

<sup>1</sup> 4,8% en juillet 2013, cf. [http://www.ams.at/docs/001\\_fol-der\\_0813.pdf](http://www.ams.at/docs/001_folder_0813.pdf)

<sup>2</sup> Cf. Agenda Social, n° 32, 02/2013, 12.

<sup>3</sup> BGBl I 74/2013.

<sup>4</sup> Les écoles autrichiennes peuvent être installées comme « écoles privées » ou « écoles publiques ». S'agissant des écoles privées, certaines peuvent recevoir un « droit public » (*Öffentlichkeitsrecht*) et dès lors avoir le droit de délivrer des documents publics (tels que des certificats, bulletins scolaires...) et d'offrir des formations, reconnues par tout le monde.

<sup>5</sup> Cf. G. Löschnigg, in G. Löschnigg (dir. de publ.), *Angestelltengesetz I*, 9<sup>e</sup> édition, 2012, pp 30 et s. ; M. Drs, *Arbeiter und Angestellte – Verfassungsrechtliche Aspekte arbeitsrechtlicher Ungleichbehandlung*, 1999.

## I - Ouvriers qualifiés – Initiative de formation

Une des raisons du faible taux de chômage en Autriche<sup>1</sup> réside dans le système de formation des apprentis. Néanmoins, le chômage des jeunes demeure plus élevé que celui des autres catégories de la population en âge de travailler. Le fait qu'une proportion considérable de jeunes soit exclue du marché du travail a eu pour conséquence d'inciter le gouvernement à agir en faveur de la formation qualifiée.

En général, l'apprentissage en Autriche se compose d'une partie théorique accompli dans un centre/une école de formation professionnelle et d'une partie pratique effectuée au sein d'une entreprise. La Commission européenne a cité, à de plusieurs reprises, ce système en des termes élogieux et l'a présenté comme un modèle de « pratiques exemplaires »<sup>2</sup>. À partir de 2010, des centres inter-entreprises ont été créés en faveur d'une formation professionnelle d'intégration (*überbetriebliche integrative Berufsausbildung*). Ces centres interentreprises travaillent en relation très étroites avec le Service de l'Emploi (*Arbeitsmarktservice*). Ainsi, les jeunes qui ne parviennent pas à trouver de maître d'apprentissage, ont la possibilité de s'adresser à un des centres inter-entreprises et, de cette façon, d'échapper au chômage.

La loi du 23 mai 2013 (*Facharbeiter-Ausbildungsinitiative-Gesetz 2013*)<sup>3</sup> prévoit de nombreuses améliorations à destination des personnes qui ont recours à l'apprentissage intégratif :

Les personnes faisant partie de la formation professionnelle intégrative ont le droit de participer comme élève au sein d'une école de formation professionnelle.

La durée de formation dans l'école de formation professionnelle peut être réduite à un an pour les participants de la formation intégrative. L'âge minimum pour cette formation à durée réduite est de 20 ans révolu.

Alors que la formation théorique de l'apprentissage devait normalement être accomplie dans une école de profession de droit public<sup>4</sup>, elle peut désormais avoir lieu au sein d'une école de profession sans droit public ou dans une institution similaire à l'étranger.

Des jeunes âgés de plus de vingt ans, qui possèdent déjà des qualifications professionnelles, peuvent faire une demande d'exemption de la participation à la formation théorique dans une école professionnelle.

En cas d'abandon de la formation scolaire, l'apprenti désireux de la reprendre peut le faire sur simple requête.

## II - Congé pour catastrophe naturelle

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements (par exemple, mariage du salarié, arrivée d'un enfant au sein du foyer, décès du conjoint), d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une durée variable selon la nature de l'événement. Ces journées d'absences n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Toutefois, même s'agissant de ces congés spéciaux, le droit du travail autrichien opère encore une distinction entre les ouvriers/travailleurs (*Arbeiter*) et les salariés/commis (*Angestellter*)<sup>5</sup> : le droit légal des travailleurs peut être réduit par les dispositions d'une

convention collective, contrairement à celui applicable à un salarié/commiss. Pour autant, la circonstance de la fréquence des avalanches et inondations en Autriche, a conduit le législateur (loi du 13 juillet 2013)<sup>6</sup> à une certaine mise sur un pied d'égalité de ces deux catégories d'employés. En effet, en cas de catastrophes naturelles, les conventions collectives ne sont désormais plus en mesure de détériorer le droit légal, c'est à dire que la loi n'est plus dispositive en la matière.

### III - Ouvriers du bâtiment

Les travailleurs des entreprises de construction peuvent désormais<sup>7</sup>, à compter de l'âge de 59 ans, bénéficier d'une pension de transition (*Überbrückungsgeld*), dès lors qu'ils ne trouvent plus de travail et qu'ils sont en mesure de prendre leur retraite après cette prestation sociale de transition. La somme mensuelle de la prestation s'élève à 169,5 fois le salaire horaire que l'employé a touché en moyenne au cours des 52 semaines passées.

### VI – Les travailleurs étrangers

La directive 2011/98/UE (Single Permit Directive) réclame que les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour s'y conformer, au plus tard le 25 décembre 2013. Ces dispositions ont été adoptées en Autriche par la loi complémentaire du 17 avril 2013 (*Novelle zum Ausländerbeschäftigungsgesetz*)<sup>8</sup>. L'objectif de la directive et de la loi autrichienne consiste en l'instauration d'une procédure de demande unique débouchant sur la délivrance, dans le cadre d'un acte administratif unique, d'un titre commun autorisant à la fois le séjour et le travail.

La grande majorité des travailleurs issue d'un pays tiers qui résident en Autriche ou qui veulent y travailler ont déjà un permis unique ou recevront un tel permis à l'issue d'une procédure de demande unique. Il existe déjà divers titres de séjour qui permettent à un ressortissant d'un pays tiers de résider légalement sur le territoire autrichien et en même temps d'y travailler : la Carte Rouge-blanc-rouge (*Rot-Weiß-Rot-Karte*), la Carte Bleu de l'UE (*Blaue Karte EU*), la Carte Rouge-blanc-rouge Plus (*Rot-Weiß-Rot-Karte plus*) et la Résidence Permanente CU (*Daueraufenthalt EU*). En outre, en totale contradiction avec la directive 2011/98/UE, certains artistes étrangers avaient besoin d'un titre de séjour et de plus d'un permis de travail. C'est la raison pour laquelle, la loi concernant l'emploi des travailleurs étrangers (*Ausländerbeschäftigungsgesetz*) a été modifiée afin de mettre les artistes étrangers au même niveau que les autres employés.

### V – Personnes handicapées

La loi du 17 avril 2013<sup>9</sup> élargit le cercle des handicapés privilégiés, conformément aux dispositions de la directive 2011/98/UE. Ainsi, les travailleurs handicapés issus d'un pays tiers sont intégrés dans la loi sur la protection des personnes handicapées (*Behinderteneinstellungsgesetz*)<sup>10</sup>. De cette façon, ce groupe dispose désormais des mêmes droits que les salariés handicapés autrichiens, au même titre que les handicapés d'un État membre (CE). L'une des raisons ayant contribué à l'amendement de la loi a été la décision d'une cour suprême (VwGH 14 mai 2009, 2006/11/0039), en vertu de laquelle le tribunal constata que la nationalité (en l'espèce, la nationalité turque) ne suffisait pas pour exclure quelqu'un de la protection particulière en faveur des personnes handicapées.

<sup>6</sup> BGBl I 145/2013.

<sup>7</sup> Voir loi du 30 juillet, BGBl I 145/2013.

<sup>8</sup> BGBl I 72/2013 ; la loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

<sup>9</sup> Voir ci-dessus note 8.

<sup>10</sup> Cf. G. Widy et K. Ernst, *Behinderteneinstellungsgesetz*, 7<sup>e</sup> édition, 2011.

