



Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

AUTRICHE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales 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.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par l'Autriche le 20 mai 2011. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 12e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et l'Autriche l'a présenté le 18 décembre 2024. Le 12 juin 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur l'article 3§2. Le Gouvernement n'a pas soumis de réponse.

Le présent chapitre relatif à l'Autriche concerne 8 situations et comporte :

- 3 conclusions de conformité : articles 3§1, 6§1, 6§2
- 5 conclusions de non-conformité : articles 3§2, 3§3, 4§3, 5, 20

Le prochain rapport de l'Autriche devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 1 - Sécurité, santé et milieu du travail

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 3§1 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le Comité a demandé des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents

Le Comité rappelle que les nouvelles technologies, les contraintes d'ordre organisationnel et les exigences psychologiques favorisent l'émergence de facteurs de risque psychosociaux qui peuvent être à l'origine de stress, d'agressions, de violence et de harcèlement dans le travail. En ce qui concerne l'article 3§1 de la Charte, le Comité tient compte du stress, des agressions, de la violence et du harcèlement dans le travail lorsqu'il est amené à examiner si les politiques sont régulièrement évaluées ou revues à la lumière des risques nouvellement apparus. Les États parties doivent mener des activités en matière de recherche, de connaissance et de communication consacrées aux risques psychosociaux (Observation interprétative de l'article 3§1 de la Charte, Conclusions 2013 et 2017).

Le Comité note, selon des sources officielles [www.arbeitsinspektion.gv.at], que la nouvelle Stratégie en matière de sécurité et de santé au travail (2021-2027) prévoit des mesures relatives à la prévention des accidents du travail et des maladies liées au travail, notamment des mesures liées aux risques psychologiques.

Économie à la demande et économie des plateformes

Le rapport cite des discussions organisées au sein de l'Inspection du travail, en coopération avec le réseau de points focaux EU-OSHA, concernant les risques psychosociaux au travail sur les plateformes numériques, ainsi que des webinaires et des conférences d'experts organisés pour les inspecteurs du travail afin d'assurer l'application des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail dans le domaine du travail sur les plateformes numériques.

Le rapport évoque également une campagne nationale menée par l'Inspection du travail en 2024 pour sensibiliser aux risques psychosociaux liés aux emplois dans les services de livraison de colis (qui ont fait l'objet de reportages dans les médias, d'enquêtes parlementaires, d'études et de communiqués de presse) et pour améliorer les conditions de travail des personnes employées dans ce secteur. La campagne vise également à améliorer les connaissances de l'Inspection du travail sur le secteur et les conditions de travail qui y prévalent. Le travail effectué par ces travailleurs est jugé physiquement et psychologiquement exigeant, en raison de processus de travail contrôlés par des algorithmes, d'horaires de travail incertains sans planning clair, de travail la nuit et le weekend, d'un environnement de travail stressant, d'équipements inadaptés, de la nécessité de soulever et de transporter des charges, de stress psychosocial causé par des comportements agressifs et des violences physiques sur la route, ainsi que de problèmes de coordination liés à la sous-traitance. Le

rapport note que l'importance de ce secteur a augmenté pendant la pandémie de covid-19, comme en témoignent à la fois l'augmentation du nombre de salariés et les statistiques sur les accidents du travail de la Caisse générale d'assurance contre les accidents du travail (AUVA).

Télétravail

Le rapport indique que la plupart de la réglementation générale en matière de sécurité et de santé s'applique également aux télétravailleurs, notamment les dispositions relatives à l'évaluation, à l'information et aux instructions sur le lieu de travail ainsi qu'à la supervision préventive. Les dispositions relatives au télétravail ont été étendues au télétravail effectué en dehors du domicile des salariés. Les employeurs, les services de prévention et l'Inspection du travail ne peuvent accéder au domicile privé du salarié qu'avec son accord explicite ou à sa demande, à des fins de conseil ou d'évaluation. Les télétravailleurs doivent se voir attribuer un lieu de travail, et les documents pertinents (relevés d'heures, documents relatifs à la santé et à la sécurité, les certificats d'instructions, etc.) doivent également être disponibles sur ce lieu de travail.

En ce qui concerne les travailleurs agricoles et forestiers, le rapport indique que les dispositions de la loi sur le travail agricole (Landarbeitsgesetz, LAG) de 2021 relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent également aux télétravailleurs.

Le thème du télétravail est abordé par l'Inspection du travail dans le cadre de la campagne en cours de l'EU-OSHA sur le passage au numérique.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative au télétravail (voir Conclusion concernant l'article 3§3), qui prévoit notamment que les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs, y compris à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique), et la procédure de signalement.

Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées

Selon le rapport, aucune mesure spéciale n'a été mise en œuvre dans ce domaine.

Le Comité prend note des informations fournies sur l'économie à la demande et l'économie des plateformes, sur les conditions de travail et d'emploi dans les services de livraison de colis, et sur la campagne susmentionnée, menée par l'Inspection du travail en 2024, qui sont également pertinentes ici.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le rapport indique qu'aux termes de la loi relative à la sécurité des travailleurs (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, ASchG), les répercussions négatives d'un stress psychologique excessif doivent être abordées de manière préventive et proportionnée par le biais d'évaluations du lieu de travail. En cas de facteur de stress psychologique nouveau, il convient de procéder à une nouvelle évaluation.

Le rapport cite également le projet 2023-2024 intitulé « La violence comme risque professionnel » élaboré par l'Inspection du travail dans le cadre de son action consacrée à la protection contre la violence (physique/psychosociale) sur le lieu de travail. L'objectif de ce projet est d'aider les entreprises à mettre en œuvre des mesures de santé et de sécurité au travail afin de prévenir la violence au travail et de traiter ces incidents de façon professionnelle et efficace. Le rapport indique que le nombre d'inspections sur site dans ce domaine a augmenté depuis juin 2023, et qu'une soixantaine d'inspecteurs du travail dans l'ensemble du pays ont été formés aux questions de violence sur le lieu de travail. L'objectif général est de

sensibiliser aux différentes formes de violence sur le lieu de travail en fournissant des informations complètes aux employeurs, aux cadres et aux salariés et, si nécessaire, d'améliorer les directives en matière de santé et de sécurité au travail dans les entreprises concernées.

Le rapport précise qu'en ce qui concerne les travailleurs des secteurs agricole et forestier, les répercussions négatives d'un stress psychologique excessif sont abordées dans le cadre d'évaluations du lieu de travail, conformément aux dispositions pertinentes de la loi de 2021 relative au travail agricole.

Le rapport donne également un aperçu des réglementations en matière de santé et de sécurité au travail applicables aux employés de la fonction publique, qui incluent la protection de la santé mentale (loi fédérale sur la protection des employés publics et dispositions analogues applicables aux employés publics des *Länder*).

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le rapport indique que la protection des travailleurs contre les conditions météorologiques extrêmes (par exemple, les vagues de chaleur, y compris l'exposition à l'ozone et aux rayons UV) est réglementée par la loi relative à la sécurité des travailleurs (ASchG), le décret régissant les lieux de travail, le décret sur les rayonnements optiques et le décret régissant les équipements de protection individuels. Dans ce contexte, le rapport indique que l'évaluation des risques, la communication d'informations et d'instructions adéquates aux travailleurs et la prise en charge de la santé et de la sécurité au travail sont essentielles pour une protection effective des personnes qui travaillent en extérieur en Autriche.

La protection des travailleurs contre les nouveaux vecteurs de maladies infectieuses, ainsi que contre les allergies (et notamment l'augmentation des allergènes dans l'environnement) est réglementée par l'ASchG et le décret relatif aux agents biologiques. En outre, l'ASchG et le décret relatif à la protection des ouvriers du bâtiment couvrent la protection des travailleurs contre les risques directs liés aux catastrophes naturelles et contre les risques indirects liés aux travaux de réparation et d'entretien consécutifs à de tels événements. Dans ce type de cas, l'ASchG prévoit la réalisation d'une évaluation des risques qui comprend obligatoirement une évaluation des risques psychosociaux liés au travail, ainsi qu'un réexamen et un ajustement. Bien que certaines dispositions de l'ASchG et du décret connexe ne s'appliquent pas aux secouristes intervenant en cas de catastrophe si la nature de leur activité spécifique l'exige, le rapport indique que le niveau le plus élevé possible de protection de la sécurité et de la santé doit être garanti à ces personnes.

Le rapport indique en outre que des dispositions analogues figurent dans la législation relative à la protection des travailleurs agricoles et forestiers (énumérés dans le rapport).

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement

durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés au changement climatique et adopter des mesures de prévention et de protection. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. Les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant).

Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 3§1 de la Charte.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 2 - Règlements de sécurité et d'hygiène

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 3§2 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

Le rapport indique que l'Autriche n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Il mentionne toutefois la réglementation régissant le temps de travail, y compris les heures supplémentaires et les périodes de repos. En particulier, l'obligation pour les employeurs de tenir un registre des heures de travail effectuées par leurs salariés vaut également pour les télétravailleurs.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§2, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le rapport laisse entendre que le fait d'imposer des obligations en matière de santé et de sécurité aux travailleurs indépendants aurait une incidence négative sur leurs conditions de travail et entraverait leur droit d'exercer une activité lucrative, ce qui serait incompatible avec la nature du travail indépendant. Cependant, le rapport fait également savoir que la caisse d'assurance sociale des travailleurs indépendants (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen, SVS) mène plusieurs programmes de prévention visant à encourager les travailleurs à avoir un mode de vie sain. En outre, les locaux commerciaux où sont exercées

des activités présentant des risques mortels ou de graves risques pour la santé sont soumis à un système de certification conformément au Code industriel autrichien (Gewerbeordnung, GewO).

Le Comité rappelle en outre qu'aux fins de l'article 3§2 de la Charte, tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, doivent être couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, dans la mesure où les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants sont généralement exposés aux mêmes risques (Conclusions 2003, Roumanie). Par conséquent, le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Télétravailleurs

Le rapport indique que l'essentiel de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail s'applique également aux télétravailleurs, notamment les dispositions relatives à l'évaluation des risques, à l'obligation de l'employeur de fournir des informations et une formation appropriée et à l'obligation de surveillance et de contrôle. Les télétravailleurs doivent être affectés à un lieu de travail, et les documents relatifs au télétravail (relevés d'heures, documents relatifs à la santé et à la sécurité, instructions) doivent aussi être disponibles sur ce lieu de travail. En ce qui concerne l'agriculture et la foresterie, les dispositions de la loi relative au travail agricole (Landarbeitsgesetz, LAG) qui concernent la santé et à la sécurité au travail s'appliquent également aux télétravailleurs.

Employés de maison

Le rapport mentionne l'article 8 de la loi relative à l'aide à domicile et aux employés de maison (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, HGHaG), selon lequel les employeurs d'employés de maison ont une obligation de prudence et de diligence accrue, qui implique notamment de fournir un équipement de travail adapté et de veiller à ce que le lieu de travail soit approprié, sous peine de sanctions spécifiques.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a pris note des informations communiquées dans les observations d'une tierce partie (Amnesty International, *We just want some rights: Migrant care workers denied rights in Austria*, 2021) selon lesquelles les migrants qui travaillent comme employés de maison, en particulier des femmes originaires d'Europe centrale et orientale, sont exposés à un ensemble de risques pour leur santé et leur sécurité, comme de longues journées de travail, l'isolement social, le stress émotionnel, l'absence de formation formelle et l'exposition à des abus, tous ces risques étant exacerbés par les barrières linguistiques (Conclusions 2021). Il ressort en outre desdites observations que ces problèmes découleraient de la classification de ces travailleurs en tant que travailleurs indépendants, qui masquerait une relation de subordination aux personnes âgées dont ils s'occupent, à leur famille et/ou aux agences de placement qui ont facilité leur recrutement. Le gouvernement a reconnu que du fait de leur statut professionnel, il existait une disparité entre la protection juridique dont bénéficiaient les employés de maison et celle dont jouissaient d'autres travailleurs, et s'est engagé à examiner les critiques formulées dans les observations de la tierce partie afin de remédier à la situation (Conclusions 2021).

Le Comité relève dans une autre source qu'en Autriche, quasiment tous les aides à domicile ont, dans les faits, le statut de travailleurs indépendants, de sorte que les garanties standard protégeant les travailleurs, y compris celles qui concernent la santé et la sécurité au travail, ne leur sont pas applicables (Fink, M. (2024). *Access for domestic workers to labour and social protection – Austria*. European Social Policy Analysis Network, Brussels: European Commission). Selon la même source, il existe des preuves solides indiquant que ce type d'emploi constitue souvent du faux travail indépendant. Le Comité note également, d'après des données officielles, qu'en 2023, 57 634 aidants professionnels indépendants étaient

inscrits auprès de la Chambre économique d'Autriche (WKO, 2023, *Abteilung für Statistik, Personenberatung und Personenbetreuung*, Branchendaten, 2023, p. 16).

Le rapport ne fournit aucune information sur les mesures prises à la suite des critiques formulées dans la communication de tiers susmentionnée. Le Comité rappelle que les États parties doivent veiller à ce que le statut des travailleurs de plateforme numérique soit conforme à leur situation de fait pour éviter les abus, comme l'utilisation du statut fictif de travailleur indépendant (Observation interprétative de l'article 12§3 – Couverture sociale des travailleurs des plateformes numériques). Dans la mesure où le statut fictif de travailleur indépendant entraîne une réduction des garanties en matière de santé et de sécurité au travail, cette interprétation s'applique également au contexte de l'article 3§2 de la Charte. Par conséquent, le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif que certaines catégories d'employés de maison ne sont pas couvertes par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité au travail que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée. En particulier, la loi relative à la protection des travailleurs (ASchG) emploie une définition large du terme de « salarié », qui inclut les « salariés indépendants », notamment ceux qui travaillent sur la base d'un contrat de travail quasi indépendant, au sens de l'article 4§4 de la loi relative à l'assurance sociale générale (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- certaines catégories d'employés de maison ne sont pas couvertes par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 3 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

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 3§3 de la Charte révisée (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 n° 1).

Le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le rapport indique que l'Inspection du travail contrôle le respect des réglementations en matière de santé et de sécurité au siège des entreprises et sur les chantiers. Elle participe aux procédures d'homologation, notamment pour les locaux commerciaux, et elle est chargée de veiller au respect des normes relatives à la santé et à la sécurité au travail. Dans ce contexte, elle joue également un rôle consultatif.

Le rapport ajoute que la loi relative à la protection des travailleurs et ses règlements s'appliquent aux personnes occupant un emploi salarié. Les employés sont définis comme étant toutes les personnes qui travaillent dans le cadre d'un contrat de travail ou de formation. En ce qui concerne la fonction publique, la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité en général est contrôlée selon des normes identiques pour toutes les catégories de fonctionnaires et d'agents publics. L'Inspection du travail est chargée de contrôler le respect des dispositions de la loi fédérale sur la protection des agents de la fonction publique (article 88 B-BSG).

Travailleurs domestiques

L'article 8 de la loi sur les aides à domicile et les employés de maison (*Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz*, HGHaG) impose un devoir de diligence accru aux employeurs d'aides à domicile ou d'employés de maison. Cette obligation consiste notamment en la mise à disposition d'équipements et de locaux de travail appropriés, sous peine de sanctions spécifiques prévues à l'article 23 de la loi.

Le rapport indique qu'il n'existe pas d'autorité dotée d'une compétence générale pour contrôler les aides à domicile et les employés de maison. En effet, conformément à l'article 1(2) n° 6 de la loi sur l'Inspection du travail (*Arbeitsinspektionsgesetz*, ArbIG), celle-ci n'est pas habilitée à contrôler le domicile des particuliers.

Le rapport indique toutefois que les autorités administratives des districts exercent certaines « prérogatives de contrôle » qui sont, dans une certaine mesure, comparables à celles de l'Inspection du travail. Par exemple, conformément aux dispositions de l'article 22 de la loi sur les aides à domicile et les employés de maison, l'autorité administrative de district peut interdire à toute personne qui aurait été définitivement condamnée pénalement par un tribunal pour atteinte à la vie, à la santé ou à la sécurité physique d'êtres humains ou pour atteinte aux bonnes mœurs d'employer des mineurs pendant une période donnée ou de façon permanente si, compte tenu des circonstances en l'espèce, il existe des raisons de croire que cela ferait courir des risques aux mineurs.

Le Comité relève, d'après d'autres sources, que près de 100 % des aides à domicile sont officiellement des travailleurs indépendants et, dans de nombreux cas, exercent une activité indépendante « fantôme » ou « fallacieuse » (Fink, M. (2024). *Accès des travailleurs domestiques à la protection du travail et à une protection sociale – Autriche*. Réseau des politiques sociales européennes, Bruxelles : Commission européenne. Le même rapport indique que le système actuel laisse une marge d'interprétation considérable et pose des défis pour l'application de la loi. Le Comité renvoie également à sa conclusion au titre de l'article 3§2 dans laquelle il a conclu que la situation n'est pas conforme à cette disposition au motif que certaines catégories de travailleurs domestiques ne sont protégées par aucune réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Le Comité estime que la situation n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que des mesures suffisantes n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques.

Travailleurs des plateformes numériques

Le rapport indique que des discussions sur les risques psychosociaux au travail sur les plateformes numériques ont été menées au sein de l'Inspection du travail, en coopération avec le réseau des points focaux EU-OSHA. Des webinaires et des conférences d'experts ont été organisés pour les inspecteurs du travail afin de garantir l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité au travail dans ce domaine.

Le rapport ajoute que l'Inspection du travail a mené une campagne nationale concernant les services de livraison de colis. Cette campagne visait à sensibiliser aux dangers et aux facteurs de stress auxquels sont exposées les personnes de ce secteur, à améliorer leurs conditions de travail, et à renforcer les connaissances de l'Inspection du travail concernant ce secteur et les conditions de travail qui le caractérisent. Durant la première phase (d'avril à juin 2024), l'Inspection du travail a procédé à des inspections sur place et a donné des conseils aux grands centres de distribution. Au cours de la phase suivante (de septembre à décembre 2024), des inspections ont été effectuées et des conseils dispensés aux entreprises de services de livraison de colis.

Télétravailleurs

Le rapport indique que les réglementations générales en matière de sécurité et de santé s'appliquent également en cas de télétravail. Il ajoute que les employeurs, les services de prévention et l'Inspection du travail ne peuvent accéder aux domiciles privés qu'avec l'accord explicite du salarié ou à sa demande, à des fins de conseil ou pour procéder à des évaluations des risques. Les télétravailleurs doivent se voir attribuer un lieu de travail, et les documents relatifs au télétravail (relevés d'heures, documents relatifs à la santé et à la sécurité, instructions, etc.) doivent également y être disponibles sur ce lieu de travail. En ce qui concerne l'agriculture et la sylviculture, les dispositions de la loi sur le travail agricole relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent également aux télétravailleurs. Les inspections du travail agricole et sylvicole sont chargées de veiller à ce que ces dispositions et ces garanties soient respectées.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des

formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs détachés

Les dispositions de la réglementation autrichienne en matière de santé et de sécurité au travail doivent être respectées (principe de territorialité). Dans les cas d'emplois relevant du champ d'application de la loi sur la protection des travailleurs, l'Inspection du travail est compétente conformément à la loi sur l'inspection du travail.

En ce qui concerne l'agriculture et la sylviculture, les dispositions de la loi sur le travail agricole relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent également aux travailleurs détachés. Les services d'inspection de l'agriculture et de la sylviculture sont chargés de veiller au respect des dispositions et garanties applicables.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

Le rapport indique que les travailleurs sont 'mis à disposition', au sens de l'article 9 de la loi sur la protection des travailleurs (*ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, ASchG*) lorsqu'ils sont placés à la disposition de tiers pour travailler pour ces derniers et sous leur contrôle. Les employeurs qui envoient leurs salariés travailler pour des tiers sont appelés agences d'intérim. Les employeurs pour lesquels ces salariés travaillent ensuite sont appelés 'entreprises utilisatrices'. En vertu de la loi sur la protection des travailleurs, celles-ci sont considérées comme des employeurs pendant la durée du contrat de mise à disposition.

Le rapport décrit les obligations supplémentaires qui s'appliquent aux entreprises utilisatrices et aux agences d'intérim lorsque des travailleurs sont mis à disposition (par exemple, la location de personnel). Le rapport indique que les responsabilités qui incombent à l'Inspection du travail en la matière sont énoncées dans la loi sur l'Inspection du travail (*Arbeitsinspektionsgesetz, ArbIG*). En ce qui concerne les employés de l'agriculture et de la sylviculture, les dispositions de la loi sur le travail agricole relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent également aux travailleurs mis à disposition. Les services d'inspection de l'agriculture et de la sylviculture sont chargés de veiller au respect des dispositions et des garanties applicables.

Travailleurs indépendants

En ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs indépendants, le rapport indique qu'une ingérence dans les conditions de travail de ces personnes serait contraire à leur droit d'exercer une activité lucrative ainsi qu'à la nature même du travail indépendant.

Le rapport ajoute que la caisse d'assurance sociale des travailleurs indépendants (*Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen*) propose des programmes appelant à la responsabilité personnelle des travailleurs indépendants. Le rapport fournit des informations sur les initiatives portées par la caisse en matière de prévention et de promotion de la santé des travailleurs indépendants, telles que la déduction des cotisations d'assurance pour celles et ceux qui prennent des mesures proactives pour rester en bonne santé ; un remboursement de 100 euros pour des activités favorisant la santé (exercice physique, nutrition, stress/épuisement professionnel, relaxation / travail corporel, sevrage tabagique) ou encore un soutien spécifique dans le domaine de la santé mentale.

Le Comité rappelle qu'il a reconnu que, étant donné la différence des conditions dans lesquelles les salariés et les travailleurs indépendants accomplissent leur travail, il peut y avoir, dans une certaine mesure, des règles différentes pour se conformer aux exigences en matière de sécurité et d'hygiène. Néanmoins, l'objectif d'assurer un milieu de travail sans danger et salubre doit être le même pour les salariés et les travailleurs indépendants et les règlements et leur contrôle doivent être appropriés et adaptés au travail effectué (Conclusions XIV-2 – Observation interprétative sur l'article 3).

Le Comité estime que la situation n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants.

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le rapport fournit des informations sur la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail concernant la protection des travailleurs face aux conditions météorologiques extrêmes, telles que la loi sur la protection des travailleurs, l'ordonnance sur les équipements de protection individuelle ou l'ordonnance sur la protection des travailleurs du secteur du bâtiment, ainsi que les dispositions connexes dans le domaine de l'agriculture et de la sylviculture (voir les informations figurant dans le rapport sur l'article 3§1).

Le rapport indique que la prévention en matière de santé et de sécurité au travail nécessite de connaître les risques auxquels sont exposés les employés sur leur lieu de travail. L'employeur est tenu d'identifier et d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des salariés et de définir, sur cette base, des mesures de prévention des risques. Lorsque les emplois relèvent du champ d'application de la loi sur la protection des travailleurs, il incombe à l'Inspection du travail de procéder à des contrôles conformément à la loi sur l'inspection du travail. En vertu de la législation sur le travail agricole, les services d'inspection du travail dans le domaine agricole et sylvicole sont chargés de contrôler l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité.

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre

l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte aux motifs que :

- des mesures suffisantes n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques ;
- des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants .

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 de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Les États doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2). Lorsque ni la loi ni la jurisprudence ne définissent ce qu'est un travail de valeur égale, il convient de prendre des mesures pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de donner une définition générale du travail de valeur égale.

Le Comité note que, selon l'article 12 de la loi autrichienne sur l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsgesetz* – GIBG ; Journal officiel fédéral I n° 98/2008), un employé qui reçoit une rémunération inférieure pour un travail égal ou pour un travail reconnu comme équivalent a droit au paiement de la différence et à une indemnisation pour le préjudice subi, cette situation étant considérée comme une violation de l'obligation d'égalité de traitement.

Selon l'article 11 de cette même loi, les règles de classification des emplois applicables au sein des entreprises ainsi que les dispositions issues des conventions collectives doivent être conformes au principe de l'égalité salariale pour un travail égal ou pour un travail reconnu comme de valeur égale lors de l'établissement des critères de rémunération. Il est en outre interdit d'appliquer des critères distincts pour l'évaluation du travail des femmes et des hommes lorsqu'ils conduisent à une discrimination.

Des rapports relatifs à l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsberichte*), portant sur les activités en cours des commissions chargées de l'égalité de traitement, et notamment les dossiers en cours d'examen, sont publiés et transmis au Parlement tous les deux ans.

Le Comité note, d'après le rapport pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes concernant l'Autriche du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, que le paragraphe 3, alinéa 2, lu conjointement au paragraphe 5 de la loi relative à l'égalité de traitement pour le secteur privé, interdit explicitement la discrimination directe et indirecte lors de la détermination de la rémunération. Ces paragraphes donnent des définitions de la discrimination directe et indirecte conformes aux exigences de la directive 2006/54/CE.

La jurisprudence bien établie de la Cour suprême oblige les employeurs à éliminer toute considération liée au sexe dans les procédures de recrutement ainsi que dans les négociations salariales. Les différences de rémunération fondées sur le sexe/genre ne sont pas admissibles et peuvent donner lieu à des recours individuels.

Lors du dépôt d'une plainte devant un tribunal ou de la présentation d'une requête à la Commission de l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungskommission*, GBK), les plaignants doivent démontrer qu'ils ont été traités moins favorablement qu'un employé spécifique d'un autre sexe/genre en présentant au moins une preuve circonstancielle (paragraphe 5(1) de la loi relative à l'égalité de traitement dans le secteur privé). Pour démontrer l'existence d'une situation comparable, il ne suffit pas que deux salariés soient classés dans la même catégorie d'emploi selon la convention collective ; une analyse qualitative doit être conduite dans chaque cas, portant notamment sur le type de travail, les compétences exigées et les conditions d'emploi. Dans les cas où aucun élément de comparaison n'est disponible, le plaignant doit se baser sur une situation de référence hypothétique.

Le paragraphe 11 de la loi relative à l'égalité de traitement dans le secteur privé oblige les parties à la négociation collective, à tous les échelons, à respecter le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur comparable dans tous les systèmes de classification et toutes les normes collectives. Par ailleurs, les critères utilisés pour évaluer le travail ne doivent pas différer selon qu'il s'agit d'un poste occupé par une femme ou par un homme.

Pour chaque cas d'allégation de discrimination salariale, une évaluation qualitative doit être effectuée, en tenant compte de critères objectifs tels que la nature du travail, les qualifications requises pour l'emploi concerné et les conditions de travail.

Le Comité constate que la notion de travail égal ou de travail de valeur égale est définie dans le droit interne. Par conséquent, la situation est conforme à l'article 4§3 sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations

salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Selon le rapport, la politique salariale générale étant en Autriche du ressort autonome des parties à la convention collective, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont tenues d'apprécier les divers aspects des postes de façon adéquate et non discriminatoire, au sens de la loi sur l'égalité de traitement. Les parties à la convention collective déterminent tant la classification des emplois et les grilles salariales que les niveaux de rémunération. Dans le secteur public, la classification des emplois et les niveaux de rémunération sont fixés par la loi.

La classification d'un emploi, d'un poste ou d'une fonction est strictement encadrée par la loi et définit les activités régulières à accomplir à un poste donné, en les rattachant à des niveaux précis. Tous les emplois, postes ou fonctions sont assignés à un groupe de rémunération et à un groupe d'évaluation déterminés. Cette assignation repose sur les connaissances requises, les performances intellectuelles nécessaires et le niveau de responsabilité, comme prévu aux articles 137, 143 et 147 de la loi sur la fonction publique (*Beamten-Dienstrechtsgesetz* - BDG, Journal officiel fédéral n° 333/1979). Les activités régulières à accomplir sont définies dans la description de poste. La rémunération correspondante est déterminée sur la base de cette classification, sans distinction entre femmes et hommes, ce qui explique l'absence de différences salariales pour les emplois relevant d'une même classification.

Le Comité note en outre, d'après le rapport pays sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Autriche, 2024), que l'article 11a de la loi relative à l'égalité de traitement dans le secteur privé impose aux entreprises dont l'effectif dépasse de façon permanente 150 salariés de publier, tous les deux ans, un rapport relatif à la répartition des revenus au sein de leur effectif, ventilé par sexe (*Einkommensberichte*). Ces rapports doivent faire figurer les niveaux de rémunération de l'ensemble du personnel de l'entreprise sous forme anonymisée, puis classés par sexe et par qualification, et mis en relation avec les grilles de rémunération fixées dans la convention collective en vigueur. Les informations relatives aux revenus sont confidentielles, mais peuvent servir de preuve aux plaignants devant le tribunal compétent en matière d'égalité de rémunération afin de démontrer, *prima facie*, l'existence d'une discrimination salariale.

Le Comité considère que les systèmes autrichiens de rémunération et de classification des emplois reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y compris dans le secteur privé. Par conséquent, la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes

fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Selon le rapport, les mesures suivantes ont été prises pour promouvoir l'égalité et réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes :

- sensibiliser les travailleurs et améliorer la transparence salariale au sein des entreprises, en tant que levier clé pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le guide à l'intention des entreprises, publié pour la première fois en 2017, a été actualisé et complété en collaboration avec la Chambre du travail, la Confédération syndicale autrichienne (ÖGB), la Médiatrice pour l'égalité de traitement et l'organisation Business and Professional Women (BPW) ; il est désormais disponible en version en ligne facile à utiliser, ainsi qu'en version imprimée ;
- actualisation en 2019 et 2022 du simulateur salarial en ligne, initialement mis en service en 2011. Une mise à jour supplémentaire a été effectuée en mars 2024 en raison d'évolutions salariales importantes. Afin de mieux faire connaître cet outil en ligne, notamment auprès des femmes entrant sur le marché du travail, des cartes d'information, déclinées en quatre modèles, ont été produites en version imprimée et en ligne. Le simulateur en ligne enregistre chaque jour une moyenne d'environ 1 000 utilisations, avec un cumul de plus de 4,7 millions depuis 2011.

D'après le rapport, pour l'année 2022, l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Autriche était de 18,4 %. Entre 2010 et 2022, cet écart a reculé de 5,6 points de pourcentage.

Le rapport indique que, pour s'attaquer aux structures sous-jacentes qui engendrent cet écart, il est important d'ouvrir les opportunités de carrière aux femmes et de réduire la ségrégation verticale comme horizontale sur le marché du travail.

En outre, trois programmes soutenus par le Fonds social européen (FSE) visent également à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes et à réduire spécifiquement l'écart de rémunération entre eux. Deux initiatives dans ce domaine – « *100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus* » et « *FairPlusService* » – offrent un accompagnement aux organisations et aux travailleurs en matière d'égalité de genre. Le programme « *Equal Pay Netz* » a pour objectif

de créer des réseaux de renforcement des capacités composés d'acteurs divers afin de fournir une plateforme de discussion et d'action sur les moyens de réduire l'écart de rémunération.

S'agissant de la fonction publique, le Comité note dans le rapport que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les fonctionnaires suit une tendance à la baisse, passant de 11 % en 2018 à 8,1 % en 2023. La réalisation des objectifs fixés par la loi pour réduire cet écart et parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes implique l'obligation de rendre compte au Parlement.

Le Comité note, sur la base des données d'Eurostat, que l'écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes est passé de 20 % en 2019 à 18,3 % en 2023. Toutefois, malgré cette diminution, l'écart demeure significativement supérieur à la moyenne de l'Union européenne à 27, qui était de 12 % en 2023. Dans ce contexte, le Comité estime que les progrès mesurables réalisés en matière de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont insuffisants. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Autriche n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif que les progrès mesurables réalisés en matière de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont insuffisants.

Article 5 - Droit syndical

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

Le rapport indique que la loi de 2002 relative aux associations s'applique à l'ensemble des associations à but non lucratif de l'Autriche. Les associations professionnelles d'employeurs et de salariés fondées sur l'adhésion volontaire relèvent aussi des dispositions de cette loi. Leurs conditions de création et d'existence ne diffèrent donc pas de celles qui s'appliquent aux autres associations à but non lucratif. Aucune disposition de la loi de 2002 relative aux associations n'interdit à certaines catégories de salariés de constituer des associations et des syndicats et d'y adhérer.

En outre, l'article 4 de la loi antiterroriste comporte des dispositions pénales spéciales interdisant de faire pression sur un salarié par l'intimidation ou la violence pour qu'il adhère à une association professionnelle ou à une autre organisation à but non lucratif ou qu'il la quitte.

D'après le rapport, l'un des principes fondamentaux du système autrichien de négociation collective est de faire en sorte que l'ensemble des salariés d'un secteur économique soient couverts par une convention collective. Ce principe permet de garantir que, du côté des employeurs, la grande majorité des conventions collectives soient conclues par leurs groupes d'intérêts statutaires (chambres) et, que du côté des salariés, la Confédération des syndicats autrichiens, en tant que groupe d'intérêts associatif, joue un rôle majeur. Tous les employeurs d'un secteur spécifique relèvent des chambres patronales. Par conséquent, si une chambre conclut une convention collective au nom d'un employeur, l'ensemble des employeurs de ce secteur sont liés par cette convention collective.

De plus, en vertu de l'article 12 de la loi relative à l'organisation du travail, les effets juridiques d'une convention collective ne s'appliquent pas seulement aux salariés qui sont membres du syndicat ayant conclu la convention collective, mais à l'ensemble des salariés employés par les entreprises liées par cette convention. Cela permet, selon le rapport, de faire en sorte que même dans les secteurs présentant un faible taux de syndicalisation, des conventions collectives couvrant l'intégralité d'un secteur puissent être conclues. Le rapport précise à cet égard que dans le domaine des relations de travail précaires, une convention collective couvrant par exemple les coursiers à bicyclette a récemment été conclue.

Le Comité prend note des informations communiquées. Il relève cependant dans une autre source (ETUC, Austria Country Report 2022, Platform Reps) qu'en règle générale, les conditions d'emploi des travailleurs de plateforme sont précaires, bien qu'elles soient relativement satisfaisantes par rapport à d'autres pays et à d'autres emplois peu qualifiés, y compris sur le plan de la rémunération. Selon cette source, la classification généralement erronée du statut professionnel des travailleurs de plateforme constitue le principal obstacle à l'accès aux droits liés au travail. En effet, bien que les conventions collectives offrent une bonne couverture des droits, elles ne s'appliquent qu'aux travailleurs ayant des contrats de travail. Cependant, selon une étude récente, dans le secteur de la livraison, seulement un

tiers des personnes (33 %) travaillent en tant que salariées, tandis que la majorité (59 %) sont employées en tant qu'entrepreneurs indépendant. Un faible pourcentage de personnes (3,3 %) a déclaré exercer leur activité en qualité de travailleur indépendant et disposer d'une licence commerciale. Les chauffeurs ont probablement encore moins de chances d'être salariés. Ainsi, alors que les conventions collectives contribuent à améliorer les conditions de travail des personnes détenant un contrat de travail, elles n'ont pas de conséquences sur les entrepreneurs et les travailleurs indépendants, qui constituent la majorité de la main-d'œuvre de l'économie à la demande. Cependant, aucune affaire portant sur le statut professionnel des travailleurs de plateforme n'a, à ce jour, été portée en justice.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité conclut que des mesures n'aient pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport indique que selon le système autrichien de négociation collective, les groupes d'intérêts statutaires compétents et les associations professionnelles d'employeurs ont la capacité de conclure des conventions collectives *ex lege* s'ils ont été officiellement reconnus comme ayant cette capacité.

Selon le rapport, ces conditions légales sont remplies par les associations qui : - ont la capacité et la responsabilité de réglementer les conditions de travail dans leur secteur d'activité conformément à leurs statuts (ce qui est le cas, par exemple, lorsque les statuts énoncent l'intention de conclure conjointement des conventions collectives) ; - exercent leurs activités dans un domaine professionnel et géographique plus large (en d'autres termes, un secteur professionnel ou économique) dans le but de représenter les intérêts des employeurs ; - ont une importance économique majeure en raison du nombre de leurs membres et de l'étendue de leurs activités : pour déterminer l'importance économique d'une association, il convient de tenir compte du rapport entre le nombre absolu de ses membres et le nombre de personnes employées dans le secteur concerné, mais n'appartenant pas à l'association professionnelle.- assurent une représentation indépendante des intérêts des employeurs vis-à-vis de l'autre partie.

En outre, l'Office fédéral de conciliation (*Bundeseinigungsamt*, une autorité intégrée au ministère fédéral du Travail et de l'Économie) peut, dans le cadre d'une procédure administrative, accorder la capacité de conclure des conventions collectives à des associations professionnelles fondées sur l'adhésion volontaire qui remplissent les critères susmentionnés.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

Selon le rapport, la loi de 2002 relative aux associations n'exige pas un nombre minimum de membres ou un pourcentage minimum de salariés couverts dans les secteurs concernés pour constituer un syndicat. Cependant, pour que les syndicats puissent s'imposer fermement dans

les négociations visant à conclure des conventions collectives, le nombre de membres ou la couverture est important.

Les conditions légales mentionnées ci-dessus concernant la capacité des organisations d'employeurs à prendre part aux négociations collectives valent également pour les syndicats. Le rapport explique que contrairement à d'autres pays, le système syndical autrichien se caractérise par l'existence d'une structure organisationnelle centrale. Il n'existe pas en Autriche de syndicats « représentatifs » jouissant de privilèges particuliers, mais la Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB) est une organisation faîtière qui couvre tous les secteurs de l'économie et comprend des syndicats spécialisés. En tant qu'association de salariés de loin la plus importante, l'ÖGB a été reconnue comme organisme de négociation collective dès 1947.

En ce qui concerne les autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, le rapport indique que les intérêts des salariés sont représentés par les organes élus par les salariés au sein des entreprises (généralement les comités d'entreprise). Les comités d'entreprise sont obligatoires dans les entreprises employant au moins cinq salariés permanents et représentent les intérêts économiques, sociaux, sanitaires et culturels des salariés de l'entreprise. La loi leur confère un éventail de droits participatifs, tels que le droit d'obtenir des informations, d'intervenir et d'enquêter, le droit de surveillance, le droit de consultation et le droit de participer à la prise de décision (les représentants des salariés ont le droit de prendre des décisions conjointement avec le propriétaire de l'entreprise).

Les membres des comités d'entreprise exercent leurs fonctions à titre volontaire et ne sont liés par aucune instruction. Ils ne doivent faire l'objet d'aucune restriction dans l'exercice de leurs fonctions et, en particulier, ne doivent subir aucune discrimination concernant leur rémunération, l'évolution de leur carrière, et l'accès aux formations internes et aux programmes de perfectionnement professionnel. En outre, ils bénéficient d'une protection contre la résiliation de leur contrat de travail et le licenciement. Les organes de représentation des salariés peuvent consulter sur toute question l'association professionnelle compétente ou le groupe d'intérêts statutaire des salariés.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d)).

Selon le rapport, la Constitution fédérale garantit au personnel de la fonction publique, y compris aux membres des forces armées et de la police, le droit d'exercer pleinement leurs droits politiques. Par conséquent, les salariés des administrations publiques et les fonctionnaires ont les mêmes droits politiques que tous les autres citoyens et aucune différenciation ne peut être faite en matière de droit syndical en fonction des types de services publics. L'exercice du droit syndical est donc également garanti aux membres des forces armées et de la police.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que des mesures n'aient pas été prises pour encourager ou renforcer la liberté syndicale positive des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs.

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'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (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 relevant du groupe 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Le rapport indique que l'Autriche dispose de processus de consultation paritaire bien établis, fondés sur la coopération volontaire entre les associations d'employeurs (Chambre économique fédérale et Conférence des présidents des chambres d'agriculture) et de salariés (Chambre fédérale du travail et Fédération syndicale autrichienne). Les processus de consultation paritaire peuvent être utilisés pour aborder différents domaines de la politique gouvernementale, tels que le système de l'apprentissage, le contrôle des conditions de travail, la délivrance de certificats d'origine, la politique de la concurrence et les lois antitrust, la politique du marché du travail, la politique des consommateurs ou l'assurance sociale. Les partenaires sociaux font des propositions pour la nomination de juges non professionnels dans les juridictions du travail et les juridictions chargées des affaires sociales, et ils fournissent des assesseurs au Tribunal autrichien de lutte contre les cartels (*Kartellgericht*). L'une des principales fonctions des processus de consultation paritaire est de négocier les conditions d'emploi par le biais de la négociation collective, et notamment la politique salariale.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le rapport indique que les principaux processus de consultation paritaire au niveau de l'entreprise sont les accords d'entreprise conclus entre l'employeur et le comité d'entreprise dans les domaines de compétence définis par la loi, et la consultation paritaire périodique qui doit avoir lieu entre les mêmes parties sur les affaires courantes, les principes généraux de gestion en matière sociale, de personnel, économique et technique, l'organisation des relations de travail ainsi que la santé et la sécurité au travail. Conformément à l'article 108 de la Loi constitutionnelle relative à l'emploi (ArbVG), l'employeur doit partager les informations relatives à la situation économique de l'entreprise, et en discuter avec le comité d'entreprise, concernant sa situation financière et l'évolution prévue de cette dernière, le type et l'étendue de la production, le volume des commandes, les chiffres de vente (quantité et valeur), les plans d'investissement et les autres mesures envisagées pour accroître sa rentabilité.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition verte.

Le rapport indique que conformément à l'article 92a ArbVG, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise sur la planification et l'introduction de nouvelles technologies sur le lieu de

travail, l'organisation des conditions de travail et les effets de l'environnement sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Transition numérique

Le Comité note, d'après des sources externes, que l'initiative autrichienne en matière de compétences numériques, lancée en 2022, a été élaborée dans le cadre d'un dialogue national. Elle s'appuie sur un groupe diversifié de parties prenantes par l'intermédiaire d'un comité consultatif institutionnalisé, composé d'experts issus de toutes les institutions nationales concernées du secteur public, du monde universitaire, des établissements d'enseignement, des groupes d'intérêt et des partenaires sociaux. (Autriche - Coalition nationale (Allianz für Digitale Skills und Berufe) | Plateforme pour les compétences numériques et l'emploi).

Transition verte

En ce qui concerne la transition verte, le Comité note, d'après des sources externes, que les partenaires sociaux ont participé au groupe de travail sur la transition juste qui a élaboré le plan d'action pour une transition juste en matière de formation et de reconversion (2023) et qu'ils jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de ce plan d'action (Global Deal (2024), Global Deal Flagship Report 2024, « Shaping Transitions to Decent Work: Social dialogue for a better future »).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de 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.

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 6§2 de la Charte (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 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et autres mécanismes d'extension, le rapport indique que les conventions collectives s'appliquent généralement au niveau sectoriel sans intervention de l'État. Sauf disposition conventionnelle contraire, la convention collective s'applique, dans les limites de son champ d'application géographique, matériel et personnel, à tous les employeurs et salariés qui sont membres de l'organisation ayant pris part à sa conclusion. Les salariés sont représentés par la Confédération des syndicats autrichiens, un groupe d'intérêts associatif. Tous les salariés d'un certain secteur sont couverts par des conventions collectives. Indépendamment de leur affiliation syndicale, les salariés sont couverts s'ils travaillent pour un employeur lié par la convention collective. Tous les employeurs de chaque secteur sont liés par une convention collective du fait de leur affiliation obligatoire aux chambres patronales, qui négocient ces accords. Une convention collective peut être étendue au-delà de son champ d'application initial par le biais d'une déclaration d'extension (*Satzungserklärung*) émanant de l'Office fédéral de conciliation. Une déclaration de ce type est accordée si la convention est en vigueur, si elle revêt une importance prépondérante, si elle s'applique à des relations d'emploi similaires et s'il n'existe pas déjà une autre convention collective dans le domaine concerné.

En ce qui concerne le principe de faveur, le rapport indique que la relation hiérarchique entre les conventions collectives et la législation dépend de la nature juridique des dispositions légales. Il fait une distinction entre les dispositions légales absolument contraignantes (*absolut zwingende Gesetzesbestimmungen*), auxquelles les conventions collectives ne peuvent déroger, les dispositions légales relativement contraignantes (*relativ zwingende Gesetzesbestimmungen*), auxquelles il n'est possible de déroger que pour fixer d'autres règles plus favorables aux salariés, et les dispositions légales souples (*nachgiebiges Recht*), auxquelles les conventions collectives peuvent déroger même si c'est défavorable aux salariés. Selon le rapport, les dispositions relativement contraignantes sont les plus courantes. Le principe de faveur s'applique à la relation entre les conventions collectives et les normes juridiques subordonnées.

En ce qui concerne les dérogations, le rapport indique que les dispositions des conventions collectives relatives à la rémunération et aux conditions de travail ont un effet contraignant direct. Les accords d'entreprise ou les accords individuels, qui sont considérés comme des normes juridiques subordonnées, ne peuvent restreindre ou annuler les dispositions d'une convention collective, sauf s'ils sont plus favorables au salarié ou s'ils concernent des

questions non traitées par la convention collective. Les conventions collectives fixent des exigences minimales qui ne peuvent être ignorées, même avec le consentement des salariés.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport note qu'aucun obstacle à la négociation collective n'a été constaté en Autriche. Le Comité relève dans d'autres sources que la couverture de la négociation collective en Autriche, qui s'élève à environ 98 %, est l'une des plus élevées d'Europe et qu'elle est restée assez stable ces dernières décennies (base de données 2021 OCDE/AIAS ICTWSS).

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Selon le gouvernement, la loi relative à l'organisation du travail (ArbVG), Journal officiel fédéral n° 75/2025 (BGBl. I Nr. 75/2025), a été modifiée en 2025 afin d'y introduire la possibilité de conclure des conventions collectives pour les travailleurs indépendants soumis à une obligation d'assurance en vertu de l'article 4(4) de la loi générale sur la sécurité sociale (ASVG). Cette disposition définit les travailleurs indépendants comme des personnes qui s'engagent à fournir des services pour une durée déterminée ou indéterminée sur la base de contrats de travail indépendant dès lors qu'ils perçoivent une rémunération pour leur activité, fournissent lesdits services essentiellement en personne et ne disposent pas de ressources opérationnelles propres significatives. Ces critères visent à faire en sorte que seuls soient concernés les travailleurs indépendants qui présentent des similitudes avec les salariés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (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 n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail, le rapport indique que l'agence publique pour l'emploi (Arbeitsmarktservice Österreich, AMS), le principal fournisseur de prestations en matière d'emploi en Autriche, a pris des mesures pour accroître la participation féminine et réduire la ségrégation entre les sexes. Dans le but d'aider les femmes à trouver un emploi à long terme correctement rémunéré, l'AMS leur propose des services de conseil tenant compte des spécificités de genre et les conseille sur les trajectoires professionnelles envisageables. Afin de faciliter le retour au travail après un congé parental, l'AMS offre une aide financière sur une période maximale de 156 semaines pour une garde d'enfants qui soit compatible avec les contraintes du marché du travail. En 2023, environ 10 600 personnes ont perçu une aide financière pour la garde d'enfants et plus de 98 % d'entre elles étaient des femmes.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes, le gouvernement autrichien a mis en œuvre l'initiative « Frauenfuehren ». Cette initiative vise à aider les entreprises, les services de ressources humaines et les responsables à identifier et mettre en œuvre des approches permettant d'augmenter le nombre de femmes sur le marché du travail.

Selon le rapport, des avancées significatives ont été accomplies cette dernière décennie concernant le nombre de femmes employées dans les domaines techniques. Dans le sous-secteur de l'ingénierie mécanique (Maschinenbau), le nombre de femmes en activité a augmenté de 4 713, soit une augmentation de 40 %, pour atteindre le chiffre de 16 575 femmes en 2023. Cette croissance a accru la proportion de femmes dans ce domaine de 2,1 points de pourcentage pour atteindre 17,4 %. De même, dans le secteur de l'électronique, l'emploi féminin est passé de 25,2 % à 27,5 %. Des progrès ont également été constatés dans les bureaux d'architecture et d'ingénierie, ainsi que dans les secteurs de l'analyse technique et chimique, mettant en évidence une tendance plus générale à l'équilibre entre les sexes dans les industries traditionnellement dominées par les hommes.

Le Comité note que, dans le secteur public, la loi fédérale sur l'égalité de traitement vise à promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et à réduire la ségrégation entre les sexes. En vertu de son article 11, les employeurs doivent remédier à la sous-représentation et à la discrimination des femmes sur le marché du travail et chaque ministère fédéral doit élaborer puis actualiser un plan sur six ans pour la promotion de l'emploi des femmes. Ce plan fixe des objectifs contraignants concernant l'augmentation de la proportion de femmes à tous les niveaux de rémunération et comporte des mesures relatives à la dotation en personnel, à l'organisation et à la formation. En outre, dans la fonction publique fédérale, la proportion de femmes travaillant à plein temps est plus élevée que dans le secteur privé.

Le Comité relève dans les données Eurostat que le taux d'emploi des femmes était de 73,2 % en 2023 et de 74 % en 2025 ; chez les hommes, il s'est établi à 81,1 % en 2023 et à 81,2 % en 2025. Le Comité note que l'écart entre les sexes diminue depuis 2023 et est inférieur à la moyenne de l'Union européenne, ce qui montre que des progrès mesurables ont été accomplis dans ce domaine.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre

les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le Comité note que l'Autriche a adopté plusieurs mesures et politiques de nature juridique visant à assurer une parité effective aux postes de décision. Elle a élaboré un cadre de quotas législatifs à plusieurs niveaux, pris des initiatives politiques et mis en place des mécanismes de suivi pour renforcer la représentation des femmes aux postes de décision dans les secteurs privé comme public.

Le rapport indique que, dans le secteur privé, la loi sur l'égalité de représentation des femmes et des hommes au sein des conseils de surveillance (2017) a introduit un quota contraignant de 30 % de femmes pour les conseils de surveillance des sociétés cotées en bourse et des grandes entreprises. Il s'agit d'une mesure structurelle visant à mettre un terme à la domination masculine au plus haut niveau de l'entreprise. Son application est obligatoire : la garantie de la règle est assurée par la nullité des nominations qui enfreignent le quota. Toutefois, ce quota ne s'applique qu'aux conseils de surveillance. Les conseils d'administration, moins réglementés, s'avèrent de ce fait plus résistants à la parité des sexes. La directive européenne 2022/2381 impose à l'Autriche d'étendre ou d'ajuster son quota pour atteindre une représentation féminine de 33 à 40 % dans les conseils de surveillance et d'administration.

Dans le secteur public, le gouvernement fédéral a fixé des quotas de femmes dans les conseils de surveillance des entreprises publiques (35 % d'ici à 2018, puis 40 % entre 2020 et 2024). En outre, les ministères fédéraux appliquent un système de contrôle basé sur des indicateurs, qui fixe des objectifs concrets pour les femmes occupant des fonctions aux échelons de rémunération les plus élevés (postes de direction). Les résultats sont publiés chaque année, conférant ainsi une visibilité aux progrès réalisés et aux pressions exercées en vue d'une amélioration. Le rapport fédéral sur l'égalité de traitement, soumis tous les deux ans au parlement, présente une évaluation détaillée de l'évolution de la carrière des femmes dans les ministères, ainsi que les problèmes qui se posent et des recommandations en la matière. En outre, sur la base de ces orientations politiques, les mesures prises pour la promotion des femmes et les chiffres réels concernant les femmes occupant des postes de décision sont publiés.

Le Comité note que, selon le rapport 2024 de l'EIGE, en 2024, la part des femmes exerçant des fonctions de ministre et de ministre délégué est restée stable à 44 %, tout comme le pourcentage de femmes siégeant aux parlements, qui s'est établi à 42 %, ce qui est au-dessus de la moyenne de l'UE. Dans les parlements régionaux, le pourcentage de femmes a légèrement augmenté, passant de 35 % en 2023 à 36 % en 2024. L'Autriche n'impose pas de quotas de genre, mais différents partis politiques ont adopté des quotas volontaires. Le Comité constate que ces indicateurs sont supérieurs à la moyenne de l'UE et que des progrès mesurables ont été obtenus.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Selon les données du rapport, en Autriche, la loi sur l'égalité de représentation des femmes et des hommes au sein des conseils de surveillance avait introduit un quota de 30 % de femmes et d'hommes (au moins 30 % de femmes et 30 % d'hommes) pour les conseils de surveillance des sociétés anonymes cotées en bourse et des grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, à compter du 1er janvier 2018. Des exemptions s'appliquent aux conseils de surveillance de petite taille (moins de six membres) ou aux entreprises employant moins de 20 % de femmes. Toute violation du quota entraîne la nullité des votes, avec pour conséquence des sièges non pourvus (« sièges vides »).

Selon le rapport 2024 de l'EIGE, les femmes n'étaient toujours pas représentées au sein du conseil d'administration de la Banque centrale, dont les membres étaient exclusivement des hommes. Il s'agit de l'un des déséquilibres les plus significatifs entre les hommes et les femmes au sein d'un organe décisionnel de l'UE.

Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,5 % de femmes en 2023 et 35,4 % en 2025, pourcentage supérieur à la moyenne de l'UE. Toutefois, la proportion de femmes occupant des postes de direction en Autriche n'était que de 13,8 %, contre 9,2 % en 2023. Le Comité considère qu'en dépit de progrès mesurables, cet indicateur reste très inférieur à la moyenne de l'UE. De ce fait, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Autriche n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que la proportion de femmes aux postes de direction dans les plus grandes sociétés cotées en bourse est faible.