



mars 2023

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

AUTRICHE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne l'Autriche, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 20 mai 2011. L'échéance pour remettre le 10^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et l'Autriche l'a présenté le 2 février 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à l'Autriche de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2018).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

L'Autriche a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf les articles 2§1, 4§4, 6§4, 21, 22, 26§2 et 29.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à l'Autriche concernent 16 situations et sont les suivantes :

– 12 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 2§7, 4§2, 4§3, 4§5, 5, 6§1, 6§2, 6§3.

– 2 conclusions de non-conformité : articles 4§1, 28.

En ce qui concerne les 2 autres situations, régies par les articles 2§6, 26§1, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de l'Autriche de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de l'Autriche traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;

- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Autriche était conforme à la Charte (Conclusions 2014), il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente (Conclusions 2018).

Covid-19

En réponse à la question concernant les aménagements particuliers liés à la pandémie, le rapport indique que des dérogations au repos des jours fériés ont été accordées par voie d'ordonnances prises sur le fondement de l'article 12(1) al. 1 de la loi sur le temps de repos (*Arbeitsruhegesetz, ARG*), qui dispose que des dérogations à la règle du repos du week-end et des jours fériés peuvent être autorisées par ordonnance dans certaines entreprises pour permettre la réalisation des activités nécessaires à la satisfaction des besoins essentiels.

Selon le rapport, ces dérogations s'appliquaient aux services de livraison dans le secteur de la vente de produits alimentaires, de même qu'aux pharmacies et drogueries pour plusieurs activités (réception, traitement et acheminement des commandes ; préparation des commandes et remise des produits au personnel de livraison). Elles concernaient également la livraison des produits commandés aux services de livraison des entreprises du secteur alimentaire, des pharmacies et des drogueries. Le Comité relève dans le rapport que les établissements susmentionnés ont été autorisés à effectuer ces prestations pendant les jours fériés, si elles ne pouvaient être accomplies avant ou après le jour férié considéré, pendant les périodes allant du 27 mars au 31 mai 2020 et du 28 novembre au 31 décembre 2020. Le Comité comprend, d'après le rapport, que les dispositions relatives à la rémunération demeuraient applicables au travail accompli les jours fériés.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018) que la situation de l'Autriche était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique que par souci d'uniformisation des procédures dans la fonction publique fédérale, des recommandations ont été faites aux ministères fédéraux sur l'utilisation des congés annuels et la réduction du temps de travail afin que les effectifs se maintiennent après la pandémie. Dans le cadre de la deuxième loi sur la covid-19 (n° 16/2020 du 21 mars 2020), une base légale a été mise en place pour permettre aux employeurs d'imposer à leurs salariés d'utiliser des congés payés. Ces dispositions, valables jusqu'au 31 décembre 2020 seulement, n'ont pas été reconduites.

Le Comité prend note des dispositions spécifiques qui étaient en place dans le Burgenland, la Haute-Autriche, la Styrie, le Vorarlberg et Vienne en ce qui concerne les congés payés annuels :

- Dans le **Burgenland**, des dispositions spéciales ont été intégrées dans la législation relative à l'emploi dans le Land et les communes via l'amendement collectif sur la covid-19 (n° 83/2020) afin de permettre aux employeurs, dans l'intérêt général, d'imposer unilatéralement aux salariés d'utiliser un maximum de deux semaines de congés annuels pendant les périodes de baisse significative d'activité d'une durée d'au moins six jours ouvrés, si une telle mesure était nécessaire dans l'intérêt immédiat du travail effectué. Parallèlement, les règles relatives à l'expiration des congés annuels qui ne pouvaient pas être pris pour des raisons professionnelles liées à la crise sanitaire ont été modifiées afin de reporter la date d'expiration au 31 décembre 2021.
- En **Haute-Autriche**, des dispositions spéciales pour l'année 2020 ont été intégrées dans la loi sur l'emploi dans le secteur public en ce qui concerne l'utilisation des congés des années antérieures non utilisés (« possibilité d'imposer unilatéralement aux salariés employés à temps plein d'utiliser 80 heures de congé au maximum »).
- En **Styrie**, malgré d'autres règles en vigueur, les fonctionnaires employés au niveau du Land ont eu la possibilité d'utiliser une partie de leurs congés annuels sur une base horaire du fait de la pandémie. La durée des congés pouvant être effectués sur une base horaire était limitée à 40 heures par année civile.
- Dans le **Vorarlberg**, des dispositions spéciales ont été introduites dans l'article 128 de la loi sur les fonctionnaires du Vorarlberg. Il a été indiqué, au paragraphe 2 de cet article, qu'un employeur pouvait imposer unilatéralement à ses salariés de prendre des congés annuels d'une durée maximale de deux semaines si l'activité baissait de manière significative pendant au moins six jours ouvrés du fait de mesures liées à la covid-19 et s'il existait des intérêts importants liés au travail

ou d'autres motifs relevant de l'intérêt général. Ces mesures ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2021.

- À **Vienne**, une disposition a été intégrée dans la loi portant modification de la loi sur l'emploi dans le secteur public pour permettre à un employeur, dans le but de préserver des intérêts publics particuliers, d'imposer unilatéralement à ses salariés de prendre jusqu'à 80 heures de congés annuels sur le reliquat des années précédentes, si l'activité était en baisse de manière significative pendant au moins cinq jours ouvrés. La décision d'imposer à des salariés de prendre des congés devait être prise en fonction de critères objectifs, s'agissant en particulier des besoins liés au travail concerné, de l'obligation de protection incombant à l'employeur et de la gestion rationnelle et appropriée du personnel. Cette disposition a expiré le 30 juin 2021.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant estimé dans sa conclusion précédente que la situation de l'Autriche était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Autriche était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Autriche était conforme à l'article 2§6 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente.

Le Comité précédemment demandait des informations sur les dispositions de la loi de 1948 relative aux agents contractuels du secteur public (VBG), telle que modifiée, sur les ordonnances d'application dans leur version modifiée, ainsi que sur les mesures mises en œuvre pour veiller à ce que les salariés soient informés par écrit, aussitôt que possible, des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail (Conclusions 2018). Le rapport reprend des informations qui ont déjà été fournies (Conclusions 2014 et 2018). En particulier, l'article 4, paragraphe 2, de la loi de 1948 relative aux agents contractuels du secteur public énumère les éléments d'information de base qui doivent figurer dans les contrats de travail remis au début d'une relation de travail dans le cas des agents publics sous contrat fédéral. Cette énumération ne comporte actuellement aucune indication relative à la durée des congés payés ou aux délais de préavis en cas de rupture du contrat ou de cessation de la relation de travail, comme l'exige l'article 2§6 de la Charte. En outre, il est indiqué dans le rapport que les droits matériels en question font l'objet d'une réglementation complète et que les salariés reçoivent toutes les informations pertinentes concernant leurs droits et obligations dans le cadre d'une formation obligatoire dispensée au début de la relation de travail. L'article 2§6 de la Charte prévoit cependant que les informations doivent être communiquées par écrit aux salariés concernés. Le Comité réitère donc sa question visant à savoir si la durée des congés payés ou les délais de préavis en cas de rupture du contrat ou de cessation de la relation de travail sont spécifiés par écrit dans le contrat ou tout autre document. Il considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport ne mentionne pas de telles dispositions qui seraient pertinentes du point de vue de l'article 2§6 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Autriche était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport ne mentionne pas de telles dispositions qui seraient pertinentes du point de vue de l'article 2§7 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte dans l'attente d'informations concernant la situation des travailleurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

Rémunération équitable

Le Comité a précédemment (Conclusions 2018) considéré que la situation de l'Autriche était conforme à la Charte, dans l'attente d'informations concernant la situation des travailleurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche.

Selon le rapport, en 2017, les partenaires sociaux ont convenu d'instaurer un salaire minimum universel de 1 500 € et ont négocié l'accord général correspondant. Les parties à l'accord ont prévu une hausse graduelle dans les secteurs où le salaire de base le plus bas se situait en deçà de ce seuil. L'objectif fixé était largement atteint en 2020. En juillet 2021, les salaires minimums bruts les plus bas prévus par les conventions collectives dépassaient tous les 1 500 € mensuels. La majorité des conventions collectives fixent une rémunération minimum nettement supérieure à 1 500 €.

Le rapport indique que pour certains secteurs de l'économie autrichienne, il n'existe actuellement aucune convention collective. Le programme gouvernemental entend combler ces lacunes avec la participation des partenaires sociaux. Selon le rapport, cela réduira encore plus la proportion déjà faible de salariés non couverts par une convention collective.

Le Comité relève en outre que les mécanismes garantissant un salaire minimum et les conventions collectives assurent aux personnes particulièrement vulnérables à l'exploitation le bénéfice d'une rémunération équitable. S'agissant des employés de maison, un dispositif prévoyant un salaire minimum est en place. Dans le secteur agricole et forestier, les partenaires sociaux négocient régulièrement des conventions collectives qui fixent un salaire minimum pour les ouvriers agricoles et forestiers.

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport concernant les salaires minimums fixés par les conventions collectives couvrant les travailleurs de l'agriculture et de la sylviculture et les exploitations et domaines agricoles dans les Länder. Il relève qu'en Styrie, le salaire minimum net dans l'agriculture et la sylviculture s'élevait à 1 182 € en 2020. Selon le rapport, la convention collective des exploitations agricoles de Basse-Autriche prévoit un salaire minimum de 1 420,86 € pour les travailleurs agricoles, toutes catégories confondues (travail sur la propriété, le domaine, dans les champs, étables ou granges et le temps des récoltes). Une somme forfaitaire est également due au titre des heures supplémentaires, portant le salaire total le plus bas pour ces travailleurs à 1 542,65 € (1 266,39 € net).

La convention collective des travailleurs de l'agriculture et de la sylviculture dans le Land de Vorarlberg fixe un salaire minimum de 1 572,06 € (1 286,35 € net) pour les travailleurs non qualifiés âgés de plus de 18 ans et de 1 779,37 € (1 427,13 € net) pour les travailleurs qualifiés.

Le Comité note aussi que le salaire minimum brut de 1 500 € est appliqué d'une manière généralisée depuis 2021. Il relève en outre qu'en 2020, d'après les données publiées par Eurostat, la rémunération moyenne s'élevait à 49 086 € (soit 4 090 € par mois) bruts et à 33 032 € (soit 2 752 € par mois) nets.

Selon le rapport, en 2019, le revenu médian brut en Autriche était de 29 458 € par an, ou 2 454,83 € par mois. En 2019, le salaire moyen brut s'élevait à 34 167 € par an, ou 2 847,25 € par mois (*source* : Statistik Austria, Revenu personnel annuel, statistik.at).

Pour ce qui concerne le salaire minimum, le rapport indique que, comme convenu entre les partenaires sociaux, le montant de 1 500 € brut par mois est maintenant prévu par toutes les conventions collectives. Cela correspond à un salaire minimum annuel de 21 000 € brut (1 500 € x 14). Selon le rapport, ce montant est sensiblement supérieur au seuil de 60 % du salaire médian brut ou 50 % du salaire moyen brut.

L'évaluation de la situation nationale se fonde sur le montant net du salaire moyen et du salaire minimum pendant la période de référence. Ici, le Comité va donc prendre en compte les valeurs brutes et nettes de la rémunération moyenne en 2020 d'après les données publiées par Eurostat, ainsi que les informations relatives aux salaires minimums nets les plus bas figurant dans le rapport correspondant à l'année 2020. Il relève ainsi qu'en 2020, la rémunération nette moyenne s'établissait à 2 752 € par mois, tandis que le salaire minimum net indiqué par le rapport (pour les travailleurs dans agriculture et sylviculture en Styrie) s'élevait à 1 182 € net, soit 43 % de la rémunération nette moyenne. Le Comité considère que ce niveau de salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à l'article 4§1.

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que 1 500 € brut est bien le montant du salaire minimum applicable dans l'ensemble des conventions collectives. Il demande aussi des informations sur le salaire minimum payé aux travailleurs qui ne sont pas couverts par les conventions collectives.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Selon le rapport, en Autriche, les dispositifs garantissant un salaire minimum et les conventions collectives assurent aux personnes qui sont particulièrement vulnérables à l'exploitation le bénéfice d'une rémunération équitable. S'agissant des employés de maison, un dispositif prévoyant un salaire minimum est en place. Dans le secteur agricole et forestier, les partenaires sociaux négocient régulièrement des conventions collectives qui fixent un salaire minimum pour les ouvriers agricoles et forestiers (et donc aussi pour les travailleurs saisonniers agricoles).

S'il verse au salarié une rémunération inférieure au salaire minimum conventionnel ou au minimum garanti, l'employeur commet une infraction visée par la loi contre le dumping social et salarial (*Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz, LSD-BG*) et est passible d'une sanction administrative (amende).

Selon le rapport, en droit interne, la notion d'emploi atypique désigne toutes les formes d'emploi autres qu'une relation de travail à durée indéterminée à temps complet. Parmi elles, le travail à temps partiel marginal, le travail à temps partiel, l'emploi en CDD (contrat de travail à durée déterminée) et le travail intérimaire. Les contrats « zéro heure » ne sont pas autorisés en Autriche. Les conventions collectives n'établissent pas de distinction entre les différentes formes d'emploi mentionnées et sont par conséquent également applicables aux formes d'emploi atypique. Environ 98 % des travailleurs autrichiens sont couverts par une convention collective.

Selon une enquête de l'Institut autrichien de recherche économique (Wifo), près de 190 000 personnes en Autriche travaillent régulièrement pour ou par l'intermédiaire d'une plateforme. Ce chiffre correspond à près de 5 % de l'ensemble des salariés autrichiens. Toutefois, ces personnes ne tirent que 3 % de leurs revenus de cette activité (Accenture, étude sur l'économie de plateforme, 2020). Rien n'indique que ce type d'emploi gagne sensiblement en importance. Il ressort d'une enquête menée par la Chambre du travail (AK) que le « crowdworking » ne constituait la seule source de revenu que pour 2 % des répondants.

Selon le rapport, en Autriche les « crowdworkers », qu'ils soient salariés ou indépendants, bénéficient d'une protection sociale complète. Les travailleurs indépendants sont pleinement couverts par les assurances sociales et 90 % ont droit à une allocation de chômage en cas de cessation d'activité. La protection en cas d'affection de longue durée a également été améliorée, de même que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Un modèle pionnier de prévention a été mis en place pour les travailleurs indépendants (réduction de moitié de la franchise).

Depuis 2011, des efforts ont été déployés pour contrer ces évolutions, qui sont indésirables tant pour le marché de l'emploi qu'en termes de politique sociale. La loi contre le dumping social et salarial (*Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, LSD-BG*), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, marque un jalon important.

La LSD-BG vise à assurer l'égalité entre les travailleurs autrichiens et les travailleurs étrangers, à la fois en ce qui concerne les conditions sur le marché du travail et en matière de rémunération, ainsi qu'à préserver la compétitivité des entreprises. Les organismes d'assurance maladie ont la faculté de faire appliquer le principe de la rémunération équitable dans le cadre des attributions fixées par la loi.

En sa qualité de Centre de compétence pour lutter contre le dumping social et salarial (CWSD), la caisse autrichienne d'assurance maladie (*Österreichische Gesundheitskasse, ÖGK*) est chargée, entre autres, de la vérification des niveaux de salaire des travailleurs mis à disposition ou détachés en Autriche, qui ne relèvent pas de la loi générale sur l'assurance sociale (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG*). Le CWSD gère aussi le fichier central des pénalités dans lequel sont enregistrées toutes les décisions administratives définitives rendues à l'issue d'une procédure administrative pénale, conformément à la LSD-BG.

Lorsqu'ils procèdent aux vérifications, les inspecteurs contrôlent aussi les salaires des salariés assujettis à la ASVG et des travailleurs à domicile en vertu de la loi sur le travail à domicile (*Heimarbeitsgesetz, HAG*) pour s'assurer qu'ils ne sont pas sous-rémunérés.

S'il apparaît, lors d'un contrôle, que l'employeur emploie ou a employé une ou plusieurs personnes sans leur avoir versé la rémunération à laquelle elles avaient droit conformément aux textes applicables (lois et ordonnances ou conventions collectives), les faits sont signalés aux autorités compétentes. L'ÖGK est partie à la procédure administrative pénale ultérieure et intervient par conséquent dans la procédure. Les réclamations de salaires impayés sont recueillies conformément aux règles de droit civil, sans aucune intervention de l'ÖGK.

Le rapport contient des informations relatives aux résultats des inspections effectuées en 2020. Le Comité relève que sur l'ensemble des travailleurs contrôlés, 435 cas de sous-rémunération (soit 10 % environ) ont été détectés.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

Covid-19

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité relève dans le rapport qu'en Haute-Autriche, grâce aux aménagements de travail à domicile, il n'a pour ainsi dire pas été nécessaire de donner congé aux agents du service public. Les agents appartenant aux groupes à risque qui n'étaient pas en mesure de travailler depuis chez eux et pour qui on ne pouvait pas assurer, avec la plus grande certitude possible, qu'ils ne seraient pas infectés étant donné la nature de leur travail et les conditions sur le lieu de travail, en tenant dûment compte du trajet domicile-travail et des modifications des conditions de travail, ainsi que des garanties particulières, pouvaient bénéficier d'une dispense de service. Par ailleurs, les salariés ayant à leur charge des enfants âgés de moins de 15 ans et dans l'impossibilité de travailler depuis leur domicile pouvaient également être dispensés d'activité pendant les périodes où l'ouverture des maternelles et des établissements scolaires était restreinte pour des raisons liées à la pandémie.

Les travailleurs pour lesquels le télétravail était impossible en raison de la nature de leur travail (agents de nettoyage par exemple) pouvaient être mis en congé si leur présence n'était pas indispensable pour assurer la maintenance d'infrastructures vitales, si leur travail ne pouvait pas être effectué depuis le domicile et s'ils ne pouvaient pas être redéployés ailleurs. Ils étaient tenus de reprendre le travail en tant que de besoin. Pour ce qui était de la rémunération, le congé accordé unilatéralement était considéré comme un congé spécial autorisé. Autrement dit, les salariés concernés continuaient à percevoir la totalité de leur rémunération mensuelle et les compléments de salaire forfaitaires.

Selon le rapport, entre 2017 et 2019, seuls 326 (2018) et 1 227 (2019) salariés se trouvaient en chômage partiel (*Kurzarbeit*). Le nombre de salariés en chômage partiel a fortement augmenté durant la pandémie de covid-19. En 2020, le nombre de salariés concernés par ce dispositif a enregistré une hausse considérable jusqu'à atteindre le chiffre de 1 245 556 personnes, dont 44 % de femmes, qui ont bénéficié de l'allocation de chômage partiel covid-19 (*COVID 19-Kurzarbeitsbeihilfe*). Le dispositif préexistant qui encadrait la réduction temporaire de l'horaire de travail a été revu en mars 2020 : le dispositif covid-19 prévoit une indemnisation nette dégressive de l'activité partielle selon des modalités bien définies, le taux applicable étant déterminé par le revenu antérieur brut du salarié.

Ce dispositif de chômage partiel a été administré en plusieurs phases, en fixant pour chacune une période de financement de trois à six mois. La cinquième phase court jusqu'au 30 juin 2022 et concerne les entreprises qui ont été durement touchées par la crise ou en pâtissent particulièrement. Comme précédemment, il n'est pas demandé à ces entreprises de couvrir en partie les versements effectués aux salariés dans le cadre du dispositif. Les taux nets de l'indemnisation due aux salariés demeurent également inchangés.

Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités

en raison de la pandémie. Il demande aussi quel a été le niveau minimum de soutien fourni, ainsi que la proportion de travailleurs concernés couverts par ces dispositifs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum pour les travailleurs dans l'agriculture et la sylviculture en Styrie n'assure pas un niveau de vie décent.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Autriche était conforme à l'article 4§2 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Covid-19

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que la crise liée à la covid-19 n'a entraîné aucun changement dans les dispositions relatives aux heures supplémentaires et à leur rémunération ou compensation. L'article 6 de la loi relative au temps de travail définit les heures supplémentaires comme étant les heures effectuées au-delà du temps de travail normal soit journalier, soit hebdomadaire. Les plafonds continuent de s'appliquer, à savoir 12 heures par jour et 60 heures par semaine. Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 48 heures. Une majoration d'au minimum 50 % continue de s'appliquer pour les heures supplémentaires, et de nombreuses conventions collectives prévoient des majorations plus importantes dans le cas d'heures supplémentaires spécifiques.

Le rapport indique que les dispositions relatives aux heures supplémentaires du personnel médical n'ont pas été modifiées. L'article 5 de la loi relative au temps de travail en milieu hospitalier définit les heures supplémentaires du personnel médical comme étant les heures travaillées au-delà du temps de travail journalier de huit ou neuf heures lorsque les heures de travail sont réparties différemment sur la semaine de travail, ou les heures au-delà des 40 heures de travail hebdomadaires. La convention collective ou l'accord d'entreprise peut prévoir des arrangements différents. Le personnel médical qui fait des heures supplémentaires a droit à une majoration d'au minimum 50 % ou à un repos compensateur équivalent à un ratio minimum de 1 :1,5.

Le rapport indique que les dispositions légales générales relatives au temps de travail et les périodes de repos s'appliquent aussi au télétravail. Les employeurs doivent tenir un registre des heures de travail effectuées, mais cette obligation peut être déléguée au travailleur.

Dans le secteur public, les dispositions concernant le temps de travail restent inchangées. Les heures supplémentaires non prévues dans le temps de travail planifié sont autorisées sur demande et font l'objet d'une rémunération séparée. Les fonctionnaires et les contractuels du service public ont reçu l'instruction de télétravailler pendant la pandémie de covid-19.

Le rapport indique qu'en Haute-Autriche, les conditions généralement applicables en matière de décompte du temps de travail s'appliquent de la même manière pour les équipes de crise

(horaires de travail flexibles avec enregistrement électronique du temps de travail). En outre, les membres d'équipes de crise peuvent choisir de renoncer à la compensation financière au bénéfice d'un repos compensateur pour les heures travaillées les dimanches et jours fériés. Par ailleurs, les employés du gouvernement et des districts du Land du Vorarlberg qui ont été particulièrement impliqués dans la lutte contre la pandémie de covid-19 ont reçu un crédit de 80 heures en compensation des heures supplémentaires. Ces heures sont à utiliser avant la fin de l'année 2023.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées en ce qui concerne les mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale (Conclusions 2018).

L'Autriche ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

À titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur la différence de rémunération entre les hommes et les femmes en Autriche pendant la période de référence : 20,7 % en 2017, 20,4 % en 2018, 19,9 % (chiffre provisoire) en 2019 et 18,9 % (chiffre provisoire) en 2020 (comparé à 23,5 % en 2011). Il constate que cet écart était plus élevé que la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (données en date du 4 mars 2022). Cependant, il note également que l'écart de rémunération entre hommes et femmes, bien que très élevé, a eu tendance à baisser au cours de la période de référence.

L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

En réponse à la question sur l'impact de la covid-19, le rapport présente diverses mesures destinées à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Le rapport indique également que pour 2020, les données sur les revenus (salaires et impôts sur le revenu) ne sont pas encore disponibles. Étant donné que le régime de réduction temporaire du temps de travail a été appliqué de manière différente selon le sexe, le secteur d'activité et le moment, les revenus des travailleurs et des salariés masculins et féminins devraient évoluer différemment. Selon la Commission pour l'égalité de traitement, dans le secteur privé, aucune augmentation des demandes concernant la détermination de la rémunération n'a été enregistrée en 2020/2021. En outre, la pandémie n'a donné lieu ni à une attention plus particulière ni à un accroissement de ces dernières.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 4§3 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment conclu que la situation de l'Autriche était conforme à la Charte.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§5 de la Charte.

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

Retenues sur salaire et salaire protégé

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport en réponse à la question posée par le Comité posée dans la conclusion précédente (Conclusions 2018).

Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

Le Comité demande si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte (Conclusions 2018).

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

Son évaluation portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à aux questions ciblées et à la question générale.

Taux de syndicalisation

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité.

Le rapport fournit des liens vers les données de l'*Österreichischer Gewerkschaftsbund* (ÖBG uniquement en allemand).

Selon ILOSTAT, le taux de syndicalisation était de 26,2 % en mai 2022 (hors période de référence).

Champ d'application personnel

Le rapport ne donne aucune information sur le droit syndical des forces armées. Toutefois, le Comité note, d'après d'autres sources (EUROMIL), que les membres des forces armées disposent de droits syndicaux.

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les secteurs d'activité publics et privés dans lesquels les travailleurs ne bénéficient pas du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou de s'y affilier.

Le rapport ne fournit pas d'information à cet égard. Le Comité rappelle avoir précédemment jugé la situation conforme à l'article 5 de la Charte (en dernier lieu dans ses Conclusions 2018 et 2014). Partant, il considère que la situation reste conforme à la Charte sur ce point. Toutefois, il demande que le prochain rapport confirme qu'il n'y a pas de secteurs d'activité publics ou privés dans lesquels les travailleurs ne bénéficient pas du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou de s'y affilier.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées le Comité conclut que la situation de Autriche est conforme à l'article 5 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Autriche était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de l'Autriche était conforme à l'article 6§2 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question générale.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note que la législation a été modifiée pour prolonger certains délais de procédure afin d'assurer la viabilité continue des accords de négociation collective.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de l'Autriche était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de l'Autriche. Il prend également note des observations présentées par la Chambre fédérale du travail (*Bundesarbeitskammer* (BAK)).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a conclu que la situation de l'Autriche était conforme à l'article 26§1 de la Charte, dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions posées dans sa conclusion précédente, ainsi qu'aux questions ciblées.

Prévention

Pour ce cycle de contrôle, le Comité souhaitait recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir que le droit à la dignité au travail est pleinement respecté dans la pratique.

Le rapport ne contient aucune information à ce sujet.

Le Comité rappelle que l'article 26§1 impose aux États parties de prendre des mesures préventives appropriées (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) pour lutter contre le harcèlement sexuel. En particulier, en consultation avec les partenaires sociaux (Conclusions 2005, Lituanie), ils doivent informer les travailleurs sur la nature des agissements en question et sur les recours possibles (Conclusions 2003, Italie).

Le Comité note que selon les études réalisées par la Chambre du travail de Vienne en 2019 et 2020, les femmes sont plus fréquemment victimes de discrimination sur le lieu de travail. Ainsi, 20 % des femmes concernées ont déclaré avoir été souvent ou occasionnellement victimes de harcèlement sexuel, contre 2 % des hommes. La Chambre fédérale du travail [*Bundesarbeitskammer* (BAK)] a souligné qu'il était nécessaire de mener davantage de campagnes de sensibilisation et de prévention dans ce domaine (par exemple, des campagnes d'information et d'éducation sur les voies de recours ; des accords d'entreprise et des directives internes ; des ateliers visant à autonomiser les salariés ; des actions de sensibilisation et de formation à l'intention des juges et des juges stagiaires).

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention ainsi que sur les mesures prises pour garantir le plein respect du droit à la dignité au travail dans la pratique.

Le Comité demande en outre si, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux sont consultés sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle, y compris dans le cadre du travail en ligne/à distance.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement et les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport indique que les personnes qui s'estiment victimes de discrimination dans leur environnement de travail en raison de leur sexe, de leur âge, de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions ou de leur orientation sexuelle peuvent saisir la Commission pour l'égalité de traitement, en précisant qu'elle n'octroie pas de dommages-intérêts. La procédure devant cette Commission n'est pas juridiquement contraignante. Elle a pour mission d'enquêter sur les cas de discrimination et de rendre un avis d'expert. Les recours contre un licenciement et les demandes d'indemnisation ne peuvent être formés qu'auprès du tribunal. Le rapport indique que, selon les données communiquées par la Commission pour l'égalité de traitement, en 2020-2021, les plaintes pour harcèlement sexuel représentaient 29 % du total des plaintes dont a été saisie la première chambre de la Commission. Le rapport précise que cette tendance est restée stable par rapport à l'année précédente.

Le rapport fournit des informations sur les dispositions législatives relatives à la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans le secteur public. La loi fédérale sur l'égalité de traitement (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG*), applicable au secteur public, interdit le harcèlement dans le cadre d'une relation de travail fondé sur le sexe, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge et l'orientation sexuelle. En vertu de l'article 8 de ladite loi, la discrimination fondée sur le sexe inclut également le harcèlement sexuel. La discrimination fondée sur le sexe est considérée comme un manquement aux obligations professionnelles et constitue une violation qui doit être sanctionnée conformément aux dispositions du droit disciplinaire. En cas de discrimination à la suite d'un harcèlement sexuel, les victimes ont droit à une indemnisation pour le préjudice subi (article 19, paragraphe 1 de la loi B-GIBG). Lorsque le préjudice subi n'entraîne pas expressément de perte financière, les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique ont droit à une indemnisation appropriée pour le préjudice subi, dont le montant ne peut être inférieur à 1 000 euros.

Le rapport indique également que, conformément à la loi fédérale sur la protection du travail (*Bundes-Bedienstetenschutzgesetz – B-BSG*), l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé, l'intégrité et la dignité des employés (article 3, paragraphe 1, B-BSG). Le rapport indique également que, en principe, les victimes ont le droit d'être maintenues dans leur emploi. Tant l'employeur que l'employé peuvent mettre fin au contrat s'il existe des motifs de résiliation. Le rapport indique également que, dans la mesure où les victimes de harcèlement et d'abus sexuels dans la fonction publique sont souvent confrontées à des situations difficiles, la loi prévoit différentes mesures de soutien, notamment : mutation à un autre poste, services de conseil et d'aide fournis par les instances de représentation du personnel ou la personne déléguée aux questions féminines (rôle spécialement créé pour soutenir le personnel féminin) ; conformément à l'obligation générale de protection incombant à l'autorité, qui relève spécifiquement de la responsabilité du supérieur hiérarchique, toute violation peut être sanctionnée en vertu de dispositions disciplinaires ou par d'autres moyens (par exemple, le licenciement).

En ce qui concerne la charge de la preuve, le Comité a précédemment noté qu'en vertu de l'article 12§12 de la loi GIBG, face à une personne qui se prétend de manière plausible victime de harcèlement sexuel ou sexiste, il incombe à la partie défenderesse de prouver l'absence de harcèlement (Conclusions 2014).

Le Comité note que, d'après le *rapport national sur l'égalité entre les femmes et les hommes* (2021) du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, la Cour suprême d'Autriche reconnaît le renversement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe dès lors que des preuves statistiques étayent l'hypothèse d'une discrimination indirecte : dans ce cas, l'employeur doit prouver l'absence de discrimination. Le même rapport indique que les requérants doivent néanmoins respecter les règles générales du droit de la procédure civile et fournir au moins des preuves indirectes de discrimination ; ils ne peuvent se fonder uniquement sur des éléments de preuve *prima facie*. En outre, en raison des normes de preuve relativement élevées qui s'appliquent dans le droit procédural en matière civile, les actions en justice concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement à des fins sexuelles se heurtent à

certaines difficultés procédurales. Les requérants sont tenus d'apporter au moins des preuves indirectes, qui très souvent reposent principalement ou exclusivement sur leur propre témoignage.

Le Comité rappelle que, en droit civil, pour être efficace, la protection du salarié exige le renversement de la charge de la preuve. Il convient, en particulier, que l'on permette au juge de se prononcer en faveur de la victime sur la base d'éléments de présomption suffisants et de son intime conviction (Conclusions 2007, Observation interprétative de l'article 26 ; Conclusions 2018, Azerbaïdjan).

Le Comité note que la charge de la preuve n'est pas complètement renversée dans les affaires de discrimination, notamment dans les affaires de harcèlement. Il demande que le prochain rapport fournisse des exemples de jurisprudence, en indiquant clairement ce que les tribunaux considèrent comme des preuves indirectes dans les affaires de harcèlement sexuel.

Dommmages et intérêts

En ce qui concerne les dommages et intérêts, le Comité a précédemment noté (Conclusions 2014) qu'une personne victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe était en droit d'être indemnisée au titre du préjudice matériel et moral subi (au moins 1 000 euros à cet égard). Il a demandé si toutes les victimes de harcèlement sexuel étaient en droit d'être réintégrées, y compris dans les cas où elles ont été poussées à démissionner, et si les dommages et intérêts accordés étaient suffisamment dissuasifs pour l'employeur (Conclusions 2014, Conclusions 2018).

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation qui pourrait être accordée à la victime de harcèlement sexuel et moral (ou psychologique) au titre du préjudice moral et matériel subi.

Le rapport indique que les recours contre un licenciement et les demandes de dommages et intérêts ne peuvent être introduits qu'auprès du tribunal, la Commission pour l'égalité de traitement n'accordant pas de dommages et intérêts. Le rapport indique en outre que les dispositions relatives au versement de dommages et intérêts figurant à l'article 12 paragraphe 11 combiné avec l'article 14 de la loi sur l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsgesetz*, GIBG) ne prévoient qu'un seuil plancher de 1 000 euros pour le préjudice moral subi, mais qu'aucun plafond n'a été fixé.

Le Comité relève dans le *rapport national sur l'égalité entre les femmes et les hommes* (2021) du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination que les personnes qui sont licenciées dans des circonstances révélatrices d'une discrimination peuvent intenter une action en justice en vue du rétablissement de leur relation de travail et d'un retour sur leur lieu de travail. Les victimes de discrimination peuvent demander réparation pour la perte de leur emploi ainsi qu'une indemnisation au titre du préjudice personnel causé par la discrimination (par exemple, l'article 12(3) de la GIBG). Le droit légal de saisir la justice pour obtenir réparation pour le préjudice subi à titre personnel et la perte de revenus constitue une voie de recours dans le cas où le plaignant ne souhaite pas retourner sur son lieu de travail.

Le rapport indique en outre que, dans les affaires de discrimination, le montant de l'indemnisation ne dépasse généralement pas les pertes concrètes subies par le plaignant, par exemple les indemnités de licenciement non versées (en matière civile, les plaignants peuvent également exiger un certain montant d'intérêts non perçus en vertu des règles générales de la procédure civile). Dans certains cas seulement, par exemple dans des affaires de harcèlement sexuel grave, le tribunal ajoute aux dommages et intérêts habituels un montant supplémentaire au titre du préjudice moral pour « le tort personnel subi ». Par conséquent, les juridictions du travail et des affaires sociales n'ont pas accordé d'indemnisation supérieure aux pertes financières subies, sauf dans les affaires de harcèlement sexuel, où le montant des dommages et intérêts supplémentaires est également

calculé sur la base de la rémunération effective et n'excède généralement pas environ trois mois de salaire moyen.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Le Comité souhaitait recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, tels que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport indique que la pandémie de covid-19 n'a pas entraîné d'augmentation des saisines de la Commission pour l'égalité de traitement. Il ajoute que le cadre réglementaire de lutte contre le harcèlement et les abus sexuels fait en permanence l'objet d'ajustements et de mises à jour.

Le Comité note que, d'après le *rapport national sur l'égalité entre les femmes et les hommes* (2021) du Réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination, pendant la pandémie de covid-19, de nombreux employés télétravaillaient. Selon le même rapport, le médiateur pour l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsanwaltschaft*) a constaté qu'en raison de la précarité accrue de l'emploi, les employés étaient moins susceptibles de dénoncer les faits de harcèlement.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Le Comité prend note des informations contenues dans le rapport présenté par l'Autriche.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 28 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, de report ou de conformité dans l'attente d'informations ont été tenus de fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du cycle de rapports actuel (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relatives au groupe thématique " Droits du travail ").

Dans des conclusions précédentes (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation en Autriche n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la période de trois mois au-delà du mandat pendant laquelle une protection est accordée aux représentants des travailleurs n'était pas raisonnable.

Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le Gouvernement en réponse à la précédente conclusion de non-conformité.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans la conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation en Autriche n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la période de trois mois au-delà du mandat pendant laquelle une protection est accordée aux représentants des travailleurs n'était pas raisonnable.

Dans des conclusions précédentes, le Comité a également pris note des recours dont disposent les représentants des travailleurs qui contestent leur licenciement et a demandé des informations supplémentaires sur des exemples de cas où des représentants des travailleurs ont été licenciés par une décision de justice au motif qu'une coopération raisonnable avec l'employeur n'était plus possible. Le Comité a également demandé s'il était possible de licencier un représentant des travailleurs sans l'accord préalable du tribunal pendant la période de protection.

Le Comité a en outre demandé des informations sur la protection contre les actes dommageables autres que le licenciement.

En réponse, le rapport indique que pendant le mandat et dans les trois mois suivant sa fin, la résiliation du contrat de travail ou le licenciement d'un représentant des travailleurs doit être préalablement approuvé par un jugement du tribunal civil. Une résiliation ou un licenciement sans l'approbation du tribunal n'est pas valable. Selon le rapport, le tribunal ne donne son accord au licenciement d'un représentant des travailleurs que dans les cas spécifiés par la loi. Toutefois, dans certains cas graves et exceptionnels, tels que la tromperie sur les conditions de contact, un comportement violent ou une diffamation grave qui empêche une coopération raisonnable avec l'employeur, le représentant des travailleurs peut être licencié sans décision de justice, mais l'approbation du tribunal doit être demandée après le licenciement. La décision du tribunal peut ensuite être contestée en appel. Le rapport indique que dans deux cas seulement, le tribunal a jugé que le licenciement était justifié (concernant l'abus verbal et la diffamation).

Selon le rapport, après l'expiration de la période de trois mois, la décision de licenciement d'un ancien représentant des travailleurs doit être notifiée par l'employeur au comité d'entreprise. Le comité d'entreprise peut approuver, acquiescer ou s'opposer à la décision dans un délai de cinq jours ouvrables. L'employeur ne peut agir qu'après l'expiration de ce délai ou après la réaction du comité d'entreprise. Dans le cas contraire, la résiliation sera nulle. Si le comité d'entreprise n'approuve pas le licenciement, il a le droit de déposer une plainte auprès du tribunal du travail. En cas d'approbation du licenciement par le comité

d'entreprise, le travailleur (l'ancien représentant des travailleurs) a le droit de contester lui-même le licenciement en introduisant une action en justice fondée sur l'illégalité du licenciement.

Le rapport précise que la résiliation ou le licenciement fondé sur une participation antérieure au comité d'entreprise est considéré comme illégal et peut être contesté devant le tribunal du travail à tout moment après l'expiration du mandat du salarié. En outre, au cours de la procédure judiciaire, il y a un allègement de la charge de la preuve en faveur du plaignant. L'ancien représentant des travailleurs doit seulement démontrer de manière plausible que le licenciement est fondé sur ses anciennes activités de représentant des travailleurs. La contestation n'est rejetée par les tribunaux que lorsqu'il apparaît plus probable qu'un autre motif rendu crédible par l'employeur était la raison majeure du licenciement.

Si la résiliation est annulée en raison de l'illégalité du licenciement, la relation de travail sera rétablie. Le travailleur a alors droit à un paiement intégral, y compris une indemnité pour la durée de la procédure judiciaire.

En ce qui concerne la protection contre les actes préjudiciables autre que le licenciement, le rapport indique que la Loi sur la Constitution du Travail stipule l'indépendance des représentants des travailleurs et interdit toute restriction à cette exigence. Ils ne peuvent être désavantagés en raison de leur mandat, notamment en ce qui concerne les salaires et les possibilités de carrière.

Dans ses observations, la Chambre fédérale des travailleurs déclare que la réglementation de la Loi du travail selon laquelle la protection contre le licenciement des représentants des travailleurs prend fin à l'expiration d'un délai de trois mois après la fin du mandat est en contradiction avec la Charte et que la réglementation devrait être modifiée pour être conforme à son article 28. La Chambre fédérale affirme en outre que dans la pratique, la formation des comités d'entreprise est souvent associée à des obstacles majeurs et que des employeurs ont tenté d'utiliser la pandémie comme excuse pour empêcher la création de comités d'entreprise. Certains employeurs ont ouvertement déclaré qu'ils ne voulaient pas de comité d'entreprise ou ont pris des mesures pour empêcher les élections des comités d'entreprise (des licenciements ont même été prononcés), ce qui a découragé les travailleurs de créer des comités d'entreprise. La Chambre fédérale affirme que pour que la protection accordée aux anciens représentants des travailleurs (après l'expiration de la période de trois mois) soit efficace, la création et le fonctionnement des comités d'entreprise devraient être améliorés.

Le Comité note que même après l'expiration de la période de trois mois, le droit interne prévoit certaines garanties afin d'empêcher les employeurs de licencier les anciens représentants des travailleurs sur la base de leurs activités antérieures pendant leur mandat.

Toutefois, le Comité note également qu'en vertu du droit interne, bien que l'employeur ait l'obligation de notifier la décision de licenciement d'un ancien représentant des travailleurs au comité d'entreprise et d'attendre que ce dernier rende sa décision, la décision du comité d'entreprise n'a pas d'effet suspensif sur le licenciement. Si le comité d'entreprise désapprouve le licenciement, il doit contester la décision devant le tribunal. Considérant que dans le système actuel, l'efficacité de la protection accordée aux anciens représentants des travailleurs après l'expiration du délai de trois mois dépend largement de l'efficacité des comités d'entreprise, le Comité demande que le prochain rapport commente les observations de la Chambre fédérale des travailleurs concernant la création et le fonctionnement des comités d'entreprise.

En attendant de recevoir ces informations, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à la Charte au motif que la période de trois mois au-delà du mandat pendant laquelle la protection est accordée aux représentants des travailleurs n'est pas raisonnable.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Autriche n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection accordée aux représentants des travailleurs n'est pas prolongée pendant une période raisonnable après la fin de leur mandat.