

## 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 d'une relation de travail

**Une relation de travail peut prendre fin uniquement par :**

**Un accord** : Il doit être écrit et préciser la date de fin de la relation de travail.

**Une démission** : Elle doit être écrite et remise à l'autre participant. La relation de travail prend fin à l'expiration de la période de préavis d'une durée minimale de deux mois, sauf démission de la part de l'employé en

rapport avec le transfert des droits et obligations résultant du droit de travail.

**L'employé** peut présenter sa démission à l'employeur pour n'importe quelle raison et sans en indiquer la raison.

**L'employeur** peut licencier un employé uniquement pour des raisons fixées par le Code du travail.

**L'employeur ne peut pas licencier un employé pendant la période de protection** : Il s'agit, par exemple, de la période d'incapacité de travail temporaire (arrêt maladie), de grossesse, de congé de maternité et de congé parental et d'autres cas prévus par la loi.

**Par rupture immédiate** : L'employé et l'employeur peuvent rompre immédiatement une relation de travail pour des raisons définies dans le Code du travail, la rupture immédiate de la relation de travail doit être notifiée par écrit, sinon, elle n'est pas prise en compte ; dans ce cas de figure, la période de préavis n'est pas observée et la relation de travail prend fin au moment de la remise.

**Par rupture pendant la période d'essai** : L'employé ou l'employeur peuvent rompre la relation de travail au cours de la période d'essai pour n'importe quelle raison ou sans en indiquer la raison. La relation de travail ne peut pas être rompue au cours de la période d'essai les 14 premiers jours d'incapacité de travail temporaire. La rupture de la relation de travail doit être notifiée par écrit. La relation de travail prend fin le jour de remise, sauf indication contraire dans la notification écrite.

**À l'expiration de la période convenue pour une relation de travail à durée déterminée.**

**La relation de travail prend fin au décès de l'employé.**

**Relation de travail des étrangers** : Elle prend fin le jour de fin du séjour sur le territoire de la République tchèque en vertu d'une décision exécutoire de l'autorité compétente relative à l'annulation du permis de séjour le jour d'entrée en vigueur de la décision du tribunal prononçant l'expulsion du territoire de la République tchèque ou à l'expiration de la période pour laquelle le permis de travail a été délivré.

Dans certains cas, l'employé peut prétendre à la fin de la relation de travail à **une indemnité de licenciement**.

À la fin de la relation de travail, l'employeur est obligé de remettre à l'employé **un certificat de travail**.

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

Lorsque l'employeur n'a pas versé de salaire à l'employé dans le délai dûment fixé par l'employeur, l'employé :

- demande par écrit à l'employeur de lui verser la somme due en précisant la date d'échéance,
- a la possibilité de mettre immédiatement fin à la relation de travail en cas de non paiement du salaire dans les 15 jours après la date d'échéance (par exemple, le salaire du mois de janvier est dû avant la fin de février, la rupture immédiate de la relation de travail est possible au plus tôt le 16 mars),
- peut demander un contrôle par l'inspection du travail,
- peut saisir le tribunal compétent pour exiger le paiement de la somme due,
- contacte l'Agence pour l'emploi en cas d'incapacité de paiement de l'employeur.

### HEURES DE TRAVAIL

La durée du temps de travail hebdomadaire est de 40 heures. En ce qui concerne les employés travaillant en deux équipes, elle est de 38,75 heures par semaine. La durée du temps de travail hebdomadaire des employés travaillant sous terre dans l'extraction du charbon, des minerais et des matières premières non-métalliques, dans la construction minière, des employés occupant des postes de travail miniers pour la recherche géologique, des employés travaillant en plusieurs équipes et en continu, elle est de 37,5 heures par semaine. La durée du temps de travail des salariés de moins de 18 ans ne doit pas dépasser 8 heures et en cas de relations de travail multiples, la durée du temps de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser en totalité 40 heures par semaine. La durée d'une équipe ne doit pas dépasser 12 heures.

**La pause au travail** peut être effectuée dès que le temps de travail continu quotidien atteint 6 heures (pour les adolescents 4,5 heures) et dure au minimum 30 minutes.

**La durée de repos continu** entre les équipes doit être d'au minimum 11 heures au cours des 24 heures consécutives. La durée de repos continu hebdomadaire au cours de chaque période de sept jours civils consécutifs doit être d'au minimum 35 heures.

**Les heures supplémentaires** peuvent être travaillées seulement exceptionnellement. Le travail en heures supplémentaires ne doit dépasser en moyenne 8 heures par semaine au cours de 26 semaines consécutives (52 semaines aux termes de la convention collective) et 150 heures par année civile. Au-delà des 150 heures, le travail en heures supplémentaires peut être demandé uniquement après accord avec le salarié.

### CONGE

**L'employé bénéficiaire** de 4 semaines de congés au minimum par année civile.

Un employé travaillant en continu pour un employeur donné, pour lequel il a effectué les heures de travail hebdomadaires déterminées au cours d'une année civile pendant 52 semaines, bénéficie d'un congé correspondant à

la durée de travail hebdomadaire déterminée multipliée par la durée du congé en semaines.

Si le salarié a travaillé pour l'employeur **pendant au minimum 4 semaines** dans l'étendue de la durée de travail hebdomadaire fixée, il a droit au congé proportionnel.

**La congé proportionnel** correspond à 1/52 du temps de travail hebdomadaire fixé ou du temps de travail hebdomadaire plus court multiplié par la durée du congé auquel le salarié a droit au cours de l'année civile concernée pour chaque temps de travail hebdomadaire spécifié ou temps de travail hebdomadaire plus court.

### 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 DES SALARIES

Un travailleur détaché est un salarié qui exerce son travail pendant une durée limitée sur le territoire d'un pays membre de l'UE différent de celui dans lequel il l'exerce en général. Si le salarié d'un employeur d'un autre pays membre de l'Union européenne est détaché pour effectuer un travail dans le cadre d'une prestation de service transnationale sur le territoire de la République tchèque, il est concerné par le régime de la République tchèque, lorsqu'il s'agit de :

- la durée maximale du temps de travail et de la durée minimale de repos,
- la durée minimale des congés pour une année civile ou de sa partie proportionnelle,
- du salaire minimal, du seuil minimal correspondant du salaire garanti, d'autres éléments du salaire (c'est-à-dire, salaire ou repos

compensateur pour les heures supplémentaires ; salaire, repos compensateur ou indemnité pour jour férié ; salaire pour travail de nuit ; salaire et majoration de salaire en cas de travail dans un environnement difficile ; salaire pour le travail samedi et dimanche)

- la sécurité et de la protection de la santé au travail,
- des conditions de travail des femmes/employées enceintes, employées allaitantes, des employées jusqu'à la fin du neuvième mois après l'accouchement et des adolescents,
- du traitement équitable des employés et des employées, de la discrimination interdite,
- des conditions de travail lors du travail en intérim,
- des conditions d'hébergement lorsqu'il est fourni à l'employé par l'employeur,
- du remboursement des frais de déplacement en rapport avec l'exécution du travail, sachant que le lieu du travail régulier est le lieu habituel d'exécution du travail sur le territoire de la République tchèque.

Les informations indiquées ci-dessus ne sont pas applicables lorsque les droits résultant de la législation d'un pays membre de l'Union européenne que l'employé quitte pour exercer son travail dans le cadre d'une prestation de service transnationale, sont plus avantageux pour ce dernier. Le caractère avantageux de chaque droit résultant de la relation de droit de travail est évalué indépendamment. Les informations qui précèdent ne seront pas appliquées si la durée totale de détachement en République tchèque ne dépasse pas 30 jours dans une année civile.

### OBSTACLES AU TRAVAIL IMPUTABLES AU SALARIE

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 personnels importants au travail

Lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'accomplir le travail en raison d'autres obstacles personnels importants concernant sa personne, l'employeur est tenu de lui accorder un repos au minimum dans l'étendue

fixée et, dans les cas déterminés, également une indemnité de salaire à hauteur du salaire moyen.

Il s'agit d'obstacles suivants :

Examen ou soins ; visite à la médecine du travail, examen ou vaccination en rapport avec l'exercice du travail ; perturbation du trafic ou retard des transports en commun ; impossibilité de venir au travail ; mariage ; naissance d'un enfant ; décès ; accompagnement ; enterrement d'un collègue ; déménagement ; recherche d'un nouvel emploi.

### OBSTACLES AU TRAVAIL IMPUTABLES A L'EMPLOYEUR

Lorsque l'employé ne peut pas exercer son travail :

- pour cause d'une panne temporaire qu'il n'a pas provoquée ou pour d'autres raisons opérationnelles, il s'agit d'un temps d'arrêt, et si l'employé n'a pas été transféré pour exercer un autre travail, il bénéficie d'une indemnité de salaire ou du salaire à hauteur minimale de 80 % du revenu moyen.
- pour cause d'interruption du travail consécutive à des conditions météorologiques défavorables ou à une catastrophe naturelle et si l'employé n'a pas été transféré pour exercer un autre travail, il bénéficie d'une indemnité de salaire à hauteur minimale de 60 % du revenu moyen,
- pour des obstacles imputables à l'employeur autres que les temps d'arrêts et interruptions du travail engendrés par des conditions météorologiques défavorables ou une catastrophe naturelle, il bénéficie d'une indemnité de salaire à hauteur du revenu moyen,
- pour d'autres obstacles lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'attribuer à l'employé le travail dans l'étendue de la durée du temps de travail hebdomadaire pour des raisons d'une baisse temporaire des ventes de ses produits ou d'une baisse de la demande des services fournis par ses soins (sous-emploi). Pour cette période, l'employé bénéficie de 60 % au minimum du revenu moyen à condition que cet obstacle au travail et cette baisse de la compensation de salaire fassent l'objet d'un accord entre l'employeur et un syndicat professionnel. En l'absence du syndicat professionnel, l'accord de l'employeur avec un syndicat professionnel peut être remplacé par un règlement interne.

Le temps passé en déplacement professionnel ou en déplacement en dehors du lieu de travail normal autrement qu'en exerçant les tâches de travail, qui s'inscrit dans les heures de travail, est considéré comme un obstacle au travail imputable à l'employeur sans aucun impact sur le salaire de l'employé. Toutefois, en cas de perte de salaire de l'employé due au mode de rémunération, il a droit à une compensation de salaire à hauteur du revenu moyen.

### FOURNITURE D'INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Les frais de déplacement liés à l'exécution du travail sont les dépenses engagées par le salarié lors d'un déplacement professionnel, un

déplacement en dehors du lieu de travail habituel et un déplacement lié à un travail exceptionnel en dehors des heures de travail à l'endroit d'exercice du travail ou sur le lieu de travail habituel, suite à une mutation, un détachement, une embauche, l'exécution du travail à l'étranger. Les conditions qui peuvent avoir un impact sur la fourniture et le montant des indemnités kilométriques (heure et lieu d'embarquement, fin du déplacement, lieu d'exercice du travail, mode de transport et d'hébergement), sont déterminées à l'avance par écrit par l'employeur en tenant compte des intérêts légitimes du salarié. Un salarié qui exerce un travail pour son employeur sur la base de contrats de travail temporaire effectué en dehors de la relation de travail ne peut bénéficier d'indemnités de déplacement que si ce droit a été convenu dans le contrat.

L'employeur est tenu de fournir une avance comptabilisable pour un déplacement professionnel jusqu'à concurrence du montant prévu des indemnités kilométriques, toutefois, il peut convenir avec l'employé l'absence de cette avance.

Le remboursement des frais de déplacement est dû pour l'utilisation des transports en commun spécifiés pour le montant justifié ou pour le montant correspondant au tarif du transport en commun spécifié. Si, à la demande de l'employeur, le salarié utilise son propre véhicule, il bénéficie d'une indemnité de base et du remboursement des frais de carburant pour chaque kilomètre effectué.

#### 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 :

- 99 CZK, si le déplacement professionnel dure de 5 à 12 heures,
- 151 CZK en cas de déplacement professionnel de plus de 12 heures et n'excédant pas 18 heures,
- 237 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.

Le salaire est dû après l'exécution du travail, et au plus tard le mois civil suivant le mois au cours duquel le salarié a eu droit au salaire ou à l'un de ses éléments.

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 16 200 CZK en cas de temps de travail hebdomadaire de 40 heures, c'est-à-dire 96,40 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

**Un salaire garanti** est un salaire auquel un salarié a droit en vertu du Code du travail, d'un contrat, d'un règlement interne ou d'une fixation de salaire. Si le salaire n'atteint pas le niveau le plus bas du salaire garanti correspondant, l'employeur est tenu de verser au salarié un supplément.

### SALAIRE

Le salaire est convenu dans une convention collective, un contrat de travail ou un autre accord, ou l'employeur le fixe par le règlement interne ou par une fixation de salaire. L'employeur est tenu de remettre au salarié le jour d'embauche une fixation de salaire écrite avec les informations sur le mode de rémunération, la date et le lieu de paiement du salaire, si ces informations ne sont pas incluses dans le contrat ou le règlement interne. En cas de modification, l'employeur doit en informer le salarié par écrit au plus tard le jour de son entrée en vigueur. Le salaire et le supplément atteint ni le repos compensatoire ne sont dus si le salaire tient déjà compte d'éventuelles heures supplémentaires (au maximum 150 heures) dans les

conditions de l'étendue des heures supplémentaires convenue simultanément.

**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.

### 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 ENTRE SALARIES

Les employeurs sont tenus de garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés en ce qui concerne leurs conditions de travail, la rémunération et la fourniture d'autres prestations pécuniaires et de valeur pécuniaire, leur préparation professionnelle et la possibilité d'évoluer dans ses fonctions ou autres. Par exemple, l'employeur ne peut pas faire de différence de salaire entre les salariés qui exécutent le même travail ou un travail de la même valeur. L'employeur ne peut pas non plus faire de différence lors de l'octroi de bénéfices aux salariés (par exemple, fourniture de chèques-repas, contribution à diverses assurances, etc.).

Les relations du droit de travail interdisent toute discrimination. Le salarié a le droit d'être traité de la même manière que les autres employés, de ne pas subir de discrimination notamment pour des raisons de sexe,

d'orientation sexuelle, d'origine raciale ou éthique, de nationalité, de citoyenneté, d'origine sociale, de genre, de langue, d'état de santé, d'âge, de religion ou de croyance, de biens, d'état matrimonial ou familial et de relation ou d'obligations vis-à-vis de la famille, d'opinions politiques, d'adhésion ou d'activités dans des partis politiques ou des mouvements politiques, dans des organismes syndicaux ou des organismes d'employeurs ; la discrimination pour des raisons de grossesse, de maternité, de paternité ou d'identification sexuelle est considérée comme une discrimination pour des raisons de sexe.

## 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/web/suip/kompetence-v-oblasti-pracovnepravnich-vztahu](http://www.suip.cz/web/suip/kompetence-v-oblasti-pracovnepravnich-vztahu)

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/web/suip/informacni-letaky](http://www.suip.cz/web/suip/informacni-letaky).

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](http://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](http://www.strada.cz),
- à l'association citoyenne Centre pour l'intégration des étrangers (Centrum pro integraci cizinců), [www.cicpraha.org](http://www.cicpraha.org)
- à l'organisation à but non lucratif Association pour l'intégration et la migration (Sdružení pro Integraci a migraci), [www.migrace.com](http://www.migrace.com)

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](http://www.suip.cz) dans la section RGPD.

Státní úřad inspekce práce  
Kolářská 13, 746 01 Opava  
© Janvier 2022  
[www.suip.cz](http://www.suip.cz)