

GÜNTHER LÖSCHNIGG ET ANTONIA CSUK

Université Karl-Franzens de Graz

¹ BGBl I 37/2017.

² Cf. Löschnigg, *Arbeitsrecht* 12 (2015) Rz 8/076 ff; Trost in Strasser/Jabornegg/Resch (Hrsg), *ArbVG* (Losebl) § 105 Rz 276 ff; Runggaldier, *Die krankheitsbedingte Kündigung*, ZAS, 1982, 130 (134 ff).

³ Cf. § 105 Abs 3b S 1 ArbVG; voir à ce propos par exemple Tinhofer, *Die Beendigung des Dienstverhältnisses von älteren Arbeitnehmern*, ZAS, 2014, 131 (139).

⁴ BGBl I 125/2017.

⁵ ErläutRV 1613 BlgNR 25. GP 1.

I. LA PROTECTION DES SALARIÉS ÂGÉS CONTRE LE LICENCIEMENT

Les dispositions légales relatives à la protection contre le licenciement ne protègent pas seulement le salarié du chômage, mais conduisent aussi, en termes de politique du marché du travail, à retarder la hausse du taux de chômage. En revanche, une protection accrue contre le licenciement réduit les chances de trouver un emploi et a des conséquences négatives pour le marché du travail. Ce paradoxe, conduit de nombreux pays européens à des expérimentations et des réformes dans le domaine de la protection contre le licenciement. Cela concerne par exemple la protection des personnes handicapées contre le licenciement, mais aussi et surtout les personnes âgées.

En Autriche, plutôt que de commencer par réduire la protection des jeunes salariés contre le licenciement, on a jusqu'à présent préféré réduire celle des salariés plus âgés. La base juridique de ce changement repose sur un amendement de la loi sur l'organisation du travail (« *Arbeitsverfassungsgesetz* »¹). En principe, en Autriche, la protection générale contre le licenciement est conçue de telle façon que l'employeur puisse justifier un licenciement par des motifs inhérents à la personne du salarié qui

affectent négativement les intérêts de l'entreprise (comme par exemple des maladies de longue durée, une prestation de travail inférieure à la moyenne, des difficultés de concentration)². Cependant, si ces raisons découlent de l'âge avancé d'un salarié travaillant depuis de nombreuses années dans l'entreprise, elles ne doivent servir de justification du licenciement que dans le cas où le maintien dans l'emploi porte gravement atteinte aux intérêts de l'entreprise³. En ce qui concerne les salariés âgés, il faut particulièrement prendre en considération le fait d'une période d'emploi continue dans l'entreprise pendant de nombreuses années et les difficultés de réinsertion professionnelle à cause de l'âge. À l'avenir, cette protection spéciale contre le licenciement ne s'appliquera plus aux salariés ayant atteint l'âge de 50 ans au moment de leur recrutement⁴. Cette nouvelle règle ne concerne que des salariés embauchés après le 30 juin 2017. La protection accrue contre le licenciement subsiste pour ceux ayant été engagés avant cette date. Cependant, pour ceux âgés de plus de 50 ans et cherchant du travail, les chances de réinsertion professionnelle devraient augmenter grâce à cette mesure. Du point de vue du législateur⁵, la réduction de la protection des salariés âgés devrait également contribuer à la lutte contre le chômage chez les personnes âgées.

II. LA PRÉVENTION DU « FAUX TRAVAIL INDÉPENDANT »

En Autriche, les systèmes de sécurité sociale sont organisés différemment selon les catégories de travailleurs (salariés, travailleurs indépendants, agriculteurs etc.). Le contournement de la relation salarié-employeur et du droit de travail est parallèlement accompagnée de l'évitement du droit de la sécurité sociale.

La loi du 1^{er} août 2017 relative aux régimes de sécurité sociale (*Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz*⁶) vise à enrayer les faux classements dans le système de sécurité sociale et les fausses qualifications de travailleurs indépendants, c'est-à-dire des salariés déclarés comme 'indépendants (« *Scheinselbstständigkeiten* »). Cet objectif devrait être atteint grâce à une collaboration et un échange d'informations entre les institutions de sécurité sociale et l'administration fiscale en cas de doute. Les enquêtes doivent être menées d'une façon coordonnée par l'institution d'assurance maladie selon la loi sur la sécurité sociale générale ASVG (« *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz* » ; le système de sécurité sociale pour les travailleurs dépendants/les salariés⁷) ainsi que par la sécurité sociale pour les travailleurs indépendants SVA (« *Sozialversicherung der Selbstständigen* ») et la sécurité sociale pour les agriculteurs SVB (« *Sozialversicherungsanstalt der Bauern* »). Si ces enquêtes révèlent unanimement qu'il s'agit, durant la période considérée, d'une activité professionnelle indépendante, le régime de l'assurance obligatoire est maintenu, comme prévu par la loi GSVG (« *Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz* » ; la sécurité sociale pour les travailleurs indépendants), ou par la loi BSVG (« *Bauern Sozialversicherungsgesetz* » ; la sécurité sociale pour les agriculteurs). En revanche, si l'organisme d'assurance maladie et l'employeur ou si les autres organismes d'assurance constatent unanimement que, contrairement à l'assurance souscrite jusque-là, il ne s'agit pas d'une activité professionnelle indépendante, mais d'une relation salarié-employeur, qui relève donc d'une assurance obligatoire, un reclassement dans le système de sécurité sociale pour les salariés (ASVG) doit être effectué. Dans ces cas-là, l'institution d'assurance maladie, selon la loi ASVG sur la sécurité sociale générale, doit rendre une décision, si la personne assurée ou l'employeur le demande.

À défaut d'un accord unanime sur le bien-fondé du choix de l'assurance, l'organisme d'assurance maladie compétent selon la loi ASVG, doit rendre une décision sur l'assurance obligatoire en vertu de cette même loi. Cette décision doit être notifiée à la personne assurée ainsi qu'à l'employeur. Une voie de recours contre cette décision est ouverte.

⁶ BGBl I 125/2017.

⁷ Erläut RV 1613 BlgNR 25. GP 1.

⁸ Concernant le reclassement et l'effet obligatoire cf. *Neumann/Taudes*, Rechtssicherheit für Selbständige? ASoK 2017, 282 (286 f).

⁹ Voir à ce propos *Greifeneder/Mayr*, Ende des Pflegeregresses! ÖZPR 2017, 93.

¹⁰ Cf. *Neumayr/Pfeil*, Der Pflegeregress wird abgeschafft – was heißt das? ÖZPR 2017, 119.

Indépendamment de la révision par les organes de la sécurité sociale et l'administration fiscale, les personnes assurées et les employeurs/commettants auront, à l'avenir, la possibilité de déposer une demande de réexamen du choix d'assurance. Les institutions d'assurance maladie et l'administration fiscale seront, par conséquent, liées par cette constatation.

En cas d'un reclassement avec effet rétroactif dans le cadre d'une révision, les cotisations font ensuite l'objet d'une procédure de cession : toutes les primes qui sont versées à l'institution de sécurité sociale des travailleurs indépendants doivent être transférées à celle en charge des salariés⁸.

III. L'INTERDICTION DE RECOURS POUR COUVRIR LES FRAIS DE SOINS

C'est à l'appui d'une large majorité que la loi du 1^{er} août 2017, BGBl I 125/2017, clôtura une longue discussion sociopolitique. Cette loi, par voie de deux dispositions constitutionnelles (§§ 330a et 707a alinéa 2 ASVG), interdit de porter atteinte au patrimoine des personnes admises dans un établissement de soins. Les frais pour les soins dans ces établissements doivent

principalement être payés sur les revenus de la personne à soigner (notamment par ses rentes et pensions), les collectivités publiques étant tenues de prendre en charge le reste des coûts. On ne peut désormais plus toucher au patrimoine personnel du patient⁹. Non seulement la fortune de la personne dépendante ne doit plus servir à couvrir les frais de soins, mais l'utilisation de la fortune de ses proches parents, héritiers et donataires est également exclue¹⁰. L'interdiction du recours à la fortune personnelle pour couvrir les frais de soins (« *Pflegeregress* ») entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018. À partir de ce moment-là, on ne pourra plus faire valoir ses droits à l'indemnisation et les procédures pendantes devront être clôturées. Dans le cas où des dispositions légales des États fédérés seraient en contradiction avec cette interdiction, elles seront aussi abrogées le 1^{er} janvier 2018.

IV. L'EMBAUCHE DE SALARIÉS ÉTRANGERS

Le règlement instauré en 2011 relatif à l'immigration de salariés qualifiés des États tiers selon certains critères reposait sur les propositions des partenaires sociaux et les expériences de pays d'immigration traditionnels (notamment le Canada). L'admission à l'emploi s'effectue sur décision administrative (la carte « rouge-blanc-rouge » ; « *Rot-Weiß-Rot-Karte* »). Le système permet un examen plus précis des critères d'admission sur le marché du travail en comparaison avec l'ancien règlement basé sur des quotas fixés par l'État¹¹. Des critères très importants, en termes de politique du marché du travail, sont la qualification, l'expérience professionnelle, la connaissance des langues et l'âge. La loi du 22 mai 2017¹² valorise les critères de compétences linguistiques et les expériences professionnelles. En outre, les titulaires d'un diplôme de niveau licence, d'un doctorat ou d'un PhD sont intégrés dans le système de la carte « rouge-blanc-rouge ». La durée de validité de la carte est généralement prolongée de 12 mois à 24 mois, pour pouvoir contrôler sur une plus longue période si les salariés admis sont réellement embauchés selon les conditions d'admission spécifiées. Comme jusqu'à présent, les titulaires d'une carte « rouge-blanc-rouge » auront droit de recevoir, à la suite de cette première phase, une carte « rouge-blanc-rouge plus » avec un accès illimité au marché du travail¹³.

¹¹ ErläutRV 1516 BlgNR 25. GP 1.

¹² BGBl I 66/2017.

¹³ Concernant la nouvelle réglementation en détail voir *Lindmayr, Änderungen von AustBG und ASVG - BGBl, ARD 6551/15/2017.*