 파기원에 대한 파기신청은 허용된다. 이러한 소송물가액 기준은 매년 시행규칙(décret simple)으로 정한다. 소송물가액이 일정액(3,720유로)을 초과하는 경우에는 항소원 사회부에 대한 항소와 파기원 사회부에 대한 파기신청이 모두 가능하다.

IV. 노동법원의 조직·구성 및 법관의 지위

1. 노동법원의 설치

노동법원은 일반 민사사건을 담당하는 지방법원(Tribunal de grand instance)²⁹⁾ 관할 내에 적어도 1개 이상이 설치된다(노동법전 L.511-3조 제1항 참조, 이하 “노동법전” 명칭 생략). 지리적, 경제적 또는 사회적 이유로 하나의 지방법원 관할 내에 둘 이상의 노동법원이 설치될 수도 있다(L.511-3조 제2항). 지방법원 관할 내에 하나의 노동법원이 설치된 경우 해당 지역 전역에 걸쳐 노동법원의 관할권이 미치고, 둘 이상의 노동법원이 설치되는 경우 각 노동법원의 관할과 소재지는 시행령(décret en Conseil d’État)에 의해 정해진다(L.511-3조 제4항). 2003년 현재 총 271의 노동법원이 설치되어 있다. 노동법원에 필요한 시설은 그 소재지 지방이 제공하고(L.51-10-1조), 인건비와 운영비는 국가가 부담한다(L.51-10-2조).

29) 지방법원은 소송물가액이 7,600 유로를 초과하는 사건과 그밖에 다른 법원의 전속관할에 속하지 않는 사건(예컨대, 국적, 이혼, 친권, 상속, 친자관계, 부동산 등)을 담당하며, 각 도(département)의 주요 도시에 하나 내지 둘 이상 설치되어 있고, 2003년 현재 프랑스 전역에 175개가 있다(www.justice.gouv.fr(프랑스 법무부 홈페이지 www.justice.gouv.fr 참조). 지방법원에서 경죄(輕罪, délit), 즉 2개월 초과 5년 이하의 구금 또는 일정액(1만 프랑)을 초과하는 벌금, 각종 권리의 일시정지에 처하는 범죄를 관할하는 3인 판사(특별한 경우에는 단독판사)로 구성되는 재판부를 경죄법원(tribunal correctionnel)이라고 부른다(龍澤 正, 앞의 책, 186면 참조).

2. 노동법원의 조직체계

노동법원은 근로자와 사용자에 의해 직접 선출된 동수의 자로 구성된다(L.512-2조). 그리고 노동법원은 업종 및 직종에 따라 구분되는 5개의 국(section)과 가처분을 담당하는 1개의 신속심리부(formation de référé)로 조직되며(L.512-2조 제1항), 경우에 따라서는 국 아래에 부(chambre)를 설치할 수 있다(L.512-3조 제1항).

국에는 관리감독직근로자국(section de l'encadrement), 공업국(section de l'industrie), 상업·서비스국(section du commerce et des services commerciaux), 농업국(section de l'agriculture), 기타직종국(secction des activités diverses)³⁰⁾이 있다. 지방법원 관할 내에 2개 이상의 노동법원이 설치되어 있는 경우 농업국은 시행령(décret en Conseil d'Etat)이 정하는 하나의 노동법원에만 1개 설치된다. 어느 국에 속하는가는 기업의 주된 활동에 따라 결정된다(이상의 내용은 L.512-2조 제2항). 각 국은 노사를 각각 대표하는 4인 이상의 근로자법관과 사용자법관으로 구성되며, 지리적·경제적·사회적 이유가 있는 경우에는 예외적으로 3인의 근로자법관 및 사용자법관으로 구성될 수 있다(L.512-2조 제8항).

각각의 국 내부에 부(chambre)를 설치할 수 있는데, 각 부는 4인 이상의 근로자법관과 사용자법관으로 구성된다(L.512-3조 제1항). 국에 둘 이상의 부를 두는 경우에는 정리해고사건을 전담하는 부를 두어야 한다(L.512-3조 제2항).

각각의 국과 부에는 조정과(bureau de conciliation)와 재판과(bureau de jugement)를 두어야 한다(L.515-1조). 화해를 통한 분쟁해결을 담당하는 조정과는 1인의 근로자법관과 사용자법관으로 구성되고, 판결에 의해 사건을 해결하는 재판과는 2인 이상의 근로자법관과 사용자법관으로 구성된다(L.515-2조).

한편, 가처분사건을 담당하는 신속심리부는 1인 이상의 근로자법관과 사용자법관으로 구성된다(L.515-2조).

3. 법관의 선출

노동법원의 법관은 5년마다 선거에 의해 선출되고, 재임이 가능하다(L.512-5조 제1항). 선거인인 근로자와 사용자는 만 16세 이상의 자로서 직업활동에 종사하고 있는 자, 양성훈련계약(contrat d'apprentissage)이나 근로계약의 체결을 통해 근로를 제공하는 자 또는 비자발적 실업자이어야 하고, 선거법상 선거인자격을 박탈하는 유죄판결을 받지 않았던 자이어야 한다(L.513-1조 제1항). 그리고 노동법원을 구성하는 5개의 국(section)별로 근로자 및 사용자 선거

30) 그 주된 활동이 영리를 목적으로 하지 아니한 공제조합(union mutualiste)의 근로자는 기타직종국에 해당한다(Cass. soc., 29 novembre 1979, Bull. civ., V, n°923).

인³¹⁾이 결정되고, 선거인은 자신이 속하는 국별 선거단위에서만 투표권을 행사할 수 있다(L.513-1조 제2항 이하 참조). 예컨대, 관리감독직근로자국에 해당하는 근로자 선거인에는 엔지니어(기사), 기술·행정·법·상업·재정적 교육을 받고 사용자의 위임으로 지휘·명령권을 갖는 근로자, 서면에 의해 지휘·명령의 권한을 위임받은 현장감독, 외무원·대리인·외판원(VRP) 등이 포함된다(L.513-1조 제3항).

선거인은 주된 직업활동을 행하는 지역의 선거인 명부에 등재되지만(L.513-3조 제1항), 둘 이상의 지역에서 활동하는 근로자, 사업장 밖에서 근로하는 자, 둘 이상의 사용자에게 종속되어 근로하는 자, 비자발적 실업자 등은 자신의 주소지의 선거명부에 등재된다(L.513-3조 제2항). 피선거인은 프랑스 국적을 갖고 있고, 만 21세 이상으로 선거법상 선거인자격을 박탈하는 유죄 판결을 받지 않았던 자이어야 하고, 선거명부에 등재되어 있거나 등재요건을 충족하고 있는 자 또는 지난 9년 동안 적어도 3년 이상 특정의 선거명부에 등재되었던 자이어야 한다(L.513-2조 제1항). 법관 후보자리스트는 개개 노동법원마다 각 국별로 그 소속의 근로자 및 사용자의 선거단위별로 작성된다(R.513-31조). 근로자 선거인은 그 자신이 속하는 국의 근로자법관을 선출하고, 사용자 선거인은 그 자신이 속하는 국의 사용자법관 또는 관리감독직근로자국의 사용자법관을 선출하게 된다(L.513-5조).

투표는 근로시간 중에 전국적으로 이루어지고(L.513-4조 제5항), 경우에 따라서는 우편투표도 가능하다(동조 제3항). 선거비용은 국가가 부담한다(L.51-10-2조). 사용자는 근로자들이 투표에 참여할 수 있도록 유급으로 근로를 면제시켜 주어야 한다(L.513-6조). 그리고 법관은 비례투표방식에 의해 선출되고(L.513-6조), 통상적으로 노동조합이 후보자를 내세우기 때문에 선거 결과는 총연합단체(national center)의 영향력을 평가할 수 있는 계기가 된다.³²⁾

4. 법관의 지위

(1) 직무수행의 보장

사용자는 법관으로 선출된 근로자에게 그 직무수행에 필요한 시간을 부여하여야 할 의무가

31) 사용자 선거인에는 자신 또는 타인의 이익을 위하여 하나 내지 둘 이상의 근로자를 고용하고 있는자, 회사 사장, 부사장 및 이사, 사업장 내지 부서 등에서 사용자와 유사한 지위를 부여케 하는 서면위임을 받은 간부직 사원(cadres) 등이 포함된다(L.513-1조 제4항 및 제5항).

32) 비례대표선거는 후보자명부에 대한 투표방식으로 이루어지는데 예컨대, 법관의석이 4개이고 후보자명부 A(X노조 후보리스트), B(Y노조 후보리스트), C(Z노조 후보리스트)가 3개인 경우, 선거결과 A 100표, B 75표, C 50표를 획득하였다면 $225(=100+75+50)$ 를 4(의석수)로 나누어 그 평균값($225/4=56.25$) 보다 많은 표를 획득한 A와 B에 각 1석이 우선 배정되고(후보자리스트의 제1순위로 기재된 자), 그 나머지 2석은 $A = 100/2(\text{기확보 } 1\text{석}+1)=50$, $B = 75/2(\text{기확보 } 1\text{석}+1)=37.5$, $C = 50/1(\text{기확보 } 0\text{석}+1)=50$ 가운데에서 점수가 높은 A와 C에게 배정된다. 이상의 내용은 Jean-Michel Naudon, *Agir devant les prud'hommes*, Lamy, 1996, p.103면 참조.

있고(L.514-1조 제1항), 이러한 의무를 위반하는 경우에는 직무방해죄로 형사처벌될 수도 있다(L.531-1조).

근로자법관이 그 직무수행을 위해 기업 밖에서 보낸 시간은 실근로시간으로 간주되고(L.514-1조 제3항), 임금의 감소를 초래하지 않는다(L.514-1조 제4항). 근로자법관의 법관직무수행에 따른 임금은 사용자가 우선 부담하고 국가가 매월 사용자에게 그 비용을 상환한다(D.51-10-4조 제2항). 노동법원이 법관의 주소지 또는 통상적인 취업장소로부터 5km를 초과하는 곳에 위치하는 경우에는 교통비도 지급된다(D.51-10-2조).

(2) 법관연수교육휴가의 보장

국가는 노동법원 법관연수교육을 조직하고 그 비용을 부담한다(L.514-3조 제1항). 사용자는 근로자법관에게 연수교육에 필요한 휴가를 6주의 한내 (총 36일 = 6일×6주)에서 유급으로 부여하여야 하고, 이러한 사용자의 비용(임금)부담은 그 부담액만큼 계속 직업훈련을 위한 사업주의 분담금납부의무를 이행한 것으로 인정된다(L.514-3조 제2항).

(3) 해고로부터의 보호 및 사회보장

근로자대표(종업원대표 또는 노조의 기업별지부대표자)를 해고하는 경우와 마찬가지로 근로자법관을 해고하는 경우에는 관할 행정기관(즉, 근로감독관)의 승인을 받아야 한다(L.514-2조 제2항).³³⁾ 이러한 해고로부터의 보호(즉, 행정승인)는 법관임기 만료 후 6개월까지 인정되고, 법관 임후보자의 경우에도 임후보 후 3개월간 인정된다(L.514-2조 제2항). 해고에 대한 행정승인을 받지 않고 해고하거나 해고승인 거부에도 불구하고 해고하는 경우 해고는 무효이고,³⁴⁾ 근로자는 복직 및 소급임금지급을 청구할 수 있다. 그 외에도 해고의 사유가 정당하지 않는 경우에는 소급임금 외에 별도의 손해배상을 청구할 수 있다.³⁵⁾

법관임기 동안에 사회보장제도상의 보호 역시 계속적으로 적용된다. 법관연수교육을 포함하여 직무수행에 따른 산업재해의 위험으로부터 보호되고, 이 경우 통근재해를 포함한다. 프랑스에서는 원칙적으로 통근재해를 직업위험으로 간주하여 사회보장제도에 의한 보호대상으로 삼

33) 일반 근로자의 해고인 경우에는 행정승인을 요하지 않는다.

34) 일반적으로 '진실하고도 중대한 이유'가 없는 해고의 경우 무효의 효과는 발생하지 않기 때문에 복직은 예외적인 경우(즉, 노동법원이 복직을 제안하고 노사 어느 쪽도 복직에 반대하지 않는 경우)에만 인정되고 원칙적으로 금전배상(최저 6개월분 이상의 임금 상당액)으로 해결된다. 그러나 차별적 해고 등의 경우에는 그 법적 효과가 무효라는 저미 노동법전에서 명시적으로 규정되고 있고, 또한 노동법전에서 명시되어 있지 않더라도 기본권의 침해 등에 대해서는 판례에서 그 해고무효를 인정하고 있다.

35) 정당한 이유가 없는 해고의 경우 근로자가 입게 되는 손해는 물적 손해 외에도 정신적 손해가 있는데, 프랑스 판례는 정당한 이유 없는 해고로부터 정신적 손해가 원칙적으로 발생하고 그에 대한 배상의 책임이 사용자에게 있음을 인정하고 있다.

고 있다.³⁶⁾

V. 노동법원 소송절차

노동법원에서의 소송절차는 노동법전에 특별히 정함이 있는 경우를 제외하면 민사소송법에 의한 민사소송절차가 적용된다(R.516-0조). 소송절차의 특징은 분쟁당사자의 화해를 성립하기 위한 절차가 제1차적 및 의무적으로 이루어지고, 화해가 전적으로 또는 부분적으로 실패하는 경우에 판결에 의해 해결된다는 점이다.³⁷⁾ 노동법원과 관련한 당사자의 소송절차 비용은 무료가 원칙이지만(L.514-8조), 변호사 비용, 강제집행을 행하는 집행리(huissier de justice) 비용, 증거조사 내지 감정 비용 등은 소송당사자가 부담한다(R.519-1조, R.519-2조 등).

1. 소송당사자

소송당사자는 원칙적으로 사용자 또는 그 대표자, 근로자이다. 사용자가 법인인 경우 법적 대표자(주식회사 사장) 외에 부사장, 이사회(conseil d'administration)의 의장도 회사의 이름으로 소송을 제기할 수 있는 권한을 갖는다.³⁸⁾

노동조합이 소송당사자가 되는 경우도 있다. 노동조합은 자신이 대표하는 직업의 집단적 이익에 직접·간접적으로 손해를 가하는 사실(예컨대, 둘 이상의 근로자에 영향을 미치는 협약해석의 문제)과 관련하여 근로자 개인이 제기한 소송에 개입할 수 있다(L.411-11조). 이는 집단이익을 대표하는 조합소송으로 인정되는 것이다. 그 외에도 노동조합은 일정한 경우 개별 근로자를 대신하여(해당 근로자의 묵시적 승인으로 족함) 소송을 제기할 수도 있다. 이러한 대체소송은 특히 취약한 지위 내지 상황에 처한 근로자가 그 권리를 실현할 수 있도록 하는데 기본 목적이 있다. 파견근로(L.124-20조), 불법취업 외국인근로자의 임금(L.341-6-2조), 남녀간의 직업평등(L.123-6조) 등에 관한 소송을 그 예로 들 수 있다. 단체협약의 적용(L.135-4조 제1항), 정리해고(L.321-15조) 등에 관한 소송의 경우에도 노동조합에 의한 대체소송이 인정된다.

2. 의무적 화해절차

36) 프랑스의 통근제해에 관해서는 조용만, “프랑스의 통근제해 보호제도”, 노동법연구제14호, 서울대학교 노동법연구회, 2003, 77면 이하를 참고하기 바람.

37) 2000년에 노동법원이 내린 본안판결건수는 159,594건이었고, 가처분신청에 대한 결정건수는 47,602건이었다. 2001년에 노동법원에 제소된 사건 수는 171,430건이었고, 사건종결에 소요된 평균기간은 11.2개월이었다. 이상의 내용은 프랑스 법무부 홈페이지(www.justice.gouv.fr)를 참고하였다.

38) Dictionnaire Permanent Social, op. cit., p.1075.

노동법원에 소가 제기되면 판결 이전의 단계에서 화해절차가 의무적으로 진행된다(L.511-1조).³⁹⁾ 노동법원의 기원이나 그 인적 구성에서 알 수 있듯이 전통적으로 이러한 화해 내지 조정이 중요시 되었다.⁴⁰⁾ 화해절차는 비공개를 원칙으로 한다. 이러한 화해절차를 거치지 않게 되면 강행법규 위반으로 판결의 무효가 초래될 수 있다는 것이 판례의 입장이다.⁴¹⁾ 이러한 화해절차는 조정과가 담당한다. 조정과는 당사자의 의견을 청취하고 화해를 시도한다(R.516-13조). 소를 제기한 당사자가 정당한 이유 없이 조정절차에 참여하지 않은 경우 청구는 각하되고, 이후 당사자는 1회에 한해 다시 소를 제기할 수 있다(R.516-16조).

화해(부분적 화해 포함)가 이루어지는 경우에는 화해조서를 작성하게 되는데 필요한 경우에는 합의사항의 전부 또는 일부에 대한 즉각적 집행을 명시하기도 한다(R.516-14조). 화해가 이루어지지 않거나 부분적 합의가 있는 경우 조정과는 사건을 재판과로 넘기거나, 직권조사(증언 청취, 감정 등) 내지 임금지급 등의 잠정조치(채무존재에 대한 중대한 다툼이 없는 경우)를 취할 수 있다(R.516-18조 참조). 필요한 경우에는 1인 또는 2인의 법관을 지명하여 사실관계를 조사하여 보고서를 작성·제출하도록 할 수 있다. 조정과의 결정(감정결정 제외)은 재판과의 본안 판결과 더불어 불복대상이 되는 것이 원칙이지만(R.516-19조), 권한을 남용하는 경우에는 즉각적인 불복신청이 가능하다.⁴²⁾

정리해고사건의 경우에는 신속절차가 적용된다. 화해절차는 소제기일로부터 1개월 이내에 이루어져야 하고, 화해가 실패하는 경우 조정과는 재판과의 심리기일을 정하고, 재판과는 6개월 이내에 판결을 내려야 한다.⁴³⁾

3. 재판절차

조정과의 사건이송에 기하여 재판과는 재판절차를 진행하게 된다. 조정절차의 경우와 마찬가지로 재판과는 직권으로 조사, 증언청취 등을 행할 수 있고, 필요한 경우에는 1인 또는 2인의 법관을 지명하여 사실관계를 조사하여 보고서를 작성·제출하도록 할 수 있다.

당사자간의 화해를 시도할 수 있고, 화해가 성립하지 않으면 다수결 원칙에 따라 판결을 내린다. 법관들의 의견이 가부동수로 나누어지는 경우(partage des voix) 또는 과반수에 이르지 못하는 경우에는 1개월 내에⁴⁴⁾ 해당 노동법원이 소재하는 지역을 관할하는 소법원(tribunal

39) 법이 정하고 있는 일정한 경우(예컨대, 재판부 소관사항인 회사정리절차와 관련한 채권에 대한 다툼, 신속심리부에 제기된 사건 등)에는 화해절차의 적용 예외가 인정된다.

40) Alain Supiot, op. cit., p.73 참조.

41) 조정과에 의한 화해절차가 이루어지지 않는 경우라도 재판과의 재판과정에서 화해절차가 시도될 수 있다. Mémento Pratique : Social, Francis Lefebvre, 2001, p.244.

42) Cass. soc., 12 juin 1986, Bull. civ., V, n°304.

43) Mémento Pratique : Social, op. cit., p.247.

44) 신속심리부에서의 가부동수의 경우에는 늦어도 15일 내에 소법원 법관이 주재 하에 다시 의결되어야 한다(R.516-40조 제2항).

d'instance) 판사의 주재 하에 다시 의결하여 결정을 내린다(L.515-3조 제1항).⁴⁵⁾ 이처럼 직업법관의 노동법원への 개입은 의견대립 시에 다수의사의 형성을 통해 결론도출(즉, 판결)을 가능케 하기 위한 제도이기 때문에 동수구성원칙을 침해하는 것은 아니다.⁴⁶⁾ 직업법관이 개입하여 재판이 재개되는 경우에는 그렇지 않은 경우에 비하여 사건해결의 기간이 통상적으로 배로 늘어나는 것으로 파악되고 있다.⁴⁷⁾ 소법원 판사가 주재하는 재의결에 어느 법관이 출석할 수 없는 경우 그 대체가 가능하다(L.515-3조 제2항). 그러나 노사 동수의 선출법관 전원으로 구성될 수 없는 경우에는 소법원 판사는 출석한 법관의 의견을 청취한 후 단독으로 판결한다(L.515-3조 제3항). 노사 선출법관이 동수로 대표되지 아니한 상황에서 출석한 법관들만으로 의결하는 것은 동수구성의 원칙 내지 노사대표의 균형을 깨뜨리기 때문이다.⁴⁸⁾

VI. 결 론

지금까지 살펴본 프랑스의 노동법원제도의 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 노동법원은 다원적인 법원조직체계 가운데에서 특별법원의 지위를 갖고 있다. 다원적인 법원조직체계는 전통적인 대륙법계 국가들의 특징이고, 그 가운데에서도 프랑스는 역사적으로 최초의 노동법원제도를 탄생시킨 국가에 속한다.

둘째, 노동법원은 개별적 노동분쟁을 전속적으로 관할하는 하급심법원이다. 집단적 노동분쟁은 일반 민사법원의 관할에 속한다. 분쟁의 성격에 따라 법원관할을 구분하고 있는 취지는 개별적 분쟁을 노사자치적으로 처리하였던 역사적 전통에 기인하는 것으로 파악할 수 있다. 상급심에는 노동법원제도를 두고 있지 않는 것이 독일의 노동법원제도와는 다른 점이다.

셋째, 노동법원은 노사에 의해 직접 선출되는 법관이 동수로 구성된다는 점에서 가장 큰 특색이 있다. 직업법관은 선출법관의 가부동수에 의해 결정을 내릴 수 없는 예외적인 경우에 한하여 참여한다. 이러한 특징은 역사적으로 직업법관에 대한 노동조합의 불신, 그리고 기업과 노동문제에 직업법관이 정통하지 못하다는 노사의 공통인식에 기초하고 있다. 한편, 선출법관이 그 임무를 원활하게 수행할 수 있도록 연수교육제도와 휴가제도가 뒷받침하고 있다.

넷째, 노동법원 소송절차에서 노동조합에 대해서 근로자를 대신하여 소송을 제기할 수 있는 대

45) 1980년대 중반부터 1990년대 중반까지 10년 동안 소법원 법관의 개입 없이 해결된 사건(신속심리에 의한 해결 제외)의 비율은 7.7%에서 5.5%이었고, 1990년대 전반기 동안 소법원 법관의 개입을 통해 해결된 사건은 8.1%를 초과하지 않았다. 결국 10개의 사건 중에서 9개를 초과하는 사건이 직업법관의 개입 없이 다수결에 의해 노사대표 선출법관들이 자체적으로 해결하였다. 이상의 내용은 Evelyne Serverin et Françoise Vennin, "Les conseils de prud'hommes à l'épreuve de la décision : la départition", Droit social, N°11, 1995, p.906.

46) Evelyne Serverin et Françoise Vennin, op. cit., p.912.

47) Evelyne Serverin et Françoise Vennin, op. cit., p.910.

48) Evelyne Serverin et Françoise Vennin, op. cit., p.912.

체소송의 권리를 인정하고 있고, 의무적 화해절차를 두고 있다. 노동조합은 집단이익을 대표하는 조합소송 뿐만 아니라 취업계층 근로자를 대신하는 대체소송을 수행할 수 있다. 그리고 판결에 의한 분쟁해결 이전에 반드시 화해절차를 거치게 하고 있고, 이를 위한 노동법원의 조직도 조정을 담당하는 부서와 판결을 담당하는 부서로 이원화하고 있는 점이 특징적이다.

《參考文獻》

사법연수원, 프랑스법 II, 2001.

조용만, 특수고용관계 종사자의 근로자성 인정 여부에 관한 노동법적 접근, 한국노동연구원, 2003.

조용만, "프랑스의 통근재해 보호제도", 노동법연구 제14호, 서울대학교 노동법연구회, 2003.

瀧澤 正, フランス法, 三省堂, 1997.

Alain Supiot, Droit du travail : les juridictions du travail, Dalloz, 1987.

Editions Francis Lefebvre, Mémento Pratique : Social, Francis Lefebvre, 2001.

Editions Lamy, Lamy social, Lamy, 1999.

Editions Législatives, Dictionnaire Permanent Social, Conseil de prud'homme, Feuillet 189(22 septembre 1997), 1997.

Evelyne Serverin et Françoise Vennin, "Les conseils de prud'hommes à l'épreuve de la décision : la départition", Droit social, N°11, 1995.

Gérard Couturier, Droit du travail 1, 3e éd., 1996.

Jean-Michel Naudon, Agir devant les prud'hommes, Lamy, 1996.

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

John Henry Merryman, The civil law tradition, 2nd edition, Stanford University Press, 1985.

Résumé

Conseil de prud'hommes en France

Cho, Yong-Man

(A Assistant Professor, Department of Law, College of Law, Konkuk University)

Le conseil des prud'hommes est une juridiction élective et paritaire. Il y a au moins un conseil dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Chaque conseil est en principe subdivisé en cinq sections, lesquelles doivent couvrir l'ensemble des activités économiques. Les conseils de prud'hommes sont composés d'un nombre égal de salariés et d'employeurs. Ce principe de parité entraîne l'obligation, en cas de partage des voix, de recourir au juge d'instance qui intervient comme tiers départageant. Les prud'hommes salariés bénéficient d'un statut protecteur. Ils doivent pouvoir disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ils ne peuvent être licenciés qu'après autorisation de l'inspecteur du travail conformément aux règles applicables aux délégués syndicaux.

Les conseils de prud'hommes règlent les différends par voie de conciliation et ne jugent qu'en cas d'échec de cette recherche d'un règlement d'accord. À cet effet, chaque section comporte un bureau de conciliation et un bureau de jugement.

La compétence du conseil de prud'hommes s'étend à tous les différends individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail. Cette formule exclut les différends collectifs. Cette compétence est d'ordre public. Toute convention dérogatoire, toute clause d'un contrat individuel ou d'une convention collective, donnant compétence, en matière prud'homale, à un autre ordre de juridictions ou à un conseil non territorialement compétent, sont nulles, d'une nullité absolue.

L'action individuelle du salarié contre l'employeur est régie par les règles générales applicables aux actions en justice. L'action syndicale devant les prud'hommes peut revêtir deux formes. L'affaire vient d'abord devant un bureau de conciliation qui recherche un accord entre les parties. Après échec de la tentative de conciliation, l'affaire vient devant le

bureau de jugement. En cas de partage des voix dans l'une des formations du conseil, l'affaire est reprise, dans le mois qui suit, sous la présidence d'un juge du tribunal d'instance intervenant comme juge départiteur.