

Autriche

À l'ouest de l'équateur, des travailleurs circulaires surexploités

Kevin GUILLAS-CAVAN

Conséquence de la position de l'Autriche au carrefour de l'Europe de l'Est et des Balkans, le phénomène migratoire est à la fois massif et peu régulé. L'immense majorité des travailleurs migrants est d'origine européenne et employée sous contrat autrichien. Jusqu'à peu, les syndicats ont su limiter le *dumping* social mais se désintéressent de l'organisation et de la représentation de ces travailleurs, notamment dans le secteur du soin à domicile où ces derniers doivent s'organiser par eux-mêmes.

Due to its position at the crossroads of Eastern Europe and the Balkans, Austria's migration is both massive and poorly regulated. The overwhelming majority of migrant workers is of European origin and employed under Austrian work contracts. Until recently, unions were able to limit social dumping but show poor interest in organising and representing these workers, especially in the care sector where they are forced to organise themselves.

Kevin Guillas-Cavan est
chercheur associé à l'Ires.

« Nous sommes sur l'équateur salarial », ont répété plusieurs hauts fonctionnaires autrichiens à Heindlmaier et Kobler (2023) lors de leur étude sur les conditions de travail des travailleurs et travailleuses migrantes européennes. Porte d'entrée sur l'Europe de l'Est et les Balkans, l'Autriche est en effet située à proximité de pays aux salaires beaucoup plus faibles. Ses grands centres urbains et industriels sont en outre situés à l'Est, ce qui favorise les mouvements transfrontaliers pour des emplois permanents ou temporaires. Vienne est ainsi au cœur d'un bassin d'emploi de 7,5 millions de personnes à cheval sur quatre pays, l'Autriche, la Hongrie, la République tchèque et la Slovaquie¹ ; Graz, la deuxième ville du pays, est à moins de 75 kilomètres de Maribor, en Slovénie et moins de 120 kilomètres de la Croatie ; quant à Linz, la capitale industrielle du pays, elle n'est située qu'à 30 kilomètres de la frontière tchèque. Les grandes régions agricoles intensives en main-d'œuvre sont elles aussi concentrées le long des frontières de l'Est. Le Burgenland viticole longe la frontière hongroise, les régions viticoles et arboricoles de la Haute et de la Basse-Autriche la frontière tchèque.

La chute du mur de Berlin puis l'intégration des pays d'Europe de l'Est dans l'Union européenne (UE) ont largement réactivé l'intégration régionale qui existait à l'époque des Habsbourg, avec un vaste réseau routier et ferroviaire centré sur Vienne (Reinprecht, 2019). Depuis la fin des mesures transitoires et le passage à une libre circulation des travailleurs et des travailleuses des États membres orientaux en 2011, le nombre de travailleurs et travailleuses migrantes a explosé, tiré par les migrant·es temporaires

et les transfrontalier·es du fait de la situation géographique du pays qui permet des passages quotidiens ou des allers-retours périodiques.

Les migrations européennes représentent aujourd'hui 83 % des migrations de travail vers l'Autriche. De manière générale, les travailleurs et travailleuses étrangères représentent 26 % de la population en emploi (un peu plus d'1 million sur presque 4 millions en août 2024 selon les données de la Sécurité sociale). Les deux tiers de ceux-ci (à peu près 600 000) sont des travailleurs et travailleuses migrantes temporaires, dans l'immense majorité issu·es de l'UE (500 000).

Du fait de la libre circulation des travailleurs et des travailleuses, il est difficile d'établir de manière précise dans quelle proportion ceux-ci sont des migrant·es temporaires ou des transfrontalier·es, travaillant de manière régulière en Autriche. Les statistiques autrichiennes enregistrent en effet uniquement que le travail est réalisé sur le territoire autrichien par des personnes dont la résidence principale est dans un autre État membre, sans distinguer si celles-ci franchissent chaque jour la frontière ou ont une résidence temporaire en Autriche.

Entre les travailleurs et les travailleuses transfrontalières et les migrant·es temporaires, la figure du travailleur ou de la travailleuse circulaire vient davantage brouiller les catégories. Ceux-ci se rendent quelques semaines ou quelques mois en Autriche pour travailler avant de repartir dans leur pays d'origine pour la même durée puis reviennent, souvent chez le même employeur. Ils déclarent toutefois leur résidence fiscale dans un autre pays et

1. Plus précisément les *Länder* autrichiens de Vienne, de Basse-Autriche, du Burgenland, les comitats hongrois de Győr-Moson-Sopron et de Vas, la Moravie-du-Sud tchèque et les régions slovaques de Bratislava et Trnava.

connaissent des périodes d'intermittence entre deux périodes de travail en Autriche.

La première partie de cet article présente les différentes vagues de migration de travail qu'a connues l'Autriche depuis l'après-guerre et se penche plus en détail sur le profil des travailleurs et travailleuses migrantes temporaires qui sont désormais majoritaires dans l'ensemble des travailleurs et travailleuses migrantes. La deuxième partie se concentre sur le cadre légal qui s'est mis en place dans un contexte où l'immense majorité des travailleurs et travailleuses migrantes est désormais issue d'un autre État membre de l'UE, ce qui déplace les enjeux des quotas de travailleurs et de travailleuses migrantes vers la lutte contre le *dumping* social (ou son organisation délibérée et assumée dans le cas des travailleuses du sanitaire et social). La troisième partie évoque les conditions de travail et d'emploi de ces travailleurs et travailleuses en se penchant sur les mécanismes de surexploitation à l'œuvre dans les secteurs du bâtiment et du sanitaire et social pour lesquels on dispose d'abondantes données et études qualitatives. La dernière partie se penche plus spécifiquement sur l'action syndicale ou les raisons de l'absence d'actions en direction de ces travailleurs et travailleuses et montre de quelle manière elles peuvent s'autoorganiser dans des structures quasi-syndicales de fait.

En fonction des données disponibles, les principaux secteurs concentrant la main-d'œuvre migrante temporaire seront évoqués avec une focalisation récurrente sur le secteur sanitaire et social. Cette concentration se justifie par l'importance numérique du secteur (81 000 personnes) mais surtout le poids des travailleuses migrantes temporaires dans ce secteur. Représentant 53 % de l'ensemble du secteur, 73 % du sous-secteur

de l'aide à domicile et 90 % des aides à domicile 24 heures sur 24, celui-ci ne tient qu'à l'existence de ces flux migratoires.

Les migrations de travail temporaire intracommunautaires, un phénomène massif et concentré dans certains secteurs

La part de la main-d'œuvre migrante dans l'ensemble de la main-d'œuvre est extrêmement élevée en Autriche. La main-d'œuvre migrante temporaire atteint elle aussi des sommets. Si la figure du « travailleur invité » (*Gastarbeiter*) turc ou yougoslave est prégnante, elle ne correspond pas à la majorité des migrant-es issue de la troisième et plus récente vague migratoire. Ils sont d'origine européenne, issus de pays relativement proches de l'Autriche, franchissant souvent quotidiennement la frontière, et ils se concentrent dans les secteurs saisonniers (agriculture, hôtellerie-restauration, bâtiment) mais aussi dans le secteur du sanitaire et social et le transport.

De migrations temporaires régulées à un recours à la main-d'œuvre européenne

L'histoire migratoire récente de l'Autriche peut être divisée en trois phases (Ataç *et al.*, 2019). La première commence au début des années 1960 dans un contexte de forte croissance. Face aux pénuries de main-d'œuvre, le patronat demande et obtient le droit de faire venir des travailleurs de Turquie et de Yougoslavie. Les migrants sont liés à leur employeur et perdent leur titre de séjour si celui-ci les renvoie. Leurs droits sociaux sont très limités. Cette migration est originellement pensée comme une migration

temporaire avec des rotations de trois à six mois. Peu à peu, elle se transforme en une immigration durable. Ces travailleurs sont alors rejoints par leur famille (Wollner, 2007).

Le début des années 1990 marque une rupture. L'entrée dans la Communauté européenne de l'Autriche en 1995 entraîne un remplacement des travailleurs et travailleuses turques et yougoslaves, notamment par des Italien·nes, des Allemand·es (souvent d'ex-Allemagne de l'Est) et, dans une moindre mesure des Espagnol·es. À ce contexte économique s'ajoute la montée de l'extrême droite conduite par Jörg Haider. Celui-ci devient président de la Carinthie en 1989 et gouverne pour la première fois un *Land* ; 10 ans plus tard, son parti, le Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ, Parti de la liberté d'Autriche), sera associé au pouvoir au niveau fédéral. La montée de la xénophobie couplée à la réduction des besoins de main-d'œuvre migrante extracommunautaire pour le patronat entraîne l'introduction d'un système de double quota pour les travailleurs et travailleuses extracommunautaires. En 1993, le gouvernement fixe des taux maximum d'étranger·es dans la main-d'œuvre des *Länder* et des quotas pour les entrant·es. Les travailleurs et travailleuses recevant un titre de séjour ne sont cependant plus lié·es (du moins formellement) à un employeur. Leur demande est acceptée ou refusée en fonction des besoins de main-d'œuvre dans leur secteur ou leur profession (Horvath, 2014). Un système de facilités est mis en place pour les travailleurs et travailleuses hongroises (en 1994) puis slovaques (1999) qui illustre une forme d'immigration choisie sur des bases ethniques et non seulement économiques. La part croissante des travailleurs et travailleuses hongroises et slovaques dans la main-d'œuvre autrichienne préfigure la phase suivante.

Celle-ci s'ouvre au milieu des années 2000 avec l'entrée dans l'UE de dix pays d'Europe de l'Est. La part des travailleurs et travailleuses d'Europe de l'Est s'accroît avec une accélération à partir de 2011 quand les mesures de transition limitant leur accès au marché autrichien prennent fin. En 2014, ils représentent 73 % des migrations. Parmi les 27 % restants, les migrations de travail légales faisant l'objet de quotas et principalement issues d'États extracommunautaires atteignent 12 points. Les migrations illégales et le droit d'asile les 15 points restants (Ataç *et al.*, 2019).

La part des migrant·es illégaux est marginale par rapport aux migrations de travail légales. Ces dernières et notamment celles s'inscrivant dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et des travailleuses dans l'UE constituent un fait économique massif et structurent des secteurs entiers. Elles posent ainsi des questions particulièrement ardues pour les organisations syndicales en raison de l'extrême complexité des situations et le caractère lacunaire des sources statistiques liées à l'absence d'encadrement.

Du fait de la position géographique de l'Autriche aux portes de l'Europe de l'Est, les migrations intracommunautaires se caractérisent par une très grande fréquence des migrations de travail temporaires, qu'elles soient ponctuelles, récurrentes (comme le travail saisonnier dans l'agriculture, le tourisme ou l'hôtellerie-restauration) ou circulaires (avec des rotations entre l'Autriche et le pays d'origine). Les travailleurs et les travailleuses circulaires temporaires et les travailleurs et travailleuses transfrontalier·es ne se distinguent pas par le type de contrats mais par la possibilité géographique qu'ils ont de rentrer chez eux le soir.

Au-delà de leur origine géographique, on observe un changement dans le profil des migrant-es temporaires avec une forte augmentation des femmes et des salarié-es moins qualifié-es. Les travailleurs et travailleuses migrantes temporaires se concentrent dans le secteur de l'hôtellerie-restauration mais surtout le sanitaire et social et déclinent dans l'industrie et le commerce (Reinprecht, 2019). Par définition, ces travailleuses et travailleurs européens sont difficiles à connaître puisqu'ils ne font pas l'objet d'une déclaration particulière, à l'exception des détaché-es. Et encore, deux catégories font exception à cette obligation de déclaration : le travailleurs et travailleuses du secteur du transport et les employé-es ou auto-entrepreneurs détaché-es travaillant dans plusieurs États membres (Geyer *et al.*, 2022). Cela tend à minorer sensiblement le nombre des détaché-es, notamment dans le secteur du soin à domicile 24 heures sur 24 où les travailleuses peuvent cumuler une activité économique dans leur propre pays pendant leur période de rotation. De surcroît, l'immense majorité de ces travailleuses s'autodétache au sens où elles sont auto-entrepreneuses, inscrites comme telles dans leur pays d'origine et viennent en Autriche sous le statut du détachement. Le nombre de détaché-es évoqué ci-dessous constitue donc une limite basse.

Les détaché-es représentent une minorité des travailleurs et travailleuses migrantes temporaires, ce qui ne signifie pas que le phénomène du détachement soit dépourvu de signification économique. En 2017, l'Autriche était en effet le pays de l'UE qui recevait le plus grand nombre de détaché-es en proportion de sa population active

(2,5 %), après le Luxembourg (9 %) et la Belgique (3,8 %) (Batsaikhan *et al.*, 2018). Cela implique surtout que le marché du travail autrichien est extrêmement dépendant des travailleurs et travailleuses temporaires étrangères et que les employeurs autrichiens mobilisent une diversité de statuts. Ces dernières années, ces autres statuts tendent à remplacer les détaché-es dont le nombre comme la proportion déclinent fortement depuis 2017 alors qu'ils augmentaient sensiblement auparavant (Geyer *et al.*, 2022). S'ils étaient 87 000 en 2017, ils ne sont plus que 58 000 en 2021, soit 1,3 % de la population. Comme nous le verrons par la suite, ce déclin cache toutefois une hausse des travailleurs et travailleuses extracommunautaires détaché-es par des entreprises d'un autre pays de l'UE. Quoique peu nombreux, ceux-ci occupent des segments importants de l'emploi autrichien et sont particulièrement exploités.

Les migrant-es temporaires, une main-d'œuvre abondante

L'essentiel des travailleurs et travailleuses migrantes temporaires provient de l'UE (500 000 sur 600 000, soit 13 % de la main-d'œuvre nationale). Parmi ces 500 000 travailleurs et travailleuses européens, 58 000 sont détaché-es par une entreprise d'un autre pays de l'UE (Fries-Tersch *et al.*, 2021).

Cinq secteurs concentrent cette main-d'œuvre (Andriescu *et al.*, 2024) :

- le transport (199 000 travailleurs et travailleuses extracommunautaires, presque tous et toutes détachées) ;
- le bâtiment (81 000 dont 17 000 salarié-es détaché-es²) (Andriescu *et al.*, 2024) ;

2. R. Anderl, J. Muchitsch, « 10 Jahre EU-Arbeitnehmerinnen-Freizügigkeit. Eine Bilanz aus Sicht von AK und Gewerkschaftf Bau-Holz », Pressekonferenz, Arbeiterkammer, Gewerkschaft Bau-Holz, 23. April 2021, <https://bit.ly/4i7wgO2>.

- le sanitaire et social et notamment les aides à domicile résidant 24 heures sur 24 chez la personne dépendante (81 000 avec 65 000 aides à domicile dont 58 000 aides à domicile 24 heures sur 24) (Österreichischer Integrationsfond, 2024 ; Mairhuber, Allinger, 2021) ;
- l'hôtellerie-restauration (35 000 salarié-es³) (Andriescu *et al.*, 2024) ;
- l'agriculture (15 000 salarié-es, dont 12 000 extracommunautaires) (Egartner *et al.*, 2024).

Le secteur du transport apparaît particulièrement important et spécifique du fait de l'ampleur du détachement. Le nombre réel de travailleurs et travailleuses détachées, qui n'est pas soumis à obligation de déclaration, y est inconnu et nous présentons ici la limite basse. En effet, seuls les citoyen-nes d'États non membres de l'UE détaché-es par une entreprise d'un autre État membre doivent être déclaré-es. Entre 2012 et 2019, le nombre de ces travailleuses et travailleurs extracommunautaires (souvent bosniaques) détachés par une entreprise de l'UE (souvent slovène) a augmenté de 44 000 à 199 000. Ce nombre de 199 000 que nous rapportons plus haut est donc très sous-évalué. Il n'est en outre guère possible de déterminer la manière dont ces travailleurs s'insèrent dans l'activité économique et s'ils correspondent à des travailleurs temporaires, à des transfrontaliers permanents ou à de simples travailleurs en transit à travers l'Autriche. Pour cette raison, nous excluons ce secteur de notre analyse.

On observe peu de différences entre les travailleurs et les travailleuses temporaires (détaché-es compris) et des régions transfrontalières selon une étude maintenant un peu ancienne et jamais actualisée (Verwiebe *et al.*, 2017). Le poids du sanitaire et social y

est cependant encore plus marqué. En 2013, 40,4 % des travailleurs et travailleuses transfrontalières travaillaient dans ce secteur. 43 % d'entre eux (17,4 points) étaient salarié-es d'un établissement du secteur sanitaire et social et 67 % (23,0 points) aides à domicile. Le secteur de l'hôtellerie-restauration en employait 19,2 %, celui de la construction 17,6 %.

Dans cette sous-population qui représente une part très substantielle des travailleurs et travailleuses étrangères temporaires, on observe un autre secteur qui n'apparaît pas au sein de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses migrantes, celui du commerce de gros et de détail (12,1 %). Dit autrement, les travailleurs et travailleuses étrangères temporaires provenant de plus loin sont rarement embauchés dans ce secteur qui nécessite une présence quotidienne. Dans ce cas, il s'agit véritablement de travailleurs et travailleuses transfrontalières mais non temporaires. Ce n'est pas le cas, ou marginalement, pour les secteurs de la construction et de l'hôtellerie-restauration, fondamentalement saisonniers. Un autre de ces secteurs disparaît cependant parmi cette population : l'agriculture, qui n'embauche que 2,8 % d'entre eux.

Pour le secteur sanitaire et social au sens large, la répartition entre temporaires et permanent-es est difficile à estimer : celle des salarié-es d'établissements du secteur est inconnue. Une part, sans doute majoritaire, correspond à des salarié-es transfrontalier-es franchissant quotidiennement la frontière, mais une part est embauchée de la même manière que les aides à domicile, pour une période de 2 à 4 semaines et logées sur place avant de retourner dans leur pays pour une même durée. Dans le cas des aides

3. Le nombre de travailleurs et de travailleuses non déclarées dans l'hôtellerie-restauration est estimé à 7 000 (soit 20 %) (Fries-Tersch *et al.*, 2021).

à domicile organisées en roulement de 2 à 4 semaines en moyenne, il s'agit donc de travailleuses temporaires circulaires.

Les travailleuses migrantes circulaires dans le sanitaire et social : une main-d'œuvre essentielle

La proportion des travailleuses migrantes dans le secteur sanitaire et social justifie de s'arrêter sur ce secteur. Le nombre de travailleuses migrantes temporaires s'y élève en effet à 81 491, soit 57 % de l'ensemble du secteur. Parmi elles, 16 701 travaillent en institution (maisons de retraite, équivalents des Ehpad, maisons d'accueil spécialisées pour troubles psychiques et mentaux, etc.), où leur part reste minoritaire mais non négligeable (24 %) (Österreichischer Integrationsfonds, 2024). Elle est par contre très largement majoritaire dans le soin à domicile où l'on en dénombre 64 790, soit 88 % de la main-d'œuvre totale.

L'Autriche n'est pas le seul pays dont le secteur sanitaire et social repose sur les travailleuses migrantes. C'est le cas d'un grand nombre de pays où la prise en charge de la dépendance passe peu par des institutions du type Ehpad. Dans ces pays, le maintien à domicile des personnes dépendantes repose traditionnellement sur la prise en charge par les femmes de la famille. Plutôt que de développer l'institutionnalisation, ces pays font face à la montée du taux d'emploi des femmes en employant de la main-d'œuvre immigrée. En Autriche, cette main-d'œuvre a deux particularités : les travailleuses ne viennent que temporairement, quoique de manière récurrente, et 89 % d'entre elles sont employées en tant qu'aide à domicile 24 heures sur 24, résidant chez la personne dépendante (73 % dans l'ensemble de la

main-d'œuvre du secteur) (Mairnhuber, Alliger, 2021).

La majorité des aides à domicile sont des travailleuses européennes, travaillant avec un contrat de droit autrichien. Toutefois, ces dernières années, on voit augmenter le nombre de travailleuses extracommunautaires détachées d'un autre pays de l'UE en Autriche (Andriescu *et al.*, 2024). La majorité d'entre elles proviennent du voisinage immédiat de l'UE. On voit ainsi se multiplier les travailleuses ukrainiennes employées par des entreprises baltes ou roumaines puis détachées en Autriche ou des travailleuses serbes, monténégrines ou albanaises employées et détachées par des entreprises slovènes.

Les durées des périodes individuelles de travail en Autriche comme de retour au pays tendent à s'allonger à mesure que ces travailleuses viennent de plus en plus loin. Au tournant des années 2010, quand les Slovaques représentaient le principal groupe national (80 % en 2008), les rotations s'effectuaient en moyenne toutes les deux semaines ; la durée s'élève désormais à quatre semaines et monte jusqu'à deux à trois mois pour les travailleuses roumaines employées dans les *Länder* de l'Ouest (Sekulová, Rogoz, 2018 ; Mairnhuber, Alliger, 2021).

À la différence des autres secteurs considérés ici, les travailleurs et travailleuses migrantes temporaires du secteur du soin sont très majoritairement des femmes, d'un âge nettement plus avancé : 67,9 % des travailleuses temporaires du secteur du soin sont âgées de plus de 40 ans et 33,7 % d'entre elles de plus de 50 ans (Leiblfinger, Prieler, 2020). La moitié des aides à domicile dispose au moins d'un niveau équivalent au baccalauréat et un quart d'une formation médicale (Leiblfinger, Prieler, 2018). Le niveau

moyen des travailleuses slovaques apparaît plus élevé que celui des Roumaines qui les ont remplacées, puisque 75,6 % d'entre elles disposaient d'un niveau équivalent au baccalauréat en 2016. Cependant, un nombre plus faible d'entre elles avait suivi une formation médicale (18 %) (Bahna, 2020). Cela implique que les travailleuses slovaques qualifiées se reconvertissaient dans le secteur du soin à domicile en Autriche, mais que désormais l'Autriche exerce un *care drain*⁴ important sur les pays d'Europe de l'Est.

Le pays est désormais tellement dépendant de ces travailleuses que, pendant la pandémie, les agences d'intermédiation ont obtenu l'autorisation de l'État d'organiser des bus et des trains spéciaux pour acheminer des aides à domicile roumaines et bulgares malgré la fermeture des frontières. Quant aux travailleuses slovaques, elles bénéficiaient d'une exemption à la fermeture des frontières (Leiblfinger *et al.*, 2021 ; Heindlmaier, Kobler, 2023).

La lutte contre le *dumping* social et salarial : un cadre réglementaire contraignant... mais sous attaque

Les organisations syndicales sont parvenues à négocier un cadre réglementaire contraignant et relativement efficace pour lutter contre le *dumping* social et salarial dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et des travailleuses en Europe, qui fournit une abondante main-d'œuvre migrante temporaire au marché du travail

autrichien. Ce cadre est cependant sous attaque par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE ; voir *infra*). Deux secteurs font cependant exception au principe d'un rattachement au droit commun des travailleurs et des travailleuses migrantes : l'agriculture, où une partie des travailleurs et travailleuses extracommunautaires bénéficie de facilités d'entrée sur le marché du travail autrichien et le soin à domicile, où le gouvernement a délibérément généralisé un statut de fausses indépendantes contraire au droit, avec un fort consensus social puisque cela permet de rendre abordable la prise en charge de la dépendance dans un système doté d'un très faible nombre de places en établissement.

Une lutte efficace contre le *dumping salarial*

L'Autriche est l'un des États européens qui ne prévoient pas de cadre légal spécifique aux travailleurs et travailleuses migrantes temporaires et saisonnières. Ils et elles sont donc soumises au droit commun⁵, y compris aux conventions collectives qui ne peuvent prévoir de statut inférieur pour les travailleurs et travailleuses temporaires, qu'il s'agisse des intérimaires résidant dans le pays ou des détaché-es issu-es d'un autre pays (Fries-Tersch *et al.*, 2021). En ce qui concerne les détaché-es, cette obligation a été introduite dès la loi de transposition de la directive de 1996 après un *lobbying* efficace de l'Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB, Confédération autrichienne

4. L'Autriche attire les ressources humaines des pays d'Europe de l'Est en matière de santé : elles viennent ainsi à manquer dans ces pays dont les besoins augmentent aussi avec le vieillissement de leur population.

5. Les autres États membres sont la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, la Slovaquie et la République tchèque (Fries-Tersch *et al.*, 2021).

des syndicats) et de l'Arbeiterkammer⁶ (Chambre des travailleurs) (Menz, 2005 ; Krings, 2009).

En 2011, à la fin des mesures transitoires, cette loi de transposition a été remplacée par la loi dite « pour le combat contre le *dumping* social et salarial » (Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz) dans le cadre d'une série de lois sur l'adaptation du droit des contrats de travail (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz). Elle étend la lutte contre le *dumping* social et salarial aux entreprises qui recourent à des contrats nationaux pour remplacer leurs salarié-es, par exemple par des autoentrepreneurs (Geyer *et al.*, 2022). Là encore, cette loi de 2011 est le résultat d'un *lobbying* efficace de l'ÖGB et de l'Arbeiterkammer, dont elle reprend largement la proposition législative (Afonso, 2012).

Les employeurs autrichiens ont toutefois longtemps contourné cette loi en recourant à des travailleurs et travailleuses extracommunautaires, issues du voisinage immédiat de l'UE, détachées par une entreprise d'un autre pays de l'UE, souvent la Slovaquie⁷. Comme le décrit un officier de la police financière autrichienne citée par Sonila Danaj et Leonard Geyer, « la Slovaquie a développé une véritable industrie du détachement fournissant un service complet aux entreprises cherchant à employer

des détaché-es » (Danaj, Geyer, 2020). La centralité de ce pays dans le détachement de travailleurs et travailleuses extracommunautaires en Autriche s'est construit sur un double avantage concurrentiel (Danaj *et al.*, 2020) : son rôle d'interface entre les Balkans et l'Autriche mais aussi une transposition de la directive européenne sur le détachement qui a longtemps été particulièrement avantageuse. En effet, la Slovaquie appliquait les taux de cotisations slovaques sur la fraction des salaires autrichiens correspondant aux salaires conventionnels slovaques pour un emploi identique.

Les organisations syndicales autrichiennes, allemandes et européennes ont porté plainte contre la Slovaquie (Danaj, Scoppetta, 2022 ; voir aussi *infra*). Cela a amené le gouvernement slovaque à adopter une nouvelle loi sur la prestation transnationale de service le 22 mars 2023, entrée en vigueur en janvier 2024. Désormais, les cotisations sociales sont calculées en appliquant les taux slovaques aux salaires autrichiens.

Un affaiblissement récent du cadre réglementaire

La loi pour le combat contre le *dumping* social et salarial a été considérablement affaiblie à la suite de l'avis rendu par la CJUE en 2021. L'État autrichien avait été attaqué par Maksimovic, une entreprise

6. Cette institution, élue par l'ensemble des salarié-es du pays et financée par une cotisation égale à 0,5 % de la masse salariale, fournit conseil, expertise et accompagnement juridique aux salarié-es, aux comités d'entreprise et aux syndicats. Dans le champ des politiques sociales, du droit du travail et d'une partie des politiques économiques et environnementales, elle peut (comme son pendant patronal) déposer des propositions de loi qui doivent obligatoirement être examinées. Pour plus d'informations, voir Guillas-Cavan (2024).

7. Les autres pays détachant massivement des travailleurs et travailleuses extracommunautaires sont la Pologne, la Lituanie et dans une moindre mesure l'Espagne et le Portugal. Ces pays se spécialisent tant dans l'origine que dans la destination de ces travailleurs et travailleuses détachées. Le Portugal détache principalement des travailleurs et des travailleuses de ses anciennes colonies africaines en France (notamment pour le BTP), l'Espagne d'Afrique du Nord à destination de la France, de la Belgique et des Pays-Bas, la Pologne et la Lituanie d'Ukraine en Allemagne et dans une moindre mesure en Autriche, la Slovaquie de Bosnie, de Serbie et d'Albanie en Autriche et dans une moindre mesure en Allemagne (Danaj *et al.*, 2020 ; Cukut Krilić *et al.*, 2020 ; De Wispelaere *et al.*, 2022 ; Lens *et al.*, 2022).

croate spécialisée dans le détachement de travailleurs et de travailleuses, rejointe par d'autres entreprises similaires. Ces entreprises contestaient le caractère cumulatif des peines prévu par la loi autrichienne de 2017. Maksimovic et l'entreprise autrichienne au sein de laquelle les détachés travaillaient avaient été condamnés à une amende de 13 millions d'euros chacune pour la non-déclaration de 217 détachés. La CJUE a estimé que cette pratique des amendes cumulées contrevenait à l'article 56 du Traité de fonctionnement de l'UE (TFUE) sur la liberté de prestation de services dans l'UE. Pour la Cour, les mesures mises en place par l'Autriche surpassaient les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs légitimes de la loi.

Suite à cet avis de la CJUE, le gouvernement autrichien a modifié sa loi en 2021 pour abolir le caractère cumulatif des peines et en limiter le montant. L'absence de déclaration du détachement est désormais plafonnée à 20 000 euros d'amende, quel que soit le nombre de personnes concernées. Quant aux pénalités pour non-présentation des documents d'enregistrement lors d'un contrôle, elles sont limitées à 40 000 euros et le non-respect des salaires en vigueur à 50 000 euros (Geyer *et al.*, 2022). Si la mesure a été bien accueillie par les organisations patronales autrichiennes⁸, l'Arbeiterkammer, rejointe par le Parti social-démocrate, a estimé que cela « rendait le *dumping* social organisé bon marché⁹ ». L'Arbeiterkammer calcule ainsi que pour un salaire inférieur de 30 % aux normes conventionnelles

dans le bâtiment, une amende de moins de 400 000 euros n'a pas d'effet dissuasif pour les entreprises qui sont toujours gagnantes¹⁰.

Des facilités spécifiques pour les saisonnier·es agricoles extracommunautaires

Quoiqu'il n'y ait pas de statuts spécifiques pour les travailleurs et travailleuses temporaires, à l'exception du statut de « détaché-es » issu du droit de l'UE, l'article 5 de la loi sur l'emploi des étrangers (Ausländerbeschäftigungsgesetz) autorise l'État fédéral à fixer des quotas de travailleurs et de travailleuses saisonnières extracommunautaires si la demande de main-d'œuvre ne peut être couverte par les résident·es.

L'autorisation d'emploi est alors limitée dans le temps. La durée maximale est de 6 mois, une durée pensée pour le secteur de l'hôtellerie-restauration. L'usage de cette possibilité est toutefois réduit car, comme nous l'avons vu ci-dessus, l'essentiel du besoin de main-d'œuvre est assuré par les travailleurs et travailleuses provenant d'autres pays de l'UE.

Les travailleurs et travailleuses concernées se retrouvent principalement dans le secteur agricole où la durée d'emploi est limitée à 6 semaines. Logiquement, la majorité des travailleurs et travailleuses concernées par ce dispositif (12 000 sur 15 000) proviennent d'un pays extracommunautaire (Egartner *et al.*, 2024). Il faut sans doute leur ajouter les travailleurs et travailleuses

8. « Neue Regeln gegen Lohn- und Sozialdumping ab September », *Der Standard*, 16. Juni 2021, <https://bit.ly/4gbtCoN>.

9. L. Ungerboeck, « Ausweis für Bauarbeiter im Schnellgang », *Der Standard*, 21. Mai 2021, <https://bit.ly/3OvgpLs> ; « Kritik von SPÖ und AK an Gesetzesvorschlag gegen Lohn- und Sozialdumping », *Der Standard*, 17. Juni 2021, <https://bit.ly/3CICvve>.

10. L. Ungerboeck, « Vereitelung von Lohndumping-Kontrollen macht Schule », *Der Standard*, 21. Juli 2021, <https://bit.ly/3ZrWKTa>.

européennes employées sous un contrat autrichien et notamment les transfrontalières, les grandes régions agricoles autrichiennes (la Basse-Autriche, le Burgenland et la Styrie) étant situées aux frontières, respectivement de la Slovaquie, la Hongrie et la Slovénie. La part de ces travailleurs et travailleuses parmi les 69 000 salarié-es agricoles européennes est toutefois inconnue.

Les travailleurs et travailleuses agricoles européennes et même extracommunautaires manquant de plus en plus, notamment à mesure que les pays d'origine de la main-d'œuvre autrichienne font eux-mêmes face à un manque de main-d'œuvre agricole, l'Autriche a récemment réformé son dispositif. En 2021, la loi sur le travail agricole (Landarbeitsgesetz) a autorisé la mise en place de groupements d'employeurs agricoles pour favoriser l'emploi des travailleurs et travailleuses autrichiennes dans l'agriculture en créant des emplois annuels. La possibilité de joindre de tels groupements a été étendue en 2022 aux saisonniers récurrents qui bénéficient de facilités pour obtenir un titre de séjour permanent dit « Rot-Weiß-Rot-Karte » (carte rouge-blanc-rouge). Ce faisant, la réglementation sur les travailleurs saisonniers récurrents de 2022 a, de fait, introduit un nouveau statut légal. Ces travailleurs et travailleuses sont en nombre assez limité et cessent d'être des temporaires par définition.

Dans le soin à domicile, l'organisation délibérée d'un dumping social et salarial par l'État

Dès 1994, le travail d'aide à domicile est pris en charge par des migrantes temporaires avec la mise en place de facilités d'accès au marché du travail autrichien pour les travailleurs et travailleuses hongroises.

La tendance augmente fortement à partir de 2004 et l'entrée des pays d'Europe de l'Est dans l'UE. Elle est légalisée et encadrée en 2007 avec la loi sur le soin à domicile (Hausbetreuungsgesetz) qui favorise l'emploi de fausses indépendantes (voir *infra*). Complétée la même année par la loi modifiant le droit des professions de la santé (Gesundheitsberufe-Rechtsänderungsgesetz), les aides à domicile voient leur tâche s'étendre fortement des services domestiques (préparer le repas, faire le ménage, etc.) à des actes médicaux (prise de médicaments, changement de pansements, injections, etc.). Quoique le ministère de la Santé affirme que ces actes médicaux restent exceptionnels (Mairhuber, Alliger, 2021), 90 % des aides à domicile contrôlées effectuent de telles tâches (Leiblfinger, Prieler, 2018).

Pour les aides à domicile, l'assujettissement au droit du travail commun rendrait le système d'accompagnement de la dépendance trop coûteux pour les personnes dépendantes ou leur famille au vu des montants d'aides auxquels elles peuvent prétendre (Mairhuber, Alliger, 2021). Les personnes dépendantes peuvent en effet recevoir jusqu'à 1 110 euros pour l'emploi de deux aides à domicile salariées ; un peu moins de la moitié (550 euros) pour l'emploi de deux aides à domicile indépendantes. À cela s'ajoute pour les personnes dépendantes dont aucun membre de la famille n'a pris une disponibilité pour soin (Pflegekarenz) une aide à hauteur de 55 % de leur ancien revenu net. Ce montant correspond à celui auquel ont le droit les aidant-es familiaux. Pendant la durée de cette disponibilité, les aidant-es peuvent toucher l'équivalent des allocations chômage auxquelles ils auraient droit (soit 55 % du revenu net).

Face au déclin de la proportion de membres de la famille prêts à prendre soin d'un·e de leurs proches devenu·e dépendant·e, cette disposition a été étendue aux personnes dépendantes quand elles emploient une aide à domicile. Ce montant d'aide vient alors s'ajouter à celui de leur pension. Il est donc beaucoup plus intéressant d'utiliser ce dispositif que de rechercher une place dans une institution qui doit être financée par le seul revenu de la personne dépendante, éventuellement complété par l'aide sociale (Sozialhilfe) si celui-ci ne suffit pas.

Pour un montant moyen de pension de 1 604 euros net correspondant à un dernier revenu de 1 963 euros net, une personne dépendante peut donc recevoir 1 080 euros au titre d'un équivalent de la carence de soin et 550 ou 1 110 euros pour l'emploi d'aides à domicile selon leur statut. Elle peut donc disposer d'un revenu total de 3 184 à 3 684 euros en moyenne. Deux aides à domicile salariées ne suffisent pas pour une présence 24 heures sur 24 puisqu'elles sont limitées à 38 heures par semaine selon la convention collective et coûtent 4 152 euros brut. Les 3 184 euros pour l'embauche de deux indépendantes suffisent cependant puisque le coût mensuel demandé par les agences d'intermédiation pour des soins 24 heures sur 24 s'élève entre 1 800 et 3 300 euros selon les agences (2 500 euros en moyenne) (Mairhuber, Alliger, 2021). Le montant d'aide suffit donc pour cette forme de prise en charge, qui, *de facto*, est celle choisie par le législateur autrichien. Cela explique que 99 % des aides à domicile soient formellement autoentrepreneuses (Andriescu *et al.*, 2024).

Ce sont cependant bien ces agences d'intermédiation qui fixent les salaires, horaires

et conditions de travail des aides à domicile (Leiblfinger, Prieler 2018). Ce sont aussi ces agences qui recrutent les travailleuses dans leur pays d'origine, assurent le transport de leur domicile à celui des personnes dépendantes, souvent en coopération avec des entreprises de cars et de taxis, les inscrivent comme autoentrepreneuses et auprès de la Sécurité sociale. Ce sont enfin ces agences qui montent les dossiers de demande d'aides famille et, souvent, reçoivent directement les allocations. Après soustraction des frais d'intermédiation, elles versent directement le salaire des aides à domicile.

Ces travailleuses sont donc des fausses indépendantes vis-à-vis du droit autrichien (Scheiwe, 2021), et ce d'autant plus qu'elles ont l'interdiction de conclure des contrats directement avec les personnes dépendantes ou leurs familles, tant qu'elles sont sous contrat avec une agence d'intermédiation (Österle, Bauer, 2016). La pratique s'est développée à partir de 2005 et l'entrée des pays d'Europe de l'Est dans l'UE. Elle a rapidement été légalisée par la loi sur le soin à domicile de 2007 qui a modifié le Code du commerce pour permettre à des personnes dépendantes ou leur famille de conclure des contrats commerciaux avec des aides à domicile avec un statut d'indépendant (Österle, Bauer, 2016).

Une surexploitation acceptée du fait des différentiels de salaire d'un côté à l'autre de la frontière

En dépit d'un cadre légal contraignant, les abus sont systématiques : non-respect des normes salariales conventionnelles, non-respect des temps de pause, retenues illégales sur les salaires, etc. Dans les deux principaux secteurs concentrant la main-d'œuvre

migrante temporaire, le bâtiment et le sanitaire et social, la situation s'améliore néanmoins sous l'effet des contrôles syndicaux dans le premier cas, de l'autoorganisation des travailleuses dans le second. Face à ces améliorations, les employeurs changent les pays d'origine des migrant-es pour maintenir ces pratiques.

Des emplois précaires, à temps partiel, mal payés... et des discriminations structurelles

Les travailleurs et travailleuses étrangères temporaires font face à des discriminations structurelles. Malgré un niveau de diplôme plus élevé que les travailleurs et travailleuses étrangères résidant en Autriche, ils sont cantonnés aux marges de l'emploi. Des études déjà un peu anciennes montrent que leur niveau de salaire est moins élevé que celui des étranger-es résidant en Autriche – lui-même plus faible que celui des Autrichien-nes : 7,7 euros de l'heure contre respectivement 11,6 et 14,6 euros en 2013 (Verwiebe *et al.*, 2017). Ces niveaux de salaire sont toutefois sensiblement plus élevés que le niveau moyen dans leur région d'origine (3,5 euros en 2013). Quoique ces données n'aient pas été mises à jour, le différentiel de salaire entre l'Autriche et ses voisins est resté stable. Dans la région métropolitaine transfrontalière de Vienne, les inégalités se sont stabilisées voire se sont amplifiées (Reinprecht, 2019).

Les niveaux de salaire horaire sont certes sensiblement supérieurs à ceux qui ont cours dans les pays de l'Est, mais ces emplois ne correspondent que rarement à des emplois à plein temps (à l'exception des travailleuses du soin à domicile où le problème est davantage celui des heures supplémentaires non rémunérées). En ce qui concerne les détaché-es, pour lesquelles les

statistiques sont les plus fiables, les heures déclarées représentent à peine un mi-temps (19 h 20 en moyenne pour un plein-temps légal de 40 h).

Dans le bâtiment, une amélioration des conditions salariales et de travail par la mise en place de contrôles par une organisation paritaire

Dans le secteur du bâtiment, particulièrement concerné par les formes de *dumping* social (faux indépendants ou détachement, voire détachement de faux indépendants), les organisations syndicales ont milité pour obtenir des droits d'inspection et de contrôle sans devoir passer par l'Inspection du travail. Le rôle de cette dernière ne disparaît pas, mais la loi dite « pour le combat contre le *dumping* social et salarial » de 2011 a confié des droits équivalents de contrôle à une institution paritaire, la Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK, Caisse de compensation et de congés payés des ouvriers du bâtiment) (Haidinger, Papouschek, 2021).

Les droits d'inspection confiés à la BUAK ont conduit à une augmentation du nombre de contrôles et à une amélioration sensible de leur qualité. Alors que la police financière rapportait qu'un travailleur détaché sur 10 était sous-payé par rapport aux normes conventionnelles, dans les entreprises contrôlées par la BUAK, ce sont 38 % d'entre eux qui le sont (Geyer *et al.*, 2022). Ces taux sont sensiblement plus hauts que pour les salariés autrichiens puisque seulement 0,9 % d'entre eux étaient sous-payés dans les entreprises contrôlées par la police financière ou la BUAK (Geyer *et al.*, 2022).

Dans le secteur sanitaire et social, des conditions de travail en amélioration par l'autoorganisation

La loi de 2007 sur le soin à domicile a légalisé des pratiques qui existaient déjà. Elle contient aussi des améliorations des conditions de travail des travailleuses, notamment le droit à trois heures de temps libre par journée de travail. Quoique les personnes dépendantes et leurs familles soient systématiquement informées de cette obligation, une enquête qualitative de 2015 avait montré que 8 ans après la loi, trois aides à domicile sur quatre ne pouvaient pas bénéficier de ce droit car personne n'était là pour les relever (Leichsenring *et al.*, 2015). Globalement, ces travailleuses affichent des conditions de santé dégradées (Sekulová, Rogoz, 2018).

Les aides à domicile étant formellement indépendantes, leurs niveaux de salaire sont extrêmement bas. En 2016, celui des travailleuses slovaques était estimé à 62,9 euros par jour travaillé, soit un revenu moyen de 880 euros (Bahna, 2020). En outre, si leur revenu est versé par les agences d'intermédiation, la loi autrichienne les oblige à payer elles-mêmes leurs cotisations à l'assurance sociale autrichienne (sauf le chômage qui est une assurance volontaire pour les indépendant-es). Les agences déduisent cependant ces cotisations du revenu qu'elles leur versent, sans pour autant les verser à l'assurance sociale (Haidinger, 2016). Du point de vue des intéressées, c'est comme si elles payaient deux fois leur assurance sociale à laquelle elles ont du mal à accéder, notamment en raison d'une méconnaissance de leurs droits et de la barrière linguistique (Prieler, 2020). Sur l'accès au droit et le paiement de leurs cotisations retenues par les agences d'intermédiation, la situation tend

à s'améliorer du fait de l'action des associations nationales de travailleuses qui se sont constituées (voir *infra*).

Face à l'organisation de ces travailleuses, les agences d'intermédiation vont chercher leurs aides à domicile de plus en plus loin. On voit ainsi le nombre de travailleuses slovaques diminuer (de 26 000 en 2015 à 23 000 en 2023), tandis que le nombre de travailleuses roumaines augmente. Quoique le phénomène demeure encore marginal, on voit aussi une tendance à recourir à des travailleuses d'origine extracommunautaire enregistrées comme des indépendantes dans un autre pays européen (Andriescu *et al.*, 2024). Les contrôles dans le secteur apparaissent particulièrement peu nombreux et très faibles, avec un nombre d'infractions reportées entre 20 et 30 par an (Heindlmaier, Kobler, 2023).

La place de l'action syndicale et/ou collective

L'action syndicale vise à faire pression sur le gouvernement pour réguler l'activité des travailleurs et travailleuses migrantes et éviter le *dumping* social et salarial. L'effet est globalement positif pour ces travailleurs et travailleuses mais ne témoigne pas d'un intérêt des syndicats pour leur organisation ou leur représentation. C'est particulièrement visible dans le secteur du sanitaire et social. Les travailleuses migrantes exercent une forme de *dumping* vis-à-vis des travailleuses autrichiennes : en effet, elles permettent la prise en charge de la dépendance à coût réduit. Le désintérêt des organisations syndicales pour l'exploitation dont sont victimes ces travailleuses est complet. Elles se sont donc organisées, d'abord sur des bases communautaires avant de former une structure quasi syndicale.

Limiter l'immigration ou lutter contre le dumping plutôt que défendre les travailleurs et travailleuses migrant·es

Les syndicats autrichiens sont historiquement peu intéressés à représenter les travailleurs et travailleuses étrangères temporaires ou permanentes, encore moins à les organiser en leur sein (Löw, 2019). La question migratoire est depuis les années 1960 un point de contention avec le patronat qui prône un assouplissement des conditions d'accès au marché autrichien pour des travailleurs et travailleuses étrangères temporaires. Les organisations syndicales sont traditionnellement opposées à toute mesure favorisant l'immigration permanente ou temporaire au nom de la lutte contre le *dumping* social (Ataç *et al.*, 2019).

Organisations syndicales et patronales ont cependant toujours trouvé un terrain d'entente lorsque la question migratoire a resurgi, que ce soit dans les années 1960, 1990 ou en 2011 quand le patronat a réclamé la mise en place d'un titre de séjour permanent (voir *supra*) afin de favoriser l'attractivité du pays pour les travailleurs qualifiés. Les organisations syndicales ont alors négocié la mise en place des lois anti-*dumping* évoquées ci-dessus en échange de leur soutien aux mesures d'ouverture du marché du travail voulues par le patronat. Ainsi, la loi dite « contre le *dumping* social et salarial » de 2011 est-elle la contrepartie syndicale de la mise en place de la carte rouge-blanc-rouge (Löw, 2019).

L'ÖGB a porté plainte contre la Slovénie du fait de ses modalités spécifiques de calcul des cotisations sociales qui renforçaient le *dumping* social dans le cadre du détachement (voir *supra*). Cette plainte a été suivie d'effet puisque le gouvernement slovène a

modifié sa loi de transposition de la directive sur le détachement avant même que la CJUE ne rende son verdict. Dans ce combat victorieux, l'ÖGB n'apparaît cependant pas motrice : la plainte a en effet été déposée par la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois, à laquelle le DGB s'est d'abord associée, avant d'être tardivement rejointe par l'ÖGB.

Aides à domicile et création de proto-syndicats autonomes

Les organisations syndicales ne représentent pas les aides à domicile du fait de leur statut d'indépendantes. Celles-ci cotisent obligatoirement à la *Wirtschaftskammer Österreich* (WKÖ, Chambre de l'économie), l'organisation représentant les employeurs. La WKÖ représente cependant aussi les agences d'intermédiation qui, de fait, emploient ces fausses indépendantes. Elle défend davantage les agences que les aides à domicile et s'oppose à toute révision de la loi sur le soin à domicile de 2007 (Heindlmaier, Kobler, 2023).

Représentées ni par les organisations syndicales ni par les organisations d'employeurs, ces travailleuses s'organisent d'elles-mêmes au sein d'associations qui fonctionnent comme des syndicats. Au départ, elles se sont regroupées au sein d'associations communautaires, dont les deux plus importantes sont *Iniciativa24* pour les travailleuses slovaques et l'association *Dreptate, Respect, Egalitate, Protecție, Transparență pentru îngrijire* (DREPT pentru îngrijire – Justice, respect, solidarité, protection, transparence pour le soin). Ces deux associations ont depuis créé l'association *Interessengemeinschaft der 24-Stunden Betreuer:innen* (IG24, Communauté d'intérêt des aides à domicile 24h sur

24) qui cherche à coordonner les initiatives des différentes associations communautaires. Ces associations proposent une aide juridique aux aides à domicile et cherchent, par des campagnes médiatiques et du *lobbying*, à pousser l'État à revoir leur statut d'emploi.

Conclusion

La position géographique de l'Autriche fait des migrations un phénomène massif. L'élargissement à l'Est et aux Balkans de l'UE a considérablement modifié la nature de ces migrations. À des migrations régulées par quotas succèdent des migrations temporaires transfrontalières d'une tout autre ampleur. Si la figure du « travailleur invité » turc et yougoslave domine les consciences, les migrant-es proviennent en fait principalement de Slovaquie, de Roumanie, de Slovénie et de Croatie, ainsi que, dans une moindre mesure, de Hongrie.

On assiste de fait à une réapparition d'une intégration régionale identique à celle de l'Empire austro-hongrois, du fait de l'existence d'un réseau de transport centré sur l'Autriche et sur Vienne, ainsi que des liens historiques entre l'Autriche et la Hongrie, qui a bénéficié très tôt de facilités d'accès au marché autrichien. La politique migratoire s'est ensuite déployée vers les pays comme la Slovaquie et la Slovénie, qui s'est spécialisée dans le détachement de travailleurs et de travailleuses extracommunautaires en Autriche.

Représentant une proportion très élevée du marché du travail autrichien dans son ensemble, les travailleurs et travailleuses migrantes se concentrent dans cinq secteurs : le transport, le bâtiment, le soin en général et plus particulièrement le sanitaire et social, l'hôtellerie-restauration et

l'agriculture. Quoiqu'il arrive en troisième position en termes de nombre de travailleurs et de travailleuses concernées, le secteur du soin est particulièrement dépendant des travailleuses migrantes qui représentent 53 % de l'ensemble du secteur, 73 % du sous-secteur de l'aide à domicile et 90 % des aides à domicile 24 heures sur 24.

Dans ce secteur, la surexploitation de ces travailleuses par rapport aux Autrichiennes atteint des proportions dantesques. Elle est délibérément organisée par le gouvernement qui a mis en place un statut de fausse indépendante contraire au droit du travail autrichien et communautaire, sans que la société ou les organisations syndicales s'en émeuvent : en effet, il permet au système de prise en charge de la dépendance de tenir à moindre coût pour les travailleurs et les travailleuses autrichiennes.

Dans les autres secteurs où les pratiques contraires au droit du travail sont légion, on assiste à une amélioration des conditions d'emploi et de travail, moins liée à l'organisation par les syndicats des travailleurs et des travailleuses migrantes qu'à la mise en place de lois anti-*dumping* efficaces. Elles visent avant tout à protéger les travailleurs et les travailleuses autrichiennes mais ne sont pas sans effet pour les travailleurs et les travailleuses migrantes.

Face au renforcement des contrôles (et à l'autoorganisation des travailleuses du soin), les employeurs autrichiens et slovènes mènent une offensive judiciaire pour affaiblir les sanctions et vont chercher les travailleurs et les travailleuses de plus en plus loin – et de plus en plus fréquemment hors de l'UE. Le phénomène de détachement par une entreprise européenne de travailleurs et de travailleuses extracommunautaires reste minoritaire mais prend de l'ampleur.

Autriche

À l'ouest de l'équateur, des travailleurs circulaires surexploités

L'origine nouvelle de ces travailleurs et travailleuses indique d'un côté que l'Autriche se situe à l'aube d'une nouvelle phase dans son histoire migratoire mais vise surtout à

maintenir les pratiques illégales qui sont de moins en moins possibles avec les travailleurs et les travailleuses européennes.

Sources :

- Afonso A. (2012), « Employer strategies, cross-class coalitions and the free movement of labour in the enlarged European Union », *Socio-Economic Review*, vol. 10, n° 4, p. 705-730, <https://doi.org/10.1093/ser/mws008>.
- Andriescu M., Buckingham S., Broughton A., De Wispelaere F., De Smedt L., Gascon O., Ongono Pomme A., Voss E., Vitols K. (2024), *Study Supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU: The situation of temporary cross border mobile workers and workers in subcontracting chains*, European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, <https://doi.org/10.2767/531736>.
- Ataç I., Griesser M., Theurl S. (2019), « Editorial. Arbeit und Migration: Strukturen, Konflikte und Interessen », *Kurswechsel*, n° 3, p. 5-12, <https://bit.ly/3B1ZBbU>.
- Bahna M. (2020), « The economic rationales behind crossborder care among care workers from Slovakia », in Katona N., Melegh A. (eds.), *Towards a Scarcity of Care? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in central and eastern Europe*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest, p. 92-114, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/16945.pdf>.
- Batsaikhan U., Darvas Z., Gonçalves Raposo I. (2018), *People on the Move: Migration and Mobility in the European Union*, Brussels, Bruegel, <https://bit.ly/49bMLEE>.
- Cukut Krilić S., Toplak K., Vah Jevšnik M. (2020), *Posting of Third Country Nationals: A comparative study*, ZRC SAZU, December, <https://www.euro.centre.org/publications/detail/3929>.
- Danaj S., Geyer L. (2020), « Here, not to stay – The posting of third-country nationals between Bosnia and Herzegovina, Slovenia, and Austria », *Policy Brief*, 2020/6, European Centre for Social Welfare Policy and Research, <https://www.euro.centre.org/publications/detail/3845>.
- Danaj S., Geyer L., Cukut Krilić S., Toplak K., Vah Jevšnik M. (2020), « From Bosnia and Herzegovina to Austria via Slovenia : Migration and posting of third country nationals in the EU », *Work Package*, n° 5, European Centre for Social Welfare Policy and Research, ZRC SAZU, June, <https://www.euro.centre.org/publications/detail/3796>.
- Danaj S., Scoppetta A. (2022), « The posting of workers in Austria: Working conditions, rule enforcement, and the fight against social dumping », in Cillo R., Perocco F. (eds.), *Posted workers. La condizione dei lavoratori in distacco transnazionale in Europa*, Venice, Edizioni Ca' Foscari, <https://doi.org/10.30687/978-88-6969-515-5/007>.

- De Wispelaere F., De Smedt L., Pacolet J. (2022), « Posted workers in the European Union. Facts and figures », *Posting.Stat*, VS/2020/0499, HIVA/KU Leuven, July, <https://bit.ly/3CQ7NwA>.
- Egartner S., Eller L., Wiesinger G. (2024), « Aktuelle Herausforderungen in der Organisation von migrantischen Saisonarbeitskräften und Erntehelfer:innen », Présentation à l'AKAL Kolloquium 2024, 27. Februar, <https://bit.ly/3ZqqjEv>.
- Fries-Tersch E., Siöland L., Jones M., Mariotti C., Malecka M. (2021), *Intra-EU Mobility of Seasonal Workers: Trends and Challenges*, Final Report, European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, March, <https://bit.ly/4i94PTW>
- Geyer L., Premrov T., Danaj S. (2022), « Posted Workers from and to Austria. Facts and Figures », *Posting.Stat*, VS/2020/0499, European Centre for Social Welfare Policy and Research, March, <https://www.euro.centre.org/publications/detail/4318>.
- Guillas-Cavan K. (2024), « Autriche : élections après élections : la résistible ascension de l'extrême droite dans le mouvement syndical », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 187, septembre, p. 3-20, <https://bit.ly/3ZCifAR>.
- Haidinger B. (2016), « Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung... grenzenlos? », in Österle A., Weicht B. (eds.), *Im Ausland zu Hause pflegen: Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24 Stunden Betreuung*, Wien, LIT Verlag, p. 87-115, <https://bit.ly/4eSqcpV>.
- Haidinger B., Papouschek U. (2021), *BUAK Construction Workers' Holiday and Severance Payment Fund – social partner strategies to enforce employment standards in the Austrian construction sector*, SPLIN - Austrian report - construction sector, Forba, <https://bit.ly/3ZnC5zr>.
- Heindlmaier A., Kobler C. (2023), « Essential, lonely and exploited: Why mobile EU workers' labour rights are not enforced », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 49, n° 15, p. 3689-3708, <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2102971>.
- Horvath K. (2014), *Die Logik der Entrechtung: Sicherheits- und Nutzendiskurse im österreichischen Migrationsregime*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht.
- Krings T. (2009), « A race to the bottom? Trade unions, EU enlargement and the free movement of labour », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n° 1, p. 49-69, <https://doi.org/10.1177/0959680108100165>.
- Leiblfinger M., Prieler V. (2018), « Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regime-Analyse », *Linzer WiEGe-Reihe. Beiträge zu Wirtschaft – Ethik – Gesellschaft*, n° 9, Katholische Privatuniversität Linz, <https://bit.ly/49immoQ>.

- Leiblfinger M., Prieler V. (2020), « Updates on migrant live-in care in Austria at the time of COVID-19: A Glimpse into the Media », *LTC Responses to COVID-19*, April, <https://bit.ly/4eTB9rd>.
- Leiblfinger M., Prieler V., Rogoz M., Sekulová M. (2021), « Confronted with COVID-19: Migrant live-in care during the pandemic », *Global Social Policy*, vol. 21, n° 3, p. 490-507, <https://doi.org/10.1177/14680181211008340>.
- Leichsenring K., Schulmann K., Gasior K. (2015), *Gute Pflege aus Sicht der Beschäftigten. Bedingungen, Ziele und Perspektiven der Qualitätsverbesserung in der Langzeitpflege*, Arbeiterkammer, September, <https://bit.ly/3VaRgtn>.
- Lens D., Mussche N., Marx I. (2022), « A hole in the wall of fortress Europe: The trans-European posting of third-country labour migrants », *International Migration*, vol. 60, n° 2, p. 160-176, <https://doi.org/10.1111/imig.12867>.
- Löw N. (2019), « Österreichische Gewerkschaften im Sommer der Migration », *Kurswechsel*, n° 3, p. 52-60, http://www.beigewum.at/wp-content/uploads/KuWe-3_19-Loew.pdf.
- Mairhuber I., Allinger B. (2021), *Transnationale Betreuungs- und Pflegekräfte in europäischen Privathaushalten*, Endbericht für die Arbeiterkammer, Forba, April, <https://bit.ly/3ZqGUiC>.
- Menz G. (2005), *Varieties of Capitalism and Europeanization: National Response Strategies to the Single European Market*, Oxford, Oxford University Press.
- Österle A., Bauer G. (2016), « The legalization of rotational 24-hour care work in Austria: Implications for migrant care workers », *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 23, n° 2, p. 192-213, <https://doi.org/10.1093/sp/jxv001>.
- Österreichischer Integrationsfond (2024), « Ausländische Fachkräfte in Österreich », *Factsheet*, <https://bit.ly/3Zb818V>.
- Prieler V. (2020), « Autonomous elderly people, nursing cases and self-employed workers in need of supervision: Subject constructions in the context of 24-hour care in Austria », *Swiss Journal of Sociology*, vol. 46, n° 2, p. 259-280, <https://doi.org/10.2478/sjs-2020-0014>.
- Reinprecht C. (2019), « Innereuropäische Migration: Zwischen Personenfreizügigkeit und arbeitsmarktbedingter Mobilität », *Kurswechsel*, n° 3, p. 32-41, <https://bit.ly/4fLkI17>.
- Scheiwe K. (2021), « Domestic workers, EU working time law and implementation deficits in national law: Change in sight? », *EUI Working Paper*, LAW 2021/03, European University Institute, <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/70620>.

- Sekulová M., Rogoz M. (2018), *Impacts and Particularities of Care Migration Directed towards Long-term Care: Zooming in on Slovakia and Romania*, Literature Review, International Centre for Migration Policy Development, March, <https://bit.ly/3CNgJmd>.
- Verwiebe R., Reinprecht C., Haindorfer R., Wiesboeck L. (2017), « How to succeed in a transnational labor market: Job search and wages among Hungarian, Slovak, and Czech commuters in Austria », *International Migration Review*, vol. 51, n° 1, p. 251-286, <https://doi.org/10.1111/imre.12193>.
- Wollner E. (2007), « Die Reform der Beschäftigung und Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte Anfang der 1960er Jahre in Österreich », *Zeitgeschichte*, vol. 34, n° 4, p. 213-225.