

「기업의 성장과 변화에 관한 법」 제정을 통해서 본 프랑스 기업 경영에서의 노동자 위치

Gilles Auzero (프랑스 보르도대학교 교수, 노동 및 사회보장 비교법 센터)

프랑스 사법 질서에서 최고규범에 해당하는 1946년 10월 27일자 헌법의 서문 8조는 “모든 노동자는 그 대표자를 통하여 근로조건에 대한 집단결정 및 기업경영에 참여한다”라고 명시한다. 해당 서문에서는 참여에 관한 헌법 원칙을 명시하며 집단적으로 행사되는 개인의 권리 두 가지를 인정하는데, 그 권리는 단체교섭권(근로조건에 대한 집단결정)과 공동관리권(기업경영)¹⁾이다.

프랑스에서는 단체교섭권을 전반적으로 입법부에서 규율해 왔다. 예컨대 프랑스 노동법은 노동 관련 단체협약에 대한 교섭, 체결, 이행을 세밀하게 규정하는 수많은 조항을 포함한다.²⁾ 해당 법규는 에마누엘 마크롱(Emmanuel Macron) 대통령 집권 이후 이루어진 노동법 개혁을 기점으로 대폭 수정되었다. 그러나 이러한 조치들은 단체교섭권을 근본적으로 뒤흔든 것이 아니라, 니콜라 사르코지(Nicolas Sarkozy) 및 프랑수아 올랑드(François Hollande) 전 대통령들이 시작하고 계승한 움직임을 마무리하는 것이었다. 이와 같은 흐름은 단체교섭, 특히 그중 가장 분권화된 형태인 기업의 단체교섭 체결에 대한 신념에 기반을 둔다. 이제 기업에서 협약을 교섭하고 체결할 권한을 갖춘 이들은 기존과 비교할 수 없는 수준으로 운신의

1) 이때 공동관리라는 개념은 모든 경영 참여 형태를 포괄하는 넓은 의미로 사용되었다. 엄밀한 의미의 공동관리(cogestion)는 고용주인 회사의 기관 내 노동자 대표의 존재를 보장하는 규칙들에 기반한다. 따라서 이 개념은 거부권을 갖춘 노동자 대표의 동의 없이는 일부 결정을 내릴 수 없음을 전제하는 공동결정(codécision) 또는 공동결의(codétermination)와 구분된다.

2) 노동 관련 단체협약에 대한 권리는 단체교섭권의 가장 중요한 구성요소이다.

폭을 갖추게 된 것이다. 따라서 노동 관련 단체협약은 그 어느 때보다도 더욱 하나의 기업경영 기법에 가까워졌다.

60년이 넘는 시간 동안, 공동관리권은 오로지 개정 전 노사협의회(le comité d'entreprise), 즉 2017년 마크롱 대통령의 시행령 이후 개정된 노사협의회(comité social et économique)³⁾로 변경된 협의회가 갖춘 경제적 권한에서 비롯되었다. 보다 본질적으로 설명하자면, 노동자에게 영향을 미칠 가능성이 있는 결정을 내리고자 하는 고용주는 위의 노동자 대표 기관의 논의를 거쳐야만 한다. 이때 협의회는 고용주의 결정에 반대하지 못하며 단순 의견만 피력할 수 있기 때문에, 지극히 예외적인 경우를 제외하고는 공동결정(codécision) 또는 공동결의(codétermination)가 이루어지지 않는다.

엄밀한 의미에서 공동관리는 회사의 거버넌스 내 노동자 대표가 존재함을 뜻하는데, 민간 회사의 경우 이는 오래도록 주주들의 자유 의지에 달려 있었다.⁴⁾ 실제로 프랑스 상법 L.225-27조 및 L.225-79조는 이사회 또는 감독위원회에 노동자들이 선출한 이사 또는 구성원이 포함되어야 한다고 “정관에 명시할 수 있다”고 적시한다. 해당 장치는 다음과 같이 삼중으로 제한되어 있다. 우선, 조치가 시행되려면 정관에 이를 명시하는 조항이 포함되어야 한다는 점 외에도, 고용주인 회사의 법적 형태가 이사회 또는 감독위원회의 존재를 내포하는 형태여야 한다는 것이 전제된다. 게다가 법을 제대로 적용하더라도 의결권⁵⁾을 갖춘 노동자 대표는 언제나 소수이다.

물론 “1946년 헌법 서문의 8항이 기업 경영기관 내 노동자 대표의 존재를 강제한 것이라 볼 수 없다”는 헌법재판소의 의견을 고려하여 위와 같은 법적 상태를 설명할 수도 있다.⁶⁾ 역

3) 2017년 9월 22일 시행령 n° 2017-1386이 실시되기 전까지, 프랑스 기업에서는 선출된 노동자 대표로 구성된 기구들을 그 직원 수에 따라 다양하게 갖출 수 있었다. 직원 수가 11명 이상일 때부터 노동자 대표가 선출되었고, 직원 수가 50명 이상일 때부터 노사협의회(le comité d'entreprise) 및 보건·안전·근로조건 위원회가 추가되었다. 이제는 직원 수 11명 이상일 때부터 개정된 노사협의회(comité social et économique)가 설치된다. 협의회의 권한은 직원 수가 11~49명일 때와 50명 이상일 때 각각 달라진다.

4) 일부 회사의 경우, 노동자 주주가 회사 자본의 3% 이상을 소유한다면, 주주인 노동자 중 그들의 총회를 통해, 또는 필요시 회사 주식을 소유하며 합동운영펀드 감독위원회 구성원인 노동자 중에서 이사회 한 명 또는 여러 명을 선출한다(C. com., art. L. 225-23). 이렇게 선출된 이사들은 노동자이지만 노동자 전체보다는 특정 분류의 주주들을 대표한다.

5) 노동법에서는 이사회 또는 감독위원회에 사회경제협의회의 대표자들이 포함될 것을 명시한다(C. trav., art. L. 2312-72 et s.). 그러나 이들에게는 의결권이 없다.

6) Cons. const., 26 juill. 2013, n° 2013-333 QPC, Dr. sociétés, nov. 2013, comm. 179, obs. D.

설적으로 이러한 결정을 내리기 한 달 전에 프랑스 입법부에서는 회사의 이사회 및 감독위원회 내 노동자 대표의 존재를 의무화하기로 결정하였으며,⁷⁾ 해당 조항에는 그 적용 범위를 제한하는 핵심 조건들이 포함되었다.⁸⁾ 그럼에도 불구하고 적어도 원칙적으로는 대폭 진전이 이루어졌다고 볼 수 있다.

2017년 9월 15일 제정된 법이 시행령을 통해 사회적 대화 강화의 가능성을 열어주었기에 새로운 변화가 뒤따르리라는 기대감이 있었다. 실제로 해당 법의 2조 4항에 따라 정부는 회사의 이사회 및 감독위원회 내 노동자의 대표권과 참여 실태를 개선할 수 있게 되었다. 새로운 방향으로 길이 트였음에도 불구하고, 뒤따른 시행령들은 정확하게 알 수 없는 이유로 이를 택하지 않았다. 개선이 실질적으로 이루어진 계기는 2019년 5월 22일 제정된 「기업의 성장과 변화에 관한 법(Loi du 22 mai 2019, relative à la croissance et la transformation des entreprises)」⁹⁾으로, 이 법은 니콜 노타(Nicole Notat)와 장-도미니크 세나르(Jean-Dominique Sénard)가 작성한 핵심 보고서¹⁰⁾의 제안들을 일부 수용했다.

2019년 5월 22일자 「기업의 성장과 변화에 관한 법」에서 명시하는 다양한 조항 중 가장 주의 깊게 살펴볼 내용은 “보다 공정한 기업”¹¹⁾이라는 제목의 장(chapitre)에 있다. 그 야심 차고 칭찬할 만한 목적은 무엇보다도 기업에서 일하는 노동자들을 최우선시하는 것이다. 이는 법조문에서 “가치 공유 개선”과 “사회에서 기업의 위치 재검토”라는 두 부분으로 나뉘어 제시된다. 이처럼 해당 법은 노동자의 참여와 회사에 책임 부여라는 두 가지 방향에 초점을 맞추고 있다고 볼 수 있다.

Gallois-Cochet. 분명히 밝히자면, 헌법재판소의 의견은 전혀 명확하지 않다.

7) 2013년 6월 14일 법에 따름. Auzero V. G.(2013), “La représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance,” *Dr. soc.* 740; Jeansen E. et F. Maréchal(2013), “Participation des salariés à la gestion de l'entreprise,” nouvelle formule, *JCP S.* 1272.

8) 직접 또는 간접 자회사들을 포함한 직원의 수가, 프랑스에 본사를 둔 회사의 경우 최소 5천 명 이상인 회사, 또는 프랑스 및 해외에 본사를 둔 경우 최소 1만 명 이상인 회사를 특히 대상으로 하였다. 2015년 8월 17일 제정된 법을 통해 상기 기준은 각각 1천 명과 5천 명으로 변경되었다.

9) PACTE법이라고도 한다.

10) Notat N., J.-D, Senard, “L'entreprise, objet d'intérêt collectif,” 프랑스 생태 및 연대 전환부, 법무부, 재정경제부, 노동부에 2018년 3월 9일 제출된 보고서.

11) 법조문 155조 및 그 이하 내용.

■ 노동자의 참여

프랑스 입법부는 오랫동안 노동자의 참여를 소위 '재정적'인 관점으로 바라보았다. 1946년 헌법 서문 8항이 대상으로 삼고 도입했던 경영 참여에 이러한 재정적 참여가 더해진 것이다. 물론 재정적 참여의 경우, 권력 공유를 전혀 전제하지 않는다는 점에서 경영 참여보다 논란의 여지가 적은 것은 분명하다. 하지만 노동자를 집단적으로 기업 활동의 결과 및 성과 평가에 연결했다는 점에서 충분히 의미가 있다.¹²⁾ 이 글에서 세부적인 내용까지 다루지는 않겠지만, 다른 여러 법에 이어 2019년 5월 22일 「기업의 성장과 변화에 관한 법」이 제정됨에 따라 근로자 저축이 기업 내에서 자리 잡을 수 있도록 노동법 조항들이 개정되었다.¹³⁾

「기업의 성장과 변화에 관한 법」은 노동자의 노동으로 발생한 “가치의 공유(partage de la valeur)”를 개선하는 동시에 노동자들의 경영 참여를 조금이나마 강화하는 데 성공했다.¹⁴⁾ 개혁안에 따르면, 이사회 또는 감독위원회의 이사 수가 기존 12명이 아니라 8명을 초과하는 경우, 노동자를 대표하는 이사 2명을 선임해야만 한다.¹⁵⁾ 또한, 상장된 지주회사(모회사)로까지 상기 의무의 대상이 확대되었으며, 노동자인 주주가 전체 회사 자본의 3%를 초과하여 소유하는 경우, 노동자 주주의 대표자를 한 명 또는 여러 명 선출하도록 의무가 확장되었다.

이렇게 입법부는 경영 참여 강화에 관해 매우 신중한 태도를 보였다. 프랑스에서 역사적으

12) 재정적 참여는 “근로자 저축(épargne salariale)”이라는 명칭하에 묶인 다수의 조항들을 통해 제시된다. “이익분배제(intéressement)”(선택적)에 “참여(participation)”(의무적)가 추가될 수 있다. 이러한 조항을 통해 노동자의 임금에 추가로 지급되는 금액을 필요시 지출할 수 있다. 보다 구체적인 내용은 다음의 글 참고. Auzero V. G., D. Baugard, E. Dockès(2020), “Droit du travail,” *Précis Dalloz*, 33ème éd., p.1239 et s.

13) 개정사항에 대한 구체적 설명은 다음의 글 참고. Kovac V. J., L. Gaudemet-Toulemonde(2019.5.22), “Epargne salariale et actionnariat salarié - L. n° 2019-486,” *JCP S*, 1183.

14) Auzero G.(2019), “La représentation des salariés dans les organes sociaux,” *Dr. soc*, 42.

15) 이 법은 니콜 노타와 장-도미니크 세나르의 보고서에서 권장하는 바인 비노동자 이사 8명 이상일 때 노동자 2명 선임, 비노동자 이사 13명 이상일 때 노동자 3명 선임 규칙을 따르지 않았다. 보고서는 매우 앞서 있었는데, 이는 오래전부터 있었던 다음과 같은 인식에서 비롯되었다. “이사회나 감독위원회 소속 노동자들은 내부 현황, 직무, 회사의 역사에 대한 이해도가 높고 오랜 근속연수에 따라 회사에 크게 기여할 수 있다. 한 경제 문헌에 따르면 노동자 이사의 존재는 혁신 측면에서 긍정적 영향을 미친다. 또한 노동자들은 노동을 통해 회사에 투자하며 회사 활동의 리스크를 부담하기 때문에 회사의 구성 요소로 인정되어야 한다”(Rapp. préc., Recommendation n° 6).

로 참여 확대에 반발심이 컸다는 점을 고려하면 이는 그다지 놀랍지 않다.¹⁶⁾ 또한 한 문헌에서 잘 지적했듯이, 공동관리에 대한 프랑스 입법부의 태도를 설명하는 본질적 요소는 바로 현 모델의 경우, 사회적 대화를 통한 참여라는 또 다른 형태의 노동자 참여 방식을 우선한다는 점이다.¹⁷⁾ 앞서 명시하였듯, 2016년과 2017년의 개혁은 단체교섭, 특히 보다 분권화된 기업 내 단체교섭의 확대를 목적으로 하였다. 하지만 그것이 위 내용과 같은 선상에 있는 것은 아니다. 단체협약을 기업경영 기법의 하나로 간주할 수 있다 하더라도, 그 자체가 권력의 공유를 가능하게 한다고 보기는 어렵다. 단체협약은 권력 공유의 실현에 기여할 뿐이다.¹⁸⁾

하지만 이는 그다지 놀라운 일이 아니다. 법인격이 없는 기업은 법적으로도 그리고 일반적으로도 기업을 구성하는 법인에서 비롯하는 권력의 대상이다.¹⁹⁾ 따라서 노동자 대표가 법인 기관에 소속되기 위해 기업을 떠나는 경우에만 권력의 공유가 이루어진다. 법인 대표자들과 기업을 구성하는 노동자 대표자들 간의 대화로 이루어지는 단체교섭은 이러한 모델에 해당하지 않는다.

■ 사회 및 환경 쟁점에 대한 회사 책임 부여

앞서 언급하였듯, 2019년 5월 22일 제정된 「기업의 성장과 변화에 관한 법」은 사회에서 기업의 위치 재검토를 목적으로 하며, 법률의 엄격한 적용을 통해 사회에서 회사의 역할을 실질적으로 재고할 수 있었다. 해당 목적 달성을 위한 법적 조항들이 이행됨으로써 회사(société) 관련 민법 규정이 개정되었다는 사실이 이를 뒷받침한다. 이것이 기업(entreprise)과 무관하다고 말할 수는 없다. 오히려 회사와 기업이 불가분의 관계로 이어져 있기 때문에,

16) Crifo V. P. et A. Reberieux(2019), “Sécuriser l’emploi”, *La participation des salariés*, Les Presses SciencesPo; Coll, V. aussi, F. Géa(2020), “Loi PACTE: quelle contribution au renouveau du droit du travail?”, *RDT*, p.99, spéc. p.103.

17) Géa F., art. préc., p.106.

18) 하지만 이 개혁들에 대해, 미래에는 단체협약이 노동자의 경영 참여를 강화하는 매개체가 될 것이라고 주장할 수 있다. Auzero V. G.(2019,12), “La convention collective comme technique d’organisation de l’employeur,” *Bull. Joly Trav*, p.76 et s.

19) 법인은 다양한 형태를 띠 수 있는데, 예를 들어 종종 협회(association)의 형태를 띤다.

어느 한쪽에 대한 압력은 필연적으로 다른 한쪽에 영향을 미친다. 하지만 이때 실제로 압력이 있어야 한다. 그렇지 않다면 2019년 5월 22일자 법이 실망을 안길 수 있다.

앞으로도 회사가 주주들의 공동 이익을 위해 설립되었다는 사전적 명시만 이루어진다면, “회사는 회사의 이익을 추구하도록 경영한다”라는 민법 1833조의 개정은 실정법상으로 아무런 변화도 가져오지 않을 것²⁰⁾이 분명하다. 특히 민법 1832조에 명시된 회사의 최종 목적은 주주들 간에 나눌 수 있는 수익의 창출이라는 본질적 내용은 그대로이기 때문에 그러하다.

하지만 주주들은 그들의 권리를 행사할 때, 회사의 이익을 위해 행동하는 동시에 회사의 활동과 관련된 사회 및 환경 쟁점을 고려해야만 한다. 실제로 2019년 5월 22일자 법으로 인해 “회사는 회사의 이익을 추구하도록 경영하며, 이때 그 활동과 관련된 사회 및 환경 쟁점을 고려하도록 한다”라고 명시하는 두 번째 항이 민법 1833조에 추가되었다. 따라서 “회사의 형태를 갖춘 기업(entreprise sociétaire)은 더 이상 자본 수익만을 목적으로 하는 곳이 아니라, 준 시민적 사명을 갖춘 곳이기도 하다”. 하지만 “그 발상 자체가 어려운 것은 아니나, 이를 회사 운영을 위한 전문적 문서에 표현하는 일은 유독 문제의 소지가 많다”.²¹⁾

민법 1833조 2항의 내용을 고려하면 이러한 판단을 내릴 수밖에 없다. 우선, 해당 조문은 주주가 아니라 오직 회사 관리자만을 대상으로 하는 것으로 보인다. 엄밀히 말하면 관리는 관리자의 역할이기 때문에, 실제로 주주들이 회사를 관리한다고 간주할 수 없다. 하지만 회사의 이익을 위해 행동할 의무가 있는 주주들 또한, 결정을 내릴 때 회사의 활동과 관련된 사회 및 환경 쟁점을 고려해야 한다는 사실에는 의심의 여지가 없다.

다음으로, 사회 및 환경 쟁점을 고려할 때, 회사의 활동보다는 회사라는 법적 형태로 구성되는 기업의 활동이 문제가 된다. 또한 활동과 관련된 환경 쟁점들을 파악하는 것은 그다지 어렵지 않지만, 사회 쟁점들은 그렇지 않다. 회사 또는 기업의 활동과 연관된 사회적 쟁점은 매우 다양할 수 있기 때문이다. 예컨대 회사의 형태를 갖춘 기업의 활동은 직접 계약했던 그렇지 않던, 그곳에서 일하는 노동자의 건강과 안전에 미치는 영향에 관해 고찰할 수 있으며, 이러한 사회적 쟁점을 고용의 관점에서 바라볼 수도 있다.

20) Schmidt D., “La loi Pacte et l'intérêt social,” D. 2019, n° 12, Editorial.

21) Deboissy Fl., G. Wicker, “Chron. de Droit des sociétés,” JCP E 2019, 1145, n° 1.

보다 근본적으로, 1833조 2항에서는 회사는 회사의 이익을 추구하는 동시에 그 활동과 관련된 사회 및 환경 쟁점을 고려하여 경영해야 한다고 명시하기 때문에, 마치 그러한 쟁점들이 회사의 이익과는 별개라는 인상을 준다. 즉 회사의 이익은 1833조 1항에서 명시하는 주주들의 공동 이익에만 기초한다는 의미로 해석할 수 있다. 따라서 “최소한(a minima), 그렇게 작성된 조문을 보면, 사회 및 환경에 대한 고려 때문에 주주들의 이익이 희생될 가능성이 있지 않을지 의문이 든다”.²²⁾ 결과적으로, 일반적으로 회사의 이익을 추구하는 방향으로 행동해야 하는 관리자는 회사 활동과 관련된 사회 및 환경 쟁점을 고려할 법적 의무 때문에 회사의 이익을 등한시할 수도 또는 해임될 수도 있다.

그 외에도 이러한 상황은 제재와 관련하여 몇 가지 의문을 불러일으킨다. 민법 1157조는 대표자가 피대표자에게 불이익이 가도록 권력을 오용하는 행위는 무효라고 명시한다. 대표자가 피대표자의 이익을 고려하지 않고 권력을 행사할 때도 마찬가지인데, 이는 법 또는 협약에 의한 회사 대표가 회사의 이익 추구를 목적으로 권력을 행사하지 않는 경우에 해당한다.²³⁾ 따라서 사회 및 환경 쟁점을 고려한 결정도 만약 그것이 회사의 이익에 반한다면 무효화될 수 있다. 이는 분명히 논란의 여지가 있다. 혼란을 피하려면, 1833조 2항에 대한 특정 해석에서 비롯된 의미와는 반대로, 사회 및 환경 쟁점들이 회사의 이익을 구성하는 요소라고 보는 편이 낫지 않을까?

물론, 사회 및 환경 쟁점을 고려하지 않고 내린 결정들을 무효화하는 것이 입법부의 바람은 아닐 것이다. 2019년 5월 22일자 법에 따른 민법 1844-10조의 개정사항들이 그 증거이다. 해당 조문의 3항에는 “1833조의 두 번째 항을 제외하고, 본 장의 조항 중 하나를 위반하는 경우에만 회사 기관의 행동 또는 결정이 무효화될 수 있다”라고 명시한다.²⁴⁾ 사회 및 환경 쟁점에 대한 몰이해가 무효화로 귀결되지는 않겠지만, 민사 및 형사 책임은 남아 있다. 하지만 다음과 같은 신규 법조항들로 인해 진전이 이루어진 건 아닐지 생각해볼 수 있다.

2019년 5월 22일 제정된 「기업의 성장과 변화에 관한 법」에 따라 개정된 민법 1835조는

22) Deboissy Fl. et G. Wicker, op. et loc. cit.

23) V. en ce sens, Fl. Deboissy et G. Wicker, ibid.

24) 1844-10조 1항에서는 “회사의 무효화는 오로지 1832조 및 1832-1조와 1833조의 1항을 위반하는 경우, 또는 일반적인 계약상 무효 사유가 성립하는 경우에만 이루어질 수 있다”라고 명시한다.

“정관에서는 존재이유(raison d'être)를 명시할 수 있으며, 존재이유는 회사 활동 수행 시 그 수단을 선택할 때 존중되도록 회사가 부여하는 원칙들로 구성된다”라고 명시한다.²⁵⁾ 즉 설립 협약이라는 본원적 법률 문서에 이 ‘존재이유’가 명시될 수 있다. 사실 2019년 5월 22일자 법은, 회사가 그 활동이나 목적을 명확히 제시하기 위한 ‘존재이유’를 갖추도록 하는 민법 1835조의 개정에 거의 영향을 미치지 못했다. 기업의 활동은 회사의 목적을 통해 규정된 틀과 한계 내에서 이루어지기 때문이다. 따라서 임무를 가진 책임 주체는 기업보다는 회사이다. 즉 법인 대표자들에 의한 기업경영은 꼭 정관에 명시 가능한 존재이유에서 열거된 원칙들을 고려하여 이루어져야 한다.

따라서 이러한 존재이유의 구속력은 정관이 작성된 방식, 즉 단순한 의도의 명시나 수단 및 결과와 관련된 의무의 명시에 달려 있다. 어떤 규정인지는 문서의 내용에 따라 달라진다. 이를 통해 정관은 주주나 회사의 대리인 등 당사자들을 구속하고 그들의 권한을 제한한다. 이러한 규정들은 노동자를 포함한 제3자에 대해 적용할 수는 없지만, 노동자는 회사에 적용을 요구할 수 있다. 이는 결과적으로 무효소송은 아니더라도 책임소송으로 이어질 수 있다.

결론적으로, 2019년 5월 22일 제정된 「기업의 성장과 변화에 관한 법」은 상반되는 감정을 불러일으킨다. 양적 비교를 하자면 실망감이 우선한다. 노동자의 경영 참여를 강화하기 위한 조항들이 소극적일 뿐만 아니라, 회사에 대한 책임 부여를 목적으로 하는 조항들도 거의 구속력을 갖지 못하며, 보다 정확히는 주주들이 직접 원하는 구속력의 수위를 정하도록 내버려 두기 때문이다. 그럼에도 불구하고, 기업이 더 이상 주주들의 이익을 위한 수익 기관으로 간주되지 않아야 한다는 더욱 ‘책임있는(responsible)’ 자본주의를 향한 약간의 방향 전환이 해당 법을 통해 표현되었다고 생각한다. 필연적인 변화가 아닐까 싶은 이러한 진전은, 현재로서는 기업 및 기업의 한 법적 형태인 회사의 모든 이해관계자가 참여하고 협력하는 자발적 움직임을 기반으로 이루어진다. **KL**

25) 회사가 정관을 통해 ‘존재이유’를 정의하였고, 그 정관에서 회사 활동의 틀 안에서 달성해야 하는 사회 및 환경 관련 목적 하나 또는 여러 개를 제시하며 이를 사명으로 삼는 경우, 해당 회사는 공식적으로 “임무를 지닌 회사(société à mission)” 자격을 갖추 수 있다(C. com., art. . 210-10 et s.).