

1 국가 산업안전보건 법규 체계 개요

1.1 산업안전보건 법규 체계 개요

요약/인용

프랑스의 산업안전보건 기본 법률은 노동법 IV장 “산업안전보건”과 세부적, 기술적 규정을 담은 하위 명령이다. 노동법의 다른 장에서도 관련 규정이 보충적으로 규정되어 있다(근무 시간, 일일 휴식 시간, 근본적 자유에 대한 존중, 폭력, 성적 괴롭힘, 차별, 고용 계약의 성실한 이행, 근로 협의회의 권한, 근로자 대표의 자격 등). 프랑스 노동부는 관보를 통해 법률 적용에 관한 지침을 자주 발표한다. 노동법에는 EU 법령을 수용하는 조항도 포함되어 있다.

보건안전 법령에 대한 해석은 파기원(프랑스 대법원)이 담당한다. 파기원은 프랑스 내에 적용되는 법률들에 대한 통일된 해석을 담당하며, 경우에 따라 EU 법을 고려하여 프랑스 법률을 해석하는 역할도 한다.

단체 협상으로도 보건안전 법령이 제정될 수 있다(부문 간 협약, 부문 내 협약, 기업 단위 협약). 이와 관련하여 사회적 대화 및 고용에 관한 법률 제 2015-994호(2015/08/17)가 통과되어 2016년 1월 1일부터 시행될 예정이다.

공공부문 근로자는 노동법 IV장 및 별도의 관련 조항의 적용을 받는다

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12)

프랑스 산업안전보건 프로파일

사회적 대화 및 고용에 관한 법률 제 2015-994호(2015/08/18)

2. 적용 범위, 적용 대상, 예외

2.1 신체적, 정신적 보건의 포함되는 보건, 안전

요약/인용

사용자는 근로자의 안전과 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다.

사용자는 근로자의 안전과 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다(노동법 L4121-1조)

사용자는 직장 내 폭력을 방지해야 한다. 노동법 1152-1은 “어떤 근로자도 자신의 권리와 존엄을 침해받거나, 신체적 정신적 손상을 받거나, 경력에 피해를 주는 것을 목적으로 하거나 그런 효과를 가져오는 정신적 괴롭힘에 반복적으로 노출해서는 안 된다”고 규정하고 있다.

보건안전위원회의 임무는 근로자의 신체적, 정신적 건강을 보호하는 데 기여하는 것이다(노동법 L4612-1조).

산업보건역은 근로자 개인의 신체적, 정신적 조건에 따른 개별적인 조치를 제안할 수 있다(노동법 L4624-1조).

사업장 내 괴롭힘, 성적 괴롭힘, 차별, 신체적/정신적 건강 손상 시 근로자 대표의 경고 절차가 발동될 수 있다(노동법 L2313-2조)

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L14121-1조)

2.2 근로자의 정의

요약/인용

근로자란, 임시직, 수습직을 포함하여 사용자의 권한 하에서 업무에 종사하는 모든 자를 의미한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L14111-5조)

2.2.1 특수 근로자

비고/의견

장애인 근로자(노동법 L5211-1조 이하), 기자, 예술 관련 직종 종사자, 광고 및 패션 부문 종사자(이 분야에서 일하는 아동 포함)(노동법 L7111-1 이하).

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L5211-1, L7111-1조)

임시직 근로자 보호에 관한 포고령(Décret) 제 2015-259호(2015/03/04)

원격 근로자에게 적용되는 산업 보건 조항에 관한 포고령(Décret) 제 2014-423호(2014/04/24)

2.2.1.1 이주 근로자

요약/인용

이주 근로자도 노동법의 적용 범위에서 배제되지 않는다. 노동법 규정은 사법 상 사용자와 그 근로자에게 적용된다.

별도의 규정이 적용되는 경우를 제외하고 공공 부문에서 사법 상 계약에 따라 고용된 근로자들에게도 노동법 규정이 적용된다.

노동법은 민간 및 공공 부문, 자유업, 노조, 각종 단체에서 고용 계약에 따라 고용된 모든 자에게 적용된다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L1211-1조)

2.2.1.2 가사 근로자

요약/인용

가사 근로자는 개인 가정에서 비상근직 또는 상근직으로 근무하는 근로자를 의미한다. 가사 근로자도 노동법의 적용 범위에서 배제되지 않는다. 노동법 규정은 사법 상 사용자와 그 근로자에게 적용된다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L1211-1조)

2.2.1.3 재택 근로자

요약/인용

다음과 같은 근로자를 재택 근로자라 한다:

1. 임금을 받고, 하나 이상의 사용자를 위해, 직접 또는 중개인을 거쳐 부여된 업무를 수행하는 근로자
 2. 단독으로 또는 시민현대협약에 따른 파트너와 함께 또는 (특정 조건 하에서) 부양 자녀와 함께, 보조원과 함께 일을 하는 근로자
- 재택 근로자도 노동법의 적용 범위에서 배제되지 않는다. 노동법 규정은 사법 상 사용자와 그 근로자에게 적용된다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L7412-1, L1211-1조)

2.2.1.4 자영업자

요약/인용

독립 직종 및 자유업 종사자는 노동법 상 근로자로 간주되지 않는다. 그러나 일부 조항, 특히 사회보장 분담금 및 훈련 관련 조항은 적용된다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L6331-48/54)

2.3 사용자의 정의

요약/인용

근로자에 대한 정의와 반대로, 사용자는 고용 계약을 통해 임금을 대가로 임시직, 수습직을 포함한 근로자들에게 업무에 종사하게 할 권한을 가진 자를 의미한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4111-5)

2.4 제외되는 산업 분야

2.4.1 농업

요약/인용

농업도 산업안전보건 법령의 적용 대상에서 배제되지 않는다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4111-1, L4111-4)

합동 보건안전보안위원회 운영 조건에 관한 포고령(Décret) 제2012-1043호(2012/09/11)

농업 부문 산업 보건 서비스 및 산업 위험 예방에 관한 포고령(Décret) 제2012-706호(2012/05/07)

2.4.2 건설

요약/인용

건설업도 산업안전보건 법령의 적용 대상에서 배제되지 않는다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4111-1, L4111-4)

산업안전보건 조정관의 건설 현장 허가 권한에 관한 명령 제 2012-4077/GNC호(2012/12/13)

2.4.3 서비스업

요약/인용

서비스업도 산업안전보건 법령의 적용 대상에서 배제되지 않는다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4111-1, L4111-4)

2.4.4 공공부문

요약/인용

노동법은 사법 상 사용자와 그 근로자에게 적용된다.

별도의 규정이 적용되는 경우를 제외하고 공공 부문에서 사법 상 계약에 따라 고용된 근로자들에게도 노동법 규정이 적용된다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12)

2.4.5 기타

요약/인용

다음과 같은 업종의 경우 노동법 일부 조항의 적용이 배제된다.

1. 광산 및 채석장 및 부속 업종
 2. 직원들에게 별도의 법률 규정이 적용되는 운송 기업
- 단, 적용이 배제되는 규정도 포고령을 통해 2절에서 언급된 모든 기업에 적용시킬 수 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4111-1, L4111-4)

2.5 업무상 사고의 정의 mutuality

요약/인용

장소 및 원인을 불문하고 업무로 인해 또는 업무 중, 근로자 또는 한명 이상의 사용자 또는 기업가를 위해 업무를 수행하는 자에게 발생한 사고는 업무상 사고로 간주된다.

비고/의견

2013년 4월 2일, 파기원은 업무상 사고란 “특정 날짜에 업무로 인해 또는 업무 중 발생하여, 사람의 신체에 손상을 초래한(해당 증상이 추후에 발현된 경우 포함) 사건 또는 일련의 사건들”이라고 판결한 바 있다(파기원 판결 2013/04/02). 이는 파기원이 사건 발생 시점과 건강 문제 발생 시점 사이의 시차가 있을 수 있음을 인정한 판결이다. 따라서 괴롭힘, 우울증, 외상 후 스트레스, 업무 관련 자살도 산업 사고로 인정될 수 있다.

참고

사회보장법 및 상호보장법(Code de la mutualité) (L411-1조)

2.6 업무상 질병의 정의

2.6.1 업무상 질병 목록

요약/인용

업무상 질병 목록은 사회보장법에 첨부되어 있다.

참고

사회보장법 및 상호보장법(Code de la mutualité) (L461-2조 표1 부록 II)

해양 어업 지방 법률 VII권에 첨부된 업무상 질병 표 개정 및 추가에 관한 포고령(Décret) 제 2015-636호(2015/06/05)

사회보장법 IV권에 첨부된 업무상 질병 표 개정 및 추가에 관한 포고령(Décret) 제 2014-605호(2014/06/06)

해양 어업 지방 법률 VII권에 첨부된 업무상 질병 표 개정 및 추가에 관한 포고령(Décret) 제 2012-1265호(2012/11/15)

2.6.2 업무상 질병이 아닌 기타 질병에 대한 보상 체계

요약/인용

업무상 질병 표는 포고령으로 개정 및 추가할 수 있다.

업무상 질병 목록에 포함되지 않는 업무상 질병으로 인해 피해를 받는 근로자에게는 별도의 절차가 적용된다. 이 경우 해당 근로자는 업무 상 질병 인정 지역 위원회를 통해 업무 연관성, 25% 이상의 부분적 장애율, 사망을 인정받을 수 있다(사회보장법 L461-1조)

참고

사회보장법 및 상호보장법(Code de la mutualité) (L461-1,2조)

3 산업안전보건 행정 및 집행 관련 기관 및 프로그램

3.1 산업안전보건 관할 정부 기관

요약/인용

노동, 고용, 직업 훈련, 사회적 대화에 관한 국가 정책, 업무상 사고 및 질병 방지에 관한 정책을 수립하고

시행할 책임은 해당 업무를 담당하는 노동부에 있다.

참고

노동, 고용, 사회적 대화를 담당하는 노동부의 권한에 관한 포고령(Décret) 제2014-406호(2014/04/16) (1조)

3.1.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

근로 조건, 단체 협상, 근로자의 권리 관한 규칙을 제정하고 시행할 책임은 노동, 고용, 직업 훈련, 사회적 대화 업무를 담당하는 노동부에 있다. 보건연대부 장관과 노동 장관은 합동으로 업무 상 사고 및 질병 분야 정책 수립 및 법령 시행하고, 사회 보장 연구원 운영에 관한 정책을 수립할 책임을 진다.

참고

노동, 고용, 사회적 대화를 담당하는 노동부의 권한에 관한 포고령(Décret) 제2014-406호(2014/04/16) (1조)

3.1.2 책임자 및 조직 구성

3.2 국가 산업안전보건 프로그램 및 기관

요약/인용

국립안전보건연구원(INRS)은 산업 위험 방지, 근로자의 안전 및 보건 보호, 업무 상 사고 및 질병 방지 분야에 관한 연구를 담당하는 프랑스 국가 연구원이다. 주요 예측(조사, 연구 프로그램), 인식 제고(정보 제공, 예방 캠페인), 지원 제공(기술 지침, 정보 제공, 훈련) 등이 연구원의 주요 업무이다.

프랑스 식품환경노동위생안전청(ANSES)은 보건, 농업, 환경, 노동, 소비자 부 장관에게 보고하는 공공 기관이다. 식품환경노동위생안전청은 독립적인 과학 연구를 시행하고 노동, 보건, 환경 문제에 관한 전문 지식을 제공하는 역할을 한다. 식품환경노동위생안전청의 목적은 환경, 노동, 식품 분야에서 사람의 보건 및 안전 보장에 기여하는 것이다.

1973년 설치된 노동조건개선청(ANACT)의 주요 업무는 근로 조건 및 기업 효율성 향상, 개선 방법 홍보, 노동 관련 분야 혁신 프로젝트 개발이다.

근로조건개선청은 기업들이 노동을 생산, 시장, 기술과 같은 다른 경제 요소와 대등하게 다루도록 하고, 그 과정에서 모든 기업 관계 당사자(관리자, 간부, 근로자)들이 참여하도록 장려하는 역할을 한다. 또한 기업들이 공공 인센티브 정책, 도구, 혁신 기법을 개발, 홍보, 시행하는 것을 지원하는 역할도 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R1313-1조)

3.2.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

국립안전보건연구원(INRS)의 임무는 다음과 같다:

수요 예측

INRS는 독성학에서부터 신체적, 정신적 웰빙에 이르기까지 다양한 분야에서 근로자의 보건 및 안전 수준을 향상시키기 위한 연구 프로그램을 시행한다.

또한 이미 채택된 대책 및 프로그램을 평가하여 미래 위험 방지 수요를 예측하는 역할도 한다.

5년 마다 INRS 종합 업무 계획이 수립된다.

인식 제고

INRS는 다양한 방식으로 정보를 생산 및 배포한다: 잡지(4), 브로셔(300), 포스터(150), 영상물(70), CD-ROM.

이런 자료들은 안전 관리자, 산업 보건, 엔지니어, 시설 운영자, 훈련 교관 등을 포함한 광범위한 대상에게 전파된다.

그 밖에도 일반 대중을 대상으로 한 예방 캠페인을 함께 진행하는 경우도 있다.

지원

INRS에는 매년 40,000건의 산업안전보건 문제 해결 문의가 들어온다. INRS 지원 부서에서 이런 문의에 대해 기술적 조언 및 정보를 제공한다.

INRS는 70개의 훈련 과정을 개설하고, 기업 관련 부서의 의견이 반영된 관련 노하우와 전문 지식을 전파한다.

INRS 소속 전문가들이 관련 규칙 및 기준 수립을 위한 프랑스, 유럽, 국제 사회 단위 실무 그룹에 참여하고 있다.

프랑스 식품환경노동위생안전청(ANSES)의 역할은 다음과 같다:

1. 전문가 위원회를 기반으로 담당 분야의 전문 지식 취합
2. 담당 관할 내의 보건 위험 평가를 위한 관련 조직들의 네트워크 구성 및 업무 조정
3. 관련 정보, 훈련 기법, 과학 및 기술 문헌 전파
4. 연구 정책 수립 지원
5. 과학/기술 데이터베이스 구축
6. 감독 체계 구성 및 독성 물질 감시 체계 참여
7. 실험실 활동 수행
8. 관계 당국의 화학 물질 등에 관한 평가 업무에 대한 과학/기술적 지원

참고

공중보건법(R1313-1조)

3.2.2 운영 위원회 구성 및 책임자

요약/인용

INRS는 사회보장 체계에 속하는 근로자와 기업을 위한 업무를 수행한다.

INRS는 도시 지역의 지역 건강보험기금(CRAM)과 종합사회보장기금(CGSS)의 지원을 받아 행정 부서를 감독하고 산업 보건, 근로 감독관 등과 같은 업무 파트너들에게 전문 지식을 제공한다.

INRS는 산업 위험에 대처하기 위해 연구자, 엔지니어, 의사, 훈련 교관, 관련 분야 다큐멘터리 제작자에서 저널리스트까지 다양한 분야 전문가들의 역량을 활용하고 있다. INRS는 18개 기구 및 부서에 걸쳐 650명을 고용하고 있다.

INRS의 활동은 국가임금근로자건강보험기금(CNAMTS)의 명령과 노동부 정책에 따라 진행된다.

INRS는 사용자 대표(Medef), 근로자 노조(CFDT, CFTC, CGC, CGT-FO) 합동 이사회에 의해 운영된다. 이사회 산하 실무 위원회 및 연구, 지원 위원회(CRERA)가 매년 INRS의 프로그램 및 활동 보고서를 평가한다.

프랑스 식품환경노동위생안전청(ANSES)의 구성은 다음과 같다:

- 이사회
- 청장
- 과학 위원회
- 전문가 위원회 위원
- 윤리 및 이해 충돌 방지 위원회

프랑스 노동조건개선청(ANACT)는 리용에 있는 본청을 중심으로 한 26개 지역 기관(ARACT(노동조건 개선지방청)) 네트워크로 구성되어 있다.

ANACT 네트워크는 리용 및 프랑스 각지에서 287명의 근로자를 고용하고 있다.

ANACT는 노동부 장관에게 보고한다.

ANACT는 삼자 위원회에 의해 운영된다. 삼자 위원회는 사용자 대표, 근로자 대표, 정부 당국, 전문가

로 구성된다. 위원회는 ANACT 예산 및 활동 프로그램을 심의한다.
과학 위원회가 ANACT 활동에 대한 후속 조치 및 평가에 참여한다.

참고

공중보건법(R1313-4, R1313-17, R1313-24, R1313-26, R1313-28 조)

3.2.3 예산

요약/인용

INRS의 예산은 약 8,000만 유로이며, 그 대부분은 국가산업사고및질병방지기금에서 충당한다. 기금은 기업들이 납부한 산업사고질병부담금으로 조성되며, CNAMTS가 운영한다.

1947년 CNAMTS 자금으로 창설된 INRS는 비영리 법인이며, 국가 회계 감독 대상 기관이다. 창설 당시 명칭은 국립안전연구원(INS)이었으며, 1968년에 현재 명칭인 국립안전보건연구원(INRS)으로 개칭되었다.

INRS는 AFNOR(프랑스 규격 협회) 인증 감사를 받은 후 2009년 12월에 ISO 9001 인증을 받았다. ISO 9001 인증은 파리 센터와 낭시 센터의 모든 활동에 적용된다. 연구원은 연구, 지원, 훈련, 정보, 소통 활동을 중심으로 운영된다. 연구원은 산업안전보건 분야의 지속적인 발전을 위해 역량과 활동 범위를 넓혀나가고 있다.

<http://en/inrs.fr/>

프랑스 식품환경노동위생안전청(ANSES) 예산은 다음과 같이 조성된다.

- 중양/지방 정부, 그 밖의 공공 기관 보조금
- 국제 기구 및 EU 보조금
- 기타

프랑스 노동조건개선청(ANACT) 예산은 다음과 같이 조성된다.

네트워크 활동 예산은 프랑스 노동부 보조금을 비롯하여 유럽사회기금, 지역개발청, 노동고용직업훈련국 등 다양한 출처들로부터 조성된다.

2009년 주요 현황

- ANACT 네트워크 전체에 걸쳐 287명 고용: 리용 본청 80명, 지역청 204명
- 심리학자, 사회학자, 인간공학자, 행정가, 경제학자 등 155명의 전문가 프로젝트 리더들이 기업들과 협업 중.
- 기업을 대상으로 2328가지 활동 전개. 250인 이하 사업장의 71%

참고

공중보건법(R1313-34조)

3.3 국가 산업안전보건 프로그램

요약/인용

노동부 산하 근로조건정책위원회(COCT)는 안전하고 건강한 근로 조건 보장/장려, 근로 환경 개선과 관련된 국가 정책 수립 과정에 참여한다. COCT는 노조, 사용자 단체, 정부 대표(노동부), 국가건강보험기금 산업안전부 대표로 구성된다.

비고/의견

노동부는 4년마다 국가산업보건 계획을 시행한다. 계획은 산업안전보건 홍보, 관련 지식 전파, 산업 사고

및 질병 감소를 목표로 추진된다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12)

근로조건정책위원회에 관한 포고령(Décret) 제 2007-329호(2007/03/12)

근로조건정책위원회 산하 전문가 위원회 설립에 관한 명령(2008/12/26)

근로조건정책위원회 대표자 선임에 관한 명령(2009/04/09)

3.3.1 국가 산업안전 프로그램에 대한 자문

4 근로자 및 근로자 외의 사람을 보호할 사용자의 의무 및 책임

4.1 근로자의 보건 및 안전을 보장할 의무

요약/인용

사용자는 근로자의 안전을 보장하고 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다. 주요 조치는 다음과 같다.

- 산업 위험 요소 방지 조치
- 정보 제공, 훈련 실시
- 구체적인 산업안전보건 체계 수립 및 대책 시행

사용자는 사업장에서 관련 대책을 채택하고 시행해야 하며, 그 과정에서 환경 변화를 반영해야 한다.

노동법에는 이와 관련하여 산업안전보건 9대 원칙이 규정되어 있다.

1. 위험 방지
2. 방지할 수 없는 위험 평가
3. 위험 요소를 근본부터 제거
4. 일을 사람에게 맞출 것, 특히 작업대 설계 및 작업 장비 선택 시 근로자를 기준으로 할 것. 일을 작업 및 생산 방식에 맞출 것, 특히 반복적 작업, 시간제한이 있는 작업과 그로 인한 건강 문제를 줄일 것.
5. 최신 기술 발전 반영
6. 위험 요소를 위험하지 않거나 덜 위험한 요소로 대체
7. 기술, 작업 조직, 근로 조건, 사회적 관계, 환경 요인(직장 내 괴롭힘 및 성적 괴롭힘 포함)을 유기적으로 통합한 예방 계획 수립
8. 개인 보호 대책 보다 집단 보호 대책을 우선 시 할 것
9. 근로자에 대한 충분한 설명

사용자는 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위해 필요한 모든 수단을 시행해야 한다.

비고/의견

2009년, 두 건의 파기원 판결에서 가해자의 악의가 없어도 정신적 괴롭힘이 성립될 수 있으며, 반복적으로 특정 근로자를 대상으로 할 경우 관리 기법도 정신적 괴롭힘이 될 수 있다는 결정이 내려졌다(판기원 판결 2009/11/10).

사용자는 사업장 안전보건 위험 평가 보고서를 “단일 문서”로 작성해야 한다(노동법 R4121-1조).

해당 문서는 적어도 연 1회 업데이트되어야 하며, 기업의 안전보건 또는 근로 환경을 변화시키는 중요한 결정이 내려졌거나, 업무 단위에 대한 위험 평가에 대한 새로운 정보를 얻은 경우에도 업데이트되어야 한다(노동법 R4121-2조)

프랑스 파기원에 따르면 사용자는 업무 상 안전 및 보건을 보장할 엄격한 의무를 지고 있다. 엄격한 의무는 2002년 2월 28일 석면 판결로 인해 처음 사회보장법에 도입되었다. 이 의무를 이행하지 않을 경우 중대한 위반 행위가 되며, 특히 사용자가 근로자가 노출된 위험에 대해 알았거나 알았어야 했음에도 보호자 보호를 위해 필요한 조치를 취하지 않은 경우에는 사회보장법 상의 추가적인 처벌 대상이 될 수 있다. 이로 인해 관련 피해자에 대한 완전한 배상의 길이 열렸다. 파기원은 사업장이 안전을 보장할 의무를 엄격한 의무로 판단한 것은 산업 위험 요소가 애초에 발생하지 말았어야 한다는 것을 시사한다고 할 수 있다. 2006년 2월 28일, 파기원은 EU 기본지침 89/391/EEC(1989/06/12)을 근거로 사용자는 근로자의 안전을 보호할 엄격한 의무를 지지만 아니라, 그 효과성을 보장할 책임도 있다고 판결했다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4121-1, L4121-2, L1152-4조)

4.2 근로자 외의 사람의 보건 및 안전을 보호해야 할 의무

4.3 사업장을 공유하는 둘 이상의 사용자 사이의 협력

요약/인용

같은 사업장에 여러 사업체의 근로자들이 함께 근무할 경우, 사용자들은 산업안전보건 법령 시행을 위해 협력해야 한다.

참고

노동, 고용, 사회적 대화를 담당하는 노동부의 권한에 관한 포고령(Décret) 제2014-406호(2014/04/16) (L4121-5조)

4.4 근로자의 업무 관련 건강 검진

요약/인용

사용자는 근로자의 안전과 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다. 여기에는 산업 위험 요소를 방지하고 평가할 의무도 포함된다.

사용자는 산업보건 서비스를 제공해야 한다.

사업장 산업안전보건 서비스의 전담 임무는 근로자의 업무 관련 건강 문제를 방지하는 것이다. 이를 위해 현존하는 위험, 업무의 복잡성, 근로자의 연령 등을 고려하여 근로자의 건강 상태를 감시해야 한다.

사용자는 육체 노동, 위험한 사업장, 장기적인 건강에 영향을 줄 수 있는 반복적인 작업 등으로 인해 발생하는 구체적인 산업 위험 요소에 노출된 근로자에 대해 정해진 양식에 따라 기록해야 한다. 산업 보건 서비스는 사용자에게 제출 받은 기록을 산업 보건직에게 전달해야 하며, 산업 보건직은 개별 근로자 의료 기록에 이 파일을 첨부해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4121-1/3-1, L4121-3-1, L4622-1/3조)

4.4.1 감시가 필요한 특정 위험 요소

요약/인용

사용자는 화학적/생물학적 위험 요소, 소음, 진동, 방사선과 관련된 건강 검진을 실시해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4412-44/57, R4412-160, R4426-1/13조)

위험 물질에 대한 의학적 모니터링 방식에 관한 포고령(Décret) 제 2015-567호(2015/05/20)

석면 노출에 대한 의학적 후속 조치에 관한 포고령(Décret) 제 2013-365호(2013/04/29)

4.5 근로 환경 및 근로 방식에 대한 감시

요약/인용

사용자는 육체 노동, 위험한 사업장, 장기적인 건강에 영향을 줄 수 있는 반복적인 작업 등으로 인해 발생하는 구체적인 산업 위험 요소에 노출된 근로자에 대해 정해진 양식에 따라 기록해야 한다. 산업 보건 서비스는 사용자에게 제출 받은 기록을 산업 보건자에게 전달하여 기록을 완성해야 한다. 사업장 산업안전보건 서비스의 전담 임무는 근로자의 업무 관련 건강 문제를 방지하는 것이다. 이를 위해 현존하는 위험, 업무의 복잡성, 근로자의 연령 등을 고려하여 근로자의 건강 상태를 감시해야 한다.

산업 보건자의 역할은 질병을 예방하는 것이다. 산업 보건자는 업무로 인해 근로자의 건강이 영향을 받는 것을 방지해야 한다. 여기에는 사업장 위생 조건, 감염 위험, 건강 조건 등에 대한 감시 의무가 포함된다.

산업 보건자는 근로자 건강에 대한 위험 요소 발견 시 서면으로 대책을 제안해야 한다. 사용자는 산업 보건자의 제안을 고려해야 하며, 제안을 받아들이지 않을 경우, 그 사유가 포함된 서면 답변서를 제출해야 한다(노동법 L4614-3조)

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4121-3-1, L4622-1/3, L4614-3조)

4.6 개인 보호 장비 제공 의무

요약/인용

사용자는 필요한 경우 근로자에게 적절한 개인 보호 장비를 제공해야 하며, 더럽거나 비위생적인 업무의 경우 필요에 따라 적절한 작업복을 제공해야 한다.

사용자는 근로자의 비용 부담 없이 개인 보호 장비 및 작업복을 제공해야 하며, 필요한 유지보수, 수리, 교체를 통해 그 기능과 위생 상태를 적합한 수준으로 유지할 의무가 있다.

참고

노동, 고용, 사회적 대화를 담당하는 노동부의 권한에 관한 포고령(Décret) 제2014-406호(2014/04/16) (R4321-4, R4323조)

개인 보호 장비 선택, 유지관리, 인증에 관한 명령(2013/03/07)

4.7 개인 보호 장비 사용을 보장할 의무

요약/인용

사용자는 근로자가 개인 보호 장비를 효과적으로 사용하도록 해야 한다.

사용자는 합동 산업안전보건 위원회의 자문을 거쳐, 개인 보호 장비의 사용 조건, 특히 사용 기한을 결정해야 한다. 위험의 정도 및 빈도, 각 근로자 작업장의 특성, 개인 보호 장비의 성능이 고려되어야 한다.

노동부 및 농업부 포고령은 위험한 상황을 초래하거나, 사용에 문제를 발생시킬 수 있는 결함을 조기 발견하기 위한 정기적인 점검을 해야 하는 개인 보호 장비의 종류에 대해 규정하고 있다.

사용자는 개인 보호 장비의 적절한 사용법에 대해 근로자에게 설명해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4321-4, R4323-97, R4323-99/100)

4.8 응급 처치 및 복지 시설 제공 의무

4.8.1 응급 처치

요약/인용

응급 처치에 관한 지침은 여러 규칙에 규정되어 있다.

사용자는 법률 규정에 따라 여러 가지 의무를 진다.

- 위험의 성격에 따라 사업장에 쉽게 접근할 수 있는 응급 처치 장비를 구비해야 한다.
- 다음과 같은 경우 직원 중 한 명이 응급 처치 훈련을 받아야 한다.

1. 위험한 업무가 수행되는 모든 사업장

2. 15일 이상 위험한 업무를 수행하는 20인 이상 사업장

훈련을 받은 근로자가 간호사를 대체할 수 없다.

- 상근 간호사가 없을 경우, 사용자는 부상을 당했거나 아픈 근로자가 사업장 외에서 응급 처치를 받을 수 있도록 해야 한다.

이와 같은 대책을 문서로 정리해야 하며, 근로 감독관이 요구할 경우 제시해야 한다.

응급 처치 장비의 위치를 알리는 안내판을 설치해야 한다.

200인 이상의 공업 시설, 500인 이상의 그 밖의 모든 사업장의 경우, 사용자는 응급 처치 시설과 장비를 갖춘 응급 처치실을 제공해야 한다. 보건실을 응급 처치실로 사용할 경우, 관련 법적 기준을 충족해야 한다. 응급 처치실은 응급 처치실 표시를 부착해야 한다.

건물 및 토목 안전 계획에는 대피 및 구출 수단, 사고 또는 질병 피해자에 대한 응급 처치 방안이 포함되어야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4214-23, R4224-14/16, R4461-40조)

4.8.2 위생 시설

요약/인용

관련 법률에 따라 사업장에 위생 시설을 설치해야 한다.

장애인 근로자를 위한 위생 시설을 확보해야 한다. 사용자는 탈의실, 화장실, 세면대, 필요한 경우 샤워 시설을 포함한 개인 위생 시설을 제공해야 한다.

사업장 구역 내에 근로자 숙박 시설을 설치하는 것은 금지된다.

노동법에는 최소 면적, 거주 공간 용적, 온도, 환기, 창문 등과 같은 기숙사에 대한 규정도 포함되어 있다. 근로자들은 기숙사를 자유롭게 출입할 수 있어야 한다.

커플에게는 침대방을 제공해야 한다.

개인 또는 커플 별로 전용 침구와 필요한 가구를 사용할 수 있어야 하며, 항상 깨끗한 상태로 유지해야 한다.

기숙사는 동성 근로자끼리만 사용해야 한다.

1실 당 인원은 6인 이하여야 한다.

숙박을 위해 제공되는 구역은 항상 깨끗하고 위생적인 상태로 유지해야 한다.

기숙사에서 가까운 곳에 화장실이 있어야 한다.

제한/의무

농업 사업장의 경우 기숙사 구역에 예외 규정이 적용된다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4217-1/2, R4225-7, R4228-1/15)

4.8.3 음용수

요약/인용

사용자는 근로자들이 작업장에서 가까운 곳에 깨끗한 음용수를 마실 수 있도록 해야 한다. 음용수 외의 다른 음료를 제공해야 하는 경우도 있다.

사용자는 음용수 시설이 오염되지 않은 상태로 정상 작동하도록 관리해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4225-2/4조)

4.8.4 휴식 및 식사 공간

요약/인용

사업장 내 휴게실 및 취식 공간은 관련 법령에 따라 설계 및 건설되어야 한다.

장애인 근로자도 휴게실 및 취식 공간을 사용할 수 있도록 해야 한다.

사업장에서는 와인, 맥주, 사과주 등이 아닌 비알콜 음료만 제공할 수 있다.

술에 취한 근로자의 사업장 출입은 금지된다.

25인 이상 사업장에서는 취식 공간을 제공해야 한다(의자, 테이블, 수도 시설, 냉장고, 식품을 데울 수 있는 시설)

25인 미만 사업장에서는 건강 및 안전에 유해하지 않은 취식 공간을 제공해야 한다.

사용자는 식사 후 취식 구역이 청소되도록 보장해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4217-1, R4225-6조)

5 일반적으로 통용되는 산업안전보건 관리 원칙 및 관행에 따른 사용자의 예방 조치 수립 의무

5.1 산업안전보건 관리 체계의 구성 요소

5.1.1 보건 안전 관련 책임 및 조치 사항을 구체적으로 명시한 정책 또는 계획

요약/인용

사용자는 근로자의 안전을 보장하고 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다. 주요 조치는 다음과 같다.

- 산업 위험 요소 방지 조치
- 정보 제공, 훈련 실시
- 구체적인 산업안전보건 체계 수립 및 대책 시행

사용자는 사업장에서 관련 대책을 채택하고 시행해야 하며, 그 과정에서 환경 변화를 반영해야 한다.

노동법에는 이와 관련하여 산업안전보건 9대 원칙이 규정되어 있다.

1. 위험 방지
2. 방지할 수 없는 위험 평가
3. 위험 요소를 근본부터 제거
4. 일을 사람에게 맞추는 것, 특히 작업대 설계 및 작업 장비 선택 시 근로자를 기준으로 할 것. 일을 작업 및 생산 방식에 맞추는 것, 특히 반복적 작업, 시간제한이 있는 작업과 그로 인한 건강 문제를 줄일 것.
5. 최신 기술 발전 반영
6. 위험 요소를 위험하지 않거나 덜 위험한 요소로 대체
7. 기술, 작업 조직, 근로 조건, 사회적 관계, 환경 요인(직장 내 괴롭힘 및 성적 괴롭힘 포함)을 유기적으로 통합한 예방 계획 수립
8. 개인 보호 대책 보다 집단 보호 대책을 우선 시 할 것
9. 근로자에 대한 충분한 설명

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4121-1, L4121-2조)

5.1.2 안전 보건 담당자 임명

요약/인용

사용자는 다음과 같은 서비스를 제공해야 한다:

- 보건 서비스
- 사회 서비스

보건 서비스는 다음과 같은 방식으로 제공할 수 있다:

1. 영리, 비영리 사업장 단위의 여러 기업으로 구성된 사업 집단이 제공하는 자율적 서비스
2. 기업간 보건 서비스

두 가지 방식 중 선택할 수 있는 경우, 사용자가 제공 방식을 선택한다.

산업안전보건위원회는 전문적인 자문을 받을 수 있다. 자문에 필요한 비용은 사용자가 부담한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4621-1, L4631-1, L4622-6, D4622-5)

5.1.3 서면 위험 평가

요약/인용

사용자는 사업장 환경 조성 및 개선 시 또는 작업장 구성 시, 사업체 활동의 성격을 고려하여 제조 공정, 작업 장비, 물질, 화학 약품 선택을 포함한 안전 보건 위험 평가를 실시해야 한다.

(노동법 L4121-3조)

사용자는 사업장 안전보건 위험 평가 보고서를 “단일 문서”로 작성해야 한다.

(노동법 R4121-1조)

해당 문서는 적어도 연 1회 업데이트되어야 하며, 기업의 안전보건 또는 근로 환경을 변화시키는 중요한 결정이 내려졌거나, 업무 단위에 대한 위험 평가에 대한 새로운 정보를 얻은 경우에도 업데이트되어야 한다(노동법 R4121-2조)

비고/의견

프랑스 파기원 판결과 “스네크마(Snecma) 판결”에 따르면, 사용자는 업무 상 안전 및 보건을 보장할 엄격한 의무를 지기 때문에, 근로자의 건강에 영향을 주는 목적을 가지거나 그런 결과를 초래하는 조치를 시행할 수 없다. 따라서 파기원은 근로자의 신체적, 정신적 건강에 유해한 영향을 주는 사업체의 업무를 정지시킬 권한이 있다.

(파기원 판례 2008/03/05)

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4121-1, L4121-2조)

5.1.4 안전한 근로 체계 및 절차

요약/인용

사용자는 근로자의 안전을 보장하고 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다. 주요 조치는 다음과 같다.

- 산업 위험 요소 방지 조치
- 정보 제공, 훈련 실시
- 구체적인 산업안전보건 체계 수립 및 대책 시행

사용자는 사업장에서 관련 대책을 채택하고 시행해야 하며, 그 과정에서 환경 변화를 반영해야 한다.

사용자는 육체 노동, 위험한 사업장, 장기적인 건강에 영향을 줄 수 있는 반복적인 작업 등으로 인해 발생하는 구체적인 산업 위험 요소에 노출된 근로자에 대해 파일로 기록해야 한다.

해당 파일은 포고령으로 정한 양식으로 기록되어야 하며, 근로자가 노출된 위험 요소, 노출 기간, 노출 기간 동안 사용자가 해당 위험 요소를 제거 또는 감소시키기 위해 취한 방지 조치에 대한 기록이 포함되어야 한다.

개별 파일은 위험 평가에 의거하여 작성해야 한다. 산업 보건 서비스는 사용자에게 제출 받은 파일을 산업 보건직에게 전달해야 하며, 산업 보건직은 이 파일을 개별 근로자 의료 기록에 첨부해야 한다. 근로자가 포고령으로 정해진 기간을 넘어서는 장기 휴직 또는 병가를 사용한 경우, 또는 업무상 질병이 인정된 경우에는 해당 근로자가 사업장을 떠날 때 해당 파일의 사본을 근로자에게 제공해야 한다. 파일에 포함된 정보는 기밀이며 근로자가 차후 고용 계약을 체결하고자 하는 다른 어떤 사용자에게도 제공할 수 없다. 근로자 사망 시, 유가족에게 사본 1부를 제공해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4121-3-1, L4121-1조)

5.1.5 위험성에 대한 훈련 및 정보

요약/인용

사용자는 안전 보건 위험 요소와 그에 대한 조치에 관한 정보를 취합하여 근로자에게 제공해야 한다.

사용자는 사용장에서 사용되는 제품과 시행되는 공정으로 인한 근로자 및 환경에 대한 위험 및 그에 대한 조치에 관한 정보를 취합하여 근로자에게 제공해야 한다.

사용자는 실무적이고 적절한 안전 보건 훈련을 다음과 같은 대상에게 실시해야 한다.

1. 채용된 근로자
 2. 업무가 변경된 근로자, 기술 업무 담당 근로자
 3. 임시직 근로자(예외 있음)
 4. 사업 보건의요구가 있을 경우
- 훈련은 주기적으로 반복되어야 한다.

사용자가 제공해야 하는 정보와 훈련의 범위는 사업장 규모, 사업의 성격, 위험의 성격, 업종에 따라 달라진다.

안전 훈련 비용은 사용자가 부담한다.

파악된 위험에 따라 필요한 경우 사업장에서 실시되는 안전 훈련에 산업안전보건 전문 기관 및 지역 건강 보험 예방 서비스의 지원을 받을 수 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4141-1, L4142-4조)

5.1.6 예방 조치 성과 검토 및 평가

요약/인용

사용자는 근로자의 안전을 보장하고 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 한다. 주요 조치는 다음과 같다.

- 산업 위험 요소 방지 조치
- 정보 제공, 훈련 실시
- 구체적인 산업안전보건 체계 수립 및 대책 시행

사용자는 사업장에서 관련 대책을 채택하고 시행해야 하며, 그 과정에서 환경 변화를 반영해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4121-1, L4121-2조)

5.1.7 보건 안전 문제에 관한 근로자와의 협의

요약/인용

산업안전보건 위원회 또는 산업안전보건 대표자는 훈련 프로그램에 대한 자문을 제공해야 하며, 훈련의 효과성을 확보해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4143-1조)

5.2 구체적인 산업안전보건 체계 또는 기준을 시행할 의무

6 보건 및 안전에 관한 전문가 및 전문 기관의 지원을 확보할 사용자의 의무

6.1 산업안전보건 전문 기관

6.1.1 보건 및 안전 전문가의 조언 및 지원 확보

요약/인용

산업안전보건 위원회는 전문가의 조언을 받는다. 전문가 자문 비용은 사용자가 부담한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4616-12/13조)

산업보건 관련 규정에 관한 포고령(Décret) 제 2014-798호(2014/07/11)

산업보건 관련 조직에 관한 포고령(Décret) 제 2014-799호(2014/07/11)

6.1.1.1 전문가 또는 전문 서비스 자격 요건

6.2 산업안전보건 실무자 임명

요약/인용

사용자는 다음과 같은 서비스를 제공해야 한다:

- 보건 서비스
- 사회 서비스

보건 서비스는 다음과 같은 방식으로 제공할 수 있다:

1. 영리, 비영리 사업장 단위의 여러 기업으로 구성된 사업 집단이 제공하는 자율적 서비스
2. 기업간 보건 서비스

두 가지 방식 중 선택할 수 있는 경우, 사용자가 제공 방식을 선택한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4621-1, L4631-1, L4622-6, D4622-5)

6.2.1 산업안전보건 실무자 임명 필요한 사업장 규모 기준

요약/인용

500인 이상 사업장의 경우, 사업장에 자율 보건 서비스를 제공해야 한다.

7 근로자의 권리 및 의무

7.1 자신의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 의무

요약/인용

근로자는 사용자의 지시 및 내규를 준수해야 한다.
근로자는 자신 및 자신의 업무 중 행위 또는 부주의에 영향을 받을 수 있는 타인의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 하며, 모든 가능성을 염두에 둔 훈련을 받아야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4122-1조)

7.2 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 의무

요약/인용

근로자는 사용자의 지시 및 내규를 준수해야 한다.
근로자는 자신 및 자신의 업무 중 행위 또는 부주의에 영향을 받을 수 있는 타인의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 하며, 모든 가능성을 염두에 둔 훈련을 받아야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4122-1조)

7.3 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 관리자의 의무

7.4 다른 사람의 안전 및 보건을 보호하기 위해 필요한 합리적인 조치를 취할 고위 간부의 의무

7.5 자기 자신 및 다른 사람의 보건 및 안전을 보호하기 위해 합리적인 조치를 취해야 할 자영업자의 의무

7.6 산업안전보건 관련 요구 사항을 준수할 의무

요약/인용

근로자는 사용자의 지시 및 내규를 준수해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4122-1조)

7.7 위험성 및 예방 조치에 대해 문의할 권리

인용/요약

근로자 대표는 업무상 사고 및 질병에 대한 정기적인 검사 및 조사를 실시해야 한다.
근로자 대표는 근로 감독관 방문 시 의견을 제시할 권리가 있다.
합동 산업안전보건 위원회는 산업안전보건 문제에 관한 필요적 자문 기구이며, 관련 법률에 위원회의 산업안전보건 정보에 대한 접근권이 명시되어 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4612-4/5, L4612-7)

7.8 위험한 상황을 피할 권리

인용/요약

근로자는 근로자의 생명 또는 건강에 대한 임박한 위험 또는 심각한 위험이 존재한다고 생각할 경우 즉시 그 사실을 사용자에게 알려야 한다. 또한 보호 체계에 문제가 있는 경우에도 사용자에게 알려야 한다.

근로자는 불이익을 받지 않고 그런 위험을 회피할 권리를 가진다. 이 권리는 타인에게 임박한 위험 또는 심각한 위험을 불러일으키는 새로운 상황을 초래하지 않는 방식으로 행사되어야 한다.

임박한 위험이 있으나 사용자 및 산업안전보건 위원회가 상황의 심각성이나 그에 대한 대응에 동의하지 않을 경우, 근로자는 근로 감독관에 연락하여 그 결정을 구해야 한다.

근로자는 생명 또는 건강에 대한 임박하거나 심각한 위험이 존재한다고 믿을 합리적인 근거가 있을 경우, 그 사실을 즉시 사용자에게 보고해야 한다. 근로자는 보호 체계에 문제가 있는 경우에도 사용자에게 보고해야 한다. 근로자는 그런 위험 상황을 회피할 수 있다(노동법 L4131-1조)

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4131-1, L4132-5, L4131-1)

7.9 위험하지 않은 일로 재배치를 요구할 권리

7.9.1 위험하지 않은 일로 재배치되지 않은 근로자가 보상을 받고 사직할 권리

8 근로자 및 근로자 대표와의 협의, 협조, 협력

8.1 국가 산업안전보건 위원회, 협의회 또는 그에 상응하는 기구

요약/인용

노동부 산하 근로조건정책위원회(COCT)는 안전하고 건강한 근로 조건 보장/장려, 근로 환경 개선과 관련된 국가 정책 수립 과정에 참여한다. (노동법 R4641-1조)

사회적대화및고용에 관한 법률 제 2015-994호(2015/08/17)은 “지역근로조건자문위원회” 구성을 규정하고 있다. 위원회는 보건, 안전, 근로 조건에 관한 지역 공공 정책 개발 및 모니터링 과정에 참여하며, 지역 수준에서 관련 이해 당사자 사이의 조정 역할을 담당한다. (노동법 L4641-4조)

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4641-1, L4641-4조)

8.1.1 목적, 역할, 기능

요약/인용

- 근로조건정책위원회는 노동부 산하 자문 기구이며, 다음과 같은 문제에 관한 자문을 제공해야 한다.
- 산업안전보건 공공 정책, 국가 행동 계획
- 산업안전보건 보호 및 장려에 관한 규칙
- 포고령 법안 작성
- 국제 산업안전보건 법령 관련 문제

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4641-2조)

8.1.2 구성 및 의장

요약/인용

근로조건정책 위원회는 다음과 같이 구성된다.

1. 노동부 장관이 의장이 되는 상설 위원회
2. 국사원(Conseil d'Etat) 사회부문 책임자가 의장이 되는 일반 소위
3. 특별 소위

위원회와 소위는 정부 각 부처 대표, 동수의 근로자 및 사용자 대표, 공무원, 국가 기관 관련 전문가, 관련 분야 전문 단체 또는 조직의 자격을 갖춘 대표자.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4641-3/4조)

8.2 위험성에 대해 근로자와 협의할 사용자의 의무

요약/인용

50인 이상 사업장에 상설 또는 임시 합동 산업안전보건 위원회가 구성되어 있지 않을 경우, 근로자 대표가 산업안전보건 담당자 역할을 담당하며, 산업안전보건 위원회 위원과 같은 역할과 의무를 수행한다.

비고/의견

기업 내 사회적 파트너 사이의 협상 의무는 다음과 같은 주제들을 대상으로 한다:

- 임금, 근로 시간, 부가 가치 배분. 이 협상은 매년 진행한다.
- 근로 생활의 질. 이 협상은 매년 진행한다.
- 직무 및 경력 관리. 이 협상은 3년마다 진행한다.

(사회적 대화 및 고용에 관한 법률 제 2015-994호(2015/08/17))

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4611-2/3, L2313-13/16조)

8.3 보건 안전 담당 근로자 대표자를 선정할 근로자의 권리

요약/인용

50인 이상 사업장에 상설 또는 임시 합동 산업안전보건 위원회가 구성되어 있지 않을 경우, 근로자 대표가 산업안전보건 담당자 역할을 담당하며, 산업안전보건 위원회 위원과 같은 역할과 의무를 수행한다.

사회적 대화 및 고용에 관한 법률 제 2015-994호(2015/08/17)는 10인 이하 사업장 근로자들의 권리를 합동 지역 위원회를 통해 실현할 수 있는 권리를 도입하고 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4611-2/3, L2313-13/16조)

8.3.1 보건, 안전 근로자 대표가 필요한 인력 규모 기준

요약/인용

50인 미만 사업장의 경우 근로자 대표가 합동 산업안전보건 위원회 위원의 업무를 담당하며, 같은 의무를 진다.
근로 감독관은 필요한 경우, 특히 업무 및 사무 장비의 성격 상 필요하다고 판단되는 경우, 50인 미만 사업장에도 합동 산업안전보건 위원회 설립을 요구할 수 있다. 사용자는 이 결정에 대해 지역 노동고용직업훈련 책임자에게 이의를 제기할 수 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4611-2/3, L2313-13/16조)

8.3.2 보건 안전 근로자 대표의 자격 조건

요약/인용

18세 이상이며, 해당 사업장에서 1년 이상 근무한 근로자는 근로자 대표가 될 수 있다. 단, 사용자의 가족은 근로자 대표가 될 수 없다.
여러 사업장에서 비상근으로 근무하는 근로자는 한 번에 한 곳에서만 근로자 대표가 될 수 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L2314-16조)

8.4 산업안전보건 대표자의 역할, 권리, 권한

8.4.1 사업장 조사권

요약/인용

산업안전보건 위원회는, 정기적으로 조사를 실시해야 한다.
조사 주기는 적어도 위원회 정기 회의와 같은 주기여야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4612-4조)

8.4.2 산업안전보건 정보 접근권

요약/인용

합동 산업안전보건 위원회는 산업안전보건 문제에 관한 필요적 자문 기구이며, 관련 법률에 위원회의 산업안전보건 정보에 대한 접근권이 명시되어 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4612 2/16조)

8.4.3 인터뷰 참관권

8.4.4 산업안전보건 전문가로부터 전문적인 지원을 받을 권리

요약/인용

산업안전보건 대표자는 자격을 갖춘 자에게 자문을 요구할 수 있다.
합동 산업안전보건위원회는 전문적인 자문을 받을 수 있다. 자문에 필요한 비용은 사용자가 부담한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4612-8-1, L4612-12/13조)

8.4.5 감독관과 동행할 권리

요약/인용

산업안전보건 대표자는 근로 감독관 방문을 통보 받고, 근로 감독관에게 자신의 의견을 개진할 권리가 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4612-12)

8.4.6 시설물 사용권

요약/인용

사용자는 산업안전보건 관련 책임을 진 근로자 대표에게 충분한 유급 활동 시간을 보장해야 하며, 본 명령에 따른 권리 및 역할을 시행하기 위해 필요한 수단을 제공해야 한다.

8.4.7 안전보건 대표자 업무를 수행하기 위한 유급 근무 시간을 보장받을 권리

요약/인용

사용자는 산업안전보건 관련 책임을 진 근로자 대표에게 충분한 유급 활동 시간을 보장해야 하며, 본 명령에 따른 권리 및 역할을 시행하기 위해 필요한 수단을 제공해야 한다.

노동법에 따르면 사용자는 산업안전보건 위원회가 그 의무를 수행하기 위해 필요로 하는 시간을 보장해야 한다.

보장되어야 하는 최소 시간은 다음과 같다:

- 100인 미만 사업장 월 2시간
- 100인 이상 300인 미만 사업장 월 5시간
- 300인 이상 500인 미만 사업장 월 10시간
- 500인 이상 1500인 미만 사업장 월 15시간
- 1500인 이상 사업장 월 20시간

예외적인 상황에서는 보장된 시간을 늘려야 한다.

근로자 대표는 보장 받은 시간을 분배하고 사용자에게 알려야 한다.

이 시간은 유급 근로 시간으로 간주된다.

다음과 같은 활동이 유급 근로 시간으로 간주된다:

1. 회의
2. 업무상 사고에 대한 조사
3. 예방 조치 연구

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12)

8.4.8 시정 통지권

8.4.9 사용자와 협의하여 산업안전보건 문제를 해결할 권리

요약/인용

합동 산업안전보건 위원회는 산업안전보건 문제에 관한 필요적 자문 기구이며, 관련 법률에 위원회의 산업안전보건 정보에 대한 접근권이 명시되어 있다.

근로자 대표는 근로자에 대한 인권 침해, 근로자의 신체적, 정신적 건강 피해를 알게 된 경우, 특히 근로자를 통해 알게 된 경우, 해당 문제를 사용자 또는 그 대리인에게 알려야 한다. 사용자 또는 그 대리인은 즉시 조사를 실시해야 하며, 필요한 시정 조치를 취해야 한다. 사용자가 적절한 조치를 취하지 않거나 해결책을 강구하지 않을 경우, 근로자 대표는 이 문제를 노동법원으로 가져갈 수 있다. (노동법 2313-2조)

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4612 2/16, 2313-2조)

8.4.10 위험한 업무의 중단을 지시할 권리

요약/인용

산업안전보건 대표는 위험한 업무를 중단시킬 권한은 없다. 그러나 모든 근로자는 생명 또는 건강에 대한 임박하거나 심각한 위험이 존재하거나 보호 체계에 문제가 있다고 생각될 경우 그 사실을 즉시 사용자에게 알릴 의무가 있다.

근로자는 불이익을 받지 않고 그런 위험을 회피할 권리를 가진다. 이 권리는 타인에게 임박한 위험 또는 심각한 위험을 불러일으키는 새로운 상황을 초래하지 않는 방식으로 행사되어야 한다.

임박한 위험이 있으나 사용자 및 산업안전보건 위원회가 상황의 심각성이나 그에 대한 대응에 동의하지 않을 경우, 근로자는 근로 감독관에 연락하여 그 결정을 구해야 한다.

산업안전보건 위원회 근로자 대표는 심각하거나 임박한 위험을 발견할 경우 즉시 그 사실을 사용자에게 보고해야 한다. (노동법 L4131-2조)

사용자는 해당 위험을 보고한 산업안전보건위원회 근로자 대표와 함께 조사를 실시해야 하며, 위험을 해결하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. (노동법 L4132-2조)

사용자와 산업안전보건위원회 다수 의견 사이에 필요한 조치에 대한 합의가 이뤄지지 않을 경우, 노동 감독관이 즉시 개입한다. (노동법 L4132-4조)

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4131-1, L4132-5조)

사업장 공중 보건 및 환경에 대한 경고권 행사에 관한 포고령(Décret) 제 2014-324호(2014/03/11)

8.5 사외 근로자 대표의 사업장 내 산업안전보건 문제 개입권

- 8.5.1 사업장 출입권
- 8.5.2 산업안전보건 법규 위반 의심 사항에 대한 조사권
- 8.5.3 근로자와 협의할 권리
- 8.5.4 근로자에게 조언할 권리
- 8.5.5 강제 조치 개시권

8.6 합동 산업안전보건 위원회

요약/인용

50인 이상 사업장은 연속 영업 기간 12개월 내, 또는 영업의 연속성을 불문하고 3년 내에 합동 산업안전보건 위원회를 설립해야 한다. 노동 감독관은 기업 또는 사업장 환경에 따라 필요하다고 인정될 경우, 50인 이하 사업장에도 위원회 설립을 요구할 수 있다.

사회적 대화 및 고용에 관한 법률 제 2015-994호(2015/08/17)는 50인 이상 300인 미만 사업장의 경우, 1인의 근로자가 근로자 대표, 근로협의회 및 산업안전보건 위원회 대표를 겸직할 수 있다. 300인 이상 사업장에서는 다수결로 합의된 경우 같은 방식을 사용할 수 있다.

비고/의견

기업 내 사회적 파트너 사이의 협상 의무는 다음과 같은 주제들을 대상으로 한다:

- 임금, 근로 시간, 부가 가치 배분. 이 협상은 매년 진행한다.
 - 근로 생활의 질. 이 협상은 매년 진행한다.
 - 직무 및 경력 관리. 이 협상은 3년마다 진행한다.
- (사회적 대화 및 고용에 관한 법률 제 2015-994호(2015/08/17))

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4611-1, L4611-4조)

합동 산업안전보건 위원회 운영 조건에 관한 포고령(Décret) 제 2012-1043호(2012/09/11)

사회적 대화 및 고용에 관한 법률 제 2015-994호(2015/08/17)

8.6.1 근로자 대표의 합동 산업안전보건 위원회 참여

요약/인용

합동 산업안전보건 위원회는 사용자 대표 및 근로자 대표로 구성된다. 근로자 대표는 회사 위원회와 근로자 대표로 구성된 패널에 의해 임명된다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4613-1조)

8.6.2 합동 산업안전보건 위원회 설립 조건

요약/인용

50인 이상 사업장은 합동 산업안전보건 위원회를 설립해야 한다. 50인 미만 사업장의 경우 근로자 대표가 합동 산업안전보건 위원회 위원의 업무를 담당하며, 같은 의무를 진다.
근로 감독관은 필요한 경우, 특히 업무 및 사무 장비의 성격 상 필요하다고 판단되는 경우, 50인 미만 사업장에도 합동 산업안전보건 위원회 설립을 요구할 수 있다.
500인 이상 사업장의 경우, 사용자와의 합의를 통해 산업안전보건 위원회 숫자를 결정한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4611-1, L4611-4, L4613-4조)

8.6.3 합동 산업안전보건 위원회의 목적, 역할, 기능

요약/인용

1. 합동 산업안전보건 위원회의 임무는 다음과 같다:
 - 근로자의 신체적 정신적 건강 및 안전 보호에 기여
 - 근로 조건, 특히 여성 및 어머니 근로자의 근로 조건 개선
 - 관련 문제에 관한 법률 규정 준수 확보
 - 산업 위험 평가 시행
 - 산업안전보건 예방 조치에 기여
 - 정기 조사 실시
 - 업무상 사고 및 질병에 대한 조사 실시
 - 노동 감독관 방문 시 의견 제시
2. 합동 산업안전위원회는 다음과 같은 사안에 대한 자문을 제공한다.
 - 안전보건 조건 또는 근로 조건을 변경하는 주요 기획 결정을 내리기 전
 - 신기술 도입 또는 주요 기술적 변화
 - 부상을 당했거나 장애를 가진 근로자의 업무를 용이하게 하기 위한 조치
 - 위원회 관련 문서 또는 내규
 - 사용자가 고려 중인 산업안전보건 문제
 - 기타
3. 합동 산업안전보건 위원회는 자격을 갖춘 자의 자문을 구할 수 있다.
4. 합동 산업안전보건 위원회는 사용자가 제출한 연례 산업안전보건 보고서, 산업안전보건 프로그램에 대한 의견을 제시해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4612-1/15조)

8.6.4 합동 산업안전보건 위원회 업무의 기록

요약/인용

노동 감독관, 의료 노동 감독관, 사회 보장 담당자는 산업안전보건 위원회 회의록을 열람할 수 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4614-4조)

8.6.5 합동 산업안전보건 위원회 회의록 공유

요약/인용

근로 감독관, 의료 근로 감독관, 사회 보장 담당자는 산업안전보건 위원회 회의록을 열람할 수 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4614-4조)

8.7 합동 산업안전보건 위원회 위원에 대한 의무적 훈련

요약/인용

산업안전보건위원회는 그 의무를 이행하기 위해 필요한 훈련을 받을 권리가 있다. 훈련은 위원회 활동 기간 기준 4년마다 업데이트 되어야 하며, 훈련 비용은 사용자가 부담한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4614-14/16조)

8.8 보복으로부터 보호

요약/인용

사용자는 산업안전보건 관련 책임을 진 근로자 대표에게 충분한 유급 활동 시간을 보장해야 하며, 본 명령에 따른 권리 및 역할을 시행하기 위해 필요한 수단을 제공해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (11.5조)

8.9 산업안전보건 관련 권리 및 의무 이행에 따른 민,형사상 책임의 면제

9 구체적인 위험 요소 또는 위험

9.1 생물학적 위험 요소

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12)

생물학적 위험으로부터 보호에 관한 포고령(Décret) 제 2013-607호(2013/07/09)

9.2 화학적 위험 요소

참고

의무적 노출 한계 설정에 관한 포고령(Décret) 제 2012-746호(2012/05/09)

9.2.1 취급, 보관, 라벨링, 사용

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4411-1/2/7, L4412-1, R4411-3/6)

EU 지침 2014/27 수용에 관한 포고령(Décret) 제 2015-612호 (2015/06/03)

9.2.2 화학물질 제조, 공급, 수입자의 사용자 안전,보건 보호 의무

인용/요약

화학물질 제조, 출시, 단독/혼합 사용, 혼합 제품 형태 사용에는 화학물질 등록, 평가, 허가, 규제에 관한 EU 규칙 제 1907/2006호(2006/12/18), 화학물질 및 혼합물 분류, 라벨링, 포장에 관한 EU 규칙 제 1272/2008호(2008/12/16)가 적용된다.

사람이 근무하는 사업장에 사용하기 위한 목적으로 위험 물질 또는 그 혼합물을 제조, 수입, 출시하는 자는 정부가 지정한 관할 당국에 그 성분을 포함한 해당 제품에 대한 모든 필요한 정보를 제공해야 한다.

위험 물질 또는 그 혼합물을 판매 또는 유통하는 자, 해당 물질을 사용하는 사업장의 사용자는 해당 물질 또는 혼합물에 라벨을 부착해야 한다.

화학 물질 및 혼합물 출시에 관해서는 그 밖에도 여러 규칙들이 적용된다.

참고

공중보건법 (L4411-3/7, L4412-1, R4411-1/86)

EU 지침 2014/27 수용에 관한 포고령(Décret) 제 2015-612호 (2015/06/03)

9.2.3 살충제

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (부록 I, R4312-1, 2.4조)

9.3 인간공학 관련 위험 요소

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4541-1, R4323-9.4조)

9.4 물리적 위험 요소

9.4.1 이온화 방사선

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4451-1/2, D4152-4, R4451-1 조)

공중보건법

이온화 방사선에 노출된 근로자에 대한 의학적 모니터링 및 선량 측정에 관한 명령(2013/07/17)

9.4.2 진동 및 소음

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4441-1, R4441-1, R4447-1, L4431-9.4.3)

9.4.3 높은 곳에서 이뤄지는 작업

요약/인용

노동법에는 이동식 장비, 일시적 고소 작업, 고소 접근 및 이동, 비계, 사다리, 발판 사다리, 발판, 로프에 관한 규정이 포함되어 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4323-58/61, R4323-65/90)

노동법 D.4153-30, D-4163-31조 개정에 관한 포고령(Décret) 제 2015-444호(2015/04/17)

9.4.4 밀폐된 공간에서 이뤄지는 작업

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4222-23/26)

9.4.5 사업장 시설물 유지 관리 부족으로 인한 위험

요약/인용

진동, 조명, 온도, 안전, 작업장 설계, 전기 시설, 화재 위험, 위생 시설 등과 같은 근로 환경과 관련된 건물주 및 사용자의 의무가 규칙에 규정되어 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4211-1/2, L4221-1, R4211-1/R4228-9.4.6조)

9.4.6 극한 온도에 대한 노출

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4213-7/9, R4223-13/15조)

9.4.7 화재 위험

요약/인용

노동법은 다음과 같은 문제에 관해 규정하고 있다: 화재 위험, 폭발, 대피, 환기, 연기, 난방, 가연성 물질 보관 및 취급, 특정 유형 건물의 화재 위험, 화재 예방 및 소화 대책, 폭발 방지, 행정 문제, 위생 시설, 핵시설 화재 등

참고

근로자가 업무 중 노출될 수 있는 위험 예방에 관한 포고령(Décret) 제 2013-973호(2013/10/29)

건물 전기 시설 설치 기준에 관한 명령(2012/04/19)

9.4.8 흡연

참고

공중보건법 (L3511-7)

9.4.9 석면

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4731-1 3, R4412-94/148)

채굴 산업 일반 규칙 중 “석면” 부분에 관한 포고령(Décret) 제2014-802호(2014/07/16)dosimetric

석면 노출 위험에 관한 포고령(Décret) 제2013-594호(2013/07/05)

석면 노출에 대한 의학적 후속 조치에 관한 포고령(Décret) 제 2013-365호(2013/04/29)

석면 절연체 제조 시설 목록 수정에 관한 명령(2013/04/11)

개인 보호 장비의 선택, 유지보수, 인증에 관한 명령(2013/03/07)

석면 절연체 제조 시설 목록 수정에 관한 명령(2013/02/06)

분진 수준 측정, 규정 준수 확보에 관한 명령(2012/08/14)

석면 노출 위험에 관한 포고령(Décret) 제2012-639호(2012/05/04)

석면 절연체 제조 시설 목록 수정에 관한 명령(2012/04/25)

석면 관련 위험 방지를 위한 근로자 훈련 절차에 관한 명령(2012/02/23)

9.4.10 나노 기술 관련 위험

9.4.11 사업장 내 HIV 감염

요약/인용

건강 문제를 이유로 한 차별 금지 원칙이 법률에 규정되어 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L1132-1조)

9.5 심리사회학적 위험 요소

9.5.1 심리사회학적 위험

요약/인용

노동법은 근로자의 정신적 건강을 보호하는 규정을 두고 있다.

정신 질환도 업무상 질병으로 인정받을 수 있다. 정신 질환 사례에 적용되는 별도의 규정은 규칙으로 정한다(사회보장법 L461-1조)

비고/의견

프랑스 파기원에 따르면 사용자는 업무 상 안전 및 보건을 보장할 엄격한 의무를 지고 있다. 엄격한 의무는 2002년 2월 28일 석면 판결로 인해 처음 사회보장법에 도입되었다. 이 의무를 이행하지 않을 경우 중대한 위반 행위가 되며, 특히 사용자가 근로자가 노출된 위험에 대해 알았거나 알았어야 했음에도 보호자 보호를 위해 필요한 조치를 취하지 않은 경우에는 사회보장법 상의 추가적인 처벌 대상이 될 수 있다. 이로 인해 관련 피해자에 대한 완전한 배상의 길이 열렸다. 파기원은 사업장이 안전을 보장할 의무를 엄격한 의무로 판단한 것은 산업 위험 요소가 애초에 발생하지 말았어야 한다는 것을 시사한다고 할 수 있다. 2006년 2월 28일, 파기원은 EU 기본지침 89/391/EEC(1989/06/12)을 근거로 사용자는 근로자의 안전을 보호할 엄격한 의무를 지지만 아니라, 그 효과성을 보장할 책임도 있다고 판결했다. “업무와 관련된 모든 측면에서 근로자의 안전 및 보건을 보장해야 하는” 사용자의 의무에 관한 규정은 엄격한 의무로 해석해야 한다는 것이 파기원의 입장이다.

산업 위험 평가 “단일 기록”에는 심리사회학적 위험도 포함되어야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4121-1, L8123-1, L1152-1, L2313조)

사회보장법 및 상호보장법

노동법 R4228-20조 개정에 관한 포고령(Décret) 제 2014-754호 (2014/07/01)

사회적 대화 및 고용에 관한 법률 제 2015-994호(2015/08/17)

9.5.2 직장 내 폭력

요약/인용

정신적, 성적 괴롭힘은 법으로 금지되어 있다.

비고/의견

파기원은 프로파라(Propara) 판례(2006/06/21)에서 직장 내 정신적 괴롭힘도 사용자의 엄격한 방지 의무 대상에 포함된다고 판결했다. 이 판결로 인해 정신적 보건을 신체적 보건과 동등하게 사용자의 안전 보장에 대한 엄격한 의무에 포함시킬 수 있는 길이 열렸다. 그 결과 사용자들은 사업장 내 정신적 괴롭힘을 방지하기 위한 조치를 취했다고 하더라도, 실제 문제가 발생할 경우 법적 책임을 면하기 어렵게 되었다. 파기원의 판결은 정신적 괴롭힘을 발생하면 안 되는 행위로 판단한 것이다.

2008년(7월 2일), 프랑스는 직장 내 스트레스에 관한 EU 기본 협약을 부문 간 협약으로 수용했다 (2008/07/02 협약). 2010년(3월 26일)에는 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 기본 협약도 부문 간 협약으로 수용했다. 단, 부문 간 협약은 다른 협약과 같은 수준의 강제성은 없는 협약이다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4121-2.7 L1151-1/L1155-2조)

9.6 기타 위험 물질

요약/인용

가스 및 고압 환경에 관한 규칙은 법률로 규정한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4461-17, R4461-43조)

광산 및 채석장 호흡성 분진 통제에 관한 명령(2013/11/04)

근로자가 작업 중 노출될 수 있는 위험 방지에 관한 포고령(Décret) 제 2013-973호(2013/10/29)

광산 및 채석장에 적용되는 노동법 규정 개정, 보충에 관한 포고령(Décret) 제 2013-797호(2013/08/30)

화학물질 및 혼합물 출시 및 관리에 관한 포고령(Décret) 제 2012-530호(2012/04/19)

9.7 기계

9.7.1 기계 및 도구 관련 위험

요약/인용

작업 장비는 근로자의 건강에 해를 끼치지 않도록 설치 및 유지보수 되지 않고서는 사업장에서 가동, 사용, 변경할 수 없다.

다양한 기계, 도구, 작업 장비 등에 대한 규칙이 법률로 규정되어 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4311-1/L4321-5)

9.7.2 기계 설계 및 제조업체의 기계 운용자 안전 및 보건 보호 의무

요약/인용

작업 장비는 근로자의 건강에 해를 끼치지 않도록 설치 및 유지보수 되지 않고서는 사업장에서 가동, 사용, 변경할 수 없다.

다양한 기계, 도구, 작업 장비 등에 대한 규칙이 법률로 규정되어 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4311-1/L4321-5)

9.7.3 기계 설계, 제조, 수입, 공급자의 기계 정보 제공 의무

요약/인용

작업 장비 및 기계의 법률 규정 준수를 관리하는 행정 기관은 제조업체 또는 수입업체에 기술 자료

제출을 요구해야 한다.

기계 제조업체는 관련 기술 자료를 포함한 프랑스어 또는 EU 공식 언어로 작성된 설명서를 제공해야 한다. 설명서 작성 원칙과 반드시 포함되어야 하는 내용은 법률로 규정한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4313.1 부록 I, R4312-1 1.7.4)

9.7.4 승인/인증을 받은 공급업체로부터 기계를 구입할 의무

요약/인용

기계 종류마다 서로 인증 절차를 법률로 규정하고 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4313-20/22, R4313-23/42, R4313-9.7.5)

9.7.5 기계 및 장비 유지 관리

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4321-1/5, R4322-1/3, R4323-1)

9.7.5.1 적용 대상 장비 목록

9.8 취약한 근로자 보호 규정

9.8.1 임산부 보호

요약/인용

임신 중이거나, 분만 직후거나, 모유 수유 중인 여성은 업무 성격상 해당 여성의 보건 또는 안전에 위험을 초래할 수 있는 직종에 채용될 수 없다.

사용자는 의사의 확인을 받은 임신한 근로자, 자녀를 출산한 직후의 근로자, 모유 수유 중인 근로자가 상기 규정에 따른 위험한 직책을 수행하고 있을 경우, 건강 상태에 적합한 다른 직종으로 전환시켜야 한다.

근로자는 출산 휴가 시 예상 복귀일을 사용자에게 알려야 한다. 출산 휴가는 최소 8주여야 하며, 그 중 적어도 6주는 출산 후여야 한다. 일반적인 출산 휴가 기간은 출산 전 6주, 출산 후 10주이다. 의사의 허락을 받은 해당 근로자의 요청이 있을 경우, 출산 전 휴가를 최대 3주까지 줄일 수 있으며, 이 경우 줄어든 기간만큼 출산 후 휴가 기간이 늘어난다. 출산 휴가는 임신 및 분만으로 인한 의학 적 사유로 출산 전 최대 2주, 출산 후 최대 4주까지 늘릴 수 있다.

해당 기업에서 1년 이상 근무한 근로자는 자녀가 태어난 날, 또는 입양을 한 경우 입양한 자녀가 집에 도착한 날부터 최소 1년간의 육아 휴직을 보장받을 권리가 있다. 근로자는 육아 휴직/비상근 근무 시작일과 예상 기간을 시작일로부터 적어도 2달 전에 사용자에게 알려야 한다.

어머니와 아버지(또는 양어머니와 양아버지)는 자녀의 3번째 생일 또는 3세 미만 아이를 입양한 경우 아이가 집에 도착한 3주년이 된 날까지 육아 휴직을 사용하거나 비상근 근무(최소 주 16시간)를 할 수 있다.

사용자는 여성이 임신을 했다는 것을 이유로 채용을 거절하거나, 수습 기간 중 고용 계약을 종료하거나, 전직을 명령할 수 없다. 사용자가 근로자의 임신 여부를 알아내려고 하거나 다른 사람에게 알아내라고 지시하는 것은 불법이다. 채용에 응하거나 고용된 여성에게 임신 여부를 밝히라고 요구할 수 없다. 단, 해당 근로자가 임신한 여성을 보호하는 법령의 혜택을 받기를 원하는 경우에는 그렇지 않다. 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우, 사용자는 자신이 결정에 이르게 된 모든 근거를 판사에게 제시해야 하며, 임신한 근로자에게는 입증 책임이 없다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4152-1/2, L1225-1/72, R4152-1/2)

9.8.2 수유 중인 여성 보호

요약/인용

임신 중이거나, 분만 직후거나, 모유 수유 중인 여성은 업무 성격상 해당 여성의 보건 또는 안전에 위험을 초래할 수 있는 직종에 채용될 수 없다.

사용자는 의사의 확인을 받은 임신한 근로자, 자녀를 출산한 직후의 근로자, 모유 수유 중인 근로자가 상기 규정에 따른 위험한 직책을 수행하고 있을 경우, 건강 상태에 적합한 다른 직종으로 전환시켜야 한다.

자녀가 태어난 날로부터 1년간 어머니는 근무 시간 중 하루 1시간의 모유 수유를 위한 휴식을 보장 받는다.

모유 수유 시간은 30분 씩 하루 2번, 오전에 한번, 오후에 한번으로 나뉘인다. 휴식 시점은 근로자와 사용자 사이의 합의를 통해 결정된다. 합의에 도달하지 못할 경우, 근로 시간 전반과 후반의 각 중간 시점으로 한다.

어머니는 사업장에서 아이에게 모유 수유를 할 수 있다. 16세 이상 여성을 100명 이상 고용하고 있는 사용자에게 사업장 내 또는 가까운 곳에 모유 수유를 위한 전용 공간을 마련할 것을 요구할 수 있다.

수유 시설은 일정한 조건을 만족해야 한다. 작업 구역과 분리되어 있어야 하며, 충분한 물이 공급되거나 근처에 세면대가 있어야 한다. 모유 수유에 적합한 의자를 제공해야 하며, 적절한 온도와 위생적인 환경이 유지되어야 한다. 임신한 여성과 모유를 수유하는 여성은 적절한 환경에서 누워서 쉴 수 있어야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4152-1/2, L1225-30/33, R4152-13/28)

9.8.3 특정 직업, 업무에 대한 여성 근로자 배정 제한

요약/인용

사용자는 생식 능력, 난소, 태아, 자녀에게 유해한 영향을 줄 수 있는 특정 화학 물질에 대한 노출 위험에 대해 여성 근로자에게 알려야 한다.

사용자는 사업장 내 발암 물질, 돌연변이 유발 물질, 기타 생식 능력에 영향을 주는 독성 물질의 존재에 대해 근로자에게 알려야 한다.

사용자는 해당 물질이 들어 있는 용기에 명확하고 쉽게 알아볼 수 있는 라벨을 부착해야 하며, 적절한 방식으로 그 위험성을 알려야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R4412-89/90, D4152-11)

9.8.4 특정 직업, 업무에 대한 특정 연령 근로자 배정 제한

요약/인용

최저 근로 가능 연령은 16세이다.
청소년 근로자란 18세 미만 근로자를 의미한다.
18세 미만의 자는 건강, 안전, 도덕성에 유해하거나, 신체적 능력을 초과하는 직종에 고용될 수 없다. 해당 직종은 규칙으로 규정한다.
청소년 근로자의 근로 시간은 하루 8시간, 주 35시간을 초과할 수 없다.
교대 근무를 하는 18세 미만 청소년 근로자는 하루 12시간 이상의 연속적인 휴식 시간을 보장받아야 하며, 16세 미만의 경우 14시간 이상을 보장해야 한다.
청소년 근로자는 야간 근무를 할 수 없다.
16세 미만: 20시~06시
18세 미만: 22시~06시

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12)

10 사고/질병에 대한 기록, 통지, 조사

10.1 업무상 사고, 준사고, 업무상 질병에 대한 기록 및/또는 원인 조사 의무

10.1.1 업무상 사고

요약/인용

사용자는 육체 노동, 위험한 사업장, 장기적인 건강에 영향을 줄 수 있는 반복적인 작업 등으로 인해 발생하는 구체적인 산업 위험 요소에 노출된 근로자에 대해 정해진 양식에 따라 기록해야 한다. 산업 보건 서비스는 사용자에게 제출 받은 기록을 산업 보건자에게 전달해야 하며, 산업 보건직은 개별 근로자 의료 기록에 이 파일을 첨부해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4622-1/3조)

10.1.2 준사고

10.1.3 업무상 질병

요약/인용

사용자는 육체 노동, 위험한 사업장, 장기적인 건강에 영향을 줄 수 있는 반복적인 작업 등으로 인해 발생하는 구체적인 산업 위험 요소에 노출된 근로자에 대해 정해진 양식에 따라 기록해야 한다. 산업 보건 서비스는 사용자에게 제출 받은 기록을 산업 보건자에게 전달해야 하며, 산업 보건직은 개별 근로자 의료 기록에 이 파일을 첨부해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4622-1/3조)

10.2 사용자의 업무 상 사망, 부상, 질병을 산업안전보건 당국에 보고할 의무

요약/인용

업무상 사고 또는 질병으로 피해를 입은 근로자는 사고 또는 질병 발생 당일 또는 24시간 이내에 사용자에게 그 사실을 보고해야 한다.

사용자는 업무 상 사고 및 질병을 (정해진 양식에 따라) 48시간 이내에 건강보험 기관에 보고해야 한다.

참고

사회보장법 및 상호보장법(Code de la mutualité) (D441-1/9)

11 산업안전보건 조사 및 산업안전보건 법령 집행

11.1 산업안전보건 감독관 임명

요약/인용

근로 감독관은 노동법 및 노동 관련 법령, 단체 협약에 포함된 관련 조항의 준수 여부를 감독할 책임을 진다. 의료 근로 감독관은 근로 감독관과 협력하여 보건 규정, 특히 근로자의 신체적, 정신적 건강에 관한 규정 준수 여부를 감독해야 한다.

법률 집행 역할 외에도 산업 위험을 방지하고 근로 조건 및 근로를 관계개선 시키는데 기여하는 것도 근로 감독관의 역할이다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L8112, L8123-1, R8112-1)

11.2 산업안전보건 감독관의 권한

11.2.1 사업장 출입권

요약/인용

근로 감독관은 사업장(가사 근로자가 일을 하는 공간 포함)에 출입할 권한이 있으며, 조사 수행과 관련된 여러 가지 권한을 가지고 있다.

근로 감독관은 포고령으로 정한 경우, 사용자에게 특히 다음과 같은 기술적 통제를 시행할 것을 요구할 수 있다.

1. 시설 및 장비의 법령 준수 검증
2. 물리적 위험, 물리적, 화학적, 생물학적 요인에 근로자가 노출된 정도 측정
3. 위험 물질 및 약품 분석

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L8113-1/2, L4722-1/2)

11.2.2 조사, 시험, 질의권

요약/인용

근로 감독관은 업무 수행 과정에서 분석 목적으로 사업장에서 사용된 물질 및 유통 또는 사용된 제품에 대한 샘플을 채취할 권한이 있다(경찰 또는 관련 공무원 대동). 증거 수집을 위한 샘플 채취는 포고령으로 정한 절차를 따라야 한다.

근로 감독관은 사업장 방문 중에 법으로 규정된 모든 회계 자료, 기록, 서류를 요구할 권한이 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L8113-3, L8113-4/6, L4711-3)

11.2.3 감독권

요약/인용

근로 감독관은 업무 수행 과정에서 분석 목적으로 사업장에서 사용된 물질 및 유통 또는 사용된 제품에 대한 샘플을 채취할 권한이 있다(경찰 또는 관련 공무원 대동). 증거 수집을 위한 샘플 채취는 포고령으로 정한 절차를 따라야 한다.

근로 감독관은 사업장 방문 중에 법으로 규정된 모든 회계 자료, 기록, 서류를 요구할 권한이 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L8113-3, L8113-4/6, L4711-3)

11.2.4 산업안전보건에 관한 조언을 할 의무

요약/인용

근로 감독관은 조언자 및 갈등 조정자 역할을 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (R8112-2)

11.3 산업안전보건 감독관의 강제 집행 권한

11.3.1 명령권 또는 통지권

요약/인용

감독관은 사용자에게 특정 조치를 취하라는 통지를 할 권한이 있다. 통지서에는 법령 위반 사실과 시정 기한을 적시해야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4721-4/7, L8113-9, R8113-4/5)

11.3.2 과태료 부과권

요약/인용

산업안전보건 관련 처벌 조항은 법률로 규정한다. 노동 감독관은 근로자의 생명 또는 건강에 급박하거나 심각한 위협을 가하는 사용자의 위반 행위를 지적하는 서류를 검사에게 보내야 한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4741-1/L4745-1)

11.3.3 인허가 취소 또는 중지 권한

요약/인용

근로 감독관은 의료 감독관의 조언을 받아 산업안전보건의 계약을 철회하기 위해 허가를 취소 또는 정지할 수 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4623-5/5-3)

11.3.4 위험한 업무를 중단시킬 권한

요약/인용

근로 감독관은 특정 조건에서 영업 또는 활동의 일시 정지를 요구할 권한이 있다. 또한 판사에게 사업장 위험 대처 조치 시행 명령을 신청할 수 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4731-1/6, L4732-1/4)

11.3.5 고발 개시 권한

요약/인용

근로 감독관은 근로자의 생명 또는 건강에 대한 급박하거나 심각한 위험을 초래하는 노동 법령 위반 행위를 기록해야 한다. 이 기록은 달리 증명되기 전까지 사실로 추정된다. 위반 행위 기록은 검사에게 보내야 하며, 사본 1부를 관련 부서로 보내야 한다. 노동 감독관은 해당 기록을 검사에게 보내기 전에 해당 위반 행위로 인해 형사적 책임을 지고 처벌을 받을 수 있다는 사실을 해당 사용자에게 알려야 한다. 이 조항은 중앙 및 지방 정부 및 그 산하 행정 기관에는 적용되지 않는다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L8113-7/8, L4721-5)

11.3.6 고발 시행 권한

11.3.7 그 밖의 강제 권한

요약/인용

근로 감독관의 의무 이행을 방해할 경우, 1년의 징역 및 3750유로의 벌금에 처한다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L8114-1/2)

11.4 법원의 제재

11.4.1 법인에 대한 벌금

요약/인용

벌금 18,000유로(USD 23,462\$) (누범 또는 상습범일 경우 가중)

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4741-11/14)

11.4.2 자연인에 대한 벌금

요약/인용

벌금 3,750 ~ 75,000 유로(USD 4,888~97,770\$)(누범 또는 상습범일 경우 가중)

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4741-1/L4745-1)

11.4.3 벌금 외의 제재

요약/인용

판사는 유죄 판결을 받은 자의 사업장 정문에 위반 행위 게시, 벌금, 뉴스에 판결 게재 등의 추가적인 처벌을 과할 수 있다.

참고

노동법(법률편)에 관한 법률명령(Ordonnance) 제 2007-329호(2007/03/12) (L4741-5, L4741-10, L4745-1)

11.4.4 형사적 책임

요약/인용

고살죄는 형법에 규정되어 있다.
괴롭힘도 처벌 받는다.

참고

형법 (221-6, 222-33-2)

11.4.5 징역 기간

요약/인용

최대 징역 5년(누범 또는 상습범일 경우 가중됨)

참고

형법 (222-33-2)