

INFORMATIONS ESSENTIELLES POUR LES ETRANGERS CONCERNANT LES REGLEMENTS RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL EN REPUBLIQUE TCHEQUE

NAISSANCE ET MODIFICATIONS D'UNE RELATION DE TRAVAIL

Une relation de travail se constitue par un contrat de travail entre un employé et un employeur.

Contrat de travail : Il doit être conclu sous une forme écrite, l'employeur est tenu de convenir avec l'employé dans le contrat de travail un type de travail, le lieu d'exercice du travail et le jour d'entrée en fonction. Si un contrat de travail ne contient pas de données sur les droits et obligations résultant de la relation de travail, l'employeur a pour obligation d'en informer par écrit l'employé au plus tard dans un délai d'1 mois après la naissance d'une relation de travail.

La période d'essai ne doit pas dépasser 3 mois consécutifs après le jour de naissance d'une relation de travail, 6 mois consécutifs après le jour de naissance d'une relation de travail pour un cadre, elle ne doit pas être prolongée de manière complémentaire et une période d'essai plus longue que la moitié de la durée conclue de la relation de travail ne doit pas être fixée.

Durée de la relation de travail : Nous distinguons une relation de travail pour une : **durée indéterminée**, où la durée d'existence de la relation de travail n'est pas limitée et pour une **durée déterminée**, où la durée d'existence de la relation de travail est limitée.

Modifications de la relation de travail : un contrat de travail ne peut être modifié que par écrit et que si en conviennent l'employeur et l'employé.

ACCORDS PORTANT SUR DES TRAVAUX EXECUTES HORS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un employeur peut conclure avec un employé un **accord d'exécution de travaux** au maximum pour 300 heures par an ou un **accord d'activité professionnelle** au maximum pour la moitié du temps de travail hebdomadaire fixé. Les deux accords doivent être conclus par écrit.

FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL

Il ne peut être mis fin à la relation de travail que par :

Accord : Il doit être écrit et doit y être fixé le jour d'achèvement de la relation de travail.

Résiliation : Elle doit être donnée par écrit et adressée à la deuxième partie. La relation de travail ne prend fin qu'avec l'écoulement du préavis, qui est de deux mois au moins, hormis une résiliation de la part de

l'employé en lien avec un transfert des droits et obligations résultant des relations professionnelles.

Un employé peut donner une résiliation à l'employeur pour toute raison ou sans en indiquer la raison.

Un employeur ne peut donner une résiliation à l'employé que pour une raison fixée par le code du travail.

Un employeur ne peut pas donner de résiliation à l'employé dans la période de protection.

Par rupture immédiate : L'employé et l'employeur, pour les raisons définies dans le code du travail, peuvent rompre immédiatement la relation de travail, la rupture immédiate de la relation de travail doit être réalisée par écrit, sinon elle n'est pas prise en compte ; dans ce cas, aucun préavis ne s'applique, mais la relation de travail prend fin au moment de la remise de la rupture immédiate.

Par rupture pendant la période d'essai : L'employeur et l'employé peuvent rompre une relation de travail dans la période d'essai pour toute raison ou sans en donner la raison. La relation de travail ne peut pas être rompue dans la période d'essai dans les 14 premiers jours d'arrêt de travail temporaire. La rupture d'une relation de travail pendant la période d'essai doit être réalisée par écrit. La relation de travail prend alors fin au jour de la remise de la rupture immédiate, si un jour ultérieur n'est pas indiqué dans la notification écrite.

Par écoulement de la période fixée pour une relation de travail à durée déterminée.

Une relation de travail s'éteint par la décès de l'employé.

La relation de travail des étrangers s'achève à la date de fin du séjour sur le territoire de la République tchèque sur la base d'une décision exécutable d'un organisme compétent portant abrogation de l'autorisation de séjour, le jour où l'arrêt d'un tribunal infligeant une peine d'expulsion du territoire de la République tchèque est entré en vigueur ou par écoulement de la période pour laquelle a été délivrée le permis de travail. Dans certains cas, une **indemnité** revient à l'employé en cas d'achèvement de la relation de travail.

En cas d'achèvement d'une relation de travail ou d'un accord d'activité professionnelle ou d'un accord d'exécution de travaux, l'employeur a toujours pour obligation de délivrer à l'employé une **attestation d'emploi**.

L'EMPLOYEUR N'A PAS VERSE DE SALAIRE A L'EMPLOYE

Si un salaire n'a pas été versé à l'employé dans le délai régulier fixé par l'employeur, l'employé :

- demande par écrit à l'employeur le règlement de la somme due avec une date d'échéance fixée,
- a la possibilité de rompre immédiatement la relation de travail en cas de non-versement du salaire dans les 15 jours après la période d'échéance

(par ex. le salaire pour le mois de janvier est exigible avant la fin février, la rupture immédiate de la relation de travail est possible au minimum le 16 mars),

- peut déposer une demande de contrôle à l'inspection du travail,
- peut s'adresser au tribunal compétent concernant la somme due,
- s'adresse à l'office du travail en cas d'incapacité de paiement de l'employeur.

TEMPS DE TRAVAIL

La durée du temps de travail hebdomadaire fixé se monte à 40 heures. Pour les employés avec un régime de travail à deux postes elle se monte à 38,75 heures par semaine. Pour les employés travaillant en sous-sol lors de l'extraction de charbon, de minerais et de matières premières non métallifères, dans la construction minière et sur des sites miniers de recherche géologique et pour les employés avec un régime de travail à trois postes et ininterrompu elle se monte à 37,5 heures par semaine. Pour les employés de moins de 18 ans, la durée d'un poste chaque jour ne doit pas dépasser 8 heures et en cas de plusieurs relations de travail la durée du temps de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 40 heures par semaine dans sa totalité. La durée d'un poste ne doit pas dépasser 12 heures. Une **pause au travail** d'une durée de 30 minutes au moins est fournie au plus tard après 6 heures (pour les personnes mineures au plus tard après 4,5 heures) de travail ininterrompu. La **durée de repos ininterrompu** entre les postes doit être de 11 heures au moins pendant 24 heures successives (de 12 heures pour les personnes mineures). La durée de repos ininterrompu dans la semaine pendant chaque période de sept jours civils successifs doit être d'au moins 35 heures (48 heures pour les personnes mineures). Des **heures supplémentaires** ne peuvent être effectuées qu'exceptionnellement. Les heures supplémentaires ne doivent pas se monter en moyenne à plus de 8 heures par semaine dans une période de 26 semaines successives (52 semaines en cas de détermination par une convention collective) et 150 heures dans l'année civile. Des heures supplémentaires ne peuvent être demandées au-delà de cette étendue qu'après accord avec l'employé.

CONGES

La durée des congés se monte à 4 semaines au moins dans l'année civile. Y a droit un employé qui a effectué pendant la durée d'une relation de travail ininterrompue chez un même employeur un travail au moins 60 jours dans l'année civile (si la relation de travail n'a pas duré de manière ininterrompue pendant toute l'année, la part proportionnelle de congé pour l'année civile est fournie).

Le congé pour les journées travaillées se monte à un douzième des congés pour l'année civile pour chaque 21 jours travaillés. Des **congés complémentaires** reviennent à un groupe défini d'employés en cas d'exécution de travaux particulièrement difficiles. En cas d'exécution d'un

travail toute l'année civile revient 1 semaine de congé complémentaire, sinon revient un douzième pour chaque 21 jours travaillés. Un **raccourcissement des congés** est appliqué si un employé n'a pas travaillé du fait d'obstacles au travail non considérés aux fins des congés comme l'exécution d'un travail. Les congés sont raccourcis d'un douzième pour les 100 premiers postes manqués et également d'un douzième pour chaque 21 postes supplémentaires (jours ouvrables).

TRAVAIL INTERIMAIRE

Une agence d'intérim affecte son employé temporairement pour l'exécution d'un travail pour un utilisateur sur la base d'un **accord d'affectation temporaire** entre elle et l'utilisateur, qui doit avoir une forme écrite. L'agence d'intérim affecte un employé pour l'exécution temporaire d'un travail chez l'utilisateur sur la base d'une **instruction écrite** comportant : le nom et le siège social de l'utilisateur, le lieu d'exercice du travail chez l'utilisateur, la durée d'affectation temporaire, la détermination de la personne responsable chez l'utilisateur autorisée à attribuer un travail à l'employé et à le contrôler, les conditions de déclaration unilatérale de fin d'exercice d'un travail avant l'écoulement de la durée d'affectation temporaire, une information sur les conditions de travail et salariales ou de paiement d'un employé comparable de l'utilisateur. L'agence d'intérim et l'utilisateur sont tenus de garantir que les **conditions de travail et salariales** d'un employé affecté de manière temporaire ne soient pas inférieures aux conditions existantes ou qui pourraient exister pour un employé comparable. La **durée d'affectation temporaire** pour l'exécution d'un travail chez un même utilisateur ne doit pas excéder 12 mois civils consécutifs. Cette limitation ne s'applique pas si l'employé le demande lui-même à l'agence d'intérim ou s'il s'agit de l'exécution d'un travail pour une période de remplacement pour un employé en congé de maternité ou parental.

DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS

Est considéré comme travailleur détaché (employé) un travailleur (employé) exerçant pendant une durée limitée un travail sur le territoire d'un autre pays membre de l'UE que celui dans lequel il travaille habituellement. Si l'employé d'un employeur d'un autre pays membre de l'Union européenne est détaché pour l'exercice d'un travail dans le cadre de la fourniture transnationale de services sur le territoire de la République tchèque, la réglementation de la République tchèque lui est appliquée concernant :

- la durée maximale du temps de travail et la durée minimale de repos,
- la durée minimale de congés pour l'année civile ou sa part proportionnelle,
- le salaire minimal, le niveau minimal correspondant de salaire garanti et les majorations pour les heures supplémentaires, les règles pour la garantie de versement d'un salaire ou de paiement d'un employé détaché,

- la sécurité et la protection de la santé au travail,
- les conditions de travail des employées enceintes, des employées qui allaitent, des employées avant la fin du neuvième mois après la naissance et des personnes mineures,
- l'égalité de traitement avec les employés et les employées, l'interdiction de la discrimination,
- les conditions de travail en cas de travail intérimaire.

Ce qui est indiqué ne s'applique pas si les droits résultant des réglementations du pays membre de l'Union européenne à partir duquel l'employé a été détaché pour l'exercice d'un travail dans le cadre d'une fourniture transnationale de services sont plus avantageux pour lui. Le caractère avantageux est évalué de manière indépendante pour chaque droit résultant de la relation professionnelle. Ce qui vient d'être indiqué ne s'applique pas si la durée totale de détachement en République tchèque ne dépasse pas 30 jours dans l'année civile.

OBSTACLES AU TRAVAIL DU COTE DE L'EMPLOYE

Si un obstacle au travail est connu à l'avance par un employé, il doit demander à temps à l'employeur de lui fournir un congé. **Autrement l'employé a pour obligation d'informer** l'employeur d'un obstacle et de sa durée prévue sans retard inutile. L'employé est tenu de démontrer l'obstacle au travail à l'employeur. L'employeur excuse l'absence de l'employé au travail pendant la durée d'obstacles personnels importants empêchant temporairement l'employé d'exercer un travail de son côté, qui sont : arrêts de travail temporaires ; quarantaine ; congé de maternité ou parental ; soins apportés à un enfant de moins de 10 ans ou un autre membre du foyer ; durée de soins apportés à un enfant de moins de 10 ans ou un autre membre du foyer dans les cas selon l'article 39 de la loi sur l'assurance maladie et durée des soins apportés à un enfant de moins de 10 ans pour les raisons fixées à l'article 39 de la loi sur l'assurance maladie ou si la personne physique s'occupant autrement d'un enfant a subi un examen ou un traitement dans un établissement hospitalier, n'ayant pas pu être pris en charge hors du temps de travail de l'employé, l'empêchant ainsi de s'occuper de l'enfant.

Autres obstacles au travail personnels importants

Si un employé ne peut pas exercer de travail du fait d'un autre obstacle personnel important concernant sa personne, l'employeur est tenu de lui fournir un congé au minimum dans l'étendue fixée et dans les cas convenus également une indemnité salariale ou un paiement du montant de la rémunération moyenne.

OBSTACLES AU TRAVAIL DU COTE DE L'EMPLOYEUR

Si un employé ne peut pas exercer de travail :

- du fait d'une défaillance temporaire qu'il n'a pas provoquée ou du fait d'autres causes de service, s'il s'agit d'un arrêt, et s'il n'a pas été

transféré vers un autre travail, lui revient une indemnité salariale ou de paiement d'un montant d'au moins 80 % de la rémunération moyenne,

- en conséquence d'une interruption de travail causée par de mauvaises conditions climatiques ou une catastrophe naturelle et s'il n'a pas été transféré vers un autre travail, lui revient une indemnité salariale ou de paiement d'au moins 60 % de la rémunération moyenne.

Si un employé ne peut pas exercer de travail du fait d'autres obstacles du côté de l'employeur que le sont des arrêts et des interruptions de travail causés par des mauvaises conditions climatiques ou des catastrophes naturelles (susmentionnées), l'employeur lui fournit une indemnité salariale ou de paiement du montant de la rémunération moyenne.

Si un employeur ne peut pas attribuer un travail à l'employé dans l'étendue du temps de travail hebdomadaire du fait d'une limitation temporaire de l'écoulement de ses produits ou d'une limitation de la demande pour les services qu'il fournit (chômage partiel), l'employeur lui verse une indemnité salariale ou de paiement du montant de la rémunération moyenne. L'employeur et une organisation syndicale peuvent convenir du montant de l'indemnité salariale fournie revenant à l'employé. Dans un tel cas, l'indemnité salariale doit se monter à au moins 60 % de la rémunération moyenne ; si une organisation syndicale n'est pas active chez l'employeur, l'accord peut être remplacé par un règlement intérieur.

FOURNITURE D'INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Les frais de déplacement en lien avec l'exercice d'un travail sont les frais naissant pour l'employé lors d'un déplacement professionnel, d'un déplacement hors du lieu de travail régulier et d'un déplacement en lien avec l'exécution exceptionnelle d'un travail hors du planning des postes dans le lieu d'exercice du travail ou du lieu de travail régulier, lors d'un transfert, une affectation temporaire, une embauche dans une relation de travail, l'exercice d'un travail à l'étranger. Les conditions pouvant influencer la fourniture et le montant des indemnités de déplacement (période et lieu d'entrée en fonction, fin du déplacement, lieu d'exécution des tâches professionnelles, mode de transport, hébergement) sont déterminées à l'avance par écrit par l'employeur, tout en prenant en compte les intérêts légitimes de l'employé. Des indemnités de déplacement ne peuvent être fournies à un employé effectuant pour l'employeur un travail sur la base d'accords portant sur des travaux exercés hors du contrat de travail que si ce droit a été fixé dans l'accord, tout comme le lieu de travail régulier de l'employé. L'employeur est tenu de fournir un acompte comptabilisable pour un déplacement professionnel jusque pour le montant prévu des indemnités de déplacement, mais il peut convenir avec l'employé qu'un acompte ne sera pas octroyé. Le remboursement des frais de déplacement s'applique en cas d'utilisation d'un moyen de transport en commun déterminé pour le montant démontré ou le montant correspondant au prix du billet pour le moyen de transport déterminé. Si un propre véhicule routier à moteur est utilisé sur demande de l'employeur, une indemnité de base

pour chaque kilomètre de trajet et le remboursement des frais pour le carburant consommé reviennent à l'employé.

Remboursement des frais de déplacement pour la visite d'un membre de la famille

Pour un déplacement de plus de 7 jours civils revient à l'employé un remboursement des frais de déplacement pour la visite d'un membre de la famille dans son lieu de résidence ou dans un autre lieu de séjour du membre de la famille convenu à l'avance et retour, au maximum pour une somme correspondant aux frais de déplacement dans le lieu d'exercice du travail ou le lieu de travail régulier ou le domicile sur le territoire de la République tchèque ; la somme la plus avantageuse pour l'employé est considérée comme somme limite. L'employeur octroie cette indemnité au plus tard au cours de la quatrième semaine après le début du déplacement professionnel ou la dernière visite d'un membre de la famille, s'il ne convient pas avec l'employé d'un délai plus court.

Remboursement des frais d'hébergement

Un remboursement des frais d'hébergement pour le montant démontré revient à l'employé.

Indemnité de séjour

L'employeur fournit à l'employé chez des employeurs de la sphère entrepreneuriale une indemnité de séjour pour chaque jour civil de déplacement professionnel d'un montant de :

- 87 CZK, si le déplacement professionnel dure de 5 à 12 heures,
- 131 CZK en cas de déplacement professionnel de plus de 12 heures et n'excédant pas 18 heures,
- 206 CZK, si le déplacement professionnel dure plus de 18 heures.

Si pendant le déplacement professionnel a été fourni à l'employé un repas (petit déjeuner, déjeuner ou dîner), pour lequel l'employé ne contribue pas financièrement, il lui revient une indemnité de séjour minorée pour chaque repas fourni à titre gratuit par une valeur de jusqu'à :

- 70 % de l'indemnité de séjour – si le déplacement professionnel dure de 5 à 12 heures,
- 35 % de l'indemnité de séjour – au-delà de 12 heures et jusqu'à 18 heures,
- 25 % de l'indemnité de séjour – au-delà de 18 heures.

Remboursement des frais auxiliaires nécessaires

Le remboursement des frais auxiliaires nécessaires pour le montant démontré ou correspondant au prix des biens et des services habituel au moment et dans le lieu du déplacement professionnel (frais de stationnement, transfert sur un bateau, taxes téléphoniques, envoi de

télégramme, de fax, etc.) revient à l'employé en lien avec un déplacement professionnel.

REMUNERATION POUR LE TRAVAIL ET REMUNERATION RESULTANT D'ACCORDS

Un salaire ou une rémunération résultant d'accords reviennent à l'employé pour le travail accompli. Le salaire est fourni selon la complexité, la responsabilité et la pénibilité du travail, selon la difficulté des conditions de travail, selon la performance professionnelle et les résultats professionnels obtenus. Le même salaire ou rémunération résultant d'un accord reviennent à tous les employés pour le même travail ou un travail de même valeur. Ils sont exigibles après que le travail a été effectué, et ce au plus tard au cours du mois civil suivant le mois au cours duquel est né pour l'employé le droit à un salaire ou l'une de ses composantes.

Le **salaire minimal** est le montant minimal admissible de rémunération pour le travail. La majoration pour les heures supplémentaires, la majoration pour un travail pendant un jour férié, pour un travail de nuit, pour un travail dans un environnement professionnel dégradé et pour un travail le samedi et le dimanche ne sont pas incluses dans le salaire à cette fin. Le taux de base du salaire minimal se monte au minimum à 14 600 CZK en cas de temps de travail hebdomadaire de 40 heures, c'est-à-dire 87,30 CZK/h. Si le salaire ou la rémunération résultant d'un accord n'atteignent pas le montant du salaire minimal, l'employeur est tenu de fournir un complément à l'employé

Le **salaire garanti** est le salaire pour lequel l'employé a acquis un droit selon le code du travail, un contrat, un règlement intérieur ou un certificat de salaire. Le niveau le plus bas du salaire garanti ne doit pas être inférieur à la somme du taux de base du salaire minimal. Si le salaire n'atteint pas le niveau le plus bas du salaire garanti, l'employeur est tenu de fournir un complément à l'employé.

SALAIRE

Le salaire est fixé dans la convention collective, le contrat de travail ou un autre contrat, le cas échéant l'employeur le fixe par un règlement intérieur ou un certificat de salaire. L'employeur est tenu de remettre à l'employé le jour d'entrée en fonction un certificat de salaire écrit, contenant les données sur le mode de rémunération, la date et le lieu de versement du salaire, si le contrat ou un règlement intérieur ne comportent pas ces données. S'il y a une modification, l'employeur est tenu de la notifier par écrit à l'employé, et ce au plus tard le jour où elle est entrée en vigueur. Ni le salaire acquis et une majoration ni un congé compensatoire ne reviennent à l'employé si le salaire est déjà fixé en tenant compte d'éventuelles heures supplémentaires, à la condition que soit dans le même temps convenue l'étendue des heures supplémentaires.

Pour les heures supplémentaires reviennent un salaire et une majoration d'un montant minimal de 25 % de la rémunération moyenne ou un congé compensatoire.

Pour un travail un jour férié reviennent un salaire et un congé compensatoire avec compensation salariale du montant de la rémunération moyenne ou une majoration sur le salaire acquis au minimum du montant de la rémunération moyenne au lieu d'un congé compensatoire. **Pour un travail de nuit** reviennent à l'employé le salaire acquis et une majoration au minimum d'un montant de 10 % de la rémunération moyenne, mais il est possible de fixer un autre montant minimal et le mode de détermination de la majoration.

Pour un travail dans un environnement professionnel dégradé reviennent à l'employé le salaire acquis et une majoration, se montant au minimum à 10 % du taux de base du salaire minimal pour chaque influence dégradante.

Pour un travail le samedi et le dimanche reviennent à l'employé le salaire acquis et une majoration au minimum d'un montant de 10 % de la rémunération moyenne, mais il est possible de fixer un autre montant minimal et le mode de détermination de la majoration.

SALAIRE EN CAS D'EXECUTION D'UN AUTRE TRAVAIL

Si l'employé est transféré vers un autre travail que celui convenu, et pour lequel lui revient un salaire plus bas, il lui revient pour la période de transfert un complément salarial jusqu'au montant de la rémunération moyenne qu'il avait obtenue avant son transfert.

REMUNERATION EN CAS D'ASTREINTE AU TRAVAIL

Une rémunération d'un montant minimal de 10 % de la rémunération moyenne revient à l'employé pendant la durée d'une astreinte au travail.

REMUNERATION RESULTANT D'ACCORDS

Le montant d'une rémunération résultant d'un accord et les conditions pour son octroi sont fixés dans l'accord d'exécution de travail ou dans l'accord d'activité professionnelle et elle ne doit pas être moindre que le salaire minimal.

EGALITE DE TRAITEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les employeurs sont tenus d'assurer une égalité de traitement avec tous les employés s'agissant de leurs conditions de travail, rémunération pour leur travail et s'agissant de la fourniture d'autres prestations financières et versement de valeur financière, s'agissant de la préparation professionnelle et s'agissant de l'opportunité de parvenir à une progression dans leurs fonctions ou une autre progression dans leur travail. L'employeur ne peut par exemple pas faire de différence dans la rémunération entre les employés, s'ils accomplissent le même travail ou un travail de même valeur. L'employeur ne peut également par exemple pas

faire de différence dans la fourniture de bénéfices aux employés (par ex. lors de la fourniture de tickets restaurants, de contributions pour diverses assurances, etc.).

Toute discrimination est interdite dans les relations professionnelles. L'employé a le droit d'être traité dans son travail de la même manière que les autres employés et de ne pas être discriminé du fait de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de son handicap, de sa foi religieuse, de ses croyances ou de ses opinions.

PROTECTION DES DROITS INDIVIDUELS DES EMPLOYÉS ET PROTECTION DES INTÉRÊTS PATRIMONIAUX DE L'EMPLOYEUR

Les employés ne doivent pas utiliser pour leur besoin personnel sans accord de l'employeur les moyens de production et de travail de l'employeur, y compris l'informatique ni ses équipements de télécommunication.

L'employeur ne doit pas sans raison impérieuse consistant dans le caractère particulier de l'activité de l'employeur porter atteinte à la vie privée de l'employé sur les lieux de travail et dans les espaces communs de l'employeur en soumettant l'employé à un suivi ouvert ou caché, une écoute et un enregistrement de ses conversations téléphoniques, un contrôle du courrier électronique ou un contrôle des envois postaux adressés à l'employé. L'employeur par ex. ne peut pas suivre ses employés pendant le travail à l'aide d'un système de caméras, s'il n'a pas de raison impérieuse de le faire, consistant dans le caractère particulier de l'activité de l'employeur.

L'employeur ne doit pas demander à l'employé d'informations non directement liées à l'exécution du travail et à la relation professionnelle.

INFORMATIONS DE L'OFFICE NATIONAL DE L'INSPECTION DU TRAVAIL CONCERNANT LES QUESTIONS D'EXERCICE D'UN TRAVAIL DÉPENDANT

La loi sur l'emploi définit le travail illégal en tant qu'exercice d'un travail dépendant par une personne physique hors d'une relation de travail, ou par un étranger sans permis (ou en contradiction avec un permis) de travail ou en contradiction avec la carte d'employé, la carte d'employé transféré à l'intérieur d'une entreprise ou la carte bleue délivrés selon la loi relative au séjour des étrangers sur le territoire de la République tchèque ou sans l'une de ces cartes ou sans autorisation valide de séjour sur le territoire de la République tchèque (dans les cas où une autorisation est réclamée par les réglementations connexes).

Le code du travail définit le travail dépendant en tant que travail exercé dans un rapport de supériorité hiérarchique de l'employeur et d'infériorité hiérarchique de l'employé, au nom de l'employeur selon les instructions de l'employeur, l'employé l'exerçant en personne pour l'employeur. Le travail

dépendant doit être exercé contre un salaire, un paiement ou une rémunération pour le travail, aux frais et sous la responsabilité de l'employeur, dans le temps de travail, sur le lieu de travail de l'employeur, le cas échéant sur un autre lieu convenu. Le travail dépendant doit être exécuté exclusivement dans une relation professionnelle basique, les relations professionnelles basiques étant une relation de travail (reposant sur un contrat de travail) et les relations juridiques créées par des accords portant sur des travaux exécutés hors du contrat de travail (qui sont un accord d'exécution de travail et un accord d'activité professionnelle).

COMPÉTENCE DES ORGANISMES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

La loi n° 251/2005 Rec., sur l'inspection du travail, telle que modifiée, aménage la création et la position des organismes de l'inspection du travail en tant qu'organes de contrôle dans le secteur de l'emploi, du respect et de la protection des relations professionnelles et des conditions de travail, la compétence et les pouvoirs des organismes de l'inspection du travail, les droits et obligations des inspecteurs et des personnes contrôlées pendant un contrôle et les sanctions en cas de violation des obligations fixées.

L'Office national de l'inspection du travail et les inspections régionales du travail **sont autorisés** :

- à contrôler chez les employeurs le respect des obligations résultant des réglementations,
- à demander la suppression des insuffisances constatées,
- à infliger des amendes.

L'Office national de l'inspection du travail et les inspections régionales du travail **ne sont pas autorisés** :

- à satisfaire les demandes individuelles des employés envers un employeur (par exemple réclamation d'un salaire, réclamation d'une attestation d'emploi, résolution de litiges portant sur l'invalidité d'actes juridiques comme l'est un licenciement, non-reconnaissance d'un accident du travail, etc.),
- à délivrer des points de vue et interprétations sur des dispositions individuelles de règlements professionnels.

Que peut faire un employé s'il pense qu'un **employeur ne respecte pas des règlements professionnels** ?

- il peut utiliser personnellement les journées de consultation dans l'inspection régionale du travail la plus proche,
- il peut envoyer une question par le biais du courrier électronique,
- il peut déposer une suggestion de contrôle,

Vous trouverez des informations sur le site web de l'Office national de l'inspection du travail - www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/

L'Office national de l'inspection du travail a établi des documents informatifs concernant certains domaines du code du travail, vous trouverez des informations sur le site web de l'Office national de l'inspection du travail - www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy/.

Vous trouverez d'autres informations sur l'activité de l'Office national de l'inspection du travail dans le domaine de la protection des relations et des conditions de travail, du contrôle résultant de la loi sur l'emploi et dans le domaine de la sécurité du travail et de la protection de la santé au travail sur le site www.suip.cz ou dans les inspections régionales du travail, dont les adresses sont indiquées sur ce site.

A qui peut s'adresser un étranger employé en République tchèque si un **employeur l'exploite au travail** ? (Ne lui fournit qu'un salaire très bas ou retient son salaire, le force à travailler dans des conditions dégradantes, ne respecte pas ses droits fondamentaux ancrés dans le code du travail, le menace, lui confisque ses documents)

- au service d'aide de crise – organisation spécialisée à but non lucratif La Strada ČR, o.p.s., www.strada.cz,
- à l'association citoyenne Centre pour l'intégration des étrangers (Centrum pro integraci cizinců), www.cicpraha.org
- à l'organisation à but non lucratif Association pour l'intégration et la migration (Sdružení pro Integraci a migraci), www.uprchlici.cz

L'Office national de l'inspection du travail vous informe du fait que si dans le cadre de son activité de contrôle et autre il est amené à traiter vos données personnelles, vous pouvez trouver les informations essentielles sur ce traitement sur le site www.suip.cz dans la section RGPD.

Státní úřad inspekce práce
Kolářská 13, 746 01 Opava
© janvier 2020
www.suip.cz