Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2019

Les migrations internationales de travail

Autriche

Günther Löschnigg et Antonia Csuk

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1519>

DOI : 10.4000/rdctss.1519

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2019

Pagination : 192-195

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Günther Löschnigg et Antonia Csuk, « Autriche », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1519> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1519>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

GÜNTHER LÖSCHNIGG

ANTONIA CSUK

UNIVERSITÉ KARL-FRANZENS DE GRAZ

I - DU VENDREDI SAINT AU « JOUR FÉRIÉ PERSONNEL »

La plupart des jours fériés en Autriche¹ sont d'origine religieuse et assurés constitutionnellement par le Concordat entre le Saint-Siège et la République d'Autriche (BGBl 2/1934), à l'exemple du lundi de Pâques, de l'Ascension, de la Toussaint et du 25 décembre - Noël. En 1955, à la demande des protestants autrichiens, le Vendredi Saint est également devenu un jour férié. Tandis que les jours fériés catholiques (énumérés ci-avant) sont chômés pour tous les travailleurs (indépendamment de leur religion), l'exonération légale de l'obligation de travail le Vendredi Saint (avec continuité du versement de salaire) ne concerne que les membres des Églises protestantes des confessions d'Augsbourg et helvétiques, de l'Église vieille-catholique et de l'Église évangélique méthodiste.

D'après la Cour de Justice de l'Union Européenne², cette différenciation est illégale au regard des articles 1 et 2 paragraphe 2 de la directive 2000/78 : d'une part, le Vendredi Saint n'est un jour férié que pour les travailleurs membres de certaines églises chrétiennes et, d'autre part, seuls ces travailleurs, s'ils sont amenés à travailler, ont droit à une indemnité de jour férié, ce qui constitue une discrimination directe en raison de la religion. Tant qu'un État membre (comme l'Autriche) ne modifiera pas une telle disposition, les employeurs privés seront également obligés d'accorder ce jour férié aux travailleurs non-protestants, la condition préalable étant que les travailleurs fassent valoir à temps leur droit dans l'entreprise.

Comme le gouvernement autrichien ne pouvait pas se résoudre à augmenter le nombre des jours fériés, la législation concernant le Vendredi Saint a été supprimée le 22 mars 2019 - quelques jours avant la semaine sainte 2019. A la place du Vendredi Saint, un « jour férié personnel » a été introduit dans la loi (§ 7a ARG)³. Ce jour férié personnel n'est cependant pas un véritable remplacement de l'ancien jour férié mais plutôt un jour de congé payé doté d'un droit à détermination unilatérale, c'est à dire laissé au libre choix du travailleur (par exemple pour son anniversaire). La date du congé doit être notifiée par écrit trois mois à l'avance. Si l'employeur demande au salarié de travailler ce jour-là, le travailleur peut insister sur le congé ou bien satisfaire à la demande de l'employeur. Dans ce dernier

1 Voir G. Löschnigg, « Die österreichischen Feiertage im Überblick », in G. Löschnigg (éd.), *Feiertagsarbeit im internationalen Vergleich*, 2006, p. 235.

2 CJUE 22/01/2019, C-193/17, *Cresco Investigation*, DRdA 2019/6 avec commentaire de G. Löschnigg.

3 *Arbeitsruhegesetz* (loi sur le repos et les jours fériés), BGBl I 22/2019.s.

cas, le travailleur a non seulement droit à l'indemnité de congés payés, mais aussi à la rémunération pour le travail effectué (double rémunération)⁴.

Les clauses dans les conventions collectives et les accords d'entreprise concernant le Vendredi Saint, qui ne s'appliquent qu'aux membres des confessions susmentionnées, sont invalides et désormais illégales (§ 33a alinéa 28 ARG). Une répercussion (*Nachwirkung*) de telles dispositions n'est pas prévue. Cela conduit à une limitation massive de l'autonomie syndicale. Cependant, les stipulations des conventions collectives, assimilées selon l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne à une violation du droit européen, seraient de toute façon problématiques et ne pourraient être maintenues dans la forme actuelle.

II - LA PROTECTION DES NON-FUMEURS

Au cours des dix dernières années, le débat sur le droit de fumer dans les lieux publics et sur le lieu de travail est devenu de plus en plus virulent. Dans la société, des voix se sont élevées pour demander une interdiction absolue de fumer dans les restaurants et les autres locaux – à l'exemple d'autres pays européens. Finalement en 2015, avec la nouvelle loi 101/2015 modifiant le TNRSG⁵, une interdiction générale de fumer a été adoptée. Avec cette mesure, il s'agissait non seulement de protéger les clients des effets nocifs de la fumée du tabac pour la santé, mais aussi les nombreux travailleurs dans le secteur de la restauration. Juste avant son entrée en vigueur, cette nouvelle loi a été modifiée par le nouveau gouvernement de l'époque. L'interdiction absolue de fumer dans la restauration a été abolie et il a de nouveau été permis de fumer dans des espaces fumeurs séparés. Cette mesure a suscité un énorme tollé. S'en est suivie l'initiative populaire « *Don't smoke* » pour la protection globale des non-fumeurs, qui a été signée par 900 000 citoyens⁶.

Le gouvernement actuel de transition, composé d'experts, a réussi à retrouver une majorité parlementaire pour une interdiction générale de fumer dans la restauration⁷. Elle entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2019.

III - LE SOUTIEN AUX ENFANTS ET AUX FAMILLES

Juste avant la pause d'été parlementaire 2019, plusieurs dispositions légales concernant la politique familiale ont été adoptées. Deux d'entre elles sont ici explicitées.

4 Voir M. Friedrich, « Der persönliche Feiertag », ASoK, 2019, p. 202; C. Wiesinger, « Der persönliche Feiertag. Die Ersatzregelung für den Karfreitag », ZAS, 2019, p. 160; Hitz, « Die Neuregelung zum Karfreitag: das Recht auf einen persönlichen Feiertag – Klarstellungen und Praxisfragen », ARD, 2019; Gleißner, « Neuregelung Karfreitag », ZAS, 2019, p. 95; Glowacka, « Die neue Karfreitagslösung », ASoK, 2019, p. 122.

5 *Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetz* (loi sur le tabac et la protection des non-fumeurs), BGBl 431/1995.

6 Et cela parmi seulement un peu plus de 8,8 millions habitants.

7 BGBl I 66/2019.

1 - Depuis longtemps, des revendications s'exprimaient en faveur d'une prise en compte de la durée du congé parental (*Elternkarenz*) dans le cadre du droit du travail. Si, dans un premier temps, les partenaires sociaux se sont engagés à adapter en ce sens toutes les conventions collectives, cette mesure n'a toutefois pas suffi à mettre en œuvre une solution généralisée rapide et le législateur s'est alors interposé. Grâce à la loi du 23 juillet 2019 BGBl I 68/2019, la durée du congé parental doit être désormais prise en compte dans le cadre de négociations relatives à une augmentation du salaire ou à d'autres droits dépendant du temps (comme par exemple les congés payés, la continuité du paiement du salaire en cas de maladie ou les délais de préavis).

La nouvelle loi est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019 et ne s'applique qu'aux parents (y compris adoptifs) dont l'enfant est né après cette date.

2 - Avec le « mois du papa » (*Papamonat*), le père bénéficie d'une exonération de l'obligation de travailler lors de la naissance de son enfant, avec pour condition essentielle que l'enfant vive au domicile commun. L'objectif est d'établir une relation forte entre le père et l'enfant, de promouvoir la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, et de soutenir la participation des pères à l'éducation de leurs enfants.

Le droit à être libéré de l'obligation de travailler vaut pour une durée d'un mois. Il peut être exercé à compter de la naissance de l'enfant jusqu'à la fin de l'interdiction d'emploi de la mère (normalement huit semaines après l'accouchement). Si un père envisage de se servir du « mois du papa », il doit le notifier à l'employeur au plus tard trois mois avant la date de naissance prévue (préavis – *Vorankündigung*) et lui confirmer la date effective du début de congé au plus tard une semaine après la naissance de l'enfant. Dès que ce préavis est notifié à l'employeur, le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement et le congédiement sans préavis (*besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz*). Quatre semaines après le « mois du papa », cette protection spéciale contre la résiliation unilatérale du contrat de travail prend fin.

IV - LA RÉMUNÉRATION DES VOLONTAIRES

La société civile dépend de plus en plus souvent des volontaires, que ce soit chez les sapeurs-pompiers, les services de secours ou les organismes d'aide et d'assistance en cas de catastrophe. Si ces volontaires sont absents au travail, la charge financière de la continuité du paiement du salaire pèse souvent sur les employeurs. Parallèlement, ces travailleurs engagés de manière altruiste pour la communauté peuvent risquer de perdre leur poste de travail au regard de leurs absences régulières.

Avec la loi du 31 juillet 2019⁸, une disposition spéciale a été instaurée pour ce groupe de travailleurs: si un travailleur ne peut pas travailler à cause de son engagement bénévole lors d'une catastrophe ou d'un sauvetage, il a néanmoins droit à la continuité du paiement du salaire si la durée et les horaires de dispenses de travail ont été discutés avec l'employeur. À première vue cela paraît utopique.

8 BGBl I 74/2019.

Quel employeur consentirait à une dispense de travail au profit de tiers quand il serait en même temps obligé à la continuité du versement du salaire ? C'est, dans les faits, très clair puisque l'employeur reçoit alors une compensation des pouvoirs publics, issue du fonds des catastrophes.