GÜNTHER LÖSCHNIGG Université Karl-Franzens de Graz

I – Travail intérimaire

Bien que le droit du travail autrichien contienne, depuis 1988, des dispositions sur les restrictions et interdictions relatives au recours au travail intérimaire (« Arbeitskräfteüberlassungsgesetz »)[1], la directive 2008/104/CE y relative n'était pas entièrement transposée. L'Autriche a finalement récemment adopté les dispositions législatives nécessaires et, à partir du 1er janvier 2013, des prescriptions nouvelles[2] sont désormais en vigueur pour environ 75 000 travailleurs intérimaires :

Pendant la durée de la mission au sein d'une entreprise utilisatrice, non seulement la rémunération mais aussi la durée du travail et le congé doivent être au moins équivalents à ceux qui leur auraient été applicables s'ils avaient été directement recrutés par l'entreprise utilisatrice.

Il faut que les travailleurs intérimaires aient accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux installations et équipements collectifs (« betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen » et « Wohlfahrtsmaßnahmen »), notamment aux services de restauration, aux infrastructures d'accueil des enfants et aux services de transport, dans les mêmes conditions que celles dont bénéficient les travailleurs permanents de l'utilisateur.

Préalablement à la période d'emploi du travailleur intérimaire au service de l'entreprise utilisatrice, cette dernière doit informer l'entreprise de travail intérimaire sur la santé nécessaire des travailleurs intérimaires concernant le lieu de travail, informer les travailleurs quant aux risques encourus pour leur sécurité et leur santé et transmettre des documents de sécurité ou des certificats de santé aux entreprises de travail intérimaire.

Afin de promouvoir l'évolution de carrière et la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs intérimaires entre deux missions, un fonds a été créé (« Sozial- und Weiterbildungsfonds »). Les moyens financiers proviennent des entreprises de travail intérimaires. Le montant de la cotisation s'élève à 0,25% du salaire (en 2013 ; le plafond de calcul des cotisations est fixé à 4 440€ par mois), à 0,35% en 2014, à 0,6% en 2015 et à 0,8% en 2016.

L'entreprise de travail intérimaire doit indiquer la date de fin de la mission à l'intérimaire 14 jours avant son échéance. Cet avis préalable n'est pas nécessaire si la mission est limitée à une période de 3 mois ou si la fin de la mission est justifiée par des motifs imprévisibles.

Si un travailleur intérimaire travaille plus de 4 ans dans une entreprise utilisatrice, il doit être intégrer dans les systèmes de pension d'entreprise des travailleurs (entrée en vigueur en 2014).

II – Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à tout salarié de s'absenter pour assister et administrer des soins à un proche atteint d'une maladie. Il est également possible d'y recourir pour s'occuper d'un enfant, dont la personne en charge de la garde est tombée malade (§16 « Urlaubsgesetz »)[3]. Depuis 2013, le droit au congé de solidarité familiale bénéficie aux salariés accompagnant leurs enfants à l'hôpital, dès lors que ceux-ci sont âgés de moins de dix ans.

En raison du changement des structures familiales, le législateur autrichien adapte également le congé de solidarité familiale aux familles recomposées. La situation de ces familles

1 BGBl 1988/196 ; *cf.* W. Geppert, *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz*, 1989 ; R. Sacherer et B. Schwarz, *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz*, 2e éd., 2006.

2 *Cf.* F. Schrank, Die wichtigsten Neuerungen zur Arbeitskräfteüberlassung, *RdW* 2013, pp. 31–36 et 84-87.

3 *Cf.* J. Cerny, *Urlaubsrecht,* 10e édition, 2011 ; G. Löschnigg, *Arbeitsrecht*, 11e édition, 2011, pp. 480 et s.

4 *Cf.* M. Molnar, A. Heider et H.

patchwork exigeait de repenser la situation juridique de l'enfant. Quand un parent célibataire se remet en couple, l'enfant peut être amené à habiter avec le nouveau conjoint de son parent qui devient dès lors un substitut de l'autorité parentale. Cela signifie s'agissant de la protection sociale du bénéficiaire du congé que le concubin de la mère ou la concubine du père a le même droit que l'autre parent, dans la mesure où il/elle partage son domicile. Le père et la mère peuvent ainsi bénéficier du congé même si l'enfant ne vit pas chez ses deux parents.

Le congé de solidarité familiale est rémunéré par l'employeur pour une durée d'une semaine par an. En cas d'une autre maladie de l'enfant (jusqu'à l'âge de 12 ans) le congé se prolonge d'une semaine (par an).

III – Santé et sécurité au travail

Au sein de l'Union Européenne, plus d'un travailleur sur quatre souffre d'un stress d'origine professionnelle. À cet effet, l'amendement de la loi sur la santé et de la sécurité au travail (« ArbeitnehmerInnenschutzgesetz », BGBl 1994/450) comprend une stratégie contre les risques psychiques au travail[4]. À cet égard, l'accent est surtout placé sur la nécessité d'améliorer l'identification et l'évaluation des risques psychiques potentiels. L'intervention de psychologues du travail sera renforcée.

IV – Temps partiel pour formation

Jusqu'à présent, le droit du travail et de la sécurité sociale autrichien ne connaissait qu'un congé de formation. Mais, ce congé de formation (« Bildungskarenz »), inscrit depuis 2009 dans une loi de 1993 (« AVRAG – Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz ») n'est pas un droit permettant à tout salarié de suivre, à titre individuel, des actions de formation. Il s'agit plutôt d'un congé non rémunéré par l'employeur qui devant être conclu entre l'employeur et l'employé. Lorsque la durée du congé est comprise entre 2 et 12 mois le salarié reçoit une indemnité de formation (« Weiterbildungsgeld »), une prestation d'assurance chômage.

Le congé de formation n'offrait pas assez de flexibilité en ce qui concerne la compatibilité entre profession et formation. C'est la raison pour laquelle la loi de 17avril 2013 (« Sozialrechts-Änderungsgesetz 2013 »)[5] a introduit le dispositif de temps partiel pour formation (« Bildungsteilzeit ») : à compter d'une ancienneté de six mois, l'employé peut convenir d'un tel temps partiel avec l'employeur. Pendant la durée du temps partiel pour formation, le salarié peut réclamer le « Bildungsteilzeitgeld », une prestation d'assurance chômage. Le paiement s'élève à 0,76€ pour chaque heure de travail déduite de la durée du travail hebdomadaire (ainsi, en cas de réduction de la durée du travail de 40 à 20 heures par semaine, la prestation s'élèverait à 15,20€ par jour).

V – Bourse pour personnel qualifié

Depuis le 1er juillet 2013, des salariés ou des personnes sans emploi ont la possibilité de recevoir une bourse d'études pour suivre une formation de personne qualifiée. La condition essentielle d'octroi de cette bourse est le fait d'avoir été employé pendant 4 ans minimum au cours des 15 dernières années. D'un montant approximatif de 800€, la bourse est allouée pour la durée de la formation (d'au maximum 3 ans) et versée par le service de l'Emploi (« Arbeitsmarktservice »).

Weinke, Das neue ArbeitnehmerInnenschutzgesetz: Psychische Belastungen evaluieren bringt mehr Schutz der Psyche am Arbeitsplatz, *infas* 2013, pp 49–51.

5 BGBl I 2013/67.