

프랑스의 기간제 근로계약에 대한 법적 규제

Legal Regulations on Fixed-term Employment Contract in France

조 용 만*
Cho, Yong-Man

목 차

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| I. 서론 | IV. 기간제 근로계약의 이행과 종료에 대한 |
| II. 기간제 근로계약의 체결 사유에 대한 제한 | 제한 |
| III. 기간제 근로계약의 형식과 기간 등에 대한 제한 | V. 결론 : 시사점 |

이 글은 기간제 근로계약에 대한 프랑스법의 규제 내용을 고찰하고, 우리에게 주는 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다. 프랑스는 기간제 근로계약의 체결이 허용되는 사유와 금지되는 사유를 법에서 열거하는 입구제한의 규제방식을 채택·운영하고 있다. 입구제한은 불안정노동을 대표하는 기간제 근로를 제한하는 가장 강력한 수단이다. 프랑스는 기간제 근로의 상시화를 방지하기 위해 계약기간도 제한한다. 이와 관련 계약기간의 상한 설정, 일정한 경우에서의 계약기간의 하한 설정, 계약갱신이 가능한 횟수의 제한 등이 있다. 프랑스는 입구제한에 더하여 출구까지 제한한다. 계약 중도해지의 금지 원칙, 계약종료수당의 지급 원칙, 동일 직무 또는 동일 근로자 관련 새로운 계약 체결에 대한 제한의 원칙 등이 그 예이다. 프랑스는 계약이행 단계에서 기간제 근로자에 대한 불합리한 차별이 발생하지 않도록 평등대우원칙 아래 보수평등의 기준을 설정하고 시용기간에 대한 합리적 제한을 가하고 있다.

[주제어] 기간제 근로계약, 기간제 근로자, 계약기간, 평등대우, 프랑스

투고일 : 2017. 12. 31. / 심사의뢰일 : 2018. 1. 18. / 게재확정일 : 2018. 1. 30.

* 건국대학교 법학전문대학원 교수

Professor, School of Law, Konkuk University

I. 서론

우리의 경우 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’이라 한다)에서 기간의 정함 있는 근로계약(이하 ‘기간제 근로계약’이라 한다)에 관해 규율하고 있다. 그 규율의 핵심은 기간제 근로자를 사용할 수 있는 총기간의 제한(기간제법 제4조)과 기간제 근로자에 대한 차별금지(기간제법 제8조 이하)이고, 기간제 근로자를 사용할 수 있는 사유에 대해서는 아무런 제한을 두고 있지 않다. 기간제 근로계약은 근로기준법상의 해고제한(제23조) 회피를 위해 악용될 수 있을 뿐만 아니라 근로자의 근로계약상 지위의 불안정을 초래하기 때문에 현 정부는 기간제 근로계약을 이용할 수 있는 사유에 대한 제한을 가하는 것을 노동정책의 주요과제로 삼고 있다. 그런데 기간제 근로계약의 이용사유 제한에 대한 국내의 연구는 매우 미흡한 상황이다.¹⁾

이 글에서 연구대상으로 삼고 있는 프랑스의 경우 노동법전(Code du travail)에서 기간제 근로계약에 대해 규율하고 있다. 노동법전은 기간제 근로계약의 기간에 대한 제한과 기간제 근로자에 대한 차별금지뿐만 아니라 기간제 근로계약의 체결 사유 등에 대해서도 제한하고 있다. 이러한 제한의 기본적 틀은 1982년에 확립되었고,²⁾ 그 후 일부 개정이 있었지만 오늘날까지 유지되고 있다.³⁾ 이 글은 기간제 근로계약에 대한 프랑스법의 규제 내용을 고찰하고, 우리에게 주는 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다. 이하에서는 기간제 근로계약의 체결 사유에 대한 제한(II), 기간제 근로계약의 형식과 기간 등에 대한 제한(III), 기간제 근로계약의 이행과 종료에 대한 제한(IV)의 순으로 프랑스법제의 내용을 살피고, 결론(V)에서 시사점을 제시하고자 한다.

1) 기간제법 관련 제도개선에 관한 기존 연구로 조상균, “비정규직 관련법의 문제점과 개선방안”, 산업관계연구 제20권 제1호, 한국노사관계학회, 2010; 한인상, “노동시장의 양극화 해소를 위한 주요 노동입법과제”, 노동법논총 제29집, 한국비교노동법학회, 2013; 권혁, “노동시장 이중구조 심화와 비정규직 관련 법제도의 입법론적 개선 방향”, 법학연구 제56권 제2호, 부산대학교 법학연구소, 2015; 조임영, “노동의 위기, 한국사회”, 민주법학 제58호, 민주주의법학연구회, 2015; 노상현, “빈곤과 노동법의 과제”, 노동법논총 제33집, 한국비교노동법학회, 2015 등이 있다.

2) Brigitte Hess-Fallon/Anne-Marie Simon, *Droit du travail*, 22^e éd., Sirey, 2011, p.110.

3) 가장 최근의 개정은 2016년과 2017년에 있었다. 2016년 프랑스 노동법 개정에 관해서는 조용만, “프랑스의 노동개혁과 노동법”, 노동법연구 제42호, 서울대학교 노동법연구회, 2017, 37쪽 이하 참고 바람.

II. 기간제 근로계약의 체결 사유에 대한 제한

1. 원칙

프랑스에서 근로자와 사용자 간에는 기간의 정함이 없는 근로계약의 체결이 원칙이고, 기간제 근로계약의 체결은 예외이다.⁴⁾ 법에서 규정하고 있는 바에 따르면, “기간의 정함이 없는 근로계약이 근로관계의 통상적이고 일반적인 형태이다. 다만, 근로계약은 그 기간의 정함이 있는 계약과 관련하여 법에서 정한 사유와 요건에 따라 체결되는 경우에는 확정기간 또는 목적 실현의 기한을 포함할 수 있다.”(노동법전 L.1221-2조, 이하 ‘노동법전’ 명칭을 생략한다).⁵⁾

기간제 근로계약은 예외적인 계약형태로 취급되고 있고, 법이 허용하는 사유가 있어야만 그 체결이 가능하다. 계약기간을 정한다는 측면에서 공통점이 있는 파견근로계약의 경우에도 마찬가지이다.⁶⁾ 단시간 근로계약은 기간의 정함 여부에 따라 기간제 근로계약 또는 기간의 정함이 없는 근로계약 각각에 고유한 법적 규율이 적용된다.⁷⁾

기간제 근로계약의 이용은 법에 의해 엄격히 제한된다. 고용정책제도상 허용되는 경우를 제외하고, 기간제 근로계약은 기업의 통상적이고 상시적인 활동과 관련된 일차리에 근로자를 장기적으로 사용하는 것을 목적으로 할 수 없고, 그러한 결과가 초래되어서도 안된다(L.1242-1조). 위반 시 민사제재(L.1245-1조 : 기간의 정함이 없는 근로계약 간주, 이하 같다)와 형사제재(L.1248-1조 : 3,750유로의 벌금, 재범의 경우 7,500유로의 벌금과 6개월의 구금, 이하 같다)가 가해진다. 근로자가 종사하는 직무가 해당 기업의 통상적이고 상시적인 활동과 관련되어 있으면, 비록 해당 기업의 사업이 장래에 그 종료

4) 프랑스 발스(Manuel Valls) 총리는 2015.11.24. 바덴테르(Robert Badinter)를 위원장으로 하는 위원회에 프랑스 노동법에서 가장 중요한 원칙을 도출해 달라는 임무를 부여하였고, 바덴테르위원회는 2016.1.25. ‘노동법의 기본원칙 보고서’를 정부에 제출하였다. 동 보고서는 7개 분야, 총 61개 원칙을 제시하고 있는데, 거기에는 “근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이다. 법률이 규정하는 경우에 한하여 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있다.”라는 원칙이 포함되어 있다. Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail, *Rapport au Premier ministre*, 2016.1, p.7.

5) 1982.2.5. 법률명령(ordonnance)에 의해 “근로계약은 기간의 정함이 없이 체결된다.”는 원칙이 노동법전에 처음으로 규정되었다. Gilles Auzero/Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 29^e éd., Dalloz, 2014, p.268.

6) 프랑스에서는 기간제 근로와 파견근로 양자를 아울러 불안정노동(travail précaire)이라고 일반적으로 칭한다. Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail Droit Vivant*, 20^e éd., Liaisons, 2011, p.83.

7) 단시간근로 제도에 관해서는 조용만, “단시간근로에 관한 프랑스의 법적 규율 연구”, 노동법연구 제41호, 서울대학교 노동법연구회, 2016, 2234쪽 이하 참고 바람.

가 예정되어 있는 한시적 사업이라고 할지라도 그것을 이유로 기간제 근로계약의 이용이 정당화되지 않는다는 것이 판례의 입장이다.⁸⁾

2. 허용사유

노동법전은 기간제 근로계약의 체결이 허용되는 사유와 금지되는 사유를 구체적으로 한정 열거하고 있다(금지사유에 관해서는 후술한다). 체결이 허용되는 사유는 ① 일시적 업무의 수행을 위한 경우, ② 특정 목적의 실현을 위한 경우, ③ 고용정책에 따른 실업자의 고용촉진 내지 근로자의 직업훈련을 위한 경우로 크게 구분된다. 허용사유 위반 시 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-2조)가 가해진다.

2.1 일시적 업무의 수행

‘일시적 업무의 수행’을 위해 기간제 근로계약의 체결이 가능한 사유에는 ① 일시적 결원 대체, ② 기업 활동의 일시적 증가, ③ 계절적 업무, ④ 관행상 일시적 업무가 있다(L.1242-2조 제1호-제5호).

2.1.1 일시적 결원 대체

일시적 결원 대체를 위한 기간제 근로계약의 체결은 가장 전형적인 허용사유이고, 그 범위가 입법에 의해 점차 확대되었다. ① 근로자가 부재하거나 근로계약이 정지된 경우(예, 질병, 휴가, 휴직 등),⁹⁾ ② 풀타임 근로자가 한시적으로 단시간 근로자로 전환된 경우(예, 육아 등을 위한 근로시간의 단축), ③ 폐지가 결정된 직무에 종사하고 있던 근로자가 해당 직무의 폐지 전에 이직한 경우, ④ 기간의 정함이 없는 근로계약에 의해 채용된 근로자가 사정상(예, 사고, 직무연수 등) 즉각 취로할 수 없는 경우에 해당 근로자를 일시적으로 대체하기 위해 기간제 근로계약이 체결될 수 있다(L.1242-2조 제1호).¹⁰⁾

8) Cass. soc. 4 décembre 1996, n° 93-44892, NP. 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 기업의 통상적이고 상시적인 활동과 관련된 직무에 종사하고 있는 근로자에 대해 기간제 근로계약으로 전환하는 것을 허용하는 단체협약은 무효라는 것이 판례의 입장이다(Cass. soc. 30 mars 2011, n° 10-10560, *Bull. civ.* V, n° 80).

9) 근로계약의 정지란 근로계약관계는 유지되면서 단지 근로계약상의 권리와 의무의 이행이 잠정적으로 중단되는 근로관계의 변화를 말한다. Alain Coeuret/Bernard Gauriau/Michel Miné, *Droit du travail*, 2^e éd., Sirey, 2009, p.297.

10) 일시적 결원 대체를 위한 기간제 근로계약의 체결은 근로자의 대체에 국한되지 않는다. 그 외에도 ① 수공업

판례에 따르면, 근로자의 부재란 해당 기업에 어떤 근로자가 없는 상황뿐만 아니라 있더라도 그 근로자의 통상적 직무 자리에 공석이 발생한 상태를 의미한다(예, 질병으로 쉬고 있던 근로자가 복직 후 잠정적으로 다른 사업장의 다른 직무에 배치된 경우가 그러하다).¹¹⁾ 부재 근로자의 대체에서 대체자로 채용된 기간제 근로자가 반드시 부재 근로자의 자리에 배치되어야 하는 것은 아니다. 사용자는 부재 근로자 A의 자리에 기업 내 다른 근로자 B를 잠정적으로 배치전환하고 이로 인해 공석인 B의 자리에 기간제 근로자를 배치할 수 있다.¹²⁾

그러나 판례에 따르면, 하나의 기간제 근로계약으로 둘 이상의 근로자를 대체하는 것은 허용되지 않는다.¹³⁾ 예컨대, 특정 근로자를 대체하기 위한 것이 아니라 연차휴가, 질병 등으로 부재하는 모든 근로자를 대체하기 위한 기간제 근로계약의 체결은 위법하다.¹⁴⁾ 동일한 기간제 근로자를 사용하여 복수의 근로자를 대체하려면 법이 정한 바에 따라 새로운 기간제 근로계약이 연쇄적으로 체결되어야 한다(이에 관해서는 후술한다).

2.1.2 기업 활동의 일시적 증가

‘기업 활동의 일시적 증가’(accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise)를 이유로 하는 기간제 근로계약의 체결이 허용된다(L.1242-2조 제2호). 이는 사용자가 기업 활동의 일시적 변동에 대처할 수 있도록 하기 위한 것이다. 기업 활동의 일시적 증가란 ① 기업의 통상적 활동의 일시적 증가, ② 명확히 한정된 비지속적인 임시적 업무의 수행(L.1242-5조 제1항), ③ 다량의 수출용 특별주문의 발생(L.1242-5조 제3항), ④ 안전 관련 긴급작업의 실시를 의미하는 것으로 이해되고 있다.¹⁵⁾ 그러나 기업 활동의 일시적 증가라는 개념 자체가 추상적이고 모호해서 기간제 근로계약의 이용이 남용될 위험성이 있다. 이하에서는 위 각각에 관해 살핀다.

또는 상공업 기업의 경영자(chef d’entreprise), ② 자유직업자, ③ 통상적이고 직업적으로 해당 기업의 활동에 실제로 참여하는 그 배우자, ④ 전문직민사회사(société civile professionnelle), 수단민사회사(société civile de moyens) 또는 자유직업회사(société d’exercice libéral)의 피용자가 아닌 구성원(associé), ⑤ 농업경영자, 농업경영체의 활동에 실제로 참여하는 농업경영자의 가족 보조원 또는 그 배우자를 대체하기 위한 기간제 근로계약의 체결이 가능하다(L.1242-2조 제4호 및 제5호).

11) Cass. soc. 13 juillet 2010, n° 09-40600, *Bull. civ.* V, n° 171.

12) Cass. soc. 25 février 2009, n° 07-43513, *Bull. civ.* V, n° 53.

13) Cass. soc. 28 juin 2006, n° 04-43053, *Bull. civ.* V, n° 228 ; Cass. soc. 11 juillet 2012, n° 11-12243, *Bull. civ.* V, n° 216.

14) Cass. soc. 24 février 1998, n° 95-41420, *Bull. civ.* V, n° 98.

15) Francis Lefebvre, *Social 2015*, Editions Francis Lefebvre, 2015, p.334.

첫째, 기업의 통상적이고 상시적인 활동과 관련된 직무에 기간제 근로자를 사용하는 것은 원칙적으로 금지되지만, 기업의 통상적 활동이 일시적으로 증가하는 경우에는 예외적으로 허용된다. 판례는 통상적 활동의 증가가 우연히 발생하는 예외적인 것일 필요는 없고, 수요의 순환적 변동에 따른 생산의 증가도 기업 활동의 일시적 증가에 해당한다고 본다.¹⁶⁾ 성수기의 업무 증가가 이에 속한다(예, 백화점에서의 바겐세일기간, 성탄절 등).¹⁷⁾ 그러나 통상적 활동의 주기적 증가가 일상적이고 반복적인 경우에는 기업 활동의 일시적 증가에 해당하지 않는다(예, 백화점에서 주말 업무가 증가하는 경우가 그러하다).¹⁸⁾ 그리고 기업의 통상적 활동에 속하는 신상품의 출시 그 자체만으로는 기간제 근로계약의 이용을 정당화하는 기업 활동의 일시적 증가라고 보기 어렵다는 것이 판례의 태도다.¹⁹⁾

둘째, 명확히 한정된 비지속적인 임시적 업무는 기업의 통상적이고 일상적인 활동과 관련된 것이 아니기 때문에 그 업무의 수행을 위해 기간제 근로계약을 이용할 수 있다(L.1242-5조 제1항). 행정해석에 따르면, 사무전산화, 회계감사, 근로자에 대한 교육훈련, 외국과의 거래에 필요한 서류의 번역 등이 그 예이다.²⁰⁾

셋째, 기업이 통상적으로 사용하는 수단에 비해 양적 및 질적으로 초과하는 수단의 활용을 요하는 다량의 수출용 특별주문이 발생한 경우에 기간제 근로계약을 이용할 수 있고, 이 경우 사용자는 종업원대표(기업위원회 내지 기업위원회가 없는 경우 종업원 대표위원)에게 사전 통지하고 협의하여야 한다(L.1242-5조 제3항 제2호).

넷째, 급박한 사고의 방지, 구조조치의 강구, 근로자에게 위험을 초래할 수 있는 기업 시설 등의 하자 수리를 위해 필요한 긴급작업의 실시를 위해 기간제 근로계약을 이용할 수 있다.²¹⁾

2.1.3 계절적 업무

기간제 근로계약의 체결이 허용되는 ‘계절적 업무’(emplois à caractère saisonnier)란 계절의 순환 또는 사회적 생활양식에 따라 매년 거의 일정한 시기에 반복이 예정되어

16) Cass. soc. 23 février 2005, n° 02-40336, *Bull. civ.* V, n° 70.

17) Dominique Jourdin/Camille de Bailleul, *Contrat de travail*, 8^e éd., Delmas, 2011, p.62.

18) Jean-Maurice Verdier/Alain Coeuret/Marie-Armelle Souriac, *Droit du travail*, Volume 2(Rapports individuels), 16^e éd., Dalloz, 2011, p.74 참조.

19) Cass. soc. 5 mai 2009, n° 07-43482, NP.

20) Circ. DRT 18 du 30 octobre 1990.

21) Francis Lefebvre, op. cit., p.334.

있는 업무를 말한다(L.1242-2조 제3호). 행정해석에 의하면, 계절적 업무에 해당할 수 있으려면 업무의 변동이 정기적이고 순환적이며 예측 가능하여야 하고, 사용자나 근로자의 의사와는 무관하여야 한다.²²⁾ 이와 관련된 분야는 주로 농업, 농산물가공업, 관광업 등이다.²³⁾

계절적 업무는 앞에서 언급한 기업 활동의 일시적 증가에 따른 일시적 업무와는 구별되어야 한다. 계절적 업무의 경우 사용자는 기간제 근로자에게 후술하는 계약종료수당을 지급할 의무가 없지만, 기업 활동의 일시적 증가에 따른 일시적 업무의 경우에는 계약종료수당을 지급해야 한다. 따라서 예컨대, 사계절 내내 냉동제품을 제조하는 기업은 비록 특정 계절에 주기적으로 생산이 증가하더라도 계절적 사업을 행하는 것이 아니기 때문에 기간제 근로자에게 계약종료수당을 지급해야 한다.²⁴⁾ 백화점 완구매장에서 연말 대목으로 업무가 일시적으로 증가하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에도 마찬가지이다.

계절적 업무의 경우 사용자는 동일한 근로자와 여러 해에 걸쳐 해당 계절마다 기간제 근로계약을 반복해서 재체결할 수 있고, 그렇다고 하여 양 당사자 간의 근로관계가 기간의 정함이 없는 근로계약관계로 변경되는 것은 아니다.²⁵⁾

2.1.4 관행상 일시적 업무

기간제 근로계약의 체결이 허용되는 ‘관행상 일시적 업무’란 시행령 또는 효력확장의 산업별 단체협약²⁶⁾에서 정한 일정한 활동부문에서 그 활동의 성격과 업무의 일시성 때문에 기간의 정함이 없는 근로계약을 이용하지 않는 것이 항상적 관행으로 되어 있는 업무를 말한다(L.1242-2조 제3호). 이러한 업무를 위해 체결된 기간제 근로계약을 흔히 ‘관행계약’(contrat d’usage)이라고 부른다.

시행령은 관행계약이 체결될 수 있는 활동부문 15가지를 규정하고 있다(D.1242-1조). 즉 ① 산림개발, ② 선박수리, ③ 이사(移徙), ④ 호텔, 레스토랑, 레저·휴가센터,

22) Circ. DRT 14 du 29. août 1992.

23) Ibid.

24) Cass. soc. 17 janvier 2002, n° 00-14709, *Bull. civ.* V, n° 19.

25) Cass. soc. 26 octobre 2011, n° 09-43205, *Bull. civ.* V, n° 239.

26) 법이 정한 요건을 갖춘 산업별 단체협약은 소정 절차에 따른 노동장관의 결정에 의해 해당 단체협약의 적용범위에 속하는 모든 근로자와 사용자에게 적용될 수 있다(L.2261-15조 제1항). 이를 단체협약의 효력확장제도로 하고 한다.

⑤ 프로스포츠, ⑥ 연극, 문화활동, 방송, 영화제작, 음반제작, ⑦ 교육, ⑧ 정보, 설문·여론조사, ⑨ 식육저장·보관, ⑩ 공사장이 국외에 있는 건설·토목, ⑪ 해외에서의 협력·기술원조·프로젝트·연구, ⑫ 노동법전 L.5132-7조에 규정된 단체(취업이 곤란한 특정 범주 실업자의 고용촉진을 목적으로 파견사업을 행하는 국가 승인의 단체)의 활동, ⑬ 노동법전 L.7232-6조 제2호에 따른 파견사업(사람에 대한 인적서비스의 제공을 목적으로 하는 파견사업)을 위한 근로자의 채용, ⑭ 국제조약이나 그 적용을 위한 국제행정협정에 따라 수행되는 학술연구 또는 프랑스에 일시적으로 체류하는 외국인 연구자가 수행하는 학술연구, ⑮ 야외 오락·흥행 활동(activités foraines)이 그러하다. 이러한 15가지 활동부문에 더하여 효력확장의 산업별 단체협약에 의해 관행계약이 체결될 수 있는 활동부문이 추가될 수 있다.

위에 열거한 활동부문 또는 효력확장의 산업별 단체협약이 정한 활동부문에 해당한다는 사실만으로 관행계약의 이용이 정당화되는 것은 아니다. 관행계약의 이용은 객관적 이유, 즉 해당 업무의 일시적 성격을 입증하는 구체적 사실이 존재해야 정당화된다는 것이 판례의 입장이다.²⁷⁾ 교육은 관행계약을 이용할 수 있는 활동부문에 해당하지만, 관행계약의 반복적 체결을 통해 14년간 미술교사로 근무했던 근로자와 관련된 사안에서 해당 업무는 일시적 성격을 가지고 있지 않고, 따라서 관행계약의 반복적 체결은 객관적 이유에 의해 정당화되지 않기 때문에 해당 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로계약관계라고 판단되었다.²⁸⁾

2.2 특정 목적의 실현

효력확장의 산업별 단체협약 또는 이러한 단체협약이 없으면 기업별 단체협약이 허용하고 있는 경우에는 특정 목적의 실현을 위해 엔지니어와 관리직 간부(cadres)를 기간제 근로계약으로 채용할 수 있다(L.1242-2조 제6호). 이러한 기간제 근로계약을 ‘프로젝트계약’(contrat de projet)이라고 부른다. 프로젝트계약을 허용하는 단체협약은 ① 프로젝트계약을 이용할 경제적 필요성, ② 프로젝트계약 근로자가 재취업지원, 기득경력의 인증, 우선재고용, 능력개발향상 직업훈련, 직업경력의 지속을 가능케 하는 수단을 향유할 수 있는 조건, ③ 프로젝트계약 근로자가 해당 기업에서 정규직 근로자로 우선 고용될

27) Cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-43040, *Bull. civ.* V, n° 16.

28) Cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-44197, *Bull. civ.* V, n° 16.

수 있는 조건을 규정하여야 한다(L.1242-2조 제6호 a, b, c). 프로젝트계약제도는 2008년 6월 25일 법률에 의해 실험적 차원에서 창설된 후 2014년 12월 20일 법률에 의해 영속화되었다.²⁹⁾

프로젝트계약의 특징은 다음과 같다. 첫째, 효력확장의 산업별 단체협약(이러한 산업별 단체협약이 없으면 기업별 단체협약)에서 허용하고 있는 경우에만 프로젝트계약을 체결할 수 있다. 둘째, 프로젝트계약의 대상 근로자는 엔지니어와 관리직 간부에 국한된다. 셋째, 프로젝트계약은 기업 활동의 일시적 증가를 이유로 하여 체결될 수 없다.³⁰⁾ 넷째, 다른 기간제 근로계약의 기간 및 종료 등에 대한 법적 제한과는 구별되는 프로젝트계약에 고유한 특별한 법적 규율이 있다(자세한 내용은 후술한다).

2.3 고용정책에 따른 실업자의 고용촉진 내지 근로자의 직업훈련

앞에서 언급한 일반적 허용사유 외에도 실업자의 고용촉진과 근로자의 직업훈련을 위한 특별한 수단으로 기간제 근로계약을 체결할 수 있다. 이 경우 전술한 일반적 허용사유가 없어도 가능하고, 기업의 통상적이고 상시적인 활동과 관련된 일자리를 대상으로 할 수 있다.³¹⁾

2.3.1 실업자의 고용촉진

일정한 범주에 해당하는 실업자의 고용촉진을 목적으로 하는 법제도에 근거해 기간제 계약이 체결될 수 있다(L.1242-3조 제1호). 이에는 ① 취업이 곤란한 모든 실업자를 위한 비상업 분야의 고용동반계약(*contrat d'accompagnement dans l'emploi* : L.5134-20조 이하)과 상업 분야의 자발적고용계약(*contrat initiative emploi* : L.5134-65조 이하), ② 직업자격이 없거나 취약한 16세-25세 청년 실업자를 위한 미래계약(*contrats d'avenir* : L.5134-110조 이하), ③ 26세 미만의 청년 실업자와 45세 이상의 중고령 실업자를 위한 직업화계약(*contrat de professionnalisation* : L.6325-1조 이하), ④ 57세 이상의 고령 실업자를 위한 고령자계약(CDD senior : D.1242-2조) 등이 있다.

29) Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *Guide pratique du droit du travail*, La documentation Française, 2015, p.99.

30) 2008.7.23. 노동장관의 결정으로 효력이 확장된 직업간전국단체협약(ANI, 2008.1.11) : Francis Lefebvre, op. cit., p.335에서 재인용.

31) Francis Lefebvre, op. cit., p.336.

2.3.2 근로자의 직업훈련

사용자는 시행령이 정한 기간과 조건에 따라 다음의 대상자를 근로자로 채용하여 보충적 직업훈련을 실시하기 위해 기간제 근로계약을 체결할 수 있다(L.1242-3조 제2호). 그 대상자는 ① 교육훈련기관에 취업하기 위해 연수과정 중에 있는 자, ② 실무훈련과정을 운영하는 교육훈련기관의 훈련생 또는 수료생, ③ 보충적 직업훈련을 받기 위해 프랑스에 온 외국인, ④ 직업훈련에 대한 개별적인 재정지원을 받고 있는 자, ⑤ 직업재교육을 받아야 하는 장애인 등이다(D.1242-3조).

3. 금지사유

기간제 근로계약의 체결이 금지되는 사유는 ① 파업 근로자의 대체, ② 위험작업의 수행, ③ 경영상 이유에 의한 해고 후 6개월 내 기간제 근로자 사용이다. ③의 경우 일정한 예외가 인정된다. ①과 ②를 위반하는 경우 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-3조), ③을 위반하는 경우 형사제재(L.1248-3조)가 가해진다.

3.1 파업 근로자의 대체

집단적 노동분쟁으로 근로계약이 정지된 근로자를 대체하기 위해 기간제 근로계약을 체결하는 것은 금지된다(L.1242-6조 제1항 제1호). 이는 파업의 실효성을 담보하기 위한 것이다. 사용자는 파업 불참 근로자로 하여금 파업 근로자를 대체케 할 수 있지만, 대체되는 파업 불참 근로자의 업무를 수행케 위해 기간제 근로자를 사용할 수는 없다.³²⁾

한편, 사용자는 파업 중이라도 파업과 무관한 업무에서 기간제 근로계약의 체결이 허용되는 사유(예, 질병 등에 의한 근로자의 부재)가 있으면 기간제 근로자를 사용할 수 있고, 또한 파업이 종료된 후 파업으로 지연된 생산을 만회하기 위해 기업 활동의 일시적 증가를 이유로 기간제 근로자를 사용할 수 있다.³³⁾

32) Francis Lefebvre, op. cit., p.202.

33) Francis Lefebvre, op. cit., pp.202-203.

3.2 위험작업의 수행

시행규칙이 정한 목록에 열거된 27가지 유해 화학물질에 노출되는 위험한 작업의 수행을 목적으로 하는 기간제 근로계약의 체결은 금지된다(L.1242-6조 제1항 제1호). 다만, 시행규칙이 정한 바에 따라 관할 행정관청으로부터 사전 승인을 받은 경우에는 허용된다(D.4154-2조 이하). 위와 같은 금지의 취지는 산업재해의 예방에 있다.³⁴⁾

시행규칙에 규정된 유해 화학물질 내지 그 작업은 1) 석면(몰딩 또는 절연에 의한 유지보수작업, 봉쇄 내지 철거작업), 2) 베지딘 등 방향족 아민, 3) 아질산나트륨, 4) 수소 비화물(또는 비화수소), 5) 아무라민과 마젠타(제조), 6) 베릴륨, 7) 베타-나프틸아민, 엔(N), (2-클로로에틸)-2-나프틸아민(또는 클로나파진), 오-톨루이딘, 8) 화합물을 제외한 액체 또는 기체 브롬, 9) 카드뮴(야금 및 융합 작업), 10) 카드뮴의 수용성 무기 화합물, 11) 화합물을 제외한 염소가스, 12) 클로로메탄(또는 메틸클로라이드), 13) 중합 중인 염화비닐, 14) 수은의 이염화물, 수은의 옥시안화물 및 수은의 알킬화 파생물, 15) 망간이산화물(또는 이산화망간), 16) 기체 불소 및 플루오르화 수소산, 17) 화합물을 제외한 고체 요오드 또는 증기, 18) 카본 옥시염화물, 19) 파라과트, 20) 인, 오픈루오린화 인, 인화수소(또는 인수소), 21) 아마 먼지(흡입에 노출되는 작업), 22) 경금속의 먼지, 23) 전리방사선(시간당 선량 2밀리시버트 이상인 지역에서 수행되는 작업), 24) 탄소황화물, 25) 테트라클로로에탄, 26) 테트라클로로메탄(또는 사염화탄소), 27) 목재 살충제작업(제품분사, 목재 담금질, 배어든 목재 쌓기 또는 톱질, 골조물의 처리)이다(D.4154-1조).

3.3 경영상 이유에 의한 해고 후 6개월 내 기간제 근로자의 사용

사용자가 경영상 이유에 의한 해고를 실시한 후 6개월 이내에 해고 대상 직무와 관련 하여 기업 활동의 일시적 증가를 이유로 하여 기간제 근로계약을 체결할 수 없다(L.1242-5조 제1항 및 제2항). 이러한 금지는 다음의 경우에는 적용되지 않는다. 즉 ① 기간제 근로계약의 기간이 갱신 없이 3개월 이내인 경우, ② 기업이 통상적으로 사용하는 수단에 비해 양적 및 질적으로 초과하는 수단의 활용을 요하는 다량의 수출용 특별주문이 발생한 경우이다(L.1242-5조 제3항). 그러나 이러한 2가지 경우에 경영상 이유로 해고된 근로자의 우선재고용의무(L.1233-45조)가 면제되지 않기 때문에 사용자

34) Dominique Jourdin/Camille de Bailleul, op. cit., p.64.

는 해고된 근로자를 우선적으로 채용해야 한다(L.1242-5조 제4항).

III. 기간제 근로계약의 형식과 기간 등에 대한 제한

1. 서면 계약과 필요적 기재사항

기간제 근로계약은 서면으로 작성하여 채용한 날로부터 근로일 기준 2일 내에 해당 근로자에게 주어야 한다(L.1242-12조 제1항 및 L.1242-13조). 서면으로 작성하지 않으면 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-6조)가 가해진다.

기간제 근로계약서에는 다음의 사항, 즉 ① 기간제 근로계약을 이용하는 사유, ② 근로자 대체의 경우 피대체자의 성명과 직업자격(qualification professionnelle), ③ 계약기간이 명확하게 정해지는 경우에는 그 기간과 필요하다면 갱신조항, ④ 계약기간이 명확하게 정해지지 않는 경우(불확정기한의 경우)에는 최저기간, ⑤ 기간제 근로자가 종사하는 직무의 내용(또는 근로자의 건강과 안전에 특히 위험한 작업인 경우에는 그 내용, 보충적 직업훈련의 실시를 목적으로 하는 계약인 경우에는 해당 기업 내에서 근로자가 참여하는 활동의 내용), ⑥ 적용되는 단체협약, ⑦ 시용기간을 정하는 경우에는 그 기간, ⑧ 보수액과 그 구성항목, ⑨ 보충퇴직연금기금의 명칭·소재지 및 보험기관에 가입하고 있는 경우에는 그 명칭과 소재지를 기재하여야 한다(L.1242-12조).

한편, 엔지니어 및 관리직 간부를 대상으로 하는 프로젝트계약을 체결하는 경우 그 계약서에는 다음의 사항, 즉 ① “특정 목적의 실현을 위한 기간제 근로계약”이라는 언급, ② 프로젝트계약을 허용하고 있는 단체협약, ③ 프로젝트의 내용 및 그 예정기간, ④ 해당 근로자가 수행하는 업무의 내용, ⑤ 계약 당사자 일방이 계약 체결 후 18개월이 경과하여 체결 기념일이 도래하는 날(즉 24개월이 되는 날)에 정당한 이유가 있으면 계약을 중도해지 할 수 있는 가능성 및 사용자에 의한 계약 종료 시 해당 근로자의 보수 총액의 10% 이상에 상당하는 계약종료수당의 지급에 관한 사항을 기재하여야 한다(L.1242-12-1조).

2. 계약기간에 대한 제한

기간제 근로계약을 체결할 때에는 원칙적으로 그 기간을 명확하게 정하여야 한다(L.1242-7조 제1항). 이 경우에는 불확정기한(예, 부재 근로자의 복귀, 계절의 종료, 목적의 실현 등)을 포함할 수 있다(불확정기한부 계약은 최저기간을 명시해야 한다). 위반 시에는 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-4조)가 가해진다.

2.1 확정기간

2.1.1 최저기간의 제한

확정기간을 정한 기간제 근로계약의 최저기간에 대한 제한은 원칙적으로 없지만, 일정한 계약의 경우에는 그 제한이 있다. 우선, 다량의 수출용 특별주문의 발생을 사유로 하는 기간제 근로계약의 경우 최초 계약기간은 6개월 이상이 되어야 한다(L.1242-8-1조 제3항). 위반 시에는 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-5조)가 가해진다. 다음으로, 실업자의 고용촉진과 근로자의 직업훈련을 목적으로 하는 기간제 근로계약의 경우 최저기간은 계약의 유형별로 법령에서 별도로 정하고 있다.

2.1.2 최장기간의 제한

확정기간을 정한 기간제 근로계약의 경우 최장기간에 대한 제한이 있다. 위반 시에는 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-5조)가 가해진다.

우선, 효력확장의 산업별 단체협약은 기간제 근로계약의 최장기간을 정할 수 있고, 이 경우 그 기간은 기업의 통상적이고 상시적인 활동과 관련된 일자리에 근로자를 장기적으로 사용하는 것을 목적으로 할 수 없고, 그러한 결과가 초래되어서도 안된다(L.1242-8조 제1항).

다음으로, 기간제 근로계약의 최장기간을 정한 산업별 단체협약이 없는 경우 기간제 근로계약의 최장기간은 갱신을 포함하여 18개월을 초과할 수 없는 것이 원칙이다(L.1242-8-1조 제1항). 그 예외는 3가지다. 첫째, 기간의 정함이 없는 근로계약에 의해 채용된 근로자가 즉각 취로할 수 없어서 취로 시까지 해당 근로자를 대체하기 위한 기간제 근로계약의 경우와 안전조치를 요하는 긴급작업의 이행을 위한 기간제 근로계약의 경우 계약의 최장기간은 9개월이다(L.1242-8-1조 제2항). 둘째, 허용사유가 무엇이든

기간제 근로계약이 외국에서 이행되는 경우, 폐지가 결정된 직무에 종사하고 있던 근로자가 해당 직무의 폐지 전에 이직하여 해당 근로자를 대체하기 위한 기간제 근로계약의 경우 및 다량의 수출용 특별주문의 발생을 이유로 하는 기간제 근로계약의 경우 계약의 최장기간은 24개월이다(L.1242-8-1조 제3항). 셋째, 고용촉진과 직업훈련을 목적으로 하는 기간제 근로계약의 최장기간은 계약의 유형별로 법령에서 별도로 정하고 있다.

2.1.3 갱신의 제한

기간제 근로계약의 이용이 허용되는 사유가 존재하면 계약의 갱신이 가능하다. 효력확장의 산업별 단체협약은 기간제 근로계약의 갱신이 가능한 횟수의 상한을 정할 수 있고, 이 경우 그 횟수는 기업의 통상적이고 상시적인 활동과 관련된 일자리에 근로자를 장기적으로 사용하는 것을 목적으로 할 수 없고, 그러한 결과가 초래되어서도 안된다(L.1243-13조 제1항). 이러한 제한은 고용촉진과 직업훈련을 목적으로 하는 기간제 근로계약에는 적용되지 않는다(L.1243-13조 제3항).

기간제 근로계약의 갱신 가능 횟수의 상한을 정한 산업별 단체협약이 없는 경우 기간제 근로계약은 2회 갱신 가능하다(L.1243-13-1조 제1항). 위반 시에는 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-10조)가 가해진다. 갱신을 포함한 계약의 최장기간은 효력확장의 산업별 단체협약이 정한 최장기간 또는 이러한 산업별 단체협약이 없는 경우에는 원칙적으로 18개월을 초과할 수 없다(L.1243-13-1조 제2항).

2.2 불확정기한

기간제 근로계약은 다음의 경우에 불확정기한(예, 부재 근로자의 부재 종료, 기타 계약체결 목적의 달성)을 포함할 수 있다. 즉 ① 부재하거나 근로계약이 정지된 근로자를 대체하기 위한 경우, ② 기간의 정함이 없는 근로계약에 의해 채용된 근로자가 즉각 취로할 수 없어서 취로 시까지 해당 근로자를 대체하기 위한 경우, ③ 계절적 업무 또는 관행상 일시적 업무의 경우, ④ 엔지니어 및 관리직 간부를 대상으로 하는 프로젝트계약의 경우이다(L.1242-7조 제2항).

위의 경우에 기간제 근로계약은 최저기간을 명시하여야 한다(L.1242-7조 제3항). 위반 시에는 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-4조)가 가해진다. 그 취지는 최저기간 동안에는 비록 해당 계약체결의 목적이 달성되더라도 계약이 종료되는 것을 금지함으로

써 기간제 근로자의 고용을 보장하기 위함이다.³⁵⁾ 최저기간을 정하지 않으면 해당 근로 관계는 기간의 정함이 없는 근로계약관계로 그 법적 성질이 변경된다는 것이 판례의 입장이다.³⁶⁾ 계약 당사자는 최저기간을 자유롭게 정할 수 있음이 원칙이지만, 프로젝트 계약의 경우에는 법에서 특별히 최저기간을 18개월로 설정하고 있다(L.1242-8-2조). 위반 시에는 형사제재(L.1248-5조)가 가해진다.

불확정기한의 기간제 근로계약은 원칙적으로 최장기간에 대한 법적 제한의 적용을 받지 않는다. 계약 당사자의 의사에 좌우되지 않는 계약목적의 달성으로 계약이 종료되기 때문이다. 그 예외로 기간의 정함이 없는 근로계약에 의해 채용된 근로자가 즉각 취로할 수 없어서 취로 시까지 해당 근로자를 대체하기 위한 기간제 근로계약의 경우 불확정기한을 둘 수 있지만 법에서 계약의 최장기간을 9개월로 제한하고 있기 때문에 이 기간을 초과할 수 없다(L.1242-8-1조 제2항). 위반 시에는 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-5조)가 가해진다. 프로젝트계약의 경우에도 법에서 계약의 최장기간을 36개월로 제한하고 있고(L.1242-8-2조), 위반 시에는 형사제재(L.1248-5조)가 가해진다.

기간제 근로계약 허용사유	최장기간 (최저기간)	
	특정기간*	불확정기한
부재 또는 계약정지 근로자의 대체**	18개월	부재의 종료
직무폐지 전 이직 근로자의 대체	24개월	불가능
즉각 취로불가 신규채용 정규직 근로자의 대체**	9개월	9월
기업 활동의 일시적 증가 : 통상적 활동 또는 임시적 업무	18개월	불가능
다량의 수출용 특별주문	24개월 (최저: 6개월)	불가능
안전관련 긴급작업	9개월	불가능
계절적 업무**	-	계절의 종료
관행상 일시적 업무**	18개월	계약목적의 달성
외국에서의 계약 이행**	24개월	계약목적의 달성
프로젝트계약 : 엔지니어, 관리직 간부	36개월 (최저: 18개월)	계약목적의 달성 (18-36개월)
실업자의 고용촉진 근로자의 직업훈련	계약유형별 관계법령에서 정한 기간	불가능

* 2회 갱신 가능

** 불확정기한의 경우 기간제계약서에 최저기간을 명시해야 함

35) Dominique Jourdin/Camille de Bailleul, op. cit., p.70.

36) Cass. soc. 16 juillet 1997, n° 94-42398, Bull. civ. V, n° 270.

불확정기한의 기간제 근로계약은 그 최저기간을 경과하여 계약목적이 달성될 때까지 계속되고(단, 일정한 경우에는 중도해지가 가능하고, 이에 관해서는 후술한다), 계약목적이 달성되면 계약이 종료되기 때문에 갱신될 수 없다. 예컨대, 프로젝트계약은 갱신될 수 없다(L.1242-8-2조). 위반 시에는 형사제재(L.1248-5조)가 가해진다.

3. 계약기간 만료 후 새로운 기간제 근로계약의 연속 제한

기간제 근로계약의 남용적 이용을 방지하기 위한 차원에서 계약기간 만료 후 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 것에 대하여 일정한 제한을 가하고 있다. 이에는 동일한 직무에서 계약의 연속에 대한 제한과 동일한 근로자와의 계약의 연속에 대한 제한이 있다.

3.1 동일한 직무에서 계약의 연속 제한

기간제 근로계약의 기간이 만료된 경우 사용자는 일정한 공백기간이 경과하기 전에는 동일한 직무에서 동일한 근로자나 다른 근로자와 새로운 기간제 근로계약을 체결할 수 없다(L.1244-3조 제1항). 위반 시에는 민사제재(L.1245-1조)와 형사제재(L.1248-11조)가 가해진다. 직무의 동일성 여부는 근로자에게 부여된 업무의 성격에 따라 판단되기 때문에 근로자가 같은 기업 내 지역을 달리하는 여러 사업장에서 근무했다라도 같은 업무를 수행하였다면 직무의 동일성이 인정된다.³⁷⁾

효력확장의 산업별 단체협약은 공백기간의 산정방법을 정할 수 있다(L.1244-3조 제1항). 이러한 단체협약이 존재하지 않으면 공백기간은 만료된 계약의 기간에 따라 달라진다. 갱신을 포함한 계약기간이 14일 이상인 경우 공백기간은 만료된 계약기간의 1/3 이상이고, 갱신을 포함한 계약기간이 14일 미만인 경우 공백기간은 만료된 계약기간의 1/2 이상이다(L.1244-3-1조 제1항). 공백기간은 해당 기업 또는 사업장의 가동일을 기준으로 계산한다(L.1244-3-1조 제1항).

한편, 효력확장의 산별협약은 공백기간이 적용되지 않는 경우를 규정할 수 있다(L.1244-4조). 이러한 단체협약이 없으면 공백기간은 다음의 경우에는 적용되지 않는다. 즉 ① 피대체 근로자의 새로운 부재, ② 안전조치를 요하는 긴급작업의 이행, ③ 계절적

37) Cass. soc. 31 octobre 1989, n° 86-43137, *Bull. civ.* V, n° 386.

업무 또는 관행상 일시적 업무, ④ 고용촉진 및 직업훈련, ⑤ 근로자에 의한 계약의 중도해지, ⑥ 근로자의 계약갱신 거부의 경우이다(L.1244-1조).

3.2 동일한 근로자와 계약의 연속 제한

법에 따르면, 근로계약관계가 계약기간의 만료 후에도 계속되면 기간의 정함이 없는 근로계약관계가 성립한다(L.1243-11조 제1항). 따라서 계약의 목적(허용사유)이 달라도 사용자가 동일한 기간제 근로자와 중단 없이 새로운 기간제 근로계약을 연속해서 체결하는 것은 원칙적으로 금지된다. 그러나 다음의 경우에는 허용된다. 즉 ① 부재하거나 근로계약이 정지된 근로자를 대체하기 위한 경우, ② 계절적 업무 또는 관행상 일시적 업무인 경우이다(L.1244-1조).

일정한 기간이 경과된 후에 동일한 기간제 근로자와 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 것은 금지되지 않는다. 동일한 직무에서 새로운 계약을 체결하는 경우에는 앞에서 언급한 공백기간이 준수되어야 한다. 상이한 직무에서 새로운 계약을 체결하는 경우 준수해야 하는 공백기간이 별도로 설정되어 있지는 않다. 법원은 그 기간의 적정성 여부를 제반 사정을 감안하여 사안별로 판단한다.³⁸⁾

IV. 기간제 근로계약의 이행과 종료에 대한 제한

1. 평등대우

기간제 근로자는 계약기간 동안 정규직 근로자와 동일한 권리를 가진다. 즉 근로계약의 종료에 관한 경우를 제외하고, 정규직 근로자에게 적용되는 법률과 단체협약 및 관행상의 권리는 기간제 근로자에게도 적용된다(L.1242-14조). 이러한 평등대우의 원칙은 개별적 권리에 관한 사항(임금, 근로시간, 징계, 교육훈련, 안전보건 등)과 집단적 권리에 관한 사항(단결권, 종업원대표 선출에서의 선거권과 피선거권 등) 모두에 적용된다.³⁹⁾ 이하에서는 노동법전에서 명시적으로 규정하고 있는 보수평등에 관한 내용을 살핀다.

38) Dominique Jourdin/Camille de Bailleul, op. cit., p.78.

39) Dominique Jourdin/Camille de Bailleul, op. cit., p.71.

기간제 근로자의 보수는 같은 기업에서 동등한 직업자격을 가지고 동일한 직무에 종사하는 정규직 근로자가 받게 되는 보수액에 미달할 수 없다(L.1242-15조). 위반 시에는 형사제재(L.1248-8조)가 가해진다.

판례에 따르면, 평등원칙이 적용되는 보수란 기본급과 근로자의 고용을 이유로 하여 현금 또는 현물의 형태로 직간접적으로 지급되는 제 수당과 부가급부를 말하고, 여기에는 식권이 포함된다.⁴⁰⁾ 그러나 근속기간의 차이에 따른 임금의 격차는 평등원칙에 위배되지 않는다.⁴¹⁾ 많은 경우 기간제 근로자는 정규직 근로자에 비해 근속기간이 짧아 일정한 근속기간을 요건으로 하는 여러 권리나 이익에서 배제될 수 있다는 점에서 평등원칙의 사실상 한계가 존재한다.⁴²⁾

보수평등의 원칙은 동등한 직업자격을 보유하고 동일한 직무에의 종사를 요건으로 하기 때문에 기간제 근로자가 피대체자인 정규직 근로자보다 낮은 직업자격을 가지고 정규직 근로자가 담당했던 직무의 일부만을 수행하는 경우에는 정규직 근로자와 동일한 보수를 주장할 수 없다.⁴³⁾ 다만, 이 경우 기간제 근로자가 수행하지 않는 직무는 기간제 근로계약에 명시되어야 한다.⁴⁴⁾

2. 시용기간의 제한

기간제 근로계약은 시용기간(*période d'essai*)을 포함할 수 있다(L.1242-10조 제1항). 시용기간을 두는 경우 그 기간을 근로계약에 명시해야 한다(L.1242-12조 제2항 제6호). 시용기간은 계약기간에 따라 그 길이가 제한된다. 시용기간은 처음에 정한 계약기간이 6개월 이하인 경우 2주(6개월을 초과하는 경우 1개월) 한도 내에서 1주당 1일의 비율로 산정한 기간을 초과할 수 없고,⁴⁵⁾ 다만 관행이나 단체협약상 그 보다 짧은 기간이 인정되

40) Cass. soc. 29 novembre 2006, n° 05-42853, *Bull. civ. V*, n° 366. 그러나 후술하는 계약종료수당은 평등원칙 적용대상이 되는 보수에 포함되지 않는다는 것이 판례의 입장이다(Cass. soc. 10 octobre 2012, n° 10-18672, *Bull. civ. V*, n° 257).

41) Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-43135, NP.

42) Gilles Auzero/Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.283.

43) Cass. soc. 15 octobre 2002, n° 00-40623, *Bull. civ. V*, n° 366.

44) Francis Lefebvre, *op. cit.*, p.345.

45) 기간의 정함이 없는 근로계약은 시용기간을 포함할 수 있고, 시용기간의 한도는 ① 생산직과 사무직 근로자의 경우 2개월, ② 관리직 및 기술직 근로자의 경우 3개월, ③ 간부직 근로자의 경우 4개월이다(L.1221-19조). 그리고 효력이 확장된 산업별 단체협약에서 정한 요건과 기간에 따라 시용기간은 1회 갱신될 수 있고, 갱신을 포함한 시용기간은 위 ①-③에서 언급한 기간의 2배를 초과할 수 없다(L.1221-21조).

는 때에는 그에 따른다(L.1242-10조 제2항). 한편, 기간제 근로계약이 불확정기한부로 체결되는 경우에는 근로자의 고용안정을 위해 최저기간을 정하도록 하고 있기 때문에(L.1242-7조 제3항), 최저기간을 기준으로 해서 위에서 언급한 비율에 따라 사용기간이 산정된다(L.1242-10조 제3항).

사용기간 중에는 후술하는 중도해지의 원칙적 금지 및 그 위반에 대한 금전적 제재에 관한 규정(L.1243-1조 및 L.1243-3조), 계약종료수당의 지급에 관한 규정(L.1243-8조) 등이 적용되지 않는다(L.1242-11조). 따라서 사용자는 사용기간 중에 언제든지 근로계약을 자유롭게 해지할 수 있고, 다만 사용자가 해지권을 남용하는 경우 근로자는 손해배상을 청구할 수 있다.⁴⁶⁾

3. 유급휴가보상수당의 지급

모든 근로자는 매년 연차유급휴가에 대한 권리를 가진다(L.3141-1조). 휴가일수는 근로일 기준 30일 한도 내에서 1개월의 근로에 대해 2.5일이 부여된다(L.3141-3조). 1년간 근로한 경우 휴가일수는 12개월×2.5일=30일이 된다. 기간제 근로자가 연차유급휴가를 사용하지 못한 경우에는 계약기간 동안 제공한 근로에 대한 유급휴가보상수당을 청구할 수 있고, 그 금액은 계약기간 동안 해당 근로자에게 지급된 보수 총액(후술하는 계약종료수당을 포함한다)의 10%에 미달할 수 없다(L.1242-16조 제1항 및 제2항). 유급휴가보상수당은 근로관계가 기간의 정함이 없는 근로계약에 의해 계속되는 경우를 제외하고 기간제 근로계약이 종료되는 때에 지급된다(L.1242-16조 제3항).

4. 중도해지의 금지와 예외

사용기간이 경과하면 기간제 근로계약은 계약기간 만료 전에 종료될 수 없는 것이 원칙이다(L.1243-1조 제1항). 중도해지가 원칙적으로 금지되기 때문에 계약기간 동안에는 기간제 근로자의 고용안정이 확보된다. 그 예외로 ① 당사자 간 합의가 있는 경우,⁴⁷⁾ ② 상대방의 중대한 귀책사유(*faute grave*)⁴⁸⁾가 있는 경우,⁴⁹⁾ ③ 불가항력의 경우,⁵⁰⁾

46) Cass. soc. 23 avril 1997, n° 90-45757, *Bull. civ.* V, n° 141.

47) 당사자 간 합의에 의한 중도해지는 계약관계를 종료시키는 명확한 의사에 기인하는 것이어야 한다(Cass. soc. 6 octobre 2004, n° 02-44323, NP).

48) 근로자의 중대한 귀책사유란 기업에서 해당 근로자의 고용유지를 불가능할 정도로 중대한 근로자의 비행을

③ 산업보건의에 의해 확인된 근로자의 부적격이 있는 경우 또는 ④ 기간의 정함이 없는 근로계약이 체결된 경우⁵¹⁾에는 기간제 근로계약의 중도해지가 허용된다(L.1243-1 조 제1항 및 L.1243-2조 제1항). 이 외에도 엔지니어와 관리직 간부를 대상으로 하는 프로젝트계약이 체결된 경우 계약 당사자 일방은 그 체결 후 18개월이 되는 날에, 그 후에는 체결 기념일이 도래하는 날(즉 24개월이 되는 날)에 정당한 이유가 있으면 해당 계약을 중도해지 할 수 있다(L.1243-1조 제2항).

위에서 언급한 법정 사유에 의거하지 않은 중도해지는 위법하고, 사용자가 위반한 경우 근로자는 사용자를 상대로 계약만료 시까지 근로하였다면 받았을 임금 상당액 이상의 손해배상을 청구할 수 있고(L.1243-4조 제1항), 근로자가 위반한 경우 사용자는 근로자를 상대로 자신의 입은 손해에 상응하는 손해배상을 청구할 수 있다(L.1243-3조). 한편, 불가항력에 의한 중도해지는 위법하지 않지만, 불가항력에 속하는 재난을 이유로 중도해지가 된 때 근로자는 계약만료 시까지 근로하였다면 받았을 임금 상당액에 상응하는 금전보상을 사용자로부터 받을 수 있다(L.1243-4조 제2항).

5. 계약기간의 만료에 대한 제한

기간제 근로계약은 기간의 만료로 당연히 종료된다(L.1243-5조 제1항).⁵²⁾ 근로계약의 정지(예, 휴가, 휴직 등)는 기간의 만료를 방해하지 않는다(L.1243-6조). 그러나 종업원대표 및 산재 근로자의 보호 차원에서 기간만료에 따른 기간제 근로계약의 당연종료 원칙에 일정한 제한이 가해지고 있다(L.1243-5조 제2항). 우선, 기간제 근로자가 조합대표위원 또는 종업원대표인 경우 사용자가 갱신조항이 포함된 기간제 근로계약의 갱신을

의미한다. Ministère du travail, de l'Emploi, de la Santé, *Les ruptures du contrat de travail*, 2^e éd., La documentation Française, 2011, p.165.

49) 근로조건의 변경에 대한 근로자의 거부 그 자체는 중대한 귀책사유에 해당하지 않는다(Cass. soc. 20 novembre 2013, n° 90-45757, *Bull. civ. V*, n° 274). 반면에 사용자가 근로자에게 임금을 지급하지 않는 것은 중대한 귀책사유에 해당한다(Cass. soc. 22 juin 2011, n° 10-18897, *Bull. civ. V*, n° 165).

50) 불가항력이란 근로계약의 계속을 불가능하게 하는 결과를 초래하는 저항할 수 없는 외부적 사태의 발생을 의미한다. Laurent Gamet, *Rupture du contrat de travail*, 12^e éd., Delmas, 2011, p.165.

51) 이 경우 근로자에 의한 중도해지만이 가능하고, 근로자는 법이 규정하고 있는 바에 따른 중도해지 예고기간(2 주를 초과할 수 없다)을 준수해야 한다(L.1243-2조).

52) 불확정기간의 기간제 근로계약의 경우에도 그 기한의 도래로 계약은 당연히 종료된다. 엔지니어와 관리직 간부를 대상으로 하는 프로젝트계약의 경우 해당 계약의 목적 실현으로 계약이 종료되지만, 종료 전 2개월 이상의 예고기간을 두어야 한다(L.1243-5조 제1항).

거부하고자 할 때에는 사전에 근로감독관의 승인을 받아야 한다(L.2412-2조 및 L.2412-3조). 다음으로, 기간제 근로계약에 갱신조항이 있는 경우 사용자는 업무상 재해로 인한 계약정지의 기간 동안에는 업무상 재해와 무관한 정당한 이유가 있어야만 갱신을 거부할 수 있다(L.1226-19조 제2항).⁵³⁾

한편, 부재하거나 근로계약이 정지된 근로자를 일시적으로 대체하기 위해 기간제 근로계약이 체결된 경우 처음에 정한 계약기간은 피대체자가 자신의 직무에 복귀하는 날의 다음 날까지 연장될 수 있다(L.1243-7조). 이는 피대체자와 기간제 근로자 간 업무의 인수인계를 용이케 하여 업무의 연속성을 확보할 수 있도록 하기 위한 취지이다.

6. 계약종료수당의 지급

기간제 근로계약의 종료 시 근로계약관계가 기간의 정함이 없는 근로계약에 의해 계속되지 않는 경우 사용자는 근로자 지위의 불안정성을 보상하기 위하여 계약종료수당(indemnité de fin de contrat)을 해당 근로자에게 지급해야 한다(L.1243-8조 제1항). 계약종료수당은 기간제 근로자에게 지급된 보수 총액의 10%이다(L.1243-8조 제2항). 다만, 효력 확장의 산업별 단체협약 또는 기업별 단체협약은 사용자가 계약기간 동안 기간제 근로자를 위한 직업훈련을 실시하는 것을 조건으로 하여 계약종료수당의 지급률을 10%에서 최대 6%로 낮출 수 있다(L.1243-9조).

다음의 경우 계약종료수당이 지급되지 않는다. 즉 ① 계절적 업무, 관행상 일시적 업무, 고용촉진 또는 직업훈련을 위해 체결한 계약이 종료되는 경우, ② 방학기간이 포함된 기간을 계약기간으로 하여 청소년과 체결한 계약이 종료되는 경우, ③ 근로자가 동일한 직무 또는 동등한 보수가 지급되는 유사한 직무의 수행을 위한 기간의 정함이 없는 근로계약의 체결을 거부한 경우, ④ 근로자의 자발적 의사, 근로자의 중대한 귀책사유 또는 불가항력으로 계약이 종료해지되는 경우이다(L.1243-10조). 이 외에도 사용기간 중에 계약이 종료되는 경우에는 계약종료수당이 지급되지 않는다(L.1242-11조).

53) 위반 시 사용자는 기간제 근로자가 해당 계약에 규정된 갱신기간이 만료될 때까지 근로하였다면 받았을 임금 상당액에 상응하는 손해배상금을 지급하여야 한다(L.1226-19조).

V. 결론 : 시사점

이상에서 고찰한 기간제 근로계약에 대한 프랑스의 법적 제한이 우리에게 주는 시사점을 도출하여 보면 다음과 같다.

첫째, 프랑스의 경우 기간제 근로계약의 체결이 허용되는 사유와 금지되는 사유를 법에서 열거하는 입구제한의 규제방식을 1980년대 초에 채택하여 오늘날까지 유지하고 있는 점에 우선 주목할 필요가 있다. 입구제한의 규제방식은 불안정노동을 대표하는 기간제 근로를 제한할 수 있는 가장 강력한 수단이라고 할 수 있다. 우리가 이러한 입구제한의 방식으로 나가고자 할 때 프랑스법으로부터 시사 받을 수 있는 사항이 적지 않다. 특히 어떤 합리적 사유(예, 결원의 대체, 업무의 일시적 증가, 계절적 업무 등)가 있는 경우에 기간제 근로계약을 허용하고 어떤 사항(예, 안전업무에서의 기간제 근로자 사용 등)에 대해서는 금지할 것인지를 결정할 때 구체적인 참고자료가 될 것이다.

둘째, 기간제 근로계약을 이용할 수 있는 사유만을 제한하는 것으로는 기간제 근로의 상시화를 방지하는데 충분치 않고 기간제 근로자를 사용할 수 있는 계약기간에 대한 제한이 병행되어야 한다는 점이다. 계약기간의 제한에 있어서 프랑스가 택하고 있는 다음의 사항, 즉 계약기간의 상한을 기간제 근로계약 이용사유에 따라 달리 정하는 있는 점, 일정한 경우에는 계약기간의 하한을 정하고 있는 점, 계약갱신이 가능한 횟수를 제한하고 있는 점이 특히 우리에게 시사적이다.

셋째, 기간제 근로의 남용을 막기 위해서는 기간제 근로계약의 체결 단계에서의 입구 제한뿐만 아니라 그 종료 단계에서의 출구제한이 필요하다는 점이다. 프랑스의 경우 계약 종료해지의 금지 원칙, 불안정고용에 대한 보상으로서 계약종료수당 지급의 원칙, 동일 직무 또는 동일 근로자 관련 새로운 계약 체결에 대한 제한의 원칙 등을 확립하고 있고, 이는 우리가 제도개선의 방안을 모색하는데 시사하는 바가 크다고 하겠다.

끝으로, 계약이행의 단계에서 기간제 근로자에 대한 불합리한 차별이 발생하지 않도록 평등대우를 제도적으로 강화할 필요가 있다는 점이다. 우리의 경우에도 기간제 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정할 수 있는 제도를 마련하여 운영하고 있지만 그 실효성에 대한 많은 의문이 제기되어 왔기 때문에 평등대우를 더 강화할 수 있는 방안이 모색되어야 하고, 이와 관련 프랑스가 택하고 있는 보수평등원칙과 시용기간에 대한 합리적 제한이 우리에게 시사점을 준다.

참고문헌

1. 단행본

- Alain Coeuret, Bernard Gauriau et Michel Miné, *Droit du travail*, 2^e éd., Sirey, 2009.
- Brigitte Hess-Fallon et Anne-Marie Simon, *Droit du travail*, 22^e éd., Sirey, 2011.
- Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail, *Rapport au Premier ministre*, 2016.
- Dominique Jourdin et Camille de Bailleul, *Contrat de travail*, 8^e éd., Delmas, 2011.
- Francis Lefebvre, *Social 2015*, Editions Francis Lefebvre, 2015.
- Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 29^e éd., Dalloz, 2014.
- Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail Droit Vivant*, 20^e éd., Liaisons, 2011.
- Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret et Marie-Armelle Souriac, *Droit du travail*, Volume 2(Rapports individuels), 16^e éd., Dalloz, 2011.
- Laurent Gamet, *Rupture du contrat de travail*, 12^e éd., Delmas, 2011.
- Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *Guide pratique du droit du travail*, La documentation Française, 2015.
- Ministère du travail, de l'Emploi, de la Santé, *Les ruptures du contrat de travail*, La documentation Française, 2011.

2. 학술지

- 권 혁, “노동시장 이중구조 심화와 비정규직 관련 법제도의 입법론적 개선 방향”, 법학연구 제56권 제2호, 부산대학교 법학연구소, 2015, 155-180쪽.
- 노상현, “빈곤과 노동법의 과제”, 노동법논총 제33집, 한국비교노동법학회, 2015, 173-202쪽.
- 조상균, “비정규직 관련법의 문제점과 개선방안”, 산업관계연구 제20권 제1호, 한국노사관계학회, 2010, 111-134쪽.
- 조용만, “단시간근로에 관한 프랑스의 법적 규율 연구”, 노동법연구 제41호, 서울대학교 노동법연구회, 2016, 223-254쪽.
- 조용만, “프랑스의 노동개혁과 노동법”, 노동법연구 제42호, 서울대학교 노동법연구회,

2017, 37-75쪽.

조임영, “노동의 위기, 한국사회”, 민주법학 제58호, 민주주의법학연구회, 2015, 27-59쪽.

한인상, “노동시장의 양극화 해소를 위한 주요 노동입법과제”, 노동법논총 제29집, 한국
비교노동법학회, 2013, 783-815쪽.

[Abstract]

Legal Regulations on Fixed-term Employment Contract in France

Cho, Yong-Man*

The purpose of this paper is to examine the regulations of French law on fixed-term employment contracts and to draw some implications for us.

French law specifically lists the reason for the conclusion of a fixed-term employment contract and the reasons for its prohibition. This is the most powerful way to limit fixed-term work, which represents unstable labor.

France also limits the duration of contracts to prevent abuse of fixed-term work. This includes setting the upper limit of the contract period, setting the lower limit of the contract period in certain cases, and limiting the number of times the contract can be renewed.

French law restricts the termination of a fixed-term employment contract. It is a principle that fixed-term contracts can not be terminated before the term expires. When the term of the contract expires, the allowance is paid as compensation for the termination of the contract. After the contract expires, it is somewhat limited to conclude a new contract with the same job or with the same worker.

France has established the principle of equal treatment so that unreasonable discrimination against fixed-term workers does not occur at the stage of implementation of the contract.

[Key Words] Fixed-term Employment Contract, Fixed-term Worker, Term of Contract, Equal Treatment, France

* Professor, School of Law, Konkuk University