

¹ BGBl I 2005/45.

² Soit 395,31€ par mois en 2014.

Cela fait longtemps que le législateur autrichien n'a pas orchestré de grands projets de réformes dans le secteur du droit du travail et du droit social. Il se limite à certaines corrections du droit existant et ne réagit rapidement et de façon significative que pour ce qui relève de la politique de l'emploi. Les modifications juridiques récentes les plus importantes se trouvent dans la loi du 24/04/2014, BGBl 2014/30, ci-après analysée.

I - Assurance accident - contributions

Le facteur travail est lourdement taxé. Les charges salariales se trouvent dans le contexte de pointe international. Le gouvernement s'est d'ailleurs déjà engagé à accorder une baisse de la contribution d'assurance-accidents de 0,1%. En raison du fait que les revenus de l'établissement d'assurances compétent (*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt - AUVA*) étaient plus haut que prévu, la mesure a d'ores et déjà été transposée.

II - Services dans les ménages

Pour réduire « le travail au noir » dans les ménages privés, la « loi Chèque de services » (*Dienstleistungsscheckgesetz - DLSG*) a été promulguée en 2005¹. Cette loi prévoit que le personnel de maison (ménage, garde d'enfants, jardiniers etc.) puissent être embauchés à l'heure sans nécessité d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ils sont rémunérés au travers de chèques de services, similaires à des « bons » qui peuvent être achetés, par exemple, dans les bureaux de poste et les bureaux de tabac.

Les conditions d'application du *DLSG* sont les suivantes :

- les activités entrent dans les ménages privés,
- le contrat de travail doit avoir été conclu pour une durée correspondant à celle de la prestation de service – ou pour un mois maximum,
- la rémunération ne dépasse pas la limite maximale²,
- la rémunération doit avoir lieu au moyen de chèques de services.

La valeur indiquée sur le chèque (par exemple 10€) correspond au paiement (10€). Le prix d'achat du chèque est plus élevé (par exemple 10,20€), d'environ 2% puisqu'il contient la contribution d'assurance accident (1,4%) ainsi qu'une partie des frais d'administration (0,6%).

Les chèques-services sont dus par l'employeur une fois l'activité salariée achevée et remis à l'employé. Ce dernier doit transmettre le chèque au centre d'assurance-maladie compétent au plus tard à la fin du mois suivant, afin qu'il verse le montant du chèque sur le compte de l'employé.

Toutefois, la réduction de la contribution légale d'assurance accident aurait eu pour inconvénient l'impossibilité d'utiliser les anciens chèques de services dans les bureaux de poste et de tabac. On aurait payé pour des chèques de services déjà achetés à un prix élevé. En conséquence, les réclamations de remboursement auraient exigé

des dépenses administratives démesurément élevées. La solution pour l'État paraît simple : le prix des chèques-services reste constant (2% en plus du paiement). La part des frais d'administration augmente proportionnellement au montant, lorsque celui de l'assurance légale contre les accidents descend.

III - Garantie du salaire en cas d'insolvabilité

Le dernier accord de gouvernement prévoyait non seulement une baisse des contributions d'assurance accident, mais aussi une réduction des contributions concernant la loi qui vise à garantir le paiement des salariés au cas d'insolvabilité de l'employeur (*Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz - IESG*). Jusqu'à présent, une contribution de 0,55% était prévue et supportée exclusivement par les employeurs. Dès 2015, la contribution ne sera plus que de 0,45%.

IV - Position juridique des membres du comité d'entreprise

Le fondement juridique à l'origine de la position des membres du comité d'entreprise se trouve dans la loi du 14/12/1973 (*Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG*)³. S'il est vrai que cette dernière n'a pas été modifiée, il n'en demeure pas moins que la Cour suprême autrichienne (*Oberster Gerichtshof - OGH*) a récemment rendu quelques décisions de principe visant à éclairer la position des membres du comité d'entreprise :

- OGH le 28/10/2013, 8 ObA 58/13g⁴ : d'après la Cour suprême, un membre du comité d'entreprise est autorisé à quitter son lieu de travail (en l'espèce, une fonderie) pour passer un appel avec son téléphone portable, à l'extérieur de la zone dangereuse lorsqu'il s'agit de sujets concernant le comité d'entreprise s'il a préalablement considéré que ledit appel était nécessaire et s'il a tenu compte des nécessités du service (déroulement des travaux). Une interdiction générale prononcée par l'employeur pour des membres du comité d'entreprise actifs et non libérés, d'utiliser leurs téléphones portables (pour des raisons de protection du travailleur) pendant les horaires de travail, constitue une intervention inadmissible dans la mission de défense des intérêts des membres du comité d'entreprise⁵.

- OGH le 29/11/2013, 8 ObA 13/13i⁶ : la loi prévoit une forte participation du comité d'entreprise dans les mesures disciplinaires⁷. Cela signifie qu'aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre la volonté du comité d'entreprise. L'accord du comité d'entreprise ne peut être remplacé que par la décision du tribunal. De même l'employeur n'a pas la possibilité de forcer le comité à pourvoir une commission disciplinaire.

- OGH le 25/06/2013, 9 ObA 38/13y : l'OGH considère, à juste titre, qu'un employeur n'a ni le droit ni l'obligation d'enquêter sur la volonté interne du comité d'entreprise. Il en irait différemment si l'employeur avait eu connaissance ou aurait dû savoir qu'une explication fournie par le président du comité d'entreprise n'était pas adoptée par l'ensemble des membres du comité d'entreprise. En particulier, l'employeur n'a pas de devoir de vérifier si l'accord du comité d'entreprise concernant un préavis du comité d'entreprise est un acte de vengeance.

³ BGBl 1974/22.

⁴ RdW 2013, 675 mit Bespr v *Tinhofer*.

⁵ Vgl *Friedrich* in ASoK 2014, 89.

⁶ Vgl *Tinhofer* in RdW 2013, 675.

⁷ Vgl *Löschnigg*, *Arbeitsrecht*11 (2011) 808; *Triendl*, *Rechtsschutz bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen in betriebsratspflichtigen Betrieben*, DRdA 2010, 263; *Binder*, *Das betriebliche Disziplinarrecht im Widerstreit*, RdW 1999, 600.