



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

AUTRICHE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne l'Autriche, qui a ratifié la Charte le 20 mai 2011. L'échéance pour remettre le 6ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et l'Autriche l'a présenté le 16 novembre 2017.

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

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

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

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

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

- 14 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 2§6, 2§7, 4§1, 4§2, 4§5, 5, 6§1, 6§2, 6§3 et 26§1 ;
- 1 conclusion de non-conformité : article 28.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 4§3, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par l'Autriche en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 4§2

Le personnel enseignant et éducatif des établissements scolaires privés bénéficie lui aussi d'un régime spécial qui relève, soit de l'ordonnance du 17 novembre 2016 (M 21/2016/XXIII/97/1, journal officiel fédéral III n° 234/2016), soit de la convention collective des employés des établissements d'enseignement privés (S 5/2016/XXIII/97/1) amendée, selon que l'employeur du travailleur appartienne ou non à l'association professionnelle des employeurs des établissements d'enseignement privés (BABE). Le personnel enseignant ayant réalisé des heures supplémentaires bénéficie d'une compensation financière à hauteur de 50 % du salaire, en plus de la rémunération horaire de base.

* * *

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;

- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).
- le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- le droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

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

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte sur ce point.

Il demande par ailleurs que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif aux jours fériés payés.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte sur ce point.

Il demande par ailleurs que le prochain rapport contienne des informations actualisées sur toute modification du cadre juridique relatif aux congés payés annuels.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

Le Comité rappelle que les États parties à la Charte sont tenus d'éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres ainsi que d'appliquer des mesures de compensation aux travailleurs exposés à des risques qui ne peuvent pas ou n'ont pas encore pu être éliminés ou être suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention mentionnées ci-dessus ou à défaut de leur application.

Elimination ou réduction des risques

Le Comité se réfère à sa conclusion relative à l'article 3§1 de la Charte (Conclusions 2017), pour une description des activités dangereuses et des mesures de prévention prises en la matière.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

En réponses aux questions du Comité (Conclusions 2014), le rapport indique que l'article 66 de la loi de 1994 relative à la protection des travailleurs (ASschG) exige notamment de l'employeur qu'il prenne toutes les mesures appropriées afin de réduire au maximum le niveau et la durée d'exposition des vibrations et autres facteurs de stress nuisibles à la santé des salariés lorsque ces derniers ne peuvent être éliminés. Le rapport précise qu'aucune ordonnance précisant les tâches nécessitant des heures de travail limitées n'a été adoptée sur la base de la loi ASchG.

Le Comité note, d'après le rapport, que l'article 91c, paragraphe 3, de la loi de 1984 n° 287/1984 relative à la main-d'œuvre agricole exige des décrets d'applications adoptés par les Länders qu'ils comportent des mesures destinées à réduire ou compenser les facteurs de stress nuisibles à la santé des salariés.

Le rapport indique en outre que les mesures de compensations prévues par la loi de 1981 relative au travail de nuit pénible, telle qu'amendée, ne s'appliquent qu'aux travailleurs qui réalisent un travail de nuit pénible pendant au moins six heures entre 22 heures et six heures.

Le rapport indique enfin que, s'agissant de l'aménagement possible du temps de travail, seule une décision a, au cours de la période référence, été adoptée par l'Inspection du travail sur la base de l'article 11, al. 6, de la loi sur le temps de travail (AZG) en vue de prescrire des pauses plus longues.

Le Comité rappelle avoir précédemment considéré la situation de l'Autriche non-conforme à la Charte au motif que les employés de la fonction publique fédérale étaient dédommagés par un complément de rémunération.

Le rapport souligne à cet égard que la sécurité des agents du service public fédéral ou agent contractuel de la fonction publique fédérale est garantie dans le mesure du possible par le cadre législatif en vigueur, en particulier, pour ce qui concerne l'exposition aux radiations ionisantes, la loi fédérale de 2006 sur les mesures de protection de la vie et de la santé humaine contre les dangers causés par les radiations ionisantes (StrSchH).

Le Comité constate que le cadre législatif et réglementaire en vigueur, en ce qu'il exige l'élimination des agents et autres facteurs de risques pour la sécurité et la santé des salariés ou, lorsque ceux-ci ne peuvent être éliminés de manière satisfaisante, la réduction de leur impact, tant par leur niveau que par la durée d'exposition des salariés, de sorte qu'ils n'induisent plus aucun danger ou risque pour la sécurité ou la santé, est conforme à la Charte sur ce point (Conclusions 2014, Finlande).

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Il prend en particulier note de la liste des conventions collectives adoptées conformément à l'article 12a de la loi relative au temps de repos (*Arbeitsruhegesetz, ARG*), ainsi que des données statistiques de l'Inspection du travail relatives aux violations des dispositions de ladite loi. Il prend également note des données statistiques de l'Office de statistique autrichienne (Statistics Austria) sur le nombre de salariés travaillant le samedi et dimanche.

Il constate que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

Il renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) pour une description de la situation.

En réponse aux questions du Comité, le rapport indique que les contrats de travail des agents contractuels du secteur public doivent obligatoirement inclure des dispositions telles que celles relatives à la cessation du contrat de travail, aux délais de préavis ainsi qu'aux compensations pour les jours de congés payés non utilisés. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations exhaustives et actualisées sur les dispositions de la loi de 1948 relative aux agents contractuels du secteur public (VGB), telle qu'amendée, ainsi que sur les ordonnances d'application dans leurs versions modifiées. Il demande également quelles ont été les mesures mises en oeuvre pour veiller à ce que les salariés soient informés par écrit aussitôt que possible des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que, au sein des entreprises, l'employeur est, conformément à l'article 6, paragraphe 1, de la loi de 1974 sur l'organisation du travail (ArbVG), telle qu'amendée, tenu d'informer le comité d'entreprise sur tout ce qui est susceptible d'affecter les intérêts économiques, sociaux, sanitaires ou culturels des salariés. L'employeur doit en outre consulter le comité d'entreprise au moins quatre fois par an.

Le rapport précise qu'un accord d'entreprise peut être conclu sur toute mesure destinée à prévenir, éliminer, améliorer ou compenser le stress des salariés occupant une activité définie à l'article VII de la loi sur le travail de nuit pénible (NschG). Le Comité demande que le prochain rapport précise quelles sont les activités concernées.

Le rapport indique également que, au sein de la fonction publique, en particulier la fonction publique fédérale, la loi de 1967 sur la représentation du personnel fédéral (*Bundes-Personalvertretungsgesetz, PVG*) définit les droits et devoirs des représentants du personnel. Le Comité prend à cet égard note des articles 2 et 9, paragraphe 1, de ladite loi.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Le rapport rappelle qu'environ 98 % des salariés autrichiens sont couverts par des conventions collectives. Sont particulièrement couverts, les travailleurs des métiers de l'artisanat, de l'industrie et du commerce (98-99 %). À l'inverse, les secteurs du tourisme et des loisirs (90 %), de l'information et du Conseil (85 %), ainsi que les employeurs non membres de la Chambre fédérale de commerce et d'industrie, notamment dans l'enseignement et l'éducation, la santé, les services sociaux et à la personne (82 %) affichent les taux de couverture les plus faibles.

Le rapport précise que, dans les secteurs où tous les employeurs ne sont pas représentés par une organisation d'employeurs (enseignement, recherche, santé, services sociaux, concierges, gardiens, presse écrite), aucune convention collective n'est applicable et, par conséquent, la législation relative au salaire minimum s'applique. Le salaire minimum prévu est, en principe, supérieur à 1 200€ brut par mois.

En réponse aux questions du Comité, le rapport indique que les salaires mensuels minima prévus par les conventions collectives correspondent à des montants bruts et fournit, à cet égard, des estimations de valeurs nettes des salaires les plus bas prévus par les conventions collectives pour l'année 2017. Le Comité constate que les données correspondent à une période allant au-delà de la période de référence. Il relève toutefois, via l'interface de calcul mise à disposition sur le site du Ministère Fédéral de la Finance, que le salaire net d'une rémunération estimée à 1 200€, 1 300€ ou 1 400€ brute s'élevait, en 2015, à 1 016,34€, 1 062,02€ ou 1 106,42€.

Le Comité relève également, dans le rapport de la Cour des comptes de 2016 (*Rechnungshof, Bericht über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung 2016, Wien : Rechnungshof 2016*), que le salaire annuel net moyen de l'ensemble des travailleurs (hors apprentis) s'élevait, en 2015, à 19 558€ pour un salaire annuel moyen brut fixé à 26 678 € ; alors que celui des ouvriers (hors apprentis) était quand à lui de 14 956€ net pour un salaire annuel moyen brut de 19 215€.

Selon les données EUROSTAT, le revenu moyen annuel des travailleurs célibataires sans enfant (100 % du travailleur moyen) s'élevait, en 2015, à 28 524,14€ net de cotisations sociales et de retenues fiscales, pour 43 910,76€ brut.

Le Comité rappelle que, pour assurer un niveau de vie décent au regard de l'article 4§1 de la Charte, le salaire minimum ou le salaire net le plus bas effectivement pratiqué sur le marché du travail doit représenter au moins 60 % du salaire net moyen. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 50 % et 60 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie de démontrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent.

Le Comité constate que, en l'espèce, le salaire minimum fixé par les conventions collectives représente environ 62 % du salaire net moyen. Il constate que ces valeurs sont conformes à l'article 4§1 de la Charte.

Le rapport indique par ailleurs que, s'agissant des réformes fiscales annoncées, celles-ci sont devenues effectives à partir du 1^{er} janvier 2016. Les réformes ont modifié les taux d'imposition, abaissant à 25 % le taux d'imposition des personnes incluses dans la tranche d'imposition la plus basse – c'est à dire, percevant entre 11 000€ et 18 000€ par an). Le taux d'imposition pour la tranche la plus élevée demeure fixée à 50 % mais couvre dorénavant les personnes percevant un revenu annuel de 90 000€ et plus (et non plus 60 000€). Le rapport précise que les personnes touchant moins de 11 000€ ne sont pas imposables.

Le rapport ne fournit enfin aucune information supplémentaire, ni exemples sur les salaires les plus bas réellement versés aux travailleurs à temps plein non couverts par une convention collective, de sorte que le Comité n'est pas en mesure d'évaluer la conformité

des méthodes utilisés au calcul de la « rémunération appropriée » au sens de l'article 1152 du Code civil général, par les juridictions autrichiennes. Il réitère, par conséquent, sa demande. Il demande également que le prochain rapport fournisse davantage de précision sur la situation des ouvriers de l'agriculture, sylviculture et de la pêche. Entretemps, il réserve sa position sur ces points.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 4§1 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

En réponses aux questions du Comité, le rapport indique que, en ce qui concerne le service public, les hauts fonctionnaires percevant une rémunération fixe ou un complément de salaire comme forme de compensation pour les heures supplémentaires effectuées ou charge de travail supplémentaire ne représentaient que 3,61 % des travailleurs du service public fédéral au 31 décembre 2016.

Le rapport indique également que, en ce qui concerne le secteur privé, seul les cadres dits dirigeants, compte tenu de leur position influente au sein de l'entreprise, sont exclus du champ d'application de la loi sur le temps de travail (AZG). Le rapport fournit à cet égard une liste de critères et d'exemples retenus par le Comité de l'Administration Sociale (*Ausschuss für soziale Verwaltung*), la Cour administrative (*Verwaltungsgerichtshof, VwGH*) et la Cour suprême (*Oberster Gerichtshof, OGH*). Le Comité comprend, au regard des arrêts mentionnés dans le rapport, que tout salarié qui, compte tenu de ses responsabilités managériales clefs au sein d'une entreprise et de son autonomie dans la planification de son travail, influence l'existence et le développement continu de l'ensemble de l'entreprise, ou à tout le moins, certains secteurs importants, est considéré comme "cadre dirigeant" au sens de l'article 1, paragraphe 2, point 8 de la loi AZG et, par conséquent, échappe aux dispositions légales sur les heures supplémentaires.

Le rapport indique en outre que les gardiens d'immeubles relèvent d'un régime spécial qui fixe la rémunération en fonction des tâches réalisées. Le rapport précise que, même si leur présence sur leur lieu de travail est obligatoire, elle est toutefois limitée au temps dont ils ont besoin pour réaliser leur travail, de sorte qu'ils peuvent, en principe, aménager eux-mêmes leur emploi du temps de travail. Le rapport précise également que les gardiens d'immeubles peuvent être amenés à réaliser des tâches exceptionnelles, non prévues par le contrat de travail, s'ils y consentent au préalable. La réalisation de tâches exceptionnelles implique, conformément à l'article 4 de la loi relative aux activités de conciergerie (*Hausbesorgergesetz, HBG*), une rémunération plus importante que celle versée pour la réalisation des tâches initiales. Le rapport souligne qu'il s'agit là d'une forme de compensation pour le travail supplémentaire réalisé ainsi qu'il peut en être pour les professions. Afin d'éviter une charge de travail excessive, les articles 4, paragraphe 5, de la loi HBG et 19 de la loi AZG limitent la charge de travail à celle que réalise la grande majorité des travailleurs à temps plein soumis au régime général des horaires de travail hebdomadaire.

Le rapport indique enfin que le personnel enseignant et éducatif des établissements scolaires privés bénéficie lui aussi d'un régime spécial qui relève, soit de l'ordonnance du 17 novembre 2016 (M 21/2016/XXIII/97/1, journal officiel fédéral III n° 234/2016), soit de la convention collective des employés des établissements d'enseignement privés (S 5/2016/XXIII/97/1) amendée, selon que l'employeur du travailleur appartienne ou non à l'association professionnelle des employeurs des établissements d'enseignement privés (BABE). Le personnel enseignant ayant réalisé des heures supplémentaires bénéficie d'une compensation financière à hauteur de 50 % du salaire, en plus de la rémunération horaire de base.

Au vu de ce qui précède, le Comité considère que la situation est conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Base juridique de l'égalité salariale

Les conséquences juridiques d'un manquement au principe de l'égalité de traitement par une discrimination fondée sur le sexe sont énoncées sous la rubrique « Égalité de traitement entre hommes et femmes en milieu professionnel », dans la partie I – concrètement à l'article 12 – de la loi relative à l'égalité de traitement. Dans ses dernières conclusions (Conclusions article 4§3, Autriche, 2014), le Comité a considéré que la législation assurait le respect du principe de l'égalité salariale.

Garanties de mise en oeuvre et garanties judiciaires

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté que la législation prévoyait une réparation aussi bien du préjudice matériel que du préjudice moral. Avec l'entrée en vigueur de la modification 23 le 1^{er} août 2013, l'article 12 de la loi relative à l'égalité de traitement a été complété par un paragraphe 14, qui dispose que le montant de l'indemnité pour tout préjudice personnel doit être déterminé de façon à en assurer la réparation pleine et effective, être approprié au préjudice subi et être propre à empêcher toute nouvelle discrimination.

Le Comité a aussi demandé quelles étaient les règles applicables en matière d'indemnisation en cas de licenciement consécutif à une réclamation pour non-respect de l'égalité salariale et d'impossibilité de réintégration. Selon l'interprétation donnée par la Cour suprême, lors de la détermination de l'indemnité pour discrimination, une attention particulière doit être accordée à l'importance du préjudice et à la durée de celui-ci. En vertu de l'article 12, paragraphe 14 de la loi relative à l'égalité de traitement tel qu'interprété par la Cour suprême, le montant de l'indemnité au titre du préjudice psychologique doit être déterminé de façon à en assurer la réparation pleine et effective, être approprié au préjudice subi et être propre à empêcher toute nouvelle discrimination (OGH, 26 juin 2014, 8 ObA 23/14m, JusGuide 2014/40/12705).

Méthodes de comparaison et autres mesures

Concernant les méthodes de comparaison, le Comité a noté la réponse à la question (posée lors d'un précédent cycle d'évaluation) de savoir s'il est possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de procéder à des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée et a demandé quel était l'impact des différentes mesures mises en place pour lutter contre les disparités de revenus. Il s'agit des mesures suivantes : a) Premièrement, il est demandé aux entreprises d'établir tous les deux ans un rapport sur les revenus et une analyse des rémunérations ; b) Deuxièmement, la loi exige qu'il soit précisé, dans les offres d'emploi, quel est le niveau de rémunération minimal prévu pour le poste et si l'employeur est disposé à verser une rémunération supérieure. Des sanctions ont été infligées pour non-respect de ces prescriptions depuis janvier 2012 ; c) Troisièmement, en cas de soupçon de discrimination salariale, le Bureau du médiateur chargé de l'égalité de traitement et les instances de la Commission pour l'égalité de traitement sont autorisés par la loi à s'adresser aux organismes d'assurance sociale compétents pour obtenir des données sur les revenus perçus au cours de la période de référence.

Dans son rapport, le Gouvernement indique que les conclusions quant aux effets de ces mesures ont été publiées en 2015 et ont servi de base de discussion sur les nouvelles mesures à prendre pour développer le cadre juridique en vue d'encourager la transparence salariale. Un lien est fourni vers ces conclusions, mais le document n'existe qu'en allemand. Le Comité note que l'obligation de préciser dans les offres d'emploi le niveau de

rémunération minimal prévu était l'une des dispositions introduites par la modification, en 2013, de la loi relative à l'égalité de traitement, et qu'elle a été élargie. Le Gouvernement a aussi financé des associations dédiées à la protection juridique des femmes, afin qu'elles les accompagnent dans leurs démarches judiciaires. Le Comité demande de plus amples informations à ce sujet, notamment et principalement les conclusions des rapports sur les revenus, les effets des mesures adoptées et le nombre et l'issue des actions individuelles en matière de discrimination salariale.

Concernant les résultats des mesures mises en place pour réduire les disparités salariales entre les hommes et les femmes – question posée par le Comité dans ses dernières Conclusions –, le Gouvernement indique que l'écart de rémunération dans le secteur privé était de 21,7 % en 2015. Parmi les mesures adoptées, il faut citer l'obligation, dans tous les domaines d'intervention du Gouvernement fédéral, de tenir compte de la problématique hommes – femmes dans le processus budgétaire à compter du 1^{er} janvier 2013. Cette nouvelle obligation se distingue des études d'impact réglementaires concernant la législation et les grands projets, qui sont elles aussi impératives depuis le 1^{er} janvier 2013. Vu toutes les activités envisagées sur le plan législatif et réglementaire (lois, arrêtés ou accords sur la base de l'article 15a, par exemple), outre d'autres projets d'une très grande importance sur le plan budgétaire, leurs répercussions en termes d'égalité entre les femmes et les hommes doivent être analysées soigneusement. Le Gouvernement présente aussi des données très détaillées et des statistiques sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes par profession, dans les secteurs public et privé. Dans le secteur public, les différences de revenu sont faibles et restent globalement inchangées.

Le Comité relève également que l'actuel programme du Gouvernement pour la période 2013-2018 comporte des mesures visant à accroître le pourcentage de femmes dans les carrières techniques. Il est également prévu de créer une plate-forme en ligne pour promouvoir la place des femmes et des jeunes filles dans les carrières techniques. Les écoles, entreprises, associations et centres d'orientation peuvent y trouver des exemples de bonnes pratiques et s'en inspirer. A noter également que des programmes ont été déployés dans le secteur de l'éducation afin de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes et un projet pour la période 2013-2015 visant spécifiquement à amener une plus grande proportion de femmes à siéger dans les instances consultatives ou à occuper des postes de direction. En mars 2011, le Gouvernement fédéral a fixé un quota de femmes bien précis que doivent respecter les conseils de surveillance d'entreprises publiques ou d'entreprises dans lesquelles l'État détient une participation d'au moins 50 %. Il est prévu d'augmenter progressivement le pourcentage de femmes parmi les membres des conseils de surveillance désignés par le Gouvernement fédéral, pour le faire passer à 25 % en 2013 et à 35 % d'ici à la fin 2018. Pour renforcer les effets de la politique exemplaire du Gouvernement fédéral et mieux attirer l'attention sur les avantages qu'il y a à intégrer davantage de femmes, le Conseil des ministres a adopté le 15 mars 2011 une résolution engageant le Gouvernement fédéral à revoir chaque année le système des quotas et à présenter au Conseil des ministres un rapport de suivi conjoint. Dans les entreprises détenues à par le Gouvernement fédéral à hauteur d'au moins 50 %, le pourcentage moyen de femmes désignées par le Gouvernement fédéral s'établissait à 40,3 % en 2016. Plus récemment, plus de la moitié de ces entreprises (31 sociétés) avaient déjà atteint le quota de 35 % fixé pour 2018.

Il ressort des données Eurostat que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était de 20,1 % en Autriche en 2016, soit plus que la moyenne de l'UE (16,2 %). Le Comité constate néanmoins une lente diminution des écarts de salaire, malgré une importante ségrégation horizontale et des différences de revenu d'un secteur à l'autre.

Comme déjà indiqué dans les Conclusions au titre de l'article 20 (Conclusions Autriche, 2016), constatant que malgré les mesures prises, une ségrégation professionnelle fondée sur le sexe subsiste et que l'écart de rémunération entre hommes et femmes reste important, le Comité demande que le prochain rapport donne des informations complètes sur tout ce qui a été fait pour éliminer les inégalités de fait entre hommes et femmes, et

notamment les actions ou mesures d'intervention positive qui ont été prises et les stratégies et plans d'action nationaux adoptés. Il demande en particulier qu'il rende compte de la mise en œuvre de ces mesures et de leur incidence sur la lutte contre la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe ainsi que sur la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Entretemps, il réserve sa position sur ce point.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Il a précédemment ajourné sa conclusion (Conclusions 2014) dans l'attente des informations nécessaires afin d'établir dans quelle mesure la renonciation aux limitations des retenues sur salaire est efficace dans la pratique et par quels moyens le salarié peut vérifier les calculs du minimum vital et de la part saisissable du salaire, lorsque l'employeur refuse d'établir les feuilles de salaire. Le Comité a également demandé dans quelle mesure la loi ou les accords collectifs ou d'entreprise peuvent le cas échéant prévoir des causes de retenue supplémentaires (minorations de salaire pour baisse d'activité ; cotisations syndicales ; amendes pénales ou disciplinaires ; saisies ou cessations de salaire, etc.).

Le rapport précise que, selon l'article 293 de la loi EO, aucun accord entre le débiteur et le créancier ne peut s'appliquer s'il exclut ou restreint les limitations des retenues sur la part saisissable du salaire. Toute disposition contraire à l'article 293 de la loi EO sera considérée comme nulle et non avenue. L'article 127 de la loi BDG exige que, dans le cadre d'un recouvrement des amendes, il soit tenu compte de la situation personnelle et économique de l'agent de la fonction publique. La commission disciplinaire est autorisée à fractionner le paiement de l'amende en 36 mensualités maximum. Les amendes recouvrées auprès des agents du service public actif doivent l'être, le cas échéant, au moyen de prélèvements mensuels sur salaire et, dans le cas de fonctionnaires retraités, au moyen de prélèvement mensuel sur la pension retraite. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse davantage d'informations sur le montant des amendes à recouvrer et il répète sa question par quels moyens le salarié peut vérifier les calculs du minimum vital et de la part saisissable du salaire.

Il prend également note de l'article 13a de la loi sur les salaires (*Gehaltsgesetz, GehG*) qui exige, en substance, que tout paiement injustifié (*Übergenüsse*) recouvré en dehors de la bonne foi doit être restitué.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 4§5 de la Charte.

Article 5 - Droit syndical

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

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé des informations détaillées et à jour de la situation au regard de l'article 5 de la Charte. En réponse, le rapport présente toutes les informations nécessaires en résumant ses rapports précédents. Par conséquent, le Comité constate que la situation qu'il a précédemment jugé conforme n'a pas changé et se réfère à ses précédentes conclusions.

Champ Personnel

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé des informations détaillées et à jour de la situation au regard de l'article 6§1 de la Charte. En réponse, le rapport note qu'aucun changement n'est intervenu concernant la situation de la consultation paritaire et présente toutes les informations nécessaires en résumant ses rapports précédents.

Par conséquent, le Comité constate que la situation qu'il a précédemment jugée conforme n'a pas changé et se réfère à ses précédentes conclusions, notamment Conclusions XIX-3 (2010), XVIII-1 (2006), XVI-1 (2002), XIV-1 (1998) pour la description détaillée de la situation au regard de la consultation paritaire.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé des informations détaillées et à jour de la situation au regard de l'article 6§2 de la Charte. En réponse, le rapport note qu'aucun changement significatif n'est intervenu concernant la situation des procédures de négociation et présente toutes les informations nécessaires en résumant ses rapports précédents.

Par conséquent, le Comité constate que la situation qu'il a précédemment jugée conforme n'a pas changé et se réfère à ses précédentes conclusions, notamment Conclusions XIX-3 (2010), XVIII-1 (2006), XVI-1 (2002), XIV-1 (1998) pour la description détaillée de la situation au regard des procédures de négociation.

Le rapport précise par ailleurs qu'entre 450 et 500 conventions collectives sont conclues chaque année au cours des négociations sectorielles entre les associations de représentation des employeurs et des salariés.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé des informations détaillées et à jour de la situation au regard de l'article 6§3 de la Charte. En réponse, le rapport note qu'aucun changement significatif n'est intervenu concernant la situation au regard des procédures de conciliation et d'arbitrage et présente toutes les informations nécessaires en résumant ses rapports précédents.

Par conséquent, le Comité constate que la situation qu'il a précédemment jugée conforme n'a pas changé et se réfère à ses précédentes conclusions, notamment Conclusions XIX-3 (2010), XVIII-1 (2006), XVI-1 (2002), XIV-1 (1998) pour la description détaillée de la situation au regard des procédures de conciliation et d'arbitrage.

Le rapport note que les tribunaux du travail et des affaires sociales accomplissent les procédures de conciliation dans environ 10 affaires chaque année. Les procédures concernent principalement les réglementations relatives aux heures de travail, aux périodes de repos et aux plans sociaux (les mesures destinées à prévenir, éliminer ou atténuer l'impact des mesures de restructuration, si elles entraînent des désavantages importants pour l'ensemble ou une majorité des salariés). Concernant la mise en œuvre de la loi sur le travail agricole, il n'y a pas eu de cas, durant la période de référence, où des accords d'entreprise et des accords de travail ont été conclus sous la contrainte.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a noté que des ateliers de formation sur le harcèlement sexuel et moral, entre autre dans la sphère de l'emploi, étaient régulièrement organisés par le Bureau du médiateur chargé de l'égalité de traitement. De surcroît, le rapport indique que l'Académie fédérale de l'administration publique offre des programmes de formation et d'éducation axés sur la pratique (la base juridique pertinente, des exemples pratiques, des options pour une action en justice) aux employés de la fonction publique fédérale. Il propose également une série d'ateliers spéciaux sur le thème du genre et de l'égalité des sexes. Par ailleurs, le rapport indique que, conformément à l'article 36 de la Loi fédérale sur l'égalité de traitement (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GIBG), des personnes de référence, choisies parmi le personnel féminin des services publiques, sont chargées de répondre aux questions, propositions et réclamations concernant l'égalité de genre.

En ce qui concerne la consultation des partenaires sociaux sur les initiatives destinées à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le rapport confirme l'engagement des partenaires sociaux dans les activités de sensibilisation et indique qu'ils organisent des ateliers de lutte contre la discrimination.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) en ce qui concerne la définition de harcèlement sexuel en vertu de l'article 6 de la loi relative à l'égalité de traitement (GIBG), la responsabilité des employeurs, la protection contre les rétorsions, les recours disponibles devant les tribunaux, la Commission pour l'égalité de traitement et le Bureau du médiateur chargé de l'égalité de traitement ainsi que la protection des agents du service public employés au niveau fédéral ou des Länder. Il note que la situation n'a pas changé sur ces points.

En plus de ces informations, le rapport précise que depuis le 1er janvier 2016 la définition du harcèlement sexuel et des actes sexuels publics établie dans l'article 218 du Code pénal a été élargie.

Charge de la preuve

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions 2014) n'a pas changé.

Dommmages et intérêts

Dans sa conclusion précédente (Conclusion 2014), le Comité a noté que les victimes de harcèlement sexuel ou à caractère sexiste avaient droit à une indemnisation des dommages matériel et moral (au moins 1 000 € à ce titre) et a demandé si toutes les victimes de harcèlement sexuel pouvaient demander à être réintégrées, y compris lorsqu'elles avaient été poussées à démissionner, et si les dommages et intérêts octroyés étaient suffisamment dissuasifs pour l'employeur.

En réponse, le rapport confirme que l'article 12§14 de la loi relative à l'égalité de traitement, telle que modifiée en 2013, précise que le montant de l'indemnité pour tout détriment personnel subi doit être déterminé de façon à compenser véritablement et effectivement le préjudice, être approprié au préjudice subi et pour empêcher toute nouvelle discrimination.

Lors de la détermination de l'indemnité pour toute discrimination subie, une attention particulière doit être accordée à l'importance du préjudice et à la durée de celui-ci. En outre, le rapport confirme qu'en plus de l'octroi d'une compensation adéquate, la réponse au harcèlement peut comporter d'autres conséquences juridiques, par exemple en cas de cessation d'emploi discriminatoire.

Le Comité prend note de ces informations ainsi que des données statistiques fournies concernant les affaires soumises en 2014-2015 à la Commission pour l'égalité de traitement (21 demandes) et à la Commission fédérale pour l'égalité de traitement (2 demandes). Il considère cependant que ces informations ne clarifient pas suffisamment si les victimes de harcèlement peuvent demander à être réintégrées, y compris lorsqu'elles ont été poussées à démissionner en raison du harcèlement sexuel, et quels sont les montants alloués au titre de dommages et intérêts dans ce type d'affaire. Il réitère par conséquent ces questions.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de l'Autriche est conforme à l'article 26§1 de la Charte.

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

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

Il a déjà examiné la situation en matière de droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et des facilités à leur accorder. Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a constaté que la situation de l'Autriche n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la durée de la protection accordée aux représentants des travailleurs après la fin de leur mandat n'était pas raisonnable. Par conséquent, le Comité a demandé des informations sur les voies de recours dont disposent les représentants des travailleurs pour contester leur licenciement ; si l'approbation des tribunaux peut être contestée, si, en cas de licenciement d'un représentant des travailleurs, une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi lui est octroyée.

Le rapport indique que le licenciement peut être contesté par le comité d'entreprise. Il peut également être contesté directement par l'employé quand le comité d'entreprise ne se conforme pas à la demande de l'employé ou consent explicitement à l'intention de le licencier. Pendant la procédure judiciaire, il incombe au demandeur de démontrer la plausibilité des motifs de contestation de la résiliation.

Le Comité note d'après le rapport qu'un jugement du tribunal civil peut approuver la résiliation du contrat de travail. Cette décision peut être contestée par voie d'appel. Conformément à l'article 61§1(5) de la loi relative aux tribunaux de travail et sociaux (Labour and Social Courts Act), ce jugement entre en vigueur sans délai, même s'il peut être contesté et n'a donc pas encore d'effet juridique définitif. Cependant, la résiliation préliminaire ne s'applique que temporairement. Si la Cour juge le licenciement illégal, elle le déclarera nul et, par conséquent, la relation de travail se poursuivra. Dans ce cas, le salarié a droit à une rémunération rétroactive pour toute la période (depuis l'expiration de la période de préavis et / ou l'emploi a effectivement été supprimé).

En outre, le Comité note que l'article 105 (3) de la loi relative à l'organisation du travail fournit une liste de raisons inadmissibles de licenciement, notamment les activités syndicales (et assimilées : membres du comité d'entreprise, représentants de la santé et de la sécurité). Lorsqu'il est contesté devant la Cour, le juge évalue l'existence de motifs interdits de licenciement ou s'il constitue un licenciement abusif. Le rapport note que le licenciement pour de tels motifs peut toujours être contesté et ce, quelle que soit la durée après laquelle l'employé a renoncé à l'adhésion au comité d'entreprise. Ainsi, cette option est conservée indéfiniment après l'expiration du mandat.

Le Comité demande que le prochain rapport apporte des informations supplémentaires sur la protection contre les actes préjudiciables autres que le licenciement. Il demande également des exemples de licenciement des représentants des travailleurs par une décision du tribunal au motif que la coopération raisonnable avec l'employeur n'était plus possible. En outre, il demande s'il existe une possibilité de licenciement d'un représentant des travailleurs sans autorisation préalable du tribunal.

Le Comité rappelle que la protection accordée aux représentants des travailleurs doit se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions (2010), Observation interprétative de l'article 28). Il a ainsi jugé la situation conforme aux prescriptions de l'article 28 pour des pays comme l'Estonie (Conclusions 2010) et la Slovaquie (Conclusions 2010), où la protection est maintenue pendant un an après la fin effective du mandat des représentants des travailleurs, ou encore pour la Bulgarie (Conclusions 2010), où elle est maintenue pendant six mois après la fin effective du mandat.

Le Comité considère que la durée de la protection offerte aux représentants des travailleurs, à savoir trois mois après la fin de leur mandat, n'a pas changé pendant la période de référence. Il donc maintient son constat de non-conformité.

Conclusion

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