

9. Réglementation du travail

CONTRAT DE TRAVAIL

Les contrats de travail doivent être conclus par écrit et comporter les mentions obligatoires minimales suivantes : lieu de travail, date de début d'activité et nature du travail.

Les employés doivent être informés par écrit de leurs obligations et droits tels que durée des congés payés, période d'essai, montant et date de paiement du salaire, horaires de travail, descriptif du travail, date de fin de contrat, informations sur les conventions collectives, etc. dans le mois qui suit la conclusion du contrat sauf si les données ne sont pas mentionnées dans le contrat.

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les contrats de travail peuvent prendre fin par :

- accord des deux parties – le contrat de travail prend fin à la date conclue
- expiration de la durée de validité du contrat – contrat de travail à durée déterminée
- résiliation pendant la période d'essai
- licenciement ou démission avec préavis
- licenciement à effet immédiat

Un salarié dont la relation de travail est résiliée par préavis donné par l'employeur pour une des raisons invoquées par la loi ou d'un commun accord, est en droit de recevoir la somme minimum de trois mois de salaire moyen. Un salarié dont la relation de travail est résiliée par l'employeur pour une autre raison, est en droit de recevoir une indemnité d'un montant minimum de douze fois le salaire moyen.

(**Code de travail tchèque en ligne, en anglais** : http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf)

DURÉE DU TRAVAIL

- La durée maximale de travail hebdomadaire est de 40 heures.
- La durée maximale de travail hebdomadaire des salariés travaillant sous terre, ou en travail posté par 3 équipes ou en continu est de 37,5 heures ;
- La durée maximale de travail hebdomadaire des salariés travaillant en relais de deux équipes est de 38,75 heures ;
- La durée maximale de travail hebdomadaire des salariés de moins de 18 ans est de 40 heures (8 heures par jour au maximum).
- Les horaires de travail sont établis par l'employeur après consultation du syndicat compétent. En règle générale, l'exécution du travail doit être planifiée sur cinq jours ouvrés par semaine.
- Lorsque le temps de travail est réparti de manière égale : la durée d'une journée de travail ne devrait pas dépasser 9 heures.
- L'employeur peut aussi répartir la durée de travail de manière inégalement. Les employeurs peuvent par exemple introduire un décompte d'heures de travail qui permet de les répartir en fonction des variations saisonnières et du nombre de contrats.
- L'employeur est tenu d'octroyer à son salarié une pause d'un minimum de 30 minutes pour manger et se reposer après que le salarié a travaillé sans interruption pendant un minimum de 6 heures ; cette pause peut être divisée. Pour les employés de moins de 18 ans, la période de travail ininterrompu minimale préalable à la pause est de 4,5 heures. Les pauses octroyées pour manger et se reposer ne sont pas considérées comme du temps de travail.
- Les employeurs sont tenus de planifier la durée de travail de façon à ce que les salariés disposent d'une période de repos ininterrompue d'au moins 12 heures par période de 24 heures consécutives entre la fin d'une période de travail et le début de la suivante. Pour les salariés de plus de 18 ans, cette période de repos peut être réduite à un minimum de 8 heures consécutives par période de 24 heures, à condition qu'ils travaillent par périodes de travail variables et que leur période de repos suivante soit prolongée d'une durée égale à la réduction de la période de repos précédente.
- L'employeur planifie l'exécution du travail de manière à ce que le salarié dispose d'une période de repos ininterrompue de 35 heures minimum chaque semaine (les salariés de moins de 18 ans ont un minimum de 48 heures). Les employés de plus de 18 ans peuvent voir leur période de repos

hebdomadaire réduite à un minimum de 24 heures ; leur période de repos hebdomadaire suivante doit alors être prolongée du temps dont la précédente aura été réduite.

- Si les conditions d'opération le permettent, l'employeur planifie une période de repos ininterrompu hebdomadaire de manière à ce qu'elle comporte le même jour pour tous les employés et qu'elle comprenne le dimanche.
- Dans la pratique, les employeurs ont tendance à permettre à leurs salariés une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur horaires de travail en introduisant des horaires de travail flexibles, ce qui pourrait s'avérer un facteur de motivation important. Les horaires de travail flexibles peuvent être définis sur une base quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Un employeur ne peut exiger de travail en heures supplémentaires que dans des cas exceptionnels en présence de raisons opérationnelles sérieuses. Un employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il effectue plus de 8 heures supplémentaires chaque semaine pour un total de 150 heures par année civile. Les heures de travail supplémentaires dépassant cette limite ne peuvent être effectuées qu'exceptionnellement et sous condition d'accord du salarié. Le nombre total d'heures supplémentaires ne peut pas dépasser une moyenne hebdomadaire de 8 heures et un total annuel de 416 heures. Le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être limité par une convention collective d'entreprise à un plafond inférieur au plafond légal.
- Quelle que somme différente de premiers paiements peut être changée seulement du consentement collectif.

RÉMUNÉRATION

- Les salariés ont droit à leur salaire horaire normal et au paiement d'une prime d'au moins 25% de leur revenu horaire moyen pour leurs heures supplémentaires (ou du temps de récupération à la place du paiement de la prime).
- Les salariés ont droit à leur salaire et à du temps de récupération (payé) – une heure de travail en jour férié = une heure de temps de récupération – pour leur travail en jour férié. Si un salarié et son employeur sont d'accord, un tel salarié peut recevoir, à la place du temps de récupération (en sus de son salaire) une compensation monétaire en paiement de son travail un jour férié d'un montant d'au moins son revenu moyen (100%). Il y a actuellement 12 jours fériés en République tchèque (lorsqu'un jour férié tombe sur un week-end, il n'y a pas de récupération du jour férié).
- La compensation monétaire (prime) pour le travail le samedi et le dimanche est de 10% du revenu horaire moyen.
- Un employé a droit à son salaire horaire plus une prime de travail de nuit ou en conditions pénibles ou dangereuses de 10% du revenu horaire moyen..
- Le salaire (hors primes et compensations pour heures supplémentaires, travail un jour férié, etc.) ne peut être inférieur au salaire minimum approprié fixé par décret gouvernemental : actuellement 8 000 couronnes par mois pour une semaine de 40 heures soit env. 306 euros par mois ou 48,10 couronnes par heure soit environ 1,84 euro/heure (taux de change moyen en janvier 2007 de 26.1606 couronnes pour 1 euro).

SYNDICALISME

En République tchèque, la fondation et la compétition des syndicats sont libres. Il n'est pas obligatoire de fonder un syndicat dans une entreprise. Trois salariés sont nécessaires pour fonder un syndicat.

Le rôle des syndicats en République tchèque est toujours perçu comme étant social – il n'y a pas de tradition de grèves à grande échelle ou de lock-out. La syndicalisation en septembre 2008 était de 511,488 salariés soit 10 % du salariat.

Le nombre de syndicalistes décroît régulièrement.

Personnes syndiquées auprès de la Confédération tchèque et morave des syndicats

Année	1995	2000	2002	2005	2006	2007	2008
Nombres de personnes syndiquées, retraités compris	2,292,300	1,025,800	829,993	610,000	569,000	539,000	511,488

Source : Confédération tchèque et morave des syndicats, 1995-2008

RÉSUMÉ

1. Heures de travail		Exceptions :	
Durée de travail maximale hebdomadaire	40 heures	❖ 37,5 heures hebdomadaires = travail sous terre, travail par relais de trois équipes ou selon un schéma continu.	
Annuelle	jours (heures) 253 (2 024)	❖ 38,75 heures par semaine = relais de deux équipes	
		❖ 30 heures par semaine/ max. 6 heures par jour = employés de moins de 18 ans	
2. Pause repas et repos			
❖ au bout de 6 heures – minimum de 30 minutes		❖ Au bout de 4,5 heures – minimum de 30 minutes - employés de moins de 18 ans	
❖ Ne fait pas partie du temps de travail			
3. Heures supplémentaires			
PEUVENT ÊTRE EXIGÉES :		SEULEMENT AVEC L'ACCORD DE L'EMPLOYÉ :	
150 heures par an au max.		– plus de 150 heures par an / 8 heures par semaine au maximum	
❖ 8 heures par semaine au max.			
Les heures supplémentaires ne comprennent pas le temps de récupération (1 heure de travail supplémentaire = 1 heure de récupération)			
4. Salaires			
❖ Salaires minimum brut = 48,10 couronnes / heure, i.e. 8 000 couronnes / mois			
5. Primes minimales imposées par la loi			
❖ Heures supplémentaires = + 25%		❖ Travail en conditions difficiles ou dangereuses = + 10%	
❖ Équipe du soir = non réglementé		❖ Travail le samedi et le dimanche = + 10%	
❖ Équipe de nuit = + 10%		❖ Jours fériés = + 100%	

* Source : Code de Travail (Loi n°262/2006 du Recu eil)