

<sup>1</sup> Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung du 28 avril 2011, in *Bundesgesetzblatt (BGBl.)* [J.O. de la R.F.A.] 2011 Partie I, p. 642. Pour une analyse détaillée de cette loi de réforme v. notamment ALEXIUS LEUCHTEN, « Das neue Recht der Leiharbeit – Die wesentlichen Neuerungen im AÜG », in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)* 2011, pp. 608 et s.

<sup>2</sup> Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze (Mindestarbeitsentgelt) in der Arbeitnehmerüberlassung du 21 décembre 2011 [Bundesanzeiger [Gazette fédérale] n° 195 du 28 décembre 2011, p. 4608].

L'actualité juridique allemande a surtout été marquée par les réformes que le législateur fédéral a apportées en matière de travail intérimaire (I) et par l'introduction d'une loi relative à une période de soin en faveur des membres de la famille (II).

I. Avec la loi du 28 avril 2011<sup>1</sup>, le législateur fédéral a voulu combattre des abus en matière de travail intérimaire et transposer la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire. Cette directive rendait nécessaire un certain nombre de réformes de la loi relative au travail intérimaire [Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG]. Ainsi, la réforme a supprimé l'ancienne règle selon laquelle les dispositions de l'AÜG ne s'appliquaient qu'aux entreprises qui pratiquent le travail intérimaire « à titre commercial » : le nouvel art. 1er lui a substitué la notion d'« activité économique » de l'entreprise de sorte que les entreprises à but non lucratif pratiquant le travail intérimaire entreront également dans le champ d'application de l'AÜG. La couverture des dispositions protectrices de l'AÜG a donc été étendue par la réforme. Dans la même lignée est l'abolition du « privilège des groupes d'entreprises » : selon le nouvel art. 1er al. 3 AÜG, le travail intérimaire au sein d'un même groupe d'entreprises n'est plus exempté par la loi. Par conséquent, le travail intérimaire limité à un groupe d'entreprises est désormais également soumis à l'exigence d'une autorisation administrative et devra respecter les dispositions protectrices de l'AÜG, à l'instar de celui organisé par les agences de travail intérimaires. Par ailleurs, la nouvelle loi a fixé le caractère transitoire du travail intérimaire.

En revanche, le nouvel art. 3a AÜG, permettant l'institution de salaires minima légaux pour le secteur du travail intérimaire, ne transpose pas la directive 2008/104/CE. Cette nouvelle disposition s'inscrit dans le débat actuel en Allemagne sur la garantie d'une rémunération équitable et a vocation à combattre les abus répandus en matière de rémunération du travail dans le secteur du travail intérimaire. L'art. 3a AÜG prévoit que les organisations syndicales ainsi que des organisations d'employeurs représentant aussi des membres du secteur du travail intérimaire, peuvent conclure des accords collectifs au niveau fédéral comportant des salaires minima pour les travailleurs intérimaires et demander au Ministre fédéral du travail de les fixer par voie d'ordonnance comme salaires minima. Le Ministre fédéral du travail devra se prononcer sur la demande des partenaires sociaux. En tout état de cause, il n'aura le choix qu'entre le rejet complet de la demande et l'adoption de l'ordonnance proposée, toute modification de la proposition étant exclue. En vertu de la « première ordonnance relative à une rémunération minimale pour le travail intérimaire »<sup>2</sup>, l'art. 3a AÜG a déjà été appliqué une première fois. En outre, le nouvel art. 3 al. 1 n°3 AÜG combat certains abus en excluant des effets dits de « porte tournante », à savoir le remplacement de travailleurs permanents par des travailleurs intérimaires. Cette disposition impose à l'agence intérimaire l'obligation de payer aux travailleurs, auparavant employés par l'entreprise utilisatrice ou par une entreprise du même groupe, la même rémunération qu'un travailleur comparable dans l'entreprise utilisatrice.

II. Les personnes dépendantes auxquelles des soins sont prodigués sont en grande partie soignées par un ou plusieurs de membres de leur famille. Dans la mesure où ces « aides-soignants » ont parallèlement un poste de travail, ils rencontrent très souvent des difficultés à concilier le soin dispensé aux membres de leur famille avec leurs obligations professionnelles. Par l'adoption de la loi du 6 décembre 2011 relative à une période de soin en faveur de membres de la famille<sup>3</sup>, le législateur fédéral a voulu répondre à ces intérêts légitimes de salariés qui soignent ces membres dépendants. L'instrument prévu par la nouvelle loi est le passage du salarié au travail à temps partiel pour une période déterminée. Les pertes de revenus liées à ce passage devront être subies en dernier ressort par le salarié lui-même, mais seront partiellement avancées par l'employeur qui, quant à lui, pourra neutraliser les coûts supplémentaires par un prêt sans intérêt versé par l'autorité compétente.

Le salarié peut conclure avec son employeur une convention relative à une telle période de soin à concurrence de 24 mois. Toutefois, la conclusion d'un tel avenant au contrat de travail est volontaire et ne peut donc être réclamée que par le salarié. Elle devra comporter des stipulations sur la durée de la période de soin ainsi que sur l'aménagement du temps de travail pendant celle-ci. L'employeur s'engage à ne pas uniquement payer la rémunération pour les heures de travail fixées par la convention mais également à verser une compensation couvrant au moins la moitié de la rémunération du travail que le salarié perd en raison de la réduction de son temps de travail. D'après ces nouvelles dispositions, l'employeur ne paie cette compensation qu'à titre d'avance au salarié ; ce dernier étant obligé de rembourser la somme due à l'issue de la période de soin. Pour éviter que l'employeur ne connaisse d'éventuels problèmes financiers, ce dernier peut demander à l'autorité compétente le versement d'un prêt sans intérêt sur la somme qu'il paie au salarié à titre de compensation. Le remboursement du prêt devra être effectué par l'employeur à l'issue de la période de soin. Dans l'hypothèse où le salarié ne rembourse pas les compensations avancées par l'employeur en raison d'une démission survenue entretemps, l'employeur peut demander à l'autorité compétente d'être exonéré de son obligation de rembourser le prêt reçu ; c'est donc l'État qui subit les risques financiers de ce dispositif. En cas de décès du salarié et d'incapacité professionnelle, le risque devra être couvert par un nouveau type d'assurance, celle relative à une période de soin en faveur d'un membre de la famille : tout salarié concluant avec son employeur une convention relative à une période de soin devra justifier d'un tel contrat d'assurance.

De plus, le salarié se trouvant dans une telle situation bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement. En principe, ce dernier est illicite à moins qu'il ne soit autorisé par l'autorité compétente en matière de santé et sécurité au travail. Une telle autorisation administrative exige un « cas particulier » tel que la fermeture de l'établissement ou une violation grave d'une obligation contractuelle par le salarié (comme une fraude ou un vol).

<sup>3</sup> Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG), in BGBI. [J.O. de la R.F.A.] 2011 Partie I, p. 2564. Pour une première approche à cette nouvelle loi, cf. WULFHARD GÖTTLING ET MICHAEL NEUMANN, « Das neue Familienpflegezeitgesetz », in NZA 2012, p. 119 et s.