

Informations sur les conditions de travail et les salaires des travailleurs détachés dans le cadre de la prestation de services sur le territoire de la République tchèque

Selon la législation de la République tchèque, le détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services est notamment régi par la Loi n° 262/2006 du Code du travail et ses modifications (ci-après « Code du travail ») et par la Loi n° 435/2004, relative à l'emploi, et ses modifications (ci-après « Loi sur l'emploi »).

La personne morale ou physique tchèque, qui a conclu un contrat concernant le détachement de travailleurs en République tchèque en vue de la réalisation de travaux découlant de ce contrat avec un employeur d'un autre État membre de l'Union européenne (ci-après « UE ») ou de l'Espace économique européen, est obligé, conformément à l'article 87 de la Loi sur l'emploi, d'aviser par écrit la section correspondante du Bureau du travail de la République tchèque du fait que les travailleurs envoyés ont commencé à effectuer le travail pour cette personne, au plus tard le jour du début du travail de ces travailleurs, et, de plus, elle doit traiter les dossiers des travailleurs détachés conformément à l'article 102, al. 2 de la Loi sur l'emploi. En cas de non-respect de ces obligations, la personne physique commet un délit en vertu de l'article 139 de la Loi sur l'emploi, concernant la personne morale ou la personne physique qui entreprend, il s'agit d'un délit en vertu de l'article 140 de la même loi permettant d'infliger une amende allant jusqu'à 100 000 couronnes tchèques.

Dans le cas du détachement d'un travailleur d'un autre État membre de l'UE en vue de prestation de services dans un cadre transnational sur le territoire tchèque, les dispositions juridiques applicables à ce travailleur sont celles de la République tchèque, sous condition que celles-ci soient pour lui plus favorables. Ces dispositions concernent :

- a) la période maximale de travail et la période minimale de repos,
- b) la durée minimale du congé annuel ou sa part proportionnelle,
- c) le salaire minimum, le taux minimal du salaire garanti et le paiement des heures supplémentaires,
- d) la sécurité et la protection de la santé au travail,
- e) les conditions de travail des femmes enceintes, de celles qui allaitent ou de celles qui travaillent pendant une période de 9 mois après l'accouchement, et celles des jeunes travailleurs,
- f) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que la non-discrimination,
- g) les conditions de travail lors du travail intérimaire.

Les dispositions concernant la durée minimale du congé annuel ou sa part proportionnelle ainsi que le salaire minimum, le taux minimal du salaire garanti et les majorations pour les heures supplémentaires ne sont pas applicables si la période de détachement du travailleur en vue de la prestation de services dans le cadre transnational sur le territoire tchèque n'excède pas 30 jours dans une année

calendaire. Ceci n'est pas applicable si le travailleur est envoyé en vue de prestation de services dans un cadre transnational par une agence d'emploi privée.

I. Conditions de travail

a) Durée de travail hebdomadaire

La durée de travail hebdomadaire est de **40 heures par semaine**. La durée de travail journalière du travailleur de moins de 18 ans ne peut pas excéder 8 heures et la durée de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser au total 40 heures par semaine dans le cadre d'un contrat entre les deux parties. La durée de travail hebdomadaire des travailleurs :

- qui exercent leur travail sous terre dans l'exploitation du charbon, de minerais ou d'autres matières premières, dans la construction minière ou dans le domaine de la prospection géologique diminue à **37,5 heures par semaine**, si la forme d'organisation du travail est celle du travail en équipe en roulement de 8 heures consécutives (trois-huit),
- et à **38,75 heures par semaine**, en cas d'organisation du travail en deux équipes en roulement (deux-huit).

La durée maximale de travail journalière est de **12 heures**.

Dès que le temps de travail consécutif atteint 6 heures, l'employeur doit fournir au travailleur un **temps de restauration et de repos d'une durée minimale de 30 minutes**. Le temps de pause ne peut pas être accordé au début ou à la fin du travail et n'est pas considéré comme temps de travail.

b) Heures supplémentaires

Il n'est possible d'effectuer des heures supplémentaires que dans certains cas exceptionnels. Les heures supplémentaires obligatoires pour un travailleur **ne peuvent pas excéder 8 heures** par semaine et **150 heures** par an. Au-delà de ce contingent, les heures supplémentaires peuvent être accomplies uniquement en accord avec le travailleur, sous condition que la totalité des heures supplémentaires ne dépassent pas 8 heures par semaine en moyenne pendant la période effective de travail.

Heures supplémentaires et rémunération

En cas d'heures supplémentaires, le travailleur recevra un salaire et une majoration correspondante au moins à 25 % du salaire moyen, le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, sur la base d'un accord entre le travailleur et l'employeur, par un repos équivalent au nombre des heures supplémentaires effectuées. **L'employeur est toujours dans l'obligation de verser un salaire pour le travail effectué !**

c) Temps de repos

Entre deux journées de travail, le travailleur bénéficie d'un repos d'une durée minimale de **11 heures consécutives**. Ce temps de repos peut être réduit jusqu'à 8 heures au maximum dans une période de 24 heures consécutives pour les travailleurs de plus de 18 ans sous condition que le temps de repos suivant soit proportionnellement prolongé. Ce raccourcissement du temps de repos n'est possible que lors du travail en roulement ou à un régime dont les horaires sont répartis de façon inégale, en effectuant des heures supplémentaires, dans l'agriculture, lors de la prestation de services à la population (par exemple dans la restauration, les télécommunications et les services postaux), lors de travaux urgents pour protéger la vie et la santé des employés ou en cas de catastrophes naturelles ou d'autres situations d'urgence. En cas de travail saisonnier dans l'agriculture, le temps de repos raccourci peut être remplacé au cours des 3 semaines après qu'il a été réduit.

Le travailleur a également droit à un **repos hebdomadaire continu durant au moins 35 heures**, qui peut être, conformément au Code du travail, réduit - en ce cas, le repos suivant doit être prolongé d'une manière proportionnelle.

d) Congé

Le congé annuel et sa part proportionnelle

Le Code du travail accorde aux travailleurs le droit à un congé annuel ou sa part proportionnelle d'une durée d'au **moins 4 semaines** (5 semaines pour les salariés des employeurs décrits dans l'article 109, al. 3 du Code du travail et 8 semaines dans le cas des enseignants et du personnel académique de l'enseignement supérieur). Les travailleurs qui effectuent chez le même employeur un travail continu d'une durée minimale de 60 jours dans une année bénéficient d'un congé annuel ou de sa part proportionnelle, si le travail effectif dure moins d'une année entière. Pour considérer un jour de travail en tant que tel, il faut que le travailleur ait terminé une partie importante de son travail journalier, les parties du travail journalier effectuées sur plusieurs jours ne s'additionnant pas. La partie proportionnelle du congé pour chaque mois entier du travail effectif est égal à un douzième du congé annuel.

Congé calculé à partir des jours de travail

Le travailleur, qui ne bénéficie pas de droit au congé annuel, ni à sa part proportionnelle en raison du fait qu'il n'a pas effectué un travail d'une durée minimale de 60 jours chez le même employeur, a le droit à un congé calculé à partir des jours de travail correspondant à **un douzième du congé annuel pour tous les 21 jours de travail effectué** dans une année calendaire.

e) Rémunération

Salaire minimum

À partir du 1^{er} janvier 2018, le taux de base du salaire minimum pour une durée de travail de 40 heures par semaine s'élève à **12 200 couronnes tchèques** par mois ou **73,20 couronnes tchèques** par heure. Pour déterminer le salaire minimum, les

majorations pour les heures supplémentaires, pour le travail durant les jours fériés, pour le travail de nuit ou du samedi et du dimanche ainsi que les primes liées à des conditions difficiles de travail sont exclues.

Salaire garanti

En plus du salaire minimum, la loi tchèque utilise le terme de salaire garanti qui correspond à un salaire auquel l'employé a le droit en vertu du Code du travail, du contrat de travail, des règlements internes ou de l'ordonnance de paiement. Le taux minimal du salaire garanti des employés dont le salaire ne fait pas l'objet de la convention collective (de degré supérieur, interne) est régi par le **Décret gouvernemental n° 567/2006**, relatif au salaire minimum, aux taux minimaux du salaire garanti, à la définition des milieux de travail à conditions difficiles et aux majorations salariales liées à ces conditions, qui **distingue 8 groupes de travail différenciés par le taux minimal du salaire garanti horaire et mensuel**. Les caractéristiques générales de chaque groupe de travail et des exemples des travaux dans ces groupes sont indiqués dans l'annexe du Décret gouvernemental cité ci-dessus. Ce décret garantit aux employés que leur travail est rémunéré, en fonction de sa complexité, du niveau de la responsabilité et de la difficulté, par un salaire qui correspond, au moins, au salaire considéré comme minimal pour chaque groupe concerné.

À partir du 1^{er} janvier. 2018, les taux minimaux du salaire garanti pour une durée de travail hebdomadaire de 40 heures sont les suivants :

Groupe de travail	Le taux minimal du salaire garanti	
	en CZK par heure	en CZK par mois
1	73,20	12 200
2	80,80	13 500
3	89,20	14 900
4	98,50	16 400
5	108,80	18 100
6	120,10	20 000
7	132,60	22 100
8	146,40	24 400

Dans le cas où la rémunération est inférieure au salaire minimum ou au taux minimal du salaire garanti, l'employeur est obligé de fournir au travailleur un supplément de salaire. Comme dans le cas du salaire minimum, les majorations pour les heures supplémentaires, pour le travail durant les jours fériés, pour le travail de nuit ou du samedi et du dimanche ainsi que les primes liées à des conditions difficiles

de travail sont exclues lors de la comparaison du salaire du travailleur avec le taux minimal du salaire garanti.

f) Protection de la santé, sécurité et hygiène au travail

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la protection de la santé des salariés au travail en ce qui concerne les atteintes possibles à leur santé et à leur sécurité qui relèvent du travail effectué.

Lors du détachement du travailleur d'une agence d'emploi privée, c'est l'utilisateur qui crée des conditions de travail favorables et assure la sécurité et la protection de la santé du salarié chez l'utilisateur. L'utilisateur est obligé de fournir aux travailleurs détachés d'une agence d'emploi privée qui effectuent un travail chez lui les informations et les instructions nécessaires et appropriées concernant la sécurité et la protection de la santé au travail, notamment en expliquant les atteintes possibles, les résultats de l'évaluation des atteintes et les mesures prises contre ces atteintes relevant du caractère du travail et du lieu de travail.

Lorsque des travailleurs de plusieurs employeurs effectuent leur travail dans un lieu de travail commun, les employeurs sont obligés de se renseigner mutuellement par écrit sur les atteintes possibles et les mesures prises contre ces atteintes associées au travail et au lieu de travail et de coopérer pour assurer la sécurité et la protection de la santé au travail pour tous les travailleurs présents dans le lieu de travail. Sur la base d'un accord écrit entre les employeurs concernés, l'employeur autorisé par cet accord contrôle l'exécution des mesures visant à protéger la sécurité et la santé des travailleurs et la prise de mesures nécessaires.

L'employeur (utilisateur) est responsable de la prévention des risques, il doit être en mesure de fournir les premiers secours et de dispenser une formation initiale et périodique, etc. **Les coûts associés à assurer la sécurité sont à la charge de l'employeur et ils ne peuvent pas être transférés à l'employé.** Le travailleur a le droit d'être informé sur les risques liés au travail et d'être formé pour assurer le respect des règles de sécurité, ainsi que le droit à une consultation informative, à un examen par un médecin avant de commencer à effectuer le travail et à des contrôles médicaux préventifs, le droit à des moyens de protection individuels, le droit à ne pas effectuer le travail dans une situation représentant une menace immédiate pour sa santé, le droit à poser des questions à l'employeur, le droit de se plaindre auprès de l'employeur, le droit de consulter une commission administrative (de surveillance) compétente etc.

Les obligations sont régies notamment par la Loi n° 262/2006 du Code du travail, par la Loi n° 309/2006 et par d'autres règlements d'application juridiques.

g) Les femmes enceintes, celles qui allaitent ou les travailleuses - mères effectuant le travail pendant une période de 9 mois après l'accouchement

Il est interdit d'affecter ces travailleuses aux postes qui représentent un danger pour leur maternité. La liste des travaux interdits aux travailleuses décrites ci-dessus est

précisée dans le Décret du ministère de la Santé n° 180/2015. Dans le cas où la travailleuse effectue un travail dont elle est exclue ou qui représente, selon un avis médical, un danger pour sa grossesse ou sa maternité, l'employeur est tenu de transférer cette travailleuse à un autre poste.

L'employeur est obligé d'**informer** ces travailleuses sur les risques potentiels qui peuvent mettre en danger le fœtus dans le corps de la mère, il est tenu de **donner des informations sur les atteintes** de travail et les conséquences négatives possibles à la grossesse, à l'allaitement ou à leur santé et de prendre les mesures nécessaires, y compris les mesures pour réduire les risques de fatigue mentale et physique et d'autres types de stress psychique et physique liés au travail pendant toute la période nécessitant la protection élevée de leur sécurité ou de la santé de l'enfant. L'employeur est obligé d'adapter pour ces travailleuses **des espaces de repos** sur leur lieu de travail. Dans le cas où ces femmes travaillent la nuit (elles travaillent au moins trois heures entre 22h et 6h dans le cadre d'un travail journalier), l'employeur est tenu à les transférer sur un autre poste, si elles le demandent.

En outre, la travailleuse enceinte ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires.

h) Conditions de travail des enfants et des jeunes

Pour les enfants, le travail, à l'exception des activités artistiques, culturelles, sportives et publicitaires spécifiées par la Loi n° 435/2004 sur l'emploi, est généralement interdit.

Une personne ayant 15 ans révolus et ayant achevé sa scolarité obligatoire peut s'engager au travail. Un jeune travailleur (travailleur de moins de 18 ans) ne peut effectuer que des travaux qui correspondent à son niveau physique et intellectuel. Il est **interdit** que les jeunes travailleurs effectuent des heures supplémentaires, des travaux réalisés sous terre dans l'exploitation de matières premières ou lors du creusement de tunnels et de galeries, ainsi que les travaux indiqués dans le Décret du ministère de la Santé n° 180/2015 qui précise les conditions dans lesquelles un jeune travailleur peut être exceptionnellement engagé pour ces travaux. **Le travail de nuit** peut être effectué par un jeune travailleur à titre exceptionnel et seulement une heure si cela est nécessaire à sa formation professionnelle. Il est interdit d'accorder aux jeunes travailleurs des travaux pendant lesquels ils soient exposés aux risques accrus d'accident ou qui pourraient mettre en danger la sécurité et la santé d'autres personnes physiques. Les jeunes travailleurs doivent être examinés par un fournisseur de services médicaux avant d'être embauchés, avant de commencer à effectuer une nouvelle mission et régulièrement, au moins une fois par année. **Un temps de repos et de restauration** doit être accordé au jeune travailleur **au plus tard après 4,5 heures** de travail continu, entre deux travaux journaliers, la durée minimale du repos est de 12 heures. De plus, le jeune travailleur bénéficie d'un repos continu d'une durée minimale de 48 heures par semaine.

i) Égalité de traitement pour les hommes et les femmes et autres dispositions relatives à la non-discrimination

Dans les relations de travail, **toute discrimination est interdite**. Les employeurs sont obligés d'assurer une égalité de traitement de tous les travailleurs en ce qui concerne les **conditions de travail**, la **rémunération** pour le travail effectué et d'autres types de paiements, la formation et la possibilité d'obtenir une promotion ou d'une autre forme d'évolution professionnelle.

Les sources juridiques des règlements anti-discriminatoires sont la Loi n° 198/2009 relative à la non-discrimination et la Loi n° 262/2006 du Code du travail.

II. Conventions collectives

En République tchèque, il est possible de conclure deux types de conventions collectives - une convention collective interne et une convention collective de degré supérieur. La convention collective de degré supérieur peut être applicable, si les parties contractuelles se sont mis d'accord, à d'autres employeurs dont les activités principales concernent la branche pour laquelle la convention collective de degré supérieur est conclue - une liste de ces conventions est disponible sur le site : <http://www.mpsv.cz/cs/3856>

III. Comment faire valoir ses droits ?

Si l'employeur ou l'utilisateur ne se conforme pas aux obligations qui lui sont imposées par la loi, il est possible de déposer une requête auprès du Bureau national d'inspection du travail pour effectuer une enquête (<http://epp.suip.cz/epp/index.php>).

Si l'employeur n'a pas payé le salaire au travailleur détaché, celui-ci peut inciter l'employeur à rembourser le salaire à payer en utilisant des moyens de droit privé, le cas échéant, porter plainte contre l'employeur auprès de la justice dans son pays d'origine, ou il peut bénéficier d'une disposition indiquée dans l'article 319, al. 3 du Code du travail selon laquelle la personne (l'utilisateur des services) à laquelle le travailleur détaché a été envoyé, selon le contrat conclu pour effectuer des travaux découlant de ce contrat, garantit de rembourser le salaire ou la paie jusqu'au salaire minimum, au taux minimal du salaire garanti correspondant et aux majorations pour les heures supplémentaires sous les conditions prescrites dans cette disposition du Code du travail qui sont les suivantes :

- ✓ la rémunération pour le travail effectué n'a pas été réglée par l'employeur jusqu'au niveau du salaire ou de la paie correspondant au salaire minimum, au taux du salaire garanti et aux majorations pour les heures supplémentaires,
- ✓ l'employeur transnational a été condamné à payer une amende pour un délit en vertu de l'article 13, al. 1, point b) ou de l'article 26, al. 1, point b) de la Loi n° 251/2005, relative à l'inspection du travail, et ses modifications,

- ✓ la personne était au courant du fait que la rémunération n'avait pas été versée ou elle pouvait et devait le savoir en exerçant correctement son travail.

Si la durée de travail effective n'est pas prouvée, il est supposé que le travailleur détaché a effectué le travail durant 3 mois.

En cas de discrimination ou de violation des droits ou des obligations découlant du droit à l'égalité de traitement, la personne concernée a le droit de revendiquer auprès de la justice pour que la discrimination soit réglée, que les conséquences de l'action discriminatoire soient résolues et qu'une compensation adéquate soit mise en place. Il est également possible d'aviser l'inspection du travail locale.

IV. Vous avez d'autres questions ?

Ministère du Travail et des Affaires sociales, Na Poříčném právu 1/376, 128 01 Praha 2, adresse électronique : posta@mpsv.cz

Personne responsable du traitement des demandes d'informations

Matěj Gregárek

matej.gregarek@mpsv.cz

+420 221 922 253