Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

1 | 2018
Doctrines

Autriche

Günther Löschnigg et Antonia Csuk

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/2050>

DOI : 10.4000/rdctss.2050

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2018

Pagination : 148-151

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Günther Löschnigg et Antonia Csuk, « Autriche », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 12 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/2050> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.2050>

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 ET ANTONIA CSUK

UNIVERSITÉ KARL-FRANZENS DE GRAZ

I - LE QUOTA DE FEMMES DANS LES CONSEILS DE SURVEILLANCE DES GRANDES ENTREPRISES

Avec la loi du 26 juillet 2017¹, le législateur autrichien s'est aligné sur l'exemple allemand² en instaurant de façon obligatoire un quota de représentation par sexe de 30 % dans toutes les entreprises cotées en bourse et dans toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés. Le législateur autrichien est allé un peu plus loin que son équivalent allemand par l'inclusion notamment des entreprises non cotées dans le champ d'application de la nouvelle loi.

La mise en place d'un quota minimum légal devrait favoriser une participation la plus égale possible des hommes et des femmes dans l'économie : avec l'instauration de ce quota dans de grandes entreprises, le but est également de créer une référence pour tout le secteur privé. De nombreuses études attestent des effets positifs d'une augmentation de la proportion de femmes dans les conseils de surveillance des entreprises. La diversité ne conduit pas seulement à un élargissement des ressources par une plus grande hétérogénéité des capacités, des perspectives et des idées. Grâce aux comportements propres à chaque genre, on peut aussi obtenir un renforcement de la gouvernance d'entreprise. Si des problèmes de communication et de coopération peuvent apparaître plus facilement dans un conseil de surveillance hétérogène, les résultats des recherches montrent que la diversité des genres dans cet organe a dans l'ensemble des effets positifs sur l'entreprise à long terme³.

A - LES CHANGEMENTS DANS LE DROIT DES SOCIÉTÉS

Selon § 86 AktG⁴, le conseil de surveillance des sociétés cotées et des sociétés anonymes de plus de 1 000 salariés doit être composé d'au moins 30 % de femmes et 30 % d'hommes, si :

- le conseil d'administration compte au moins six représentants des actionnaires (« *Kapitalvertreter* », membres désignés par les actionnaires) et si
- les effectifs au moins 20 % de femmes, et respectivement des hommes.

- 1 *Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat - GFMA-G* (Loi relative à l'égalité des hommes et des femmes dans le conseil de surveillance), BGBl I 104/2017.
- 2 *Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 30.04.2015 - GgTFMF* (Loi pour la participation égale des hommes et des femmes aux postes de cadre dans le secteur privé et dans les services publics), BGBl I allemand p. 642.
- 3 Cité dans le programme de travail du gouvernement fédéral de janvier 2017/2018 à propos du « quota de femmes dans les conseils de surveillance », Suppléments 2226/a du Conseil National, législature XXV - *Beilagen zum NR 2226/a, XXV. GP*.
- 4 *Bundesgesetz über Aktiengesellschaften (Loi fédérale sur les sociétés anonymes)*, BGBl 98/1965.

Ce quota obligatoire de femmes dans les conseils de surveillance ne s'applique pas seulement aux sociétés anonymes, mais *mutatis mutandis* aux sociétés à responsabilité limitée, aux sociétés coopératives ainsi qu'aux sociétés européennes.

B – LES CHANGEMENTS DANS LE DROIT DU TRAVAIL

Un élément central du model autrichien de participation des travailleurs aux affaires économiques réside dans la collaboration du personnel au conseil de surveillance des sociétés à capitaux. Selon § 110 ArbVG⁵, un membre du conseil d'entreprise (« *Betriebsrat* ») est désigné comme délégué au conseil de surveillance, respectivement pour deux représentants des actionnaires. Par conséquent, la participation est à hauteur d'un tiers des travailleurs⁶.

Le GFMA-G⁷ a aussi modifié le § 110 ArbVG. Dans des entreprises où le quota de sexes s'applique aux représentants des actionnaires, il s'applique aussi à partir de 2018 aux représentants des travailleurs⁸.

En principe, la loi prévoit une appréciation globale pour déterminer le quota de femmes: le pourcentage minimal de 30 % de femmes, respectivement d'hommes, doit être calculé de manière globale – en additionnant les représentants des actionnaires et ceux des travailleurs. Pourtant, si la majorité des représentants des actionnaires ou la majorité des représentants des travailleurs contredisent cette démarche, chaque groupe des représentants, c'est-à-dire les représentants des actionnaires ainsi que ceux des travailleurs doivent remplir le quota minimal chacun pour leur part.

C – LES CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DES QUOTAS

Chaque élection ou désignation des délégués au conseil de surveillance qui contrevient au règlement du quota minimal est nul et de nul effet.

En principe, les nouvelles dispositions concernant la parité entre les femmes et les hommes dans les conseils de surveillance sont entrées en vigueur le 1er janvier 2018. Mais ne sont pas concernés les conseils de surveillance en cours d'exercice. Le nouveau règlement ne s'applique qu'aux membres des conseils de surveillance élus ou délégués après le 31 décembre 2017.

⁵ *Arbeitsverfassungsgesetz (Loi sur l'organisation du travail)*, BGBl 22/1974.

⁶ Cf. par exemple déjà Löschnigg, *Die Entsendung der Betriebsräte in den Aufsichtsrat – Organisationsrechtliche Probleme des § 110 ArbVG*, Graz 1985; Marhold, *Aufsichtsratsstätigkeit und Belegschaftsvertretung*, Vienne 1985.

⁷ Cf. note 1.

⁸ Voir Bremm, *Geschlechterquoten im Aufsichtsrat*, *ecolex* 2018, p. 270; Rauter, *Gleichstellung im Aufsichtsrat*, JAP 2017/2018, p. 13; Walch, *Die Frauenquote im Aufsichtsrat*, ÖBA 2018, p. 110.

II - L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE SALARIÉS ET EMPLOYÉS

Le droit du travail autrichien différencie encore deux grands groupes de travailleurs, à savoir les ouvriers («*Arbeiter*») des employés («*Angestellte*»)⁹. Les employés sont des travailleurs, occupés à des services commerciaux, des services d'encadrement non-commerciaux ou à des tâches administratives¹⁰. Ces critères ont été fixés légalement dans les années 1862, 1910 et 1921 et sont toujours en vigueur¹¹. Ce groupe de travailleurs disposent de règles légales propres qui leur sont plus favorables que celles applicables aux autres travailleurs. Cette distinction n'est plus opportune, voire est contraire à la Constitution¹². C'est la raison pour laquelle la loi du 13 novembre 2017, BGBl I 153/2017¹³, prévoit une harmonisation du droit du travail sur le maintien de la rémunération en cas d'empêchement de travailler ainsi que sur les délais de préavis.

A - LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Les travailleurs ont maintenant uniformément le même droit au maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'un d'accident d'une durée minimale de six semaines. Ce droit au maintien de la rémunération varie en fonction de l'ancienneté du travailleur, huit semaines pour un an d'ancienneté, dix semaines jusqu'à 15 ans et 12 semaines au-delà de 25 ans. Pour les quatre semaines suivantes d'arrêt, le travailleur conserve le droit à la moitié du salaire¹⁴.

Dans le cas où un travailleur tombe malade une année durant laquelle il a épuisé son droit au maintien de la rémunération si la maladie persiste l'année de travail suivante, il retrouve de nouveau le droit au maintien de la rémunération complète à partir de la nouvelle année de travail¹⁵.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle le droit au salaire existe pour une durée de huit semaines en dehors de toute autre considération. Après 15 ans d'ancienneté, ce droit s'élève à dix semaines. Il est, contrairement au droit en cas de

9 Cf. Löschnigg, *Arbeitsrecht*¹³, Vienne 2017, p. 188.

10 Löschnigg dans Löschnigg (dir.), *AngG Bd 1*¹⁰, Vienne 2016, § 1 N. 94 et suiv.; Schrammel dans Marhold/Burgstaller/Preyer (dir.), *AngG (Losebl)*, § 1 N. 40 et suiv.; Drs dans Neumayr/Reissner (dir.), *Zeller Kommentar*², Vienne 2011, § 1 AngG N. 14 et suiv.

11 OGH 20.10.1981, 4 Ob 157/80, Arb 10.045 = DRdA 1984, 43 avec une analyse de Löschnigg = ZAS 1982, p. 183 avec une analyse de Anđexlinger.

12 Drs, *Arbeiter und Angestellte*, Vienne 1999; Resch, *Unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte verfassungswidrig*, DRdA 1991, p. 79; Mazal, *Kündigungsfristen und Gleichheitssatz*, *ecolex* 1990, p. 495; Runggaldier, *Verfassungswidrigkeit ungleicher Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte?* RdW 1990, p. 380.

13 Référence de publication au journal officiel autrichien.

14 Gleißner/Köck, *Die Neuregelung der Kündigungsfristen und -termine*, ZAS 2017, p. 330; Glowacka, *Angleichung Arbeiter - Angestellte bei der Entgeltfortzahlung*, ZAS 2017, p. 339; Stegmüller, *Angleichung der Entgeltfortzahlungssysteme: Auswirkungen auf kollektivvertragliche Entgeltfortzahlungsansprüche*, ZAS 2017, p. 343.

15 Concernant la situation juridique avant l'harmonisation des droits des employés et des ouvriers cf. notamment OGH 28. 1. 1999, 8 ObA 163/98y, ZAS 1999, p. 167 avec une analyse de Pernkopf; Rothe, *Entgeltfortzahlung, Neues Jahr - neuer Anspruch? Alles beim Alten?*, *ecolex* 2010, p. 518.

maladie (ou d'accident, « *Unglücksfall* »), soumis à la condition de la survenance d'un événement concret. Il ne peut s'agir que d'un empêchement de travailler ayant un lien de causalité direct avec un accident du travail ou une maladie professionnelle (une maladie consécutive).

Si un empêchement de travail continu causé par un accident du travail ou une maladie professionnelle persiste au cours d'une nouvelle année de travail, le travailleur ne recouvre pas le droit au maintien de la rémunération – contrairement au cas de la maladie. Pour que ce droit soit à nouveau ouvert au cours de la nouvelle année de travail, il faut que le travailleur ait repris son travail entretemps.

Si un salarié travaille pour le compte de plusieurs employeurs, le droit au maintien de la rémunération de huit et dix semaines respectivement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle existe seulement à l'égard de l'employeur dans l'entreprise duquel l'accident du travail est survenu ou la maladie professionnelle a surgi. À l'égard des autres employeurs, le travailleur n'a qu'un droit équivalant à celui en cas d'une maladie (non-professionnelle).

Par convention collective ou accord d'entreprise, il peut être stipulé que le droit au maintien de la rémunération n'est pas calculé sur l'année de travail-mais sur l'année civile.

B – LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS D'AUTRE EMPÊCHEMENT DE TRAVAILLER

Dans le cas d'autres raisons inhérentes à la personne du travailleur (mariage, examen de dépistage, rendez-vous administratif, décès d'un proche parent), le travailleur a droit au maintien de la rémunération pour « une période relativement courte ». Pour les travailleurs qui ne peuvent pas être qualifiés d'employés, la convention collective pouvait interpréter librement ce qu'il faut entendre par « période relativement courte »¹⁶. La convention collective pouvait prévoir aussi des durées moins favorables que la loi. À partir du 1^{er} juillet 2018, la convention collective ne doit plus stipuler de dispositions moins favorables.

C – LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Depuis le XIX^{ème} siècle, le droit du travail autrichien fait aussi une différence entre les ouvriers et les employés concernant les modalités de résiliation du contrat de travail. La loi du 13 novembre 2017, BGBl I 153/2017, a aussi apporté des modifications à ce sujet en appliquant les dispositions sur la résiliation pour les employés à tous les travailleurs. – Ceci étant dit, une période transitoire assez longue a été prévue : le nouveau droit de résiliation ne s'appliquera qu'à partir du 1^{er} janvier 2021 !

16 Cf. par exemple Melzer-Azodanloo dans Löschnigg (dir.), *AngG Bd 1*¹⁰, Vienne 2016, § 8 N. 218; Windisch-Graetz, *Freistellung bei Entgeltfortzahlung aus religiösen Gründen*, ZAS 2017, p. 26.