

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**  
**FILOZOFICKÁ FAKULTA**



**Změny v českém pracovním právu po  
vstupu ČR do EU**

**Magisterská diplomová práce**

**2010**

**Romana Jánová**

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI  
FILOSOFICKÁ FAKULTA**

**Les modifications du droit du travail  
tchèque après l'entrée de la RT dans  
l'UE**

**Magisterská diplomová práce**

**Studijní obor:** Odborná francouzština pro hospodářskou praxi

**Vedoucí práce:** Doc. Cécile Cren Denis

**Autor:** Romana Jánová

**OLOMOUC**

**2010**

# UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

## Filozofická fakulta

Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou prací na téma „Změny v českém pracovním právu po vstupu ČR do EU “ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

Je déclare sur l'honneur avoir rédigé le mémoire de master «Les modification du droit du travail chèque après l'entrée de la RT dans l'UE» sous la responsabilité de Doc. Cren Denis et avoir cité toutes les sources d'informations disponibles.

V Olomouci, dne 16. 8. 2010

podpis: .....

Je voudrais remercier Doc. Cécile Cren Denis pour ses conseils et sa patience lors de la tutelle pédagogique de mon mémoire.

## TABLE DES MATIERES

<b>Introduction.....</b>	<b>7</b>
<b>1. Le droit du travail de la Communauté européenne.....</b>	<b>8</b>
1.1 L'histoire de l'harmonisation des droits du travail nationaux des Etats membres .....	9
1.2 Les directives de la CE transposées dans les législations des Etats membres .....	10
1.2.1 Les directives de la CE concernant les opportunités égales entre les hommes et les femmes .....	10
1.2.2 Les directives de la CE concernant les conditions de travail.....	12
1.2.3 Les directives de la CE concernant la sécurité et la santé au travail .....	16
<b>2 L'harmonisation du droit du travail des Etats adhérents à l'UE.....</b>	<b>19</b>
2.1 Un employé provenant d'un autre Etat membre sur le territoire de la RT .....	19
2.1.1 La location du personnel étranger.....	21
2.2 L'emploi des citoyens tchèques dans les autres Etats membres de l'UE .....	23
2.2.1 La libre circulation des travailleurs .....	23
2.2.2 La reconnaissance des qualifications professionnelles .....	24
2.2.3 La libre circulation des travailleurs et les nouveaux Etats membres de l'UE ..	25
2.2.4 L'embauche des citoyens des pays tiers dans la RT et les autres Etats membres	26
<b>3 L'harmonisation du droit du travail tchèque avec le droit de la CE.....</b>	<b>28</b>
3.1 L'harmonisation du Code du travail tchèque.....	29
3.1.1 1 <sup>ère</sup> Euromodification .....	29
3.1.2 2 <sup>ème</sup> Euromodification.....	32
3.1.3 3 <sup>ème</sup> Euromodification.....	32
3.1.4 La loi sur l'emploi n° 435/2004.....	35
3.1.5 Le nouveau Code du travail en vigueur à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2007 .....	38
3.2 La législation de l'Union Européenne dans le droit du travail tchèque.....	41
3.2.1 Le contrat de travail .....	41
3.2.2 La clause de non-concurrence.....	42
3.2.3 La durée du travail .....	43
3.2.4 Le salaire .....	44
3.2.5 Le contrat de travail conclu à durée déterminée .....	45
3.3 Les nouveaux devoirs et obligations de l'employeur résultant de la transposition des directives de la CE .....	46
3.3.1 La garantie du droit à l'information et la consultation .....	46
3.3.2 La sécurité et la santé au travail.....	47
3.3.3 La protection des données personnelles d'un salarié.....	48
3.4 La protection des salariés sur la base des de la modification du code du travail.....	49
3.4.1 La protection des salariés en cas de licenciement collectif .....	49
3.4.2 La protection des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements .....	49
3.4.3 La protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur....	49
3.4.4 L'interdiction des travaux effectués par les enfants de moins de 15 ans.....	50
3.5 Les conditions de travail .....	50
3.5.1 Les conditions de travail des femmes .....	51
3.5.2 Le congé parental.....	51
3.6 Le droit du travail collectif d'après le code du travail modifié .....	52

3.6.1	La négociation collective .....	52
3.6.2	La convention collective.....	53
3.6.3	La grève .....	53
<b>4</b>	<b>Le rôle de la RT dans le droit européen.....</b>	<b>55</b>
4.1	La présidence tchèque du Conseil de l'UE.....	55
4.1.1	Le Traité de Lisbonne et les changements liés à l'application du Traité.....	56
4.1.2	La ratification du Traité de Lisbonne au sein de l'UE.....	58
4.1.3	La ratification en République Tchèque.....	60
4.2	La position de la RT dans les dispositions sociales et économiques .....	63
4.2.1	La position de la RT dans le domaine économique .....	63
4.2.2	La position de la RT dans le domaine social .....	66
	<b>Conclusion .....</b>	<b>73</b>
	<b>Résumé en tchèque.....</b>	<b>75</b>
	<b>Résumé en français .....</b>	<b>76</b>
	<b>Anotace .....</b>	<b>78</b>
	<b>Bibliographie .....</b>	<b>79</b>
	<b>Liste des annexes .....</b>	<b>80</b>

## **Introduction**

Le droit au travail est un des droits fondamentaux des tous citoyens. C'est pour cette raison que je me suis intéressée dans le cadre du mon mémoire aux modifications du droit du travail tchèque relatives à l'entrée de la RT dans l'UE. Mon mémoire s'inscrit dans la continuité de mon travail de bachelier et en approfondit le sujet.

Le droit du travail est une partie essentielle du système judiciaire. Pour assurer le fonctionnement du marché européen commun qui est un élément important du marché unique de l'UE, il était nécessaire d'harmoniser les législations des Etats membres et d'éliminer les différences susceptibles d'empêcher la libre circulation des travailleurs. C'est ainsi que la RT et les autres nouveaux Etats membres ont été tenus d'adopter des mesures d'harmonisation et les directives de l'UE. Elles devaient être transposées dans la législation tchèque.

La première partie du mon mémoire est centrée sur les directives de l'UE relatives au droit du travail. Ces directives ont causé des changements dans le cadre des relations de travail entre les employés et les employeurs ainsi qu'entre les employeurs et les syndicats. En abordant cette problématique dans la deuxième partie du mémoire, j'ai puisé en majorité dans le Code du travail tchèque. Celui-ci a été plusieurs fois modifié en raison de l'adoption de mesures d'harmonisation. Sur la base des trois euromodifications du Code du travail, beaucoup de nouveaux termes juridiques apparaissent dans le droit du travail tchèque, par ex. la clause de non-concurrence ou le Conseil européen des employés. En 2009, le nouveau Code du travail est entré en vigueur, la loi n° 262/2006 Bulletin Lois.

La troisième partie est centrée sur la position tchèque dans les dispositions sociales et économiques dans le cadre de l'UE en ce qui concerne les différences entre les droits nationaux de travail.

## **1. Le droit du travail de la Communauté européenne<sup>1</sup>**

Dans le cadre du droit communautaire européen il n'existe aucune définition du droit du travail et de ses institutions (par ex. le contrat du travail, l'employeur...) il n'y a donc pas de branche séparée. Il fait partie du droit social de la Communauté européenne. Ce droit est fondé sur les dispositions de la Charte sociale européenne et la Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

On peut considérer l'ensemble des dispositions du droit primaire et secondaire régularisant 4 domaines essentiels au fonctionnement du marché commun européen comme le droit européen du travail qui est lié à la politique européenne économique. Sa mise en pratique est une compétence des Etats membres. Les domaines essentiels sont :

- l'interdiction de toute discrimination dans le cadre des relations de travail
- la protection sociale des travailleurs
- les conditions de travail
- le droit du travail collectif (les relations de travail collectives) de la Communauté européenne

Le droit du travail collectif communautaire est fondé sur les dispositions de la Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs qui définit le droit collectif des employés comme le droit à la liberté syndicale, le droit des employés et des employeurs d'être membre d'une organisation pour protéger leurs intérêts professionnels, le droit des employés d'une entreprise de participer aux décisions importantes pour leur travail, le droit de négociation autonome, le droit de conclure une convention collective et le droit de participation à des actions collectives.<sup>2</sup> C'est la Commission Européenne qui soutient le dialogue entre employeurs et employés. La seule institution du droit du travail collectif communautaire est en vertu de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 le comité d'entreprise européen.

---

<sup>1</sup> Jánová, Romana, Mémoire de bachelier – Změny v českém pracovním právu po vstupu ČR do EU, České Budějovice, 2008, page 3

<sup>2</sup> [http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu\\_122.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_122.htm) [cit. decembre 2007]

## **1.1 L'histoire de l'harmonisation des droits du travail nationaux des Etats membres**

La base de l'intégration européenne est l'élimination des différences entre l'application des politiques et des législations des Etats membres. Le but principal de l'harmonisation du droit communautaire était de conformer les textes légaux des Etats membres aux actes juridiques communautaires. L'interdiction du travail des enfants, le principe de salaire égal pour un travail égal ou l'égalité d'accès et l'égalité des chances à l'éducation publique, ce sont les principes communs sans différence pour toutes politiques sociales des Etats membres. Au contraire les différences importantes résident dans les niveaux du salaire minimum, l'âge de la retraite, la durée du congé maternité, la protection législative contre le licenciement ou la possibilité de soutenir le dialogue social entre les syndicats et les employeurs.

Les Etats membres ont été tenus dans le cadre de l'harmonisation législative de mettre en œuvre les directives relatives à l'égalité de traitement, la santé et la sécurité au travail. Les autres moyens d'harmonisation au niveau des relations de travail ont été La Charte sociale européenne (1961), Le Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi (1993), Le Pacte européen de confiance pour l'emploi (1997), Le Traité d'Amsterdam (1997) ou Le Pacte européen pour l'emploi (1999).

Les 5 domaines relatifs au soutien de l'emploi ont été établis à Essen en 1994 conformément à la Charte sociale européenne et le Livre blanc. Le soutien devrait être assuré par « les d'investissements dans la formation professionnelle des jeunes, le soutien de la formation tout au long de la vie, la croissance d'emploi, la réduction des heures de travail, la création des nouvelles possibilités de travail, la réduction des coûts dépensés aux mains-d'œuvre, à l'augmentation de l'efficacité de la politique liée avec le marché du travail, à la diminution du chômage et au support aux chômeurs notamment aux jeunes gens, aux chômeurs de longue durée, aux femmes et aux travailleurs âgés. »<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie, Praha: Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002, page 234

En 1997 les 4 piliers de la politique sociale ont été définis (l'augmentation du degré d'emploi, le développement de l'entreprise, le support à l'adaptabilité des entreprises, le renforcement des opportunités égales pour les hommes et les femmes) et regroupés dans une stratégie complexe. Ils ont été adoptés en vue de former les conditions pour assurer la flexibilité des entreprises en face des conditions du marché variables et pour assurer les opportunités de travail appropriées.

## **1.2 Les directives de la CE transposées dans les législations des Etats membres**

Les directives concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail devaient être transposées dans les législations nationales des Etats membres.

### **1.2.1 Les directives de la CE concernant les opportunités égales entre les hommes et les femmes**

Le principe de l'égalité est non seulement un droit fondamental, mais aussi un principe clé du droit de la CE. Il fait partie du Traité CEE donc il est supérieur aux droits nationaux des Etats membres. Si la législation ou la pratique concrète des Etats membres n'est pas en harmonie avec ce principe, il est possible de réclamer ce droit devant les institutions européennes de justice. Le principe de l'égalité a été renforcé plus tard par la révision du Traité CEE, le Traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997. L'égalité est requise pour l'accès à l'emploi, à l'entraînement professionnel, à l'avancement d'échelon et aux conditions de travail. L'accent est mis sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans le cadre des relations de travail. L'interdiction est applicable aussi à la discrimination indirecte<sup>4</sup>. L'exception aux prescriptions est permise pour les professions qui sont physiquement exigeantes.

---

<sup>4</sup> La discrimination directe est une situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La loi tchèque sur l'emploi inclut le principe de l'égalité. Le droit tchèque avait assuré une plus forte protection des femmes par le passé que le droit de la CE. Le principe de l'égalité de traitement est défini par les directives suivantes :

**La directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins**

Cette directive est ancrée dans le Traité CEE aux termes du Traité d'Amsterdam à l'article 141. Le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes est considéré comme une partie nécessaire au fonctionnement du Marché commun européen. Conformément à cette directive, tout employé a le droit à un salaire équitable et à une rémunération égale pour un travail égal ou pour un travail avec une valeur égale.

**Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail**

La directive confirme la validité du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le cadre des relations de travail. Ce principe est intégré aux dispositions introductives du Code du travail tchèque.

**Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail**

Conformément à cette directive, toutes les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes sont considérées comme un groupe à risque spécifique. L'employeur est tenu de prendre des mesures spéciales pour assurer leur protection et leur sécurité.

**Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.**

L'accord-cadre sur le congé parental conclu par les organisations l'UNICE, le CEEP et le CES est entré en vigueur sur la base des directives relatives à l'harmonisation de la vie professionnelle et familiale de tous les travailleurs – les hommes ainsi que les femmes. L'employeur est tenu de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes en termes d'obligations parentales. Cette directive garantit aux hommes une protection égale contre le

licenciement et le droit à la durée égale du congé parental. Il faut distinguer entre le congé de maternité et le congé parental.

**Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe**

D'après cette directive, c'est l'employeur accusé qui doit prouver devant la justice que la directive n'était pas violée. Il s'agit du « renversement de la charge de la preuve ». La directive était transposée dans le code de procédure civile (Loi n° 30/2000 Bulletin Lois) par un amendement.

**Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique**

La discrimination directe et indirecte est définie par cette directive. La tracasserie est un autre procédé indésirable qui est lié à la distinction de race ou d'origine ethnique est considéré comme discriminatoire.

**Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**

Sur la base de cette directive toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite. La directive définit également la discrimination directe et indirecte et les cas où il ne s'agit pas de discrimination.

**Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail**

Il résulte de cette directive une obligation de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail. La directive définit aussi le harcèlement sexuel.

## **1.2.2 Les directives de la CE concernant les conditions de travail**

Dans le cadre de la construction de l'Europe commune la dimension sociale est soulignée et supportée par l'adoption des directives concernant les conditions de travail. Ces directives respectent les traités internationaux acceptés dans le cadre de l'Organisation

internationale du travail (O.I.T.). Les traités régularisent la durée du travail (la durée du repos quotidien, le repos pendant la semaine, le congé, les arrêts, les heures de travail par semaine), le travail de nuit et le travail par roulement. Ils sont orientés sur la protection des jeunes gens au travail, la protection des contrats de travail spécifiques, l'obligation d'informer les employés sur le fonctionnement de l'entreprise, la protection des employés lors de licenciement collectif, transfert d'entreprise ou en cas d'insolvabilité de l'employeur. Ceci est assuré par les directives suivantes :

**La directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs**

Cette directive est une des directives les plus anciennes acceptées au niveau du droit du travail garantissant la protection aux employés en cas de licenciements collectifs.

Les différences entre les législations nationales des Etats membres au niveau du licenciement collectif ont favorisé la compétitivité des entrepreneurs et des entreprises moyennant quoi ils ont influencé le fonctionnement du Marché intérieur européen de la CE. Pour cette raison il a fallu unifier les législations des Etats membres concernant le licenciement collectif. Conformément à cette directive, la définition du licenciement collectif, les dispositions sur les critères qualitatifs et quantitatifs du licenciement collectif, la procédure du renseignement et les manières discuter avec les employés ou avec leurs représentants, la communication des employés avec l'office du travail et les mesures pour diminuer les incidences et les conséquence défavorables du licenciement collectif, ont été transposés dans le Code du travail tchèque dans le cadre de l'harmonisation de la législations tchèque avec la législation de l'UE.

**Directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements et les propositions de lege ferenda**

Le but de cette directive est d'harmoniser les lois des Etats membres pour assurer la protection des employés en cas de changement d'employeur et de protéger également le marché commun. Conformément à cette directive transposée dans le Code du travail tchèque, l'employeur ne peut pas débaucher un employé en raison du transfert d'entreprise parce que les droits et devoirs, liés aux relations du travail, sont transmis au mépris de la transmission des droits de propriété. L'employeur est tenu en vertu de cette directive de renseigner les

employés ou leurs représentants sur tous les changements intentionnels et de traiter ces changements avec eux.

**Directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur**

Cette directive définit les cas d'insolvabilité de l'employeur et détermine les prétentions minimales des employeurs en ce qui concerne le taux et la durée de la protection. Un Fonds de garantie doit être établi. Le Fonds est fondé sur les contributions des employeurs mais il est indépendant de leur capital. C'est l'Etat, qui est obligé de garantir la paye. Cette directive a été transposée dans le cadre de l'harmonisation en droit tchèque par la Loi n° 188/2000 Bulletin Loi.

**Directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire**

Cette directive protège les employés ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire au niveau de la sécurité au travail. Comparativement aux autres travailleurs, ces employés sont considérés comme un groupe de risque. L'employeur a la charge de la protection spéciale de ces travailleurs.

**Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail**

La directive a pour mission de protéger les employés contre la violation éventuelle de leurs droits. L'UE vise à la transparence du marché du travail et à l'harmonisation des revendications sur la relation de travail par le biais de cette directive. L'employeur est obligé d'informer les employeurs par écrit avec le teneur fixé sur la relation de travail.

**Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail**

Cette directive garantie d'augmenter la protection et la sécurité au travail au moyen d'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs des pays de l'UE. La directive est centrée sur la durée et l'organisation de travail. La durée maximale des heures de

travail par semaine, le travail après heures normales, le repos quotidien et hebdomadaire et la durée minimal du congé sont traités par cette directive dans le Code du travail tchèque.

**Directive 94/33/CE du Conseil, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail**

Cette directive vise à une élimination des différences entre les législations nationales des Etats membres dans le domaine de la protection des jeunes gens au travail. L'âge minimal d'admission au travail des jeunes est 15 ans. La durée du travail des employés de moins de 16 ans ou la prolongation de la durée du repos est établie par la transposition de cette directive dans le Code du travail tchèque.

**Directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, directive modifiée par la directive 97/74/CE**

L'UE soutient la communication mutuelle et l'échange d'informations entre la gérance de l'entreprise et les employés par le biais de cette directive. La disposition de la Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs est transposée dans le Code du travail par le biais de cette directive. La Charte fait suite à l'Accord sur la politique sociale annexée au Traité de Maastricht au procès-verbal sur la politique sociale. Elle détermine l'obligation d'établir un comité d'entreprise européen ou une autre procédure appropriée pour assurer l'échange d'informations supranationales dans le cadre des entreprises entreprenant sous certaines conditions sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres. Les Etats membres ont droit d'établir un représentant des travailleurs. Ce sont les Etats membres qui sont tenus d'assurer son protection spécifique. Cette directive est entrée en vigueur dans le cadre du droit tchèque à partir d'entrée de la République Tchèque dans l'UE.

**Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services**

Cette directive soutient les prestations de service transnationales. Le droit du travail du pays où la prestation de service est effectuée ou le droit du travail plus favorable pour le travailleur est appliqué à un employé détaché par son employeur en vue d'effectuer un service

sur le territoire d'un autre État membre. Cette directive est entrée en vigueur dans le cadre du droit tchèque à partir d'entrée de la République Tchèque dans l'UE.

**Directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES**

Les conditions du travail des travailleurs travaillant à temps partiel sont traitées par cette directive. Les employés travaillant à temps partiel doivent être traités de la même façon que les employés travaillant à temps plein. L'employeur est obligé de respecter le principe de l'égalité de traitement pour tous les deux groupes d'employés.

**Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée**

Le but de cette directive est d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée. Les mesures concrètes relatives à la prévention contre l'abus de travail à durée déterminée, la durée maximum des contrats ou des relations de travail à durée déterminée successifs et la fixation du nombre de renouvellements de tels contrats de travail sont déterminées par cette directive.

### **1.2.3 Les directives de la CE concernant la sécurité et la santé au travail**

La sécurité et la santé au travail est définie dans le cadre du droit du travail comme l'ensemble des droits et des obligations des participants des relations de travail garantissant la sécurité et la santé au travail. La sécurité au travail est un état des conditions de travail éliminant des éléments dangereux pour les employés. Un employé a le droit à refuser à exercer un travail que pourrait compromettre sa santé ou mettre en danger sa vie ou la vie d'une autre personne. Le refus d'exercer un travail dangereux ne peut pas être considéré comme une inexécution de l'obligation de travail d'un employé.

Le rapprochement des législations des Etats membres dans le domaine de la sécurité et la santé au travail est important à l'approfondissement de la dimension social du marché intérieur de la CE. La première directive adoptée dans le cadre de cette problématique a été la directive-cadre 80/1107/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail. L'article 118a du Traité CE a défini des revendications sur la sécurité et la santé au travail. Cette disposition n'est en vigueur que sur le territoire de la CE.

**Directive cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, modifiée par la directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991**

Cette directive était adoptée en vue d'augmenter le niveau de sécurité et de protection des employés et d'établir des principes de base nécessaires à la création du système de protection de la vie, de la santé et de la sécurité des employés. Sur la base de cette directive l'employeur est obligé de chercher et d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires à protéger des employés. Les différences entre les législations des Etats membres dans le domaine du droit du travail ont permis la création de la concurrence entre les employeurs aux dépens de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. A cause de cela, les autres directives particulières ont été adoptées. Ces directives s'occupent de facteurs de milieu du travail et d'activités spécifiques :

- Directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail (première directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 89/655/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail (deuxième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 89/656/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle (troisième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 90/269/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs (quatrième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (cinquième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)

- Directive 90/394/CEE du Conseil, du 28 juin 1990, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail (sixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 90/679/CEE du Conseil, du 26 novembre 1990, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (septième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE).
- Directive 92/57/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles (huitième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 92/58/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail (neuvième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 92/91/CEE du Conseil, du 3 novembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives par forage (onzième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 92/104/CEE du Conseil, du 3 décembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines (douzième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)
- Directive 93/103/CEE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche (treizième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Galvas Milan, Prudilová Miloslava, Pracovní právo po vstupu ČR do EU, CP Books, a.s. 2005, page 14

## **2 L'harmonisation du droit du travail des Etats adhérents à l'UE<sup>6</sup>**

L'harmonisation et le rapprochement des lois et des règles de droit des Etats membres et des Etats adhérents est un élément principal de l'intégration européenne. Pour cette raison, la République Tchèque et les autres pays adhérents de l'Europe centrale et orientale devaient accorder leurs droits internes avec les lois de l'UE avant leur admission à l'Union Européenne.

L'harmonisation des relations juridiques et du dialogue social a été nécessaire dans le domaine du droit du travail. La condition d'admission des pays adhérents à l'UE a été le système du droit du travail suffisamment développé concernant les définitions des formules juridiques au niveau du droit du travail, les instituts de représentants des employés et les autorités compétentes (par ex. : l'office du travail).

Les employeurs de ces Etats ont acquis les nouveaux devoirs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Ils doivent évaluer des risques qui pourraient mettre en danger leurs employés au travail, ils doivent assurer une élimination de ces risques, renseigner et former les employés. Les salariés ont droit de participer à la décision sur les affaires concernant la sécurité et la santé au travail.

### **2.1 Un employé provenant d'un autre Etat membre sur le territoire de la RT**

Par la transposition de la législation communautaire relative à l'emploi des ressortissants étrangers (Règlement n° 1612/68 du Conseil, du 15 octobre 1968, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, dans le cadre de la Directive n° 90/365/CEE du Conseil relative au droit de séjour des travailleurs salariés et non salariés ayant cessé leur activité professionnelle, le règlement n° 1251/70 de la Commission relatif au droit des travailleurs de demeurer sur le territoire d'un Etat membre après y avoir occupé un emploi et l'article 39 du Traité CE permettant la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, le droit de chercher du travail dans un autre pays et de séjourner dans un

---

<sup>6</sup> Jánová, Romana, Mémoire de bachelier – Změny v českém pracovním právu po vstupu ČR do EU, České Budějovice, 2008, page 35

des États membres afin d'y exercer un emploi) en droit du travail tchèque, la position égale a été assurée aux citoyens des États membres et leurs membres de la famille en ce qui concerne l'accès égal au marché du travail tchèque comme les citoyens tchèques. Ces directives et règlements ont influencé la loi n° 97/1963 sur le droit international privé et l'article 319 du nouveau Code du travail. Sur la base de cette législation, la durée du travail et du repos, le congé de la santé, le salaire minimum, le tarif des salaires minimum, la compensation des heures supplémentaires, les conditions de travail des femmes, des jeunes travailleurs et des employés s'occupant d'un enfant de moins de 3 ans sont établis. L'accent est mis sur les principes clés pour le fonctionnement du marché commun - sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et l'interdiction de toute discrimination. La loi n° 435/2004 Bulletin Lois a été adoptée afin de créer des conditions avantageuses pour l'embauche des citoyens étrangers provenant de l'UE et des pays tiers sur le territoire de la RT. Si un citoyen d'un autre État membre est employé en RT, la législation tchèque est appliquée. Un salarié détaché par son employeur d'effectuer un travail sur le territoire d'un autre État membre a le droit au libre choix de la législation appliquée qui est plus favorable pour lui, c'est-à-dire il peut choisir aussi la législation de son pays.

Si les accords s'appelés « dohoda o pracovní činnosti » et « dohoda o provedení práce » sont conclus avec un salarié d'un autre État membre, la législation tchèque doit être appliquée car il s'agit des accords spécifiques au droit du travail tchèque. En cas d'application du droit tchèque, ce sont les articles 33 du code du travail relative au début de la relation de travail et 73 du code du travail sur révocation d'un employé de sa fonction, qui sont les plus importants.

On distingue les 3 catégories des étrangers travaillant sur le territoire de la RT (des personnes physiques qui ne sont pas les citoyens de la RT) conformément aux conditions d'emploi :

- 1) Les étrangers avec le permis de séjour permanent sur le territoire de la RT qui n'ont pas besoin du permis de travail. L'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi doit être assuré, sauf les restrictions liées aux emplois dans le secteur public de l'État membre d'accueil.
- 2) Les citoyens des États membre de l'UE et de l'EEE et leurs membres de la famille. Ces personnes également n'ont pas besoin du permis de travail. Elles ont droit

de séjourner sur le territoire de la RT pendant la durée d'exécution d'un travail car leur état juridique est égal à l'état juridique des ressortissants de la RT. Si ces travailleurs accomplissent les conditions stipulées par le règlement n° 1251/70/CEE de la Commission, leurs membres de famille peuvent également rester dans cet Etat membre après la terminaison de l'emploi.

3) Les ressortissants des pays tiers (voir les pages suivants)

### **2.1.1 La location du personnel étranger**

La location du personnel étranger est grâce à l'adoption de la loi sur l'emploi la nouvelle possibilité de participer au marché du travail tchèque pour les ressortissants de l'UE et des pays tiers. L'article 14 paragraphe 2 de la loi sur l'emploi détermine que « le détachement d'un salarié par son employeur afin d'effectuer un travail sur le territoire de la République Tchèque sur la base d'un accord intervenu entre l'employeur et la personne physique ou morale tchèque avec le teneur d'un contrat concernant la location du personnel est considéré comme la médiation du travail. » En cas où une entreprise étrangère détache son employé pour exercer une activité économique dans une entreprise tchèque, le contrat de location de services régit les droits et les obligations des entreprises et l'accord sur le profit.

L'employeur de l'UE est la personne morale ou physique détachant ses salariés à un autre employeur en RT pour la cause de la location du personnel et de la réalisation des bénéfices. L'autorisation du détachement de la Ministère du Travail est nécessaire. La condition pour accorder l'autorisation à une personne morale est la satisfaction des conditions (par ex. la réputation intacte, la qualification professionnelle) fixées par l'article 60 de la loi sur l'emploi par la personne physique faisant fonction du représentant responsable dans le cadre de la modération du travail.

L'employeur tchèque est tenu de demander l'autorisation à l'office du travail s'il veut louer un salarié d'un employeur du pays tiers ou un autre pays membre de l'UE (conformément à la modification de la loi sur l'emploi). Il est tenu de tenir une évidence de tous salariés détachés.

L'agence du travail assurant le détachement des travailleurs de la RT doit avoir l'autorisation de la Ministère du Travail pour l'exercice de cette activité.

L'employeur d'un pays tiers détachant un citoyen d'un pays tiers en RT en vue de la location du personnel doit avoir l'autorisation de modération du travail de la Ministère du Travail. Le salarié détaché doit avoir le permis de travail aux cas édictés par la loi sur l'emploi.

## **2.2 L'emploi des citoyens tchèques dans les autres Etats membres de l'UE**

### **2.2.1 La libre circulation des travailleurs**

Les citoyens tchèques ont acquis le droit à la libre circulation des travailleurs grâce à l'entrée de la RT dans l'UE. Le droit à la libre circulation des travailleurs est un des droits fondamentaux d'un euro citoyen. Il garantit que chaque citoyen d'un Etat membre a droit de postuler un poste vacant dans quelconque Etat membre sans aucune restriction (par ex. le permis de travail,...). Ceci est lié au droit d'arriver dans cet Etat membre, de postuler un emploi et de séjours sur le territoire de cet Etat membre en vue d'exercice d'un travail. Sur la base du règlement n° 1408/71/CEE du Conseil, le travailleur étranger doit bénéficier du même traitement que ses collègues ressortissants de cet Etat membre.

Pour atteindre à l'intégration complète d'un travailleur migrant dans un autre Etat membre, ses membres de famille peuvent lui suivre dans cet Etat. Ils peuvent bénéficier des mêmes droits que le travailleur migrant. Comme un membre de famille d'un citoyen de l'UE/l'EEE et Suisse est considéré son partenaire enregistré dans un Etat membre, son conjoint et ses descendants et ceux descendants de son conjoint qui ont moins de 21 ans ou sont à charge, ses ascendants qui sont à son charge et ceux de son conjoint.

Sur la base du règlement n° 1612/68/CEE du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, la libre circulation des travailleurs est devenue un élément important de l'intégration européenne fortifiant l'économie européenne, supportant les changements dans l'économie mondiale et consolidant une intégration politique dans le cadre de l'UE. La libre circulation est fondée sur l'interdiction de toute discrimination fondée sur la nationalité et sur l'obligation d'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, le licenciement et les autres conditions de travail. Il ne s'agit pas de discrimination, si un employeur exige un certain niveau de connaissance d'une langue ou d'une qualification nécessaire pour l'exercice d'un travail. Les restrictions de la libre circulation sont appliquées aux emplois dans le secteur public de l'Etat membre d'accueil (les juges, les policiers, les soldats, les officiers, les députés ou les ministres). Tout Etat membre peut restreint la libre circulation des travailleurs sur son territoire pour des raisons de sécurité publique, d'ordre public et de santé publique. Si un Etat membre se décide à l'application des

restrictions, il est tenu de prouver que ces restrictions ont été nécessaires. L'Etat membre a le droit d'imposer une obligation de rapport aux travailleurs migrants est à leurs membres de famille.

### **2.2.2 La reconnaissance des qualifications professionnelles**

Les différences entre les qualifications professionnelles causées par les systèmes d'enseignements et les systèmes éducatifs des Etats membres sont un des facteurs qui négativement influencent la libre circulation des travailleurs. Les plus importantes différences d'éducation sont dans le domaine des écoles d'apprentissage et de la formation professionnelle. Pour cette raison un accès individuel est nécessaire lors de la reconnaissance de ce type de la qualification. L'UE soutient de faciliter la facilitation de la migration des travailleurs, la coopération internationale surtout dans le domaine de la formation professionnelle, par ex. par l'adoption des directives relatives à la reconnaissance des diplômes, des bulletins et des autres certificats professionnels. L'harmonisation législative, l'harmonisation et la coordination sectorielle pour le rapprochement des revendications éducatives et la facilitation de la reconnaissance des qualifications nécessaires pour l'exercice des travaux différentes est importante. La reconnaissance de la qualification par un certain Etat membre ne signifie pas la reconnaissance de cette qualification comme l'éducation nationale.

Les directives constituant la base législative du système sectoriel de la reconnaissance des qualifications professionnelles sont édictées sur la base des articles 40, 47 et 55 du Traité CE. Ces directives harmonisent une matière des études minimale, ce qui permet automatiquement la reconnaissance des diplômes, des certificats et des autres certificats d'éducation.

- *le médecin, le dentiste, le pharmacien* – les Directives du Conseil n° 93/16/CEE, 78/686/CEE et 85/433/CEE
- *l'infirmière* – les Directives du Conseil n° 77/452/CEE, 80/154/CEE
- *médecin vétérinaire* - les Directives du Conseil n° 78/1026/CEE, 78/1027/CEE, 78/1028/CEE
- *l'architecte* – la Directive du Conseil n° 85/384/CEE
- *l'auditeur* - la Directive du Conseil n° 84/253/CEE
- *l'avocat* - la Directive du Conseil n° 77/249/CEE, 98/5/CE

Le système général de la reconnaissance de la qualification professionnelle est ancré dans le Traité CE à l'article 47. Dans le cadre du droit secondaire, ce sont les directives suivantes :

- La Directive n° 89/48/CEE du Conseil concernant la reconnaissance des diplômes universitaires après 3 ans des études.

- La Directive n° 92/51/CEE du Conseil reconnaît les études poste-universitaires d'une durée 1 ans au minimum, la formation ou les stages après la terminaison des études secondaires et les autres certificats

- La Directive n° 1999/42/CE du Conseil détermine la reconnaissance de la qualification professionnelle, étend la reconnaissance automatique, approfondit la coopération entre les Etats membres et établit 5 niveaux de la qualification. Cette directive a été transposée en droit tchèque par la loi n° 18/2004 sur la reconnaissance de la qualification professionnelle et les autres habilités des ressortissants des Etats membres de l'UE dans le cadre de la loi n° 96/2004 qui est entrée en vigueur à partir de la jour d'entrée de la RT dans l'UE, plus tard amendée par la loi n° 588/2004.

### **2.2.3 La libre circulation des travailleurs et les nouveaux Etats membres de l'UE**

La libre circulation des travailleurs appartient aux droits fondamentaux des citoyens de l'UE. En même temps, les Etats membres ont droit de protéger leurs marchés du travail par la régularisation de l'afflux de travailleurs des autres Etats membre par le biais de l'application des mesures transitoires. Certaines Etats membres ont saisi l'occasion d'appliquer ces mesures à l'égard des pays adhérents sur la base de l'Acte relatif aux conditions d'adhésion à l'Union Européenne de la République Tchèque, de la République d'Estonie, de la République de Chypre, de la République de Lettonie, de la République de Lituanie, de la République de Hongrie, de la République de Malte, de la République de Pologne, de la République de Slovénie et de la République slovaque. Ces mesures ne sont pas appliquées à Malte et Chypre. Malgré l'application des mesures transitoires, l'accent est mis sur le principe de la priorité communautaire qu'est accordée aux travailleurs des Etats membres soumis aux dispositions transitoires par rapport aux travailleurs des pays tiers.

La RT n'applique aucune mesure transitoire à l'égard des autres Etats membres. Néanmoins dans sa résolution n° 13/2004 du 7 janvier 2007 sur l'attitude du gouvernement à la période transitoire pour la libre circulation des travailleurs elle a décidé que « la RT n'abandonne pas de possibilité d'appliquer la période transitoire à l'égard des autres Etats membres de l'UE sur la base de l'analyse de la situation actuelle sur le marché du travail. » La loi n° 435/2004 sur l'emploi émancipe les citoyens de l'UE et leurs membres de famille et les citoyens de la RT.

La période transitoire est divisée en trois étapes. 1<sup>ère</sup> période transitoire fondamentale a durée du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2006. Le Pays-Bas, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, l'Islande, la Finlande et l'Italie ont ouvert leurs marchés du travail après la fin de la première période. Les pays comme la Grande-Bretagne, l'Irlande et la Suède ont décidé de n'appliquer aucune période transitoire. Néanmoins les travailleurs des nouveaux Etats membres doivent s'inscrire à une autorité compétente. La demande de prolongation de la première période transitoire a dû être présentée à la Commission européenne avant le 30 avril 2006. L'Autriche, l'Allemagne, le Luxembourg, la France, le Danemark et la Belgique ont décidé de prolonger cette période. 2<sup>ème</sup> période transitoire a durée du 1<sup>er</sup> mai 2006 au 30 avril 2009. La 3<sup>ème</sup> période, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009 jusqu'au 30 avril 2011, est appliquée par l'Allemagne et l'Autriche.

#### **2.2.4 L'embauche des citoyens des pays tiers dans la RT et les autres Etats membres**

Les étrangers des pays tiers qui veulent travailler sur le territoire de la RT, doivent acquérir le permis de travail. Néanmoins ils n'ont pas de droit de bénéficier du droit de la libre circulation sur les territoires des autres Etats membres. La législation tchèque est appliquée à ces travailleurs, si une exception n'est pas conclue par le traité international obligatoire pour la RT. Si un travailleur d'un pays tiers travaillant sur le territoire de la RT a acquis le statut juridique du résident de longue durée sur le territoire de la CE sur la base de la Directive n° 2003/109/CE du 25 novembre 2003 du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, il n'est pas obligé d'avoir le permis de travail pour le travail effectué ni en RT, ni dans un autre Etat membre (sauf la Grande Bretagne, l'Irlande et le Danemark). Il est autorisé à bénéficier du droit à la libre circulation sur presque tout territoire

de l'UE. Cette directive ne s'applique pas à la Grande Bretagne, à l'Irlande et au Danemark. Bien que les travailleurs des pays tiers reçoivent le statut juridique du résident de longue durée, ils ne sont pas autorisés à circuler librement sur le territoire de ces pays, ni au cas où ils ont résidé de manière légale sur leur territoire pendant 5 ans.<sup>7</sup>

La RT lutte contre le travail noir effectué par les ressortissants des pays tiers, mais en même temps elle veut offrir les postes vacants de longue durée (les ressortissants tchèques ne sont pas intéressés à ces postes ou les travailleurs ne sont pas suffisamment qualifiés) à ces travailleurs. Pour cette raison, la RT a l'intention de lancer les cartes vertes pour ces postes.

---

<sup>7</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_prav\\_postaveni](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni) [citováno 20.2.2008]

### **3 L'harmonisation du droit du travail tchèque avec le droit de la CE<sup>8</sup>**

Le droit du travail tchèque est influencé par les relations internationales par exemple avec l'OIT (L'organisation internationale du travail) ou l'UE. C'est l'UE qui influence le plus le droit du travail tchèque parce que l'entrée de la RT dans l'UE a été conditionnée par l'harmonisation de la législation tchèque avec la législation de l'UE. Le moyen principal d'harmonisation et d'unification est la transposition des directives et des décisions du Conseil et du Parlement européen dans le droit du travail tchèque. Il était nécessaire d'éliminer le dirigisme d'Etat influençant le droit du travail tchèque et de libérer les relations entre des sujets d'économie sur le marché. Les conditions principales, institutionnelles et processives, relatives aux relations du travail entre les employeurs et les employés ont été fixées. Ces transformations ont requis non seulement la modification du Code du travail, mais aussi l'adoption de nouvelles lois (par ex. : la loi sur la négociation collective et le salaire). Les conditions du travail équilibrées, créés sur la base de ces lois, sont nécessaires au bon fonctionnement de la conception économique du marché unique. En outre, les nouvelles définitions et institutions ainsi que les nouveaux procès usuels dans le cadre de l'UE ont été établies (par ex. : l'accord collectif d'entreprise, l'accord collectif – degré supérieur, les parties stimulantes, l'intermédiaire, l'arbitre, la grève). Le droit au travail a été défini comme le droit à l'emploi librement choisi et productif. La fonction de l'Etat dans le domaine de la régularisation du degré d'emploi, du marché du travail, de la protection des chômeurs et du contrôle de l'observation des règlements a été déterminée. Pour l'instant, la dernière modification du Code du travail a été réalisée sur la base de la loi n° 362/2007 Bulletin Loi, modifiant le Code du travail n° 262/2006 Bulletin Loi en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2007. Les modifications suivantes sont nécessaires car il faut parvenir à une libéralisation du droit du travail et à une flexibilité du marché du travail plus importante. La modification est également exigée à cause de l'adoption du Livre vert sur la modernisation du droit du travail par la Commission européenne. Ce document est actuellement traité par les Etats membres.

---

<sup>8</sup> Jánová, Romana, Mémoire de bachelier – Změny v českém pracovním právu po vstupu ČR do EU, České Budějovice, 2008, page 23

Le réseau des offices du travail a été créé. Leurs pouvoirs ont été élargis moyennant quoi ils ont été érigés en institutions administratives, c'est-à-dire que l'accent peut être mis sur l'observation des règlements, « l'élargissement du placement des travailleurs, l'amélioration de la banque de données où sont enregistrés les possibilités du travail ou de la formation, le renforcement de la coopération avec les employeurs et les offices du travail, de l'accès individuel et le support de la formation professionnelle des travailleurs travaillant à l'office du travail. »<sup>9</sup>

### **3.1 L'harmonisation du Code du travail tchèque**

#### **3.1.1 1<sup>ère</sup> Euromodification**

La modification du code du travail tchèque, appelée « la grande euromodification », est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001. Le vieux code du travail de 1965 a été modifié par la loi n° 29/2000 Bulletin Loi et n° 155/2000 Bulletin Loi. L'objectif principal de cette modification était de transposer les directives de la l'Union Européenne dans le droit du travail tchèque, moyennant quoi le Code du travail est devenu compatible avec le droit européen dans le domaine du droit du travail.

#### **L'article 1 (à partir de 1<sup>er</sup> janvier 2007 à l'article 16) L'interdiction de la discrimination**

Toute discrimination entre les travailleurs est interdite dans le cadre des relations de travail conformément à cette disposition. L'égalité du traitement doit être assurée pour tous les employés. L'employeur doit garantir l'égalité des conditions de travail, de la rémunération, de l'accès à la formation professionnelle et de la promotion au travail.

#### **L'article 18 (les articles 276, 278 à 280 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le droit des employés d'être renseignés**

L'employeur est tenu de renseigner un employé soit directement soit au moyen d'une organisation syndicale, d'un conseil des employés ou d'un représentant pour la santé et la sécurité au travail.

---

<sup>9</sup> Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie, Praha : Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002, page 266

**L'article 24 (les articles 281 à 287 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) L'établissement du Conseil des employés**

Les employés d'un employeur qui n'a pas établi une organisation syndicale et qui emploie plus de 25 travailleurs, peuvent élire un conseil des employés comptant au minimum 3 membres et au maximum 15 membres. La période de fonctionnement du conseil est 3 ans.

**L'article 24 (les articles 281 - 287 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) L'élection du représentant pour la santé et la sécurité au travail**

Les employés travaillant chez un employeur qui emploie plus de 10 employés, peuvent sur la base de cet article élire un représentant pour la santé et la sécurité au travail.

**L'article 29a (l'article 10 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) La clause de non-concurrence, l'indemnisation**

La clause de non-concurrence peut être conclue dans le cadre du contrat de travail. Par cet accord, l'employé s'engage après la rupture de son contrat de travail à se garder d'effectuer pour un autre employeur ou lui-même comme l'entrepreneur les activités professionnelles conformes aux activités de son ancien employeur ou l'activité concurrente à celle de son ancien employeur. Cette limitation peut être conclue pour 1 an au maximum. L'employeur est obligé de verser au salarié une contrepartie financière/indemnité compensatrice chaque mois pendant la durée de cette limitation. Au cas où l'employé viole cet accord, l'employeur peut exiger la clause pénale.

**L'article 31 (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le délai d'essai des promus et des adolescents**

Toutes les limitations liées à la durée de travail des promus et des adolescents ont été éliminées par l'abolissement de l'article § 32 par. 4.

**L'article 32 paragraphe 1, 2 (l'article 35 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le contrat de travail**

Au cas où les droits et les obligations résultant d'une relation de travail ne sont pas mentionnés au contrat de travail, l'employeur est tenu de renseigner en écrit l'employé travaillant chez lui plus d'un mois sur ces conditions et leurs changements.

**L'article 32 paragraphe 3 (l'article 37 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le contrat de travail – les dispositions obligatoires**

Sur la base de cette disposition, toutes les informations principales concernant l'employé et son employeur (le nom, le siège), la spécification du type et du lieu de travail, le

droit au congé, le délai de préavis, le salaire et la façon de rémunération, la fixation de la durée de travail et sa répartition doivent être fixés dans le contrat de travail.

**L'article 38 par. 1 et 2 (l'article 42 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) La tournée de service**

Un employé peut être détaché par son employeur à durée de besoin impératif à la tournée de service au cas où cette possibilité est convenue dans le contrat de travail.

**L'article 52 (l'article 62 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le licenciement collectif - voir plus bas**

**L'article 60a (l'article 67 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) L'indemnisation**

Un employé a le droit d'obtenir l'indemnisation au niveau du double de son moyen salaire, si la relation de travail est terminée par l'employeur sur la base des raisons indiquées à l'article 46 paragraphe 1a – c ou par accord pour la même raison. Il est également possible de stipuler dans une convention collective les conditions d'augmentation d'indemnisation.

**L'article 83 et les articles suivants (les articles 78 – 96 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) La durée de travail, les pauses**

Cette disposition définit la durée de travail qu'est établie pour 40 heures par semaine. La durée de travail maximale des employés de moins de 16 ans était réduite de 33 à 30 heures par semaine. L'employé a droit à la pause après 4,5 heures de travail. Ces pauses ne sont pas la partie de la durée de travail. La durée de la pause, l'équipe triple ou double, le travail après heures normales, l'horaire de la durée de travail, l'horaire flexible, les obstacles au travail, le travail après heures normales dans le cadre de l'horaire flexible, le repos ininterrompu entre deux relèves et dans la semaine ou le travail de nuit sont établis par cet article.

**L'article 94 (l'article 96 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Enregistrement de la durée de travail**

L'employeur est tenu d'enregistrer la durée de travail, le travail après heures normales et le travail de nuit de ses employés. L'employé a le droit de consulter ce registre.

**L'article 96 (l'article 93 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le travail après heures normales**

Au cas exceptionnel, l'employeur peut demander le travail après les heures normales. La durée du travail après les heures normales ne peut pas dépasser 8 heures par semaine et 150 heures par année de calendrier. Au cas où ces temps sont dépassés, un accord d'employé est nécessaire.

**L'article 100 et les articles suivants (les articles 211 – 223 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le congé**

La durée du congé était prolongée de 3 semaines à 4 semaines.

### **Les articles 111 - 123 (les articles 107 – 150 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le salaire, la rémunération, les déductions sur les salaires**

Les obstacles chez un employeur comme le temps mort, les interruptions des travaux à cause du temps hostile ou les raisons d'exploitation sérieuses sont définis.

### **Les articles 132 – 138 (les articles 101 - 106 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) La santé et la sécurité au travail**

Ces articles précisent les devoirs et les obligations d'un employeur lors de l'application des dispositions concernant la santé et la sécurité au travail.

### **L'article 158 (l'article 196 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le congé parental**

L'introduction et la définition du congé parental dans le cadre du droit du travail tchèque.

Les articles 249 - 251 (les articles 338 – 345 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Les droits et les obligations lors de changement des employeurs

Ces articles traitent les transferts des droits et devoirs relatives aux relations de travail lors du transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements ou lors du transfert des devoirs et des activités à un autre employeur.

### **3.1.2 2<sup>ème</sup> Euromodification**

La loi constitutionnelle, effective à partir du 1<sup>er</sup> juin 2002, a été adoptée le 18 octobre 2001. L'adoption de cette loi a permis de déléguer les compétences des institutions de la RT à l'organisation ou l'institution internationale par le biais du traité international. En même temps la possibilité de décider de la ratification de ce traité dans le cadre du referendum national a été maintenue. La relation entre le droit international et le droit national est un autre changement important.

### **3.1.3 3<sup>ème</sup> Euromodification**

La nouvelle modification du Code du travail a été adoptée le 30 octobre 2003 par la Chambre des députés de la RT. La modification du code du travail a été nécessaire, car les nouvelles directives du Conseil ont été adoptées. Cette nouvelles directives concernant

l'égalité de traitement au travail ou la limitation de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée.

**L'article 1 (l'article 16 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le développement du principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination**

Cette disposition établit l'obligation de l'égalité de traitement au travail sans égal à l'origine raciale et ethnique. L'excitation ou la pression tendant vers la discrimination sont aussi considérées comme le traitement discriminatoire.

**L'article 29a (l'article 310 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) La régularisation de la clause de non-concurrence**

La définition précédente de la clause de non-concurrence a été obscure. A cause de cela, les problèmes d'abus par les employeurs se sont élevés. Conformément à cette disposition, la clause de non-concurrence peut être insérée dans un contrat de travail, ainsi que dans un contrat séparé à tout temps après l'expiration de la période d'essai.

**L'article 60a (l'article 67 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le supplément de l'indemnité de licenciement**

Grâce à ce nouvel article il est possible de contracter dans le cadre de la convention collective ou du règlement interne que un employé, licencié pour les raisons indiquées par la disposition 46 paragraphe 1d du Code du travail, a le droit d'obtenir l'indemnité de licenciement.

**L'article 39 (l'article 67 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le contrat de travail conclu à durée déterminée**

La modification de cette disposition a assuré une meilleure protection d'un employé qui a conclu le contrat de travail à durée déterminée. La limite de la durée de conclusion ou de prolongation du contrat à durée déterminée est 2 ans.

**L'article 83 et les dispositions suivantes (les articles 78 - 96 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) La répartition de la durée de travail**

D'après la nouvelle formulation de cette disposition, la répartition de la durée de travail ne devrait pas dépasser 9 heures.

**L'article 89 (les articles 88 et 89 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) La modification des pauses au travail**

Sur la base de la transposition de la directive du Conseil Européen sur la durée et l'organisation de travail, l'employeur est tenu de permettre à un employé la pause après six heures de travail au maximum. Les employés adolescents doivent avoir la pause-repas ou la pause-repos après 4,5 heures. Il est précisé dans l'article 89 que les pauses-repas ou les pauses-repos ne peuvent pas être fournis au début et à la fin de la journée de travail.

#### **Les articles relatifs aux employés avec la capacité de travail réduite**

Sur la base de cette disposition, un employeur n'as pas besoin de la confirmation d'office du travail pour congédier un employé avec la capacité de travail réduite.

#### **L'article 133 (l'article 103 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) La domaine de la santé et la sécurité au travail**

L'employeur est tenu de garantir la santé et la sécurité au travail par le biais de la prévention régulière des risques effectuée par un employé avec la qualification professionnelle ou par une autre personne qualifiée. Le travail avec les matériaux concernant de l'asbeste est interdit, sauf les exceptions indiquées dans la disposition 134d, paragraphe 2.

#### **L'article 158 (l'article 196 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) Le congé parental**

Les deux nouveaux paragraphes ajoutés traitent la demande de retour anticipé d'un congé parental au travail. La demande doit avoir une forme écrite. La durée du congé parental est généralement jusqu'à la date de la 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, si la durée différente n'est pas indiquée sur la demande.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004, la date d'entrée de la République Tchèque dans l'UE, les dispositions suivantes du code du travail tchèque sont entrées en vigueur :

**L'article 5** sur les relations de travail des salariés d'État dirigées par le code du travail. L'article 5a a été rajouté après l'entrée de la République Tchèque dans l'UE (maintenant c'est la loi n° 362/2003). Le nouveau paragraphe statue qu'il ne s'applique pas aux membres des Corps de Sûreté Nationale.

**L'article 6** concernant les relations de travail des ressortissants tchèques avec un élément étranger. Grâce à la transposition de la directive du Conseil n° 96/71/CE sur le détachement des employés dans le cadre de la prestation de services, les paragraphes 2 et 4 ont été modifiés après l'entrée de la République Tchèque dans l'UE. Il résulte de cette disposition

que les relations de travail avec un élément étranger se conforment au droit du travail du pays où le service est fourni.

**L'article 18** sur le droit des travailleurs d'obtenir des informations a été complété par la paragraphe 18a après l'entrée de la République Tchèque dans l'UE. Conformément à cette disposition, les travailleurs des employeurs ayant leurs activités sur le territoire de l'UE et leur siège en RT ont le droit d'institution d'un comité d'entreprise européen ou de choix d'une autre procédure pour assurer le droit à l'information et à la consultation d'une manière supranationale.

**L'article 25** sur les conditions pour l'institution d'un Comité d'entreprise européen. Cette disposition règle les droits et obligations de tous représentants des travailleurs. Les paragraphes de 25d à 25k concernant le droit des travailleurs à l'information et à la consultation ont été rajoutés à cette disposition qui s'applique aux travailleurs d'un employeur ayant 1000 des travailleurs, le siège est en RT et au moins 150 employés dans deux ou plus pays de l'EU où il a ses activités économiques.

**L'article 134d** concernant l'interdiction des certains travaux avec les produits chimiques dangereux a été modifié après l'entrée de la République Tchèque dans l'UE. Le paragraphe 2 sur le travail avec les matériaux concernant de l'asbeste a été accompli par l'avenant que le travail avec les matériaux concernant de l'asbeste n'est pas interdit dans le cadre de la recherche ou des travaux de liquidation.

### **3.1.4 La loi sur l'emploi n° 435/2004**

Les lois n° 1/1991 et n° 9/1991 ont été jointes en une seule loi par la loi sur l'emploi n° 435/2004 Bulletin Lois qui est entrée en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2010. Elle est complètement en rapport avec le droit communautaire en dispositions suivantes :

**L'article 3 paragraphe 2** définit la position des travailleurs provenant des autres Etats membres de l'UE et leurs membres de la famille. Sur la base de cette disposition, ces personnes ont un état juridique égal comme les citoyens de la RT en ce qui concerne l'accès à l'emploi. Cette disposition vient du règlement n° 1612/68/CEE du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté, de la directive n° 90/365/CEE du Conseil relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et

de séjourner librement sur le territoire des Etats membres après la terminaison de leurs activités de travail, du règlement n° 1251/70/CEE de la Commission sur le droit de demeurer dans un Etat membre après y avoir occupé un emploi et de l'article 39 du Traité CE sur la libre circulation des travailleurs.

Le principe de l'égalité de traitement et de la protection pas seulement contre la discrimination directe en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique ou de la nationalité a été renforcé par l'adoption du **l'article 4** de cette loi. La discrimination indirecte ou l'harcèlement sexuel sont interdits sur la base de l'article 2 directive 76/207/CE du Conseil et de l'article 2 paragraphe 4 directive 2000/43/CE du Conseil.

Le travail illégal est défini par **l'article 5**. Il s'agit du travail illégal au cas où une personne effectue un travail pour une autre personne sans contrat de travail ou un autre contrat ou au cas où un étranger effectue un travail contrairement à la loi ou sans permis de travail. Le travail illégal influe négativement sur les relations de travail. Pour cette raison, les compétences des bureaux de vérification (les offices du travail et les bureaux des douanes) ont été élargies.

**L'article 8** définit les autres conditions de travail assurées par le biais des offices de travail.

**D'après l'article 20** chaque personne physique a droit à la médiation d'un emploi adéquat. Le paragraphe c complétant la définition de l'emploi adéquat a été rajouté. Les travaux à temps partiel peuvent être également considérés comme l'emploi adéquat (80% des heures de travail par semaine au minimum). Cette définition est en harmonie avec la convention n° 168 de l'Organisation internationale du travail.

La requalification par le biais d'une office du travail pour les demandeurs d'emploi enregistrés au registre des demandeurs d'office du travail est permis par **l'article 22**.

Le demandeur d'emploi enregistré au registre des demandeurs d'office du travail a le droit de gagner l'argent sans être écarté du registre d'après **l'article 25**. Le travail doit être effectué en l'espace plus courte qu'une moitié des heures de travail par semaine. Le bénéfice doit être inférieur d'une moitié du salaire minimum. Conformément au paragraphe 5 de cette disposition, un emploi à court terme est aussi permis.

Sur la base de **l'article 30**, l'office du travail a droit d'écarter du registre un demandeur qui a refusé un emploi adéquat (par ex. d'après l'article 112 le T.U.C.), qui a refusé la

requalification, qui n'a pas rempli des conditions déterminées par son plan d'action individuel, qui a refusé à subir une visite médicale ou qui a déjoué la coopération avec l'office du travail. Le demandeur écarté n'a pas la prétention à l'allocation de chômage.

Pour s'affirmer au marché du travail, l'office du travail a droit d'établir d'après **l'article 33** le plan d'action individuel.

Les employeurs sont tenus d'annoncer les postes vacants à l'office du travail. Le délai d'annonce a été prolongé conformément à **l'article 35** de 5 jours à 10 jours.

D'après **l'article 39**, l'office de travail décide sur l'allocation de chômage par référence à la demande écrite du demandeur. Il ne décide pas à titre d'office.

La période compensatoire est une période pendant laquelle un demandeur n'est pas employé mais cette période est reconnue comme la période d'emploi. Auparavant le temps suivi de la préparation à l'emploi a été inclut à cette période. Ce temps a été exclu de la période d'emploi sur la base de l'article 41. Le congé parental jusqu'à 4 ans d'enfant est reconnu comme la période compensatoire.

Sur la base de **l'article 43**, la durée pendant laquelle les personnes âgées de 50 à 55 ans ont le droit de recevoir leur allocation de chômage, a été prolongée de 6 mois à 9 mois. Un assuré doit participer à l'assurance de rentes viagères 25 ans au minimum. La durée de la participation des personnes âgées de plus de 55 ans à l'assurance de rentes viagères est 30 ans au minimum pour obtenir l'allocation de chômage pendant un an.

D'après **l'article 50 paragraphe 3**, le chômeur reçoit son allocation de chômage au niveau de 50% de son gain mensuel net pendant les premiers 3 mois. Après ce temps il reçoit 45% de son gain mensuel (auparavant 40 %).

Un employé d'agence de travail peut être attaché temporairement à la prestation de service pour une autre personne physique ou morale conformément à **l'article 66**. Cette disposition fait suite à l'article 38 du Code du travail où les circonstances et dépendances d'un contrat entre l'agence de travail et l'employeur à qui l'employé sera attaché, sont établis.

**Les articles 67 et 78** s'appliquent aux personnes handicapées. La rééducation de travail avec le soutien d'un assistant ou les conditions pour la création des postes de travail et des ateliers protégés sont précisés par ces dispositions.

**L'article 90** porte sur le permis de travail des travailleurs étrangers. Les employeurs désormais peuvent demander le permis de travail également pour ces travailleurs. Le permis

de travail est délivré à temps déterminé mais il est possible de le prolonger d'une manière répétée. La possibilité d'employer les étrangers dans les régions où le taux d'emploi est bas est limitée par cette disposition.

Les nouveaux moyens d'une politique active d'emploi sont établis par **l'article 104**, ce sont par exemple une contribution au transport des employés habitant dans les lieux avec la desserte mauvaise, une contribution pour les personnes qui ont décidé d'abandonner l'allocation de chômage et qui ont commencé à entreprendre, la contribution à la formation professionnelle des demandeurs ayant mauvais accès à l'emploi comme les titulaires du diplôme de sortie d'une école, les femmes enceintes, les personnes handicapées, les personnes âgées de plus de 55 ans et les autres.

Les travaux qui peuvent être effectués par les jeunes de moins de 15 ans et les conditions de ces travaux sont définis aux **articles 121 - 137**. Les travaux autorisés aux jeunes travailleurs de moins de 15 ans sont les activités de nature culturelle, artistique, sportive ou publicitaire. Ces activités ne peuvent pas dégrader le progrès de l'enfant, doivent être limitées et sous la surveillance permanente. Elles peuvent être effectuées sur la base du permis d'un office du travail. Ce domaine est lié au Code du travail.

### **3.1.5 Le nouveau Code du travail en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007**

Le nouveau Code du travail n° 262/2006 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Un fort accent est mis sur la libéralisation des relations de travail d'un côté et sur le maintien du niveau acquis de la protection des droits et des standards sociaux de l'autre côté. La définition d'une liaison entre les relations de travail vers la détermination de l'efficacité du Code du travail est un autre point important du Code du travail.

En même temps, la loi d'accompagnement n° 264/2006 Bulletin Lois modifiant la loi sur l'emploi, la loi relative à l'impôt sur le revenu, la loi sur l'inspection, la loi sur la négociation collective ont été adoptées. Le nouveau Code du travail a été modifié après son adoption par les lois n° 586/2006, n° 261/2007, n° 296/2007 Bulletin Lois et par l'amendement technique n° 362/2007 modifiant n° 262/2006 Bulletin Lois. En mars 2008, la cour constitutionnelle a annulé 11 dispositions du Code du travail moyennant quoi certaines compétences des syndicats ont été affaiblies. Les modifications concernaient les dispositions suivantes :

### **L'article 2 par. 1 et 2 – Le principe « qui n'est pas interdit, c'est permis »**

Les droits et les devoirs dans le cadre des relations de travail peuvent être définis de façon différente du Code du travail, si la définition n'est pas interdite en termes exprès par la loi.

### **L'article 2 par. 4 et 5 Le travail dépendant**

Le travail dépendant est défini comme un travail effectué par un employé conformément aux instructions de son supérieur-employeur. Cette définition est applicable également aux travaux effectués par le biais des agences d'emploi.

### **L'article 4 La relation entre le Code du travail et le Code civil**

Cette disposition définit la relation entre le nouveau Code du travail et le Code civil. La relation est fondée sur le principe de la délégation, c'est-à-dire que les dispositions du code civil sont appliquées aux relations du travail dans les cas fixés par la loi.

### **L'article 33 Le contrat de travail**

La relation de travail doit être créée uniquement par le contrat de travail qui doit être écrit. Cette condition est valable aussi au cas où le contrat est conclu à durée plus courte que 1 mois. Les cas de nomination ont été restreints aux cas définis par le Code du travail. Les travailleurs qui peuvent être nommés sont précisés par la loi n° 362/2007 Bulletin Lois.

### **L'article 49 L'accord sur la fin du contrat de travail**

D'après cette disposition la dénonciation doit être déposée sous forme écrite.

### **L'article 50 – La dénonciation**

Le terme « la discipline de travail » a été supprimé. Un employé donc ne peut pas être licencié ou le contrat de travail ne peut pas être rescindé à cause de l'infraction à la discipline de travail. L'employé peut être licencié uniquement dans les cas où l'employé n'accomplit pas les obligations réglementaires relatives au travail effectué.

### **L'article 51 Le délai de préavis de la dénonciation**

Le délai de préavis a été abrégé par cette disposition de 3 mois à 2 mois. Il peut être prolongé par le contrat de travail. Un employeur n'est pas tenu d'offrir ou de garantir un autre poste de travail approprié au travailleur licencié.

### **L'article 67 L'indemnité légale de licenciement**

Le montant de l'indemnité a été élevé au minimum de triple du salaire moyen par mois du salarié licencié par cette disposition au cas où l'employé est licencié sur la base des raisons organisationnelles. Au cas où le travailleur n'est pas capable d'effectuer le travail et son employeur le licencier, l'employé a droit à une indemnité d'un montant du vingtuple de sa moyenne salaire par mois au minimum. En vertu de la loi n° 362/2007 Bulletin Lois, l'indemnité appartient également à un employé en raison de la rupture de la relation de travail immédiate pour raisons de santé, parce qu'un autre travail approprié n'était pas départi à lui dans quinze jours à partir de la présentation du bulletin de santé.

**L'article 73 La révocation d'un employé dirigeant**

Un employé nommé à une fonction dirigeant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ne peut pas être révoqué après cette date. La révocation doit être effectuée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Le nouveau contrat de travail dans lequel la possibilité de la révocation est mentionnée doit être conclu après cette date. La relation de travail n'est pas terminée par la révocation.

**L'article 78 La durée du travail**

Non seulement le temps passé par un employé sur le lieu de travail mais également le temps consacré à la préparation à l'exécution de la prestation de travail conformément aux instructions de son employeur est considéré comme la durée de travail en vertu du nouveau Code du travail.

## **3.2 La législation de l'Union Européenne dans le droit du travail tchèque**

La République Tchèque a intégré le marché du travail européen à partir de son entrée dans l'UE. Ce marché est composé des marchés du travail des Etats membres. Pour assurer le fonctionnement de ce marché complexe, les Etats membres originaux et les nouveaux Etats membres sont tenus de respecter non seulement le droit national, mais aussi le droit de l'UE. Pour cette raison, les modifications de la législation tchèque relatives au domaine du droit du travail et des relations de travail devaient être réalisées. Sur la base de ces modifications, les employeurs et les employés ont acquis de nouveaux droits et obligations.

### **3.2.1 Le contrat de travail**

Le contrat de travail est un acte juridique bipartite réalisé entre un employeur et un employé. La relation de travail est créée et les conditions principales pour l'exécution de la prestation de travail sont déterminées par ce contrat. D'après les articles 33 à 37 du nouveau code du travail la forme du contrat de travail est écrite.

Sur la base de la transposition de la Directive n° 2002/73/CE du Conseil et du Parlement Européen et de la Directive n° 2000/43/CE relative au principe de l'égalité et l'interdiction de la discrimination, la loi sur l'emploi a été adoptée. Elle est entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, moyennant quoi le droit du travail tchèque a atteint une harmonisation totale avec le droit de la CE. La problématique du droit du travail a été mentionnée à l'article 1 paragraphe 1 à 10, à l'article 7 paragraphe 4 à 7 et à l'article 28 du Code du travail n° 65/1965 Bulletin Lois. Le Code du travail modifié, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, se reporte à la loi modifiée sur l'égalité de traitement et sur les moyens du droit de protection contre la discrimination. En vertu des directives de la CE, un demandeur d'emploi ne peut pas être discriminé en raison de son origine, de sa couleur de peau, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa religion ou de ses convictions politiques (par ex. un avis politique différent, une activité dans le cadre d'un parti politique, d'un syndicat ou des autres associations etc.), pendant la conclusion du contrat de travail avec l'office du travail, les agences de travail ou les employeurs. La loi sur l'emploi défend également la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou sociale, la propriété, l'état de santé, l'âge ou la situation familiale. D'après la Directive n° 76/207/CEE du Conseil l'article 2, il ne s'agit pas de la

discrimination au cas où le citoyen avec la capacité de travail limitée n'est pas admis au travail à cause de son incapacité de santé à l'exécution de la prestation de travail ou au cas où les femmes ne sont pas admises aux travaux physiquement exigeants. L'article 16 paragraphe 3 du Code du travail modifié précise les autres cas où il ne s'agit pas de discrimination.

Les mentions obligatoires qui doivent être indiquées dans un contrat de travail sont la qualification de l'emploi définissant les prestations que l'employé est tenu de fournir à son employeur, le lieu de travail par ex. la commune ou un autre lieu où le travail sera effectué, et la date de début du contrat. A partir de cette date, la relation de travail commence et l'employé est tenu d'effectuer son travail.

Le contrat de travail peut porter des mentions qui ne sont pas obligatoires, telles que la durée prévisible du contrat. Si la durée de travail n'est pas stipulée dans le contrat, il s'agit d'un contrat à durée indéterminée. Dans le cas contraire, il s'agit du contrat à durée déterminée. Le montant de la rémunération, les heures de travail ou la clause de non-concurrence peuvent être également stipulés dans le contrat de travail.

### **3.2.2 La clause de non-concurrence**

La clause de non-concurrence n'est pas une mention obligatoire dans le contrat de travail. L'employeur peut conclure cet accord avec un salarié après la période d'essai pour se protéger contre la concurrence que pourrait lui faire un salarié après la résiliation de son contrat de travail. Par la signature de cet accord, l'employé s'engage à se garder d'utiliser après la rupture de son contrat de travail les renseignements, les connaissances et le savoir-faire des procédés technologiques et procédés de travail acquis au sein de l'entreprise pour l'exercice des activités professionnelles conformes aux activités de son ancien employeur ou l'activité concurrente à celle de son ancien employeur. Cette limitation peut être conclue pour 1 an au maximum. L'employeur est obligé, sur la base de l'article 310 du nouveau code du travail, de verser au salarié une contrepartie financière/indemnité compensatrice chaque mois pendant la durée de cette limitation. Le montant de la compensation est identique à la somme de la rémunération mensuelle brute du salarié. En cas de non respect de la clause, le salarié est tenu de verser à son ancien employeur la clause pénale. Cette disposition précise également les cas où cette clause peut être conclue. D'après l'article 311 la clause ne peut pas être

conclue avec les travailleurs pédagogiques travaillant dans des écoles et autres institutions du Ministère de l'Éducation nationale et de la Culture et des municipalités.

La résiliation de cette entente de la part d'un employeur n'est possible que pendant la durée du contrat de travail. L'employé peut résilier l'entente dans le cas où l'employeur ne verse pas de contrepartie financière. La résiliation de cette entente, ainsi que la conclusion ou le préavis, doivent être effectués par écrite.

L'entente similaire à la clause de non concurrence a été établie dans le droit du travail tchèque en 1910 par la loi n° 20 sur les entreprises commerciales. Cette loi a été abolie et puis rétablie par la loi n° 155/2000 Bulletin Loi modifiant le Code du travail en 2001 à l'article 29 paragraphe 2. La loi n° 46/2004 Bulletin Loi définit de la clause de non concurrence à l'article 29a, par ex. les salariés avec lesquels il est possible de conclure cette entente.

### **3.2.3 La durée du travail**

La durée du travail est une période de temps pendant laquelle un employé est tenu d'après l'article 78 et l'article 79 du nouveau Code du travail d'exercer les tâches pour son employeur. La Directive n° 93/104/CE du Conseil concernant ce domaine a été transposée dans le droit du travail tchèque dans le cadre de l'harmonisation. Sur la base de cette directive, les définitions des notions concernant la durée du travail ont été modifiées et la limite de la durée du travail maximale a été fixée à 9 heures. La pause de midi et de repos n'est pas incluse dans la durée du travail.

La durée du travail est aussi la période de temps où l'employé ne travaille pas à cause d'empêchements sur son lieu de travail. Les 3 types de durée du travail sont différenciés selon les heures de travail. **La durée du travail principale** est déterminée par le Code du travail à 40 heures. **La durée du travail fixée** qui est convenue dans la convention collective peut être plus courte que la durée du travail principale (sans abaissement de salaire). Le dernier type est **la durée de travail courte** qui peut être convenue avec les employés individuels (les salaires sont abaissés).

D'après la répartition de la durée du travail, on distingue **la répartition de la durée du travail** avec les heures du travail égales pendant chaque semaine, et **la répartition de la durée du travail** quand la durée du travail est **inégalement** pendant chaque semaine (de plus de 3 heures). Dans ce cas, le nombre d'heures de travail par semaine doit être en moyenne similaire

au nombre des heures de travail fixée. Il s'agit par ex. des relais. Un autre type est **l'horaire de travail flexible** selon lequel l'employé choisit l'heure du début et de la fin de sa journée de travail.

La répartition de la durée du travail hebdomadaire est spéciale pour les employés travaillant dans les conditions de travail exigeantes par ex. les travaux de fond lors de l'extraction du charbon, des minerais et de la construction des mines et les travaux aux mines pour le travail de recherche géologique. La durée du travail est 37,5 heures par semaine ainsi que pour l'équipe triple avec le service permanent. La durée du travail pour les équipes doubles est 38,75 heures par semaine. La durée du travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans a été initialement fixée à 30 heures par semaine et à 6 heures par jour au maximum. La durée du travail de ces travailleurs a été prolongé à 40 heures par semaine au maximum, à 8 heures par jour au maximum d'après l'article 79 paragraphe 2a et l'article 79a modifiés par la loi n° 362/2007 Bulletin Lois.

En matière des pauses au travail, un employeur est tenu d'accorder à l'employé la pause après 4,5 heures de travail. La pause n'est pas considérée comme le temps du travail. Cette définition a créé des embarras dans sa pratique, pour cette raison elle a été modifiée. Actuellement, la pause de repas et la pause de repos doit être accordée après 6 heures de travail au plus tard. La pause peut être accordée par parties. Tout partie a duré 15 minutes au minimum avant la modification de la loi n° 262/2006 Bulletin Lois. Moyennant l'amendement de l'article 88 paragraphe 2, ce n'est qu'une partie dure 15 minutes au minimum.

### **3.2.4 Le salaire**

Le salaire doit être conformément à l'article 113 du nouveau code du travail contracté dans le contrat de travail, dans la convention collective ou dans le règlement intérieur de la société sur salaire. Le taux du salaire ne peut pas être inférieur au salaire minimum assuré pour les citoyens de la RT par la Charte des droits fondamentaux, également en cas des prestations de travail effectuées sur le territoire d'un autre Etat membre. Le salaire doit être versé directement à l'employé ou à la personne avec la lettre procuration à reprendre le salaire. En ce qui concerne de la forme et des conditions de la rémunération, la discrimination fondée sur le sexe est interdite. L'accent est mis sur le principe de la rémunération égale entre les hommes et les femmes. Ce principe est ancré dans le Traité UE dans le Traité d'Amsterdam

dans l'article 141 (l'article 119 selon un chiffre ancien) dans la Directive n° 75/117CEE. C'est un principe clé du fonctionnement du marché commun du travail. Une inégalité de salaires est permise seulement dans le cadre des exigences de qualification d'un travailleur conformément à la formation professionnelle, à l'étendue des autres formations, des connaissances pratiques et des facilités requises pour l'exercice de ce travail. Une inégalité est permise aussi d'après la complexité d'un travail ou les différences conditions de travail par exemple selon la dureté du travail, les jours de repos ou la influence négative du milieu du travail. Si un employeur est prévenu de la discrimination salariale, il doit prouver l'innocence conformément à la directive n° 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Dans le cadre de la transposition de la directive susmentionnée et concrétisée par la directive n° 75/117/CEE, la loi n° 1/1999 sur le salaire, la rémunération et le moyenne salaire et la loi n° 143/1999 sur le salaire et la rémunération aux organisations budgétaires et autres organisations. Conformément à la loi n° 1/1999 le salaire des employés des entreprises étrangères entreprenant en RT ou des citoyens de l'UE travaillant dans les entreprises tchèques est payable en monnaie tchèque. Une partie du salaire peut être payable en nature (par exemple en produits, en prestation de service) sur la base de l'accord mutuel.

Le terme salaire assuré a été installé en droit du travail tchèque par l'adoption de nouveau code du travail en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

### **3.2.5 Le contrat de travail conclu à durée déterminée**

La législation de l'UE relative à ce domaine a été transmise en législation tchèque par la modification du Code du travail n° 46/2004 qui est en rapport avec l'article 5 de l'accord-cadre sur les contrats de travail à durée déterminée conclu par les organisations EOC, UNICE et CEEP. Il stipule la durée maximale des contrats du travail à durée déterminée successifs à 2 ans. La conclusion suivante du contrat à durée déterminée avec le même salarié est possible après 6 mois à partir de la fin du contrat de travail précédent. Les salariés avec lesquels un employeur ne peut pas conclure le contrat de travail à durée déterminée peuvent être nommés dans la convention collective. Les exceptions peuvent être stipulées par la prescription spéciale. C'est par ex. la loi n° 155/1995 Bulletin Lois sur l'assurance de rentes viagères qui se rapporte aux retraités travaillant. Sur la base de cette loi, les retraités ne sont pas limités en ce

qui concerne la limitation de temps, par deux ans du travail au maximum à partir de son prise de la retraite pour la vieillesse. Le contrat de travail peut être conclu avec eux à durée déterminée à 1 an au maximum.

En vertu de la modification du Code du travail en 2004, un employeur est tenu de renseigner des employés, avec lesquels il a conclu le contrat de travail à durée déterminée, sur l'offre des postes vacants avec le contrat de travail à durée indéterminée. Si l'employeur ne respecte par les conditions liées au contrat de travail à durée déterminée, l'employé a droit d'exiger par écrit de continuer à travailler pour cet employeur. Dans ce cas là, le contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée.

L'employeur est tenu de faire remarquer trois jours au minimum d'avance l'expiration du contrat à l'employé en contrat à durée déterminée. Si l'employé continue à travailler à l'expiration de la durée conclue, le contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée.

### **3.3 Les nouveaux devoirs et obligations de l'employeur résultant de la transposition des directives de la CE**

#### **3.3.1 La garantie du droit à l'information et la consultation**

##### **L'institution d'un comité d'entreprise européen**

Les employés d'un employeur ayant 1000 des travailleurs dans un Etat membre et au moins 150 employés dans deux ou plus pays de l'EU où il a ses activités économiques, ont le droit aux informations supranationales et à la consultation de ces informations. L'employeur est tenu d'instituer le comité d'entreprise européen sur la base de la Directive n° 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen transposée à l'article 286 du nouveau code du travail. Cette directive renforce les termes et les procédures liés au renseignement supranational, le dialogue entre les employés et la gestion de l'entreprise sur la base de la Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs annexée au Traité de Maastricht au procès-verbal sur la politique sociale.

L'Etat membre a droit d'établir un représentant des travailleurs. C'est l'Etat membre qui est obligé de garantir la protection de ce représentant des travailleurs.

### **3.3.2 La sécurité et la santé au travail**

La sécurité et la santé au travail est une partie importante dans le domaine des conditions de travail. Cet domaine est traité par la directive n° 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail au sein de la Directive 91/383/CEE du Conseil, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire et la directive et par la directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail. Ces directives obligent l'employeur d'assurer que l'aménagement du lieu du travail doit garantir à son employé les conditions de travail correspondantes aux règlements sur la sécurité et aux limites hygiéniques sur le lieu de travail.

Le droit du travail tchèque régit ce domaine par les articles 101 à 108 du nouveau code du travail où les règles et les devoirs fondamentaux des employés et des employeurs sont définis. L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé au travail, de former les employés sur les règlements relatifs à la sécurité et à la santé au travail et de vérifier l'observation de ces règlements. Les travaux déterminés par la loi n° 20/1966 Bulletin Lois sur la santé des gens doivent être effectués par les gens fournis par le carnet de santé ou par les gens spécifiquement vaccinés. Les premiers secours doivent être prêts. L'employeur est obligé de répartir aux employés les travaux correspondant à leur capacité et leur état de santé. Les obligations principales des employés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail est de «veiller à son sécurité, participer à la formation assurée par l'employeur, se soumettre à des examens médicaux, observer les règlements et les instructions de l'employeur pour assurer la sécurité et la santé au travail, utiliser les articles de protection et respecter l'interdiction de boire de l'alcool ou de pratiquer une drogue pendant l'exercice du travail. »

La question de la sécurité et de la santé au travail est régularisée pas seulement par le code du travail, mais aussi par les autres lois – l'ordre de cabinet n° 178/2001 Bulletin Lois modifié par l'ordre de cabinet n° 523/2002 Bulletin Lois et par la loi n° 174/1968 Bulletin

Lois au sein de la modification n° 124/2000 Bulletin Lois sur la tutelle d'Etat de la sécurité au travail. Le domaine d'hygiène est régularisé par la loi n° 20/66 Bulletin Lois. La loi n° 258/2000 Bulletin Lois sur la protection de la salubrité publique, catégorise le travail et le travail à risque et détermine les autres devoirs liés à la sécurité et à la santé au travail. Les affiches de l'Agence tchèque pour la sécurité et la santé au travail et du Ministère du Travail régularisent la problématique technique de la sécurité et la santé au travail (par ex. l'affiche sur la qualification professionnelle pour l'application d'électrotechnique, l'affiche sur la sécurité au travail du bâtiment etc.). Les normes techniques comprenant les règles pour assurer les procédures de travail sûres et la sécurité au travail sont importantes.<sup>10</sup>

### **3.3.3 La protection des données personnelles d'un salarié**

Les données personnelles sont protégées par la directive 2002/58/CE, actualisant la directive 95/46/CE. Elles ont été transposées en droit du travail tchèque par la loi n° 101/2000 Bulletin Lois relative à la protection et au traitement des données personnelles des salariés.

La collecte, le stockage, la communication des données à tiers, le travail, la modification ou une autre manipulation des données personnelles des salariés, tout cela est considéré comme le traitement des données personnelles. Si un employeur veut traiter les données d'un salarié, il doit obtenir l'accord du salarié et de l'Agence de protection des données des travailleurs, sauf les cas où le traitement des données est obligatoire par la loi. L'accord écrit est exigé dans le cadre du traitement des données sensibles concernant la nationalité, l'origine ethnique et racial, les opinions politiques, l'appartenance politique ou syndicale, les convictions religieuses, les faits incriminables, l'état de santé et la vie sexuelle. Ces données doivent être détruites au cas où le stockage de ces données n'est pas déjà nécessaire ou le salarié revendique leur destruction.

---

<sup>10</sup> Galvas Milan, Prudilová Miloslava, Pracovní právo po vstupu ČR do EU, CP Books, a.s. 2005, page 46

### **3.4 La protection des salariés sur la base de la modification du code du travail**

#### **3.4.1 La protection des salariés en cas de licenciement collectif**

Pour assurer la protection plus forte des salariés au cas du licenciement collectif, les directives du Conseil n° 75/129/CEE et 92/56/CEE ont été transposées en droit du travail tchèque par les articles 62 et 63.

Ces dispositions déterminent les règles de la communication et du transfert des informations entre l'employeur, le syndicat et l'office du travail, antérieur au licenciement collectif.

#### **3.4.2 La protection des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements**

Les droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements sur le territoire de l'UE sont garantis sur la base de la directive n° 77/187/CEE. Ce domaine est traité en RT par les articles 338 à 340 du nouveau code du travail.

Sur la base de la directive du Conseil n° 98/50/CEE transposée dans l'article 339, l'employeur actuel ainsi que le nouvel employeur, sont tenus de fournir des renseignements sur le transfert de l'entreprise, sur les conséquences législatives, économiques et sociales de ce transfert et sur tous les changements intentionnels. Toutes informations doivent être fournis avant le transfert d'entreprise et traités par la Comité des employés, le syndicat ou directement par les employés touchés.

#### **3.4.3 La protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur**

L'obligation de l'employeur de rémunérer son employé pour son travail est ancrée dans la Charte des droits et libertés fondamentaux. Au cas où l'employeur n'est pas capable de faire face à son engagement, l'employé est protégé par les directives et décisions de l'UE transposés en législations nationales des Etats membres. La protection du marché commun a été augmentée par le biais de ces directives.

L'employeur transnational qui n'est pas capable de rémunérer ses employés, est considéré d'après l'article 8a de la directive 2002/74/CE comme se trouvant en état d'insolvabilité à partir du jour quand le dessaisissement de cet employeur est déclaré par l'autorité compétente dans un autre Etat membre. Sur la base de l'article 8b paragraphe 1 de cette directive, la RT est tenu de fournir des renseignements suffisants concernant l'insolvabilité de l'employeur transnational à un autre Etat membre. Il s'agit des cas de l'insolvabilité sur le territoire de la RT. Le Ministère du travail est obligé d'assurer la diffusion et l'acceptation de ces renseignements dans les autres Etats membres.

#### **3.4.4 L'interdiction des travaux effectués par les enfants de moins de 15 ans**

Le travail des enfants de moins de 15 ans est interdit sur le territoire de la RT. L'exception est octroyée d'après la directive du Conseil 94/33/CE transposée en l'article 11 paragraphe 2 du code du travail aux activités de nature culturelle, artistique, sportive ou publicitaire. Cet exception doit être approuvée par l'institution compétente sur la base de la demande par écrit présentée par la personne responsable légal d'enfant. L'institution compétente est sur le territoire de la RT l'office du travail qu'est tenu de surveiller, si l'exercice de ces activités n'influence pas négativement la scolarité, la préparation théorique et pratique à son futur emploi. Au cas où l'employeur n'a pas assuré les conditions sûres pour l'exercice du travail d'enfant de moins de 15 ans ou une autre infraction est découverte, l'office du travail a le droit à lui sanctionner.

### **3.5 Les conditions de travail**

La qualité et la quantité du travail est influencée par les conditions de travail. Pas seulement par les conditions de travail étroitement liées à l'exercice du travail par ex. les machines, mais aussi celles liées au séjour d'un employé au lieu du travail, par ex. l'aménagement de la durée du travail, le salaire ou les relations de travail.

Le domaine des conditions de travail est un facteur important qui influence le marché du travail européen. Cette problématique est traitée au niveau européen par la Traité CE les articles 136 et 137 et par la directive 89/391/CEE du Conseil que améliore les conditions de travail, surtout le domaine de la sécurité et de la santé au travail, et par la Charte

Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs que garantit le droit à des conditions de travail justes et équitables, à la santé et la sécurité au travail ou le droit des enfants, des jeunes et des femmes à la protection au travail. Une institution importante s'occupant des conditions de travail est l'Organisation internationale du travail. Le domaine des conditions de travail est ancré dans les articles 28, 29 et 31 de la Charte des droits et libertés fondamentaux.

### **3.5.1 Les conditions de travail des femmes**

Les femmes enceintes doivent être protégées pendant l'exercice de leur travail. Pour cette raison, l'employeur est obligé d'assurer à ces employées les conditions de travail appropriées. Cette obligation est fixée par les articles 238 à 242 du nouveau code du travail par l'interdiction des travaux attentifs à la gravidité ou à la maternité des employées. Il s'agit des travaux souterrains effectués au fonds des mines ou les autres travaux exigeant l'effort physique. La femme effectuant le travail interdit doit être affectée sur un autre poste, sans abaissement du taux du salaire. Si l'employée enceinte demande le changement de poste de nuit sur un poste de jour, la durée du travail plus courte ou l'autre modification des heures de travail par semaine, l'employeur est tenu de satisfaire à cette demande. L'employée enceinte, l'employée s'occupant des enfants de moins de 8 ans ou la mère s'occupant seule d'un enfant de moins de 15 ans ne peut pas être envoyée au voyage en mission officielle sans son accord préalable.

Conformément à la directive 92/85/CEE du Conseil transposée dans l'article 242 du Code du travail, une employée allaitante a le droit de prendre la pause pour allaiter. Cette pause fait partie de la durée du travail.

L'employeur ne peut pas, sauf les exceptions établies par l'article 54 du nouveau code du travail, congédier l'employée enceinte ou l'employée s'occupant d'un enfant de moins 3 ans.

### **3.5.2 Le congé parental**

L'employeur est tenu, conformément à l'article 196 du code du travail, d'accorder le congé parental à l'employée-mère ou à l'employé-père sur la base de leur demande après la fin

du congé de maternité. Ce congé dure jusqu'aux 3 ans d'enfant. Sur la base des directives 76/207/CEE et 96/34/CEE et L'Accord-cadre européen sur le congé parental, les employés-pères ont droit de bénéficier du congé parental à partir du jour de la naissance de son enfant. Il s'agit d'un type de congé différent du congé de maternité. Ces directives assurent dans le domaine de la garde des enfants les droits et les exigences des hommes et des femmes égaux. L'adoption de ces directives soutient l'harmonisation de la vie professionnelle et familiale, les opportunités égales sur le marché du travail et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. C'est une façon d'amélioration leur position au marché du travail par le biais du partage des obligations et des devoirs parentaux entre les parents.

L'employeur est obligé d'assurer que l'employé à son retour de congé parental reprend son poste qu'il avait occupé avant son congé.

### **3.6 Le droit du travail collectif d'après le code du travail modifié**

#### **3.6.1 La négociation collective**

La négociation collective est chaque négociation entre les syndicats et les employeurs relative aux questions concernant le travail et les conditions de travail et de salaire traitée par la loi n° 2/1991 Bulletin Lois sur la négociation collective, par les conventions de l'Organisation internationale du travail n° 154 sur la négociation collective, n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail.

C'est le comité tripartite qui est important dans le cadre de la négociation collective sur la base de la loi n° 120/1990 et n° 83/1990 Bulletin Lois. Les trois sujets doivent participer au comité tripartite : les employés représentés par les syndicats, les employeurs représentés par les associations des employeurs et l'Etat représenté par le gouvernement. Le comité tripartite résout les relations liées à la création d'un milieu économique et sociale pour le travail et le capital. L'institution principale du comité est le Conseil de la convention économique et sociale. Sur la base du Statut le Conseil discute sur les problèmes concernant la politique économique, les relations de travail, la négociation collective, l'intégration de la RT dans

l'UE, etc. Ces questions sont résolues pendant les sessions plénières par les 7 représentants du gouvernement, 7 représentants des syndicats et 7 représentants des employeurs.

Le résultat de la négociation collective est d'habitude la convention collective traitant les relations de travail collectives ou individuelles et établissant les droits et les obligations des syndicats et des employeurs. Les conditions de la négociation collective sont fixées par la loi.

### **3.6.2 La convention collective**

Les articles 20a et 2 paragraphes 2 de la loi sur la négociation collective précisent le contenu de la convention collective qui ne peut pas contrairement aux articles 2 et 3 de la Charte des droits et libertés fondamentaux. La convention collective a une partie normative. Elle est une source du droit du travail et présente les exigences des employés, le niveau du salaire minimum, la compensation du salaire, etc. Une autre partie est la partie obligatoire qui oblige les parties contractantes par ex. les employeurs à fournir une salle au syndicat pour la session. Les conventions peuvent également contenir la partie proclamatrice qui n'oblige personne.

Conformément à l'article 9 paragraphe 5 de la loi sur la négociation collective, le syndicat compétent doit faire la connaissance de la convention collective à tous employés dans 14 jours à partir de la date de sa conclusion.

### **3.6.3 La grève**

La grève est une interruption du travail collective et organisée par les employés. Le droit de grève est un droit constitutionnel, économique et sociale d'un citoyen, ancré dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et dans l'article 41 paragraphe 1 de la Charte des droits et libertés fondamentaux où il est établi que les employés ne peuvent demander le droit de grève que dans les limites légales. Ce domaine est régi dans le cadre de la législation tchèque par la loi n° 2/1991 Bulletin Lois sur la négociation collective venant de la Charte sociale européenne. Le droit de grève est diminué dans les établissements de santé, les œuvres sociales, les centrales électronucléaires, les lignes de pétrole. Le droit de grève est également diminué pour les magistrats de siège, les sapeurs-pompier et les membres des armées.

Si le salarié participe à la grève légale, l'employeur ne peut pas lui sanctionner. Le salarié ne peut pas être forcé de participer à la grève et il peut en tout temps terminer son participation à la grève. La grève peut être lancée d'après l'article 17 de la loi sur la négociation collective, seulement par le syndicat. La grève doit être terminée au plus tard par la signature de la convention collective. La responsabilité civile est établie dans l'article 23 de la loi sur la négociation collective et dans le code civile.

## **4 Le rôle de la RT dans le droit européen**

Bien que la RT soit un pays au sein de l'UE et elle peut influencer surtout les décisions légales exigeant l'unanimité, elle avait la possibilité d'influencer d'une manière importante son rôle dans le droit européen. La RT a représenté l'UE et ses intérêts dans le monde pendant six mois - du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 juin 2009. La présidence du Conseil de l'UE est une tâche difficile. Le pays présidant a beaucoup de devoirs et obligations liés à l'exécution de cette fonction prestigieuse. Un des droits obtenus dans le cadre de la présidence est le droit de participer à des discussions, des projets, des directives et des règlements. Sous la direction de la RT, presque 80 actes législatifs ont été discutés avec succès.

### **4.1 La présidence tchèque du Conseil de l'UE**

La présidence tchèque devait faire face à des situations difficiles comme la crise économique et financière et ses conséquences, la crise du gaz en janvier causée par le conflit entre l'Ukraine et la Russie quand l'Hongrie ou la Slovaquie n'étaient pas livrés par le gaz, le conflit à Gaza, la ratification du Traité de Lisbonne compliquée par le « non irlandais », le choix du candidat au président de la Commission pour la période 2009-2014 ou la chute du gouvernement tchèque<sup>11</sup> pendant la présidence tchèque du Conseil de l'UE en mars 2009. Bien que ce n'ait pas été le cas premier quand le gouvernement du pays président du Conseil de l'UE est tombé pendant l'exécution de la présidence,<sup>12</sup> le rôle de l'Union Européenne et de la présidence tchèque a été affaibli au cœur de la crise financière dans le monde.

La RT a fait de violents efforts pendant sa présidence pour approfondir et développer les trois priorités principales du programme de la présidence tchèque - l'Economie, l'Energétique et l'UE dans le monde - au sein de l'UE. Dans le cadre de l'Economie, les mesures de la régularisation des marchés financiers et du TVA ont été prises. Dans le domaine

---

<sup>11</sup> L'opposition, dirigée par le leader du CSSD (le parti d'opposition) Jiří Paroubek a renversé le cabinet de Mirek Topolánek. Du mois de mars jusqu'à la fin de la présidence, la RT avec l'UE a été gérée par un cabinet de fonctionnaires avec à sa tête Jan Fišer.

<sup>12</sup> Par exemple en 1993 le gouvernement danoise est tombé pendant la présidence danoise, en 1996 la présidence italienne a commencé avec le cabinet de fonctionnaires et également la France, en 1995, n'a pas eu la situation facile pendant sa présidence quand les présidentielles ont eu lieu au milieu de la présidence française

de l'Energétique, la RT a soutenu la création du corridor gazier du Sud et la sécurité nucléaire (par ex. la directive 2009/71/Euratom du Conseil du 25 juin 2009 établissant un cadre communautaire pour la sûreté nucléaire des installations nucléaires a été adoptée). En ce qui concerne l'Union Européenne dans le monde, la présidence tchèque a renouvelé des dialogues internationaux avec les pays d'Est (l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Géorgie, la Moldavie, l'Ukraine et la Biélorussie), la Russie, le Kosovo, la Bosnie, l'Herzégovine, la Zimbabwe, la China et la Cuba.

#### **4.1.1 Le Traité de Lisbonne et les changements liés à l'application du Traité**

Le Traité de Lisbonne est un traité international et transformatif, approuvé le 19 octobre 2009 par le Conseil de l'UE et signé le 13 décembre à Lisbonne par les 27 chefs d'Etats membres ou de gouvernement. La procédure de la ratification a été finie le 3 novembre 2009. Le Traité est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2009. Le Traité ne remplace pas le Traité de l'UE et le Traité de la CE, mais il les modifie. Il s'agit d'un document permettant l'accommodation de l'UE aux changements dans le monde. Ce Traité apporte les modifications importantes au sein de l'UE et ses institutions. Il s'agit des modifications suivantes :

##### **◆ L'Union Européenne :**

- L'UE a acquis la personnalité juridique moyennant quoi la position de l'UE dans le cadre des relations internationales a été renforcée
- La possibilité de se désaffilier de l'UE
- La Charte des droits fondamentaux de l'UE est annexée au Traité, donc elle devient une source du droit primaire
- Le partage des pouvoirs entre les Etats membres et l'UE a été défini d'une manière suivante :

##### **Les compétences exclusives :**

- L'union douanière
- L'établissement des règles de concurrence relatifs au fonctionnement du marché intérieur
- La politique monétaire (pour les Etats membres ayant la monnaie euro)

- La conservation des ressources biologiques de la mer dans le cadre de la politique commune de la pêche
- La politique commerciale commune

**Les compétences partagées :**

- Le marché intérieur
- La politique sociale
- La cohésion économique, sociale et territoire
- L'agriculture et la pêche
- Les environnements
- La protection des consommateurs
- Les transports
- Les réseaux transeuropéens
- L'énergie
- La liberté, la sécurité et la justice

**Les compétences de coordination :**

- La protection et l'amélioration de la santé
  - L'industrie
  - La culture
  - Le tourisme
  - L'éducation, la formation professionnelle, la jeunesse et le sport
  - La protection civile
  - La coopération administrative
- Les principes de la solidarité et de la subsidiarité ont été renforcés
  - Le terme « euro-citoyen » et les droits et devoirs relatifs à l'euro citoyenneté ont été établis, par ex. le droit de pétitionner

◆ Les institutions de l'UE :

- Le rôle du Parlement européen et des parlements nationaux a été renforcé. Les pouvoirs législatifs et budgétaires du Parlement européen ont été élargis. Le nombre total des membres du Parlement a été fixé au 751.
- Les procédures de décision dans le Conseil de l'UE sont simplifiées et plus efficaces parce que les décisions prises par la majorité qualifiée ont été étendues

dans les nouveaux domaines. Egalement le nouveau système de vote à la double majorité a été approuvé. Le double majorité, c'est-à-dire il est nécessaire au moins de 55 % des Etats membres et au moins de 65 % des citoyens l'UE pour accepter une proposition

- Le nombre des commissaires dans la Commission européenne a été augmenté. Actuellement, le nombre des commissaires est égal au nombre des Etats membres.
- Les pouvoirs et les compétences de la Cour de justice européenne ont été renforcés en ce qui concerne l'application de la Charte des droits fondamentaux de l'UE

◆ Les nouvelles fonctions et institutions :

- Le Conseil européen est officiellement devenu l'institution de l'UE
- Le poste du Haut représentant pour les affaires étrangères et la politique de sécurité était établi
- Le poste du Président du Conseil européen

#### **4.1.2 La ratification du Traité de Lisbonne au sein de l'UE**

La ratification du Traité de Lisbonne n'était pas facile. Le rejet du Traité par le premier référendum irlandais, les obstructions de la signature du Traité causées par le président polonais Lech Kaczynsky et le président tchèque Vaclav Klaus, la plainte élevée devant le Cour institutionnelle à l'Allemagne et les autres difficultés ont accompagné tout la période de la ratification du Traité. Finalement, le Traité a été ratifié. La majorité des pays ont décidé de ratifier le Traité dans le cadre des parlements nationaux, seulement l'Irlande a choisi le référendum. La ratification dans les pays membres de l'UE s'est déroulée d'une manière suivante :

##### **L'Irlande**

Les ressortissants irlandais ont refusé le Traité par le référendum ayant lieu le 12 juin 2008. Le taux de participation était 53,1% et 53,4% des Irlandais ont rejeté le Traité. Les garanties irlandaises ont été adoptés le 18 et le 19 juin 2009 comme l'accord intergouvernemental concernant l'autonomie fiscale, le commissaire irlandais et les dispositions de la constitution irlandaise relatives au droit à la vie, l'éducation et la famille.

Grâce à ces garanties, 67,1% d'Irlandais, pour un taux de participation totale 58%, ont approuvé le Traité lors du deuxième référendum ayant lieu le 24 juin 2009.

### **La Pologne**

Le Traité a été approuvé par le parlement polonais au début du mois d'avril, mais le président polonaise, Lech Kaczynsky, a conditionné sa signature du Traité par le résultat du référendum irlandais. Il l'a signé le 10 octobre 2009.

### **La France**

Les Français ont rejeté le Traité constitutionnel en 2004 lors de référendum par 55%. Le Traité de Lisbonne a été ratifié par voie parlementaire le 8 février 2008 après la révision de la Constitution française.

### **Le Pays-Bas**

La situation de la ratification au Pays-Bas a été similaire à la situation en France. Les ressortissants ont dit « non » au Traité constitutionnel en 2004. Le référendum n'est pas répété. Le parlement a ratifié le Traité le 8 juillet 2008.

### **L'Allemagne**

Le parlement allemand a approuvé le Traité le 23 mai 2008. Le président allemand, Horst Köhler, a conditionné la signature du traité par la décision de la Cour constitutionnelle qui a décidé en juin que le Traité est en rapport avec la Constitution de l'Allemagne. Le président a signé le Traité le 29 septembre 2009.

### **Le Royaume-Uni**

Le Royaume-Uni a refusé le nom du poste du Ministre des affaires étrangères. Sur la base de la demande du Royaume-Uni, le nom du poste a été changé en « Haut Représentant pour les affaires étrangères et la politique de sécurité. » Le Traité a été ratifié le 16 juillet 2008.

### **La Slovaquie**

Le résultat positif de la ratification a été menacé par la loi sur la presse controversée et par les décrets du le président de la Tchécoslovaquie Edvard Benes d'expulsion des Allemands des Sudètes. Finalement, le parlement de la Slovaquie a approuvé le Traité le 10 avril 2008, le président l'a signé le 24 juin 2008.

### 4.1.3 La ratification en République Tchèque

La République Tchèque a été le dernier pays qui a ratifié le Traité de Lisbonne. La ratification a été retardée pas seulement par la Cour constitutionnelle, mais aussi par les problèmes des Décrets du président tchécoslovaque Edvard Beneš<sup>13</sup> sur l'expulsion des Allemands des Sudètes après la deuxième guerre mondiale. Le dernier obstacle de la ratification en RT a été le président tchèque, Vaclav Klaus, connu comme un eurosceptique.

Le Traité a été signé par le Premier ministre Mirek Topolánek et le ministre des affaires étrangères Karel Schwarzenberg le 13 décembre 2007. Le parlement a ratifié le Traité le 18 février, le Sénat l'a ratifié trois mois après, le 6 mai 2007. Cependant, la voie de la ratification du Traité en RT n'a pas facile à ce qu'il paraît.

L'opinion de la scène politique tchèque sur le Traité n'était pas uniforme. La parti démocratique (ODS) et communiste (KSČM) étaient opposés au Traité de Lisbonne. A leur avis, la RT perdra sa souveraineté nationale par la signature du Traité, mais le fonctionnement de l'UE ne sera pas plus efficace. Au contraire, les socialistes ont soutenu la ratification du Traité parce que « c'est une façon d'approfondissement de l'intégration européenne ».

Le président de la République Tchèque, Vaclav Klaus, était le dernier président européen qui a signé le Traité. Il a conditionné la signature du Traité à la garantie que le Traité, pour parler plus exactement la Charte des droits fondamentaux de l'UE faisant partie du Traité, ne mettra pas en cause les Décrets d'Edvard Beneš. En ce cas-là, les Allemandes Sudètes transferts de la RT après la deuxième guerre mondiale pourraient demander leurs exigences de propriété. Pour raison de cela, il a demandé l'exception pour la RT. Néanmoins, Klaus n'a pas demandé la ratification de cette exception par tous les pays de l'UE.

Sur la base de la décision du Sommet européen ayant lieu en octobre 2009, cette exception sera ajoutée au Traité d'adhésion de la Croatie. Le président a également déposé sa plainte devant la Cour constitutionnelle contre le Traité du Lisbonne. A son avis, le Traité

---

<sup>13</sup> 143 décrets du président tchécoslovaque Edvard Beneš. La période de la promulgation des décrets peut être divisée en trois étapes – de 1940 à 1944, de 1943 à 45 et l'étape après 1945. Les décrets promulgués pendant les deux premières périodes entre 1940 et 1945 ont été adoptés par le gouvernement d'exile tchécoslovaque à Londres.

Les décrets promulgués pendant la troisième période en 1945, après la deuxième guerre mondiale, ce sont les décrets discutés en corrélation avec la ratification du Traité de Lisbonne. Ces décrets concernent la nationalisation des entreprises industrielles et des banques, la confiscation de la propriété des Allemandes Sudètes et des Hongrois, la dénationalisation des Allemandes Sudètes et des Hongrois et la fermeture des universités allemandes sur le territoire de la République Tchèque.

permettra de mettre les certains pays membres en minorité lors de l'acceptation des modifications de la loi primaire de l'UE. Le 3 novembre 2009, la Cour constitutionnelle a confirmé que le Traité de Lisbonne est en harmonie avec la Constitution tchèque et la ratification peut être terminée. Le même jour, le président tchèque a ratifié le Traité.

Egalement l'opinion publique était divisée. La majorité des ressortissants a soutenu la ratification du Traité. Un tiers n'en a pas voulu. Le reste des ressortissants ne savaient pas. La majorité des opposants étaient les électeurs du parti communiste.

#### L'histoire de la ratification en RT <sup>14</sup> :

**Le 4 décembre 2007** Le président tchèque considère le Traité de Lisbonne comme une « euro constitution débaptisée. »

**Le 13 décembre 2007** Le Premier ministre Mirek Topolánek et le ministre des affaires étrangères Karel Schwarzenberg a signé le nouveau Traité d'Union.

**Janvier 2008** Le Traité a été envoyé par le gouvernement en Parlement et en Sénat.

**Le 1<sup>er</sup> avril 2008** La première lecture du Traité au Parlement tchèque. Le Traité a passé, seulement les communistes (KSCM) et 5 députés démocratiques ont opiné contre.

**Le 24 avril 2008** Les sénateurs ont demandé le jugement de la Cour constitutionnelle de la comptabilité du Traité avec la Constitution tchèque.

**Le 20 novembre 2008** Après l'adoption du Traité par le Parlement suédois, la RT est le seul pays qui n'a pas voté sur le Traité.

**Le 26 novembre 2008** Le Cour constitutionnelle a décidé que les dispositions litigieuses du Traité sont compatibles avec la Constitution tchèque.

**Le 9 décembre 2008** Le Parlement a interrompu les discussions du Traité jusqu'au 3 février 2009.

**Le 7 janvier 2009** Le Sénat a également retardé les discussions jusqu'à la mi-février.

**Le 4 février 2009** Le deuxième retard de la discussion du Traité au parlement tchèque.

**Le 6 février 2009** Les députés communistes ont demandé d'organiser le référendum. La proposition est rejetée.

---

<sup>14</sup>*Jak sel cas pri ratifikaci LS* < [http://zpravy.idnes.cz/prehled-jak-sel-cas-pri-ratifikaci-lisabonske-smlouvy-pdh-domaci.asp?c=A090218\\_104724\\_domaci\\_jw](http://zpravy.idnes.cz/prehled-jak-sel-cas-pri-ratifikaci-lisabonske-smlouvy-pdh-domaci.asp?c=A090218_104724_domaci_jw) > [cit. juillet 2010]

**Le 18 février 2009** Le Parlement tchèque a ratifié le Traité de Lisbonne. Les 125 députés ont opiné pour et les 72 députés (en majorité les communistes et les démocrates) ont opiné contre le Traité. La répartition des votes des partis politiques était suivante :

**ČSSD** (le parti social-démocrate) : tous les députés ont opiné pour la ratification

**ODS** (le parti démocrate) : 33 députés ont opiné pour la ratification, 37 ont opiné contre la ratification et 9 se sont abstenus de voter

**KDU-ČSL** (le parti démocrate-chrétien) : 12 députés de 13 ont opiné pour la ratification

**SZ** (les verts) : tous les 4 députés ont opiné pour la ratification

**KSČM** (le parti communiste) : 23 députés ont opiné contre la ratification, 3 députés se sont abstenus de voter

**Les députés indépendants** : 5 députés indépendants ont opiné pour la ratification, 2 députés indépendants contre la ratification

**Le 6 mai 2009** Le Sénat a ratifié le Traité. Les 54 sénateurs du nombre totale 72 sénateurs ont opiné pour le Traité.

**Le 29 septembre 2009** Les sénateurs démocratiques ont exigé une autre révision du Traité par la Cour constitutionnelle en ce qui concerne du transfert des compétences des Etats membres à l'UE.

**Le 9 octobre 2009** Le président de la RT, Vaclav Klaus, a demandé l'exception permanente à la Charte des droits fondamentaux de l'UE à cause de la possibilité de menace des Décrets de Benes mais il ne demande pas la ratification de l'exception par tous Etats membres.

**Le 10 octobre 2009** Le président polonais Lech Kaczynsky a signé le Traité. La RT est le dernier pays où le Traité n'a pas été ratifié.

**Le 29 octobre 2009** Le sommet européen a approuvé l'exception tchèque à la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

**Le 3 novembre 2009** La Cour constitutionnelle a décidé que la ratification en RT peut être terminée. Le président Vaclav Klaus a ratifié le Traité de Lisbonne.

## **4.2 La position de la RT dans les dispositions sociales et économiques**

### **4.2.1 La position de la RT dans le domaine économique**

La position de la RT a été renforcée par la présidence tchèque au Conseil de l'Union Européenne. La présidence tchèque a assisté à l'adoption des actes légaux au niveau communautaire et national dans le domaine économique. Ces mesures par exemple permettent le soutien de l'économie de l'UE en 2009 et 2010 par le moyen du 5% de la TVA totale des Etats membres. L'accord a été atteint dans le cadre du taux de TVA réduit sur certains services spécifiques à forte intensité de main-d'œuvre. (Directive 2009/47/CE du Conseil du 5 mai 2009 modifiant la directive 2006/112/CE en ce qui concerne les taux réduits de taxe sur la valeur ajoutée).

En outre, il était nécessaire de renouveler la confiance en marchés des capitaux affaiblis par la crise économique. Le but de la présidence tchèque a été de finir les discussions des projets liés aux services financiers, surtout la directive Solvabilité II (Directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice) et les autres directives et règlements concernant les paiements transfrontaliers (Règlement n° 924/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 concernant les paiements transfrontaliers dans la Communauté). Ces mesures législatives ont été adoptées pour renforcer la stabilité du système financier de l'UE et pour développer du marché européen des services financiers. La problématique de la réforme de la surveillance du marché des capitaux a été un des buts les plus importants de la présidence tchèque (par ex. le règlement 1060/2009 du Conseil sur les agences de notations de crédit).

Pour assurer la prévention contre la répétition de la crise économique, les nouvelles institutions ont été établies dans le cadre de la réunion du Conseil pour les affaires économiques et financières par ex. le Conseil européen du risque systémique qui effectuera la surveillance de la stabilité économique de l'UE, ou le Système européen de surveillance financière.

Les finances publiques ont été un sujet important de la présidence tchèque. Sous la direction de la RT, la limite du soutien des bilans de paiement des Etats membres en dehors de

la zone euro a été doublée de 25 milliards à 50 milliards d'euros. Le soutien a été accordé à l'Hongrie, à la Lettonie et à la Roumanie.

A l'heure actuelle, l'adoption des dispositions économiques a été influencée par la crise fiscale causée par le déficit budgétaire excessif de la Grèce qui a apparue à la fin de l'année 2009. La crise fiscale a affaibli l'euro, la monnaie commune, et les marchés des capitaux en Europe. La crise a découvert le fait que 20 Etats membres de 27 Etats membres aient les déficits budgétaires excessifs. Ces pays ont été tenus d'adopter les mesures pour la réduction des dépenses publiques et l'amélioration des revenus publiques. Bien que l'adoption de ces mesures négativement influence la croissance économique des Etats membres, elle est nécessaire. Les mesures d'austérité et la réduction des déficits excessifs renforcent la confiance dans les marchés des capitaux. Les Etats devraient réduire leurs déficits budgétaires avant la fin de l'an 2013 pour atteindre la limite de 3 % du PIB. D'après Christian Noyer, le membre du Conseil des gouverneurs de la Banque centrale européenne et le gouverneur de la banque de France, les Etats membres devraient s'orienter vers les réformes structurelles tendant au renforcer pas seulement des finances publiques, mais aussi de la compétitivité et de la productivité de l'UE. Les 12 pays membres sont inclus dans la « procédure de déficit budgétaire excessif »<sup>15</sup>. Ce sont les pays qui n'atteignent pas la limite de 3% du PIB fixé par les critères de convergences. Il s'agit par exemple de la Roumanie, l'Hongrie, la Finlande, le Danemark ou le Chypre. Un de ces pays est également la République Tchèque.

Le déficit de la RT a deux fois dépassé 3 % du PIB en 2009. L'UE exige la réduction du déficit en 2013. Si la condition n'est pas satisfaite, la RT peut perdre le droit aux dotations de l'UE. Pour cette raison, le paquet économique du ministre des finances Janota a été adopté au début de l'année 2010. Le but du paquet économique est de réduire le déficit de 230 milliards CZK à 155,3 milliards CZK par le biais de la réduction des salaires des employés dans l'administration publique, du relèvement des impôts de consommation et des contributions sociales. La Commission considère les mesures adoptées comme suffisantes. Bien que la RT ne soit pas le membre de la zone euro, la dépréciation d'euro négativement influence la monnaie tchèque

La Grèce est un pays qui a causé la crise fiscale par la falsification des données concernant son déficit budgétaire. En 2009, le déficit grec était 13,6%. Le gouvernement grec

---

<sup>15</sup> La partie du Pacte de Stabilité et de Croissance

a adopté le plan de la réduction de son déficit budgétaire excessif. Le déficit sera réduit de 13,6 % à 8,7% en 2010, à 5,6% en 2011 et à 2,8% en 2012, sur la base des mesures d'austérité relatives à la réduction des salaires des employés dans l'administration publique, à la suppression des treizièmes et des quatorzièmes mois, au relèvement de l'âge de la retraite de 53 ans au 67 ans ou au relèvement de la taxe sur la valeur ajoutée. La Grèce était obligée d'adopter ces mesures parce que leur adoption était une condition du Fonds monétaire international et des autres pays de la zone euro pour accorder le prêt de 110 milliards d'euros.

Bien que l'Espagne soit la 8<sup>ème</sup> plus grande économie du monde et la 5<sup>ème</sup> en Europe selon le PIB nominal, son déficit budgétaire est excessif et le taux de chômage est presque 20% (le taux de chômage des jeunes gens est 45%). Dans le cadre des mesures adoptées, le gouvernement espagnol veut économiser 15 milliards d'euros.

Le Portugal est un autre pays ayant son déficit budgétaire excessif. Il envisage de réduire le déficit à 7,3% du PIB en 2010 et à 4,6% du PIB en 2011 grâce à la réduction des salaires des employés dans l'administration publique et au relèvement de la taxe sur la valeur ajoutée.

L'Italie lutte contre le déficit excessif par le biais de la congélation des salaires au secteur public, de l'annulation des 40 000 postes de travail au secteur public, du relèvement de l'âge de la retraite ou de la réduction des dépenses publiques. Ces mesures permettront d'économiser 25 milliards d'euros.

La Roumanie souhaite acquérir le prêt de 2,5 milliards d'euros du FMI. Le prêt est conditionné par le taux du déficit de 6,8% du PIB. Pour cette raison, la Roumanie a adopté les mesures d'austérité, par ex. la réduction de 25 % des salaires des employés dans l'administration publique ou la réduction des pensions de retraite de 15 %. Pour le moment, les mesures n'étaient pas appliquées parce que la Cour constitutionnelle roumaine a décidé que ces mesures sont en désaccord avec la Constitution de la Roumanie.

Le déficit de la Belgique de 322 milliards d'euros est un résultat des dépenses énormes au domaine social et des revenus publics trop bas. La Belgique veut réduire le déficit de 3,3 milliards d'euros. Le déficit planifié est 6%. Le gouvernement belge a adopté les mesures concernant le relèvement des impôts de consommation et le dégrèvement du taux de la taxe de valeur ajoutée pour soutenir la consommation des ressortissants.

Le Royaume-Uni de Grande Bretagne projette la réduction du déficit du 11% du PIB à 0% par le biais de la réduction des contributions sociales, du dégrèvement du taux de la taxe de valeur ajoutée ou par le biais de la réduction des salaires des employés dans l'administration publique.

L'Allemagne veut économiser 80 milliards d'euros avant 2014 et réduire le déficit de 26,6 milliards d'euros. En 2009, le déficit budgétaire était 3,1%. La dette publique était 1,76 billions d'euros. C'est 73,2% du PIB, c'est-à-dire la limite de 60% fixée par les critères de convergences a été dépassée. Pour atteindre ce but, l'Allemagne a approuvé la réduction des dépenses de sécurité sociale et l'annulation des 10 000 postes de travail dans l'administration publique.

L'Hongrie est un autre pays qu'a été tenu d'adopter les mesures d'austérité concernant le taux de la taxe sur les banques de 30%, la réduction des salaires dans le secteur public et l'imposition du salaire minimum.

La Slovaquie était obligée d'adopter les mesures pour réduire le déficit budgétaire. Le déficit évalué pour l'année 2010 a été initialement 5,5% mais actuellement on s'attend le déficit de 8% ou 9%.

#### **4.2.2 La position de la RT dans le domaine social**

La présidence a permis à la RT d'influencer la problématique sociale de l'UE. La présidence tchèque s'est orientée vers le degré d'emploi dans le domaine social. Le but principal de la présidence tchèque a été l'amélioration de la mobilité des travailleurs au marché du travail européen. Pour cette raison la RT a centré sur les mesures transitoires appliquées par les 4 Etats membres aux nouveaux Etats membres. Finalement, le nombre des Etats membres appliquant les mesures transitoires a été restreint de 4 à 2 Etats. L'Allemagne et l'Autriche ont décidé de continuer à l'application de ces mesures, donc les ressortissants des nouveaux Etats membres toujours ne peuvent pas bénéficier du droit de la libre circulation sur leur territoire.

Sous la direction de la présidence tchèque, les difficiles délibérations durant quelques ans sur l'accord sur le paquet de la coordination de la protection sociale et l'inclusion sociale

ont été terminées avec succès. Ce paquet positivement influencera la migration des travailleurs. La présidence tchèque a organisé le Sommet européen sur l'emploi. Le sommet a tenu le 7 mai 2009 à Prague. Il a joué le rôle important en ce qui concerne l'adoption des mesures contre les impacts négatifs de la crise économiques sur le degré d'emploi dans l'Union Européenne. Les actes législatifs adoptés sous la direction de la présidence tchèque sont les actes suivantes : le règlement n° 546/2009 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 modifiant le règlement 1927/2006 portant création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation et le règlement du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règle 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale des Etats membres.

Malgré l'harmonisation des droits nationaux des Etats membres, les droits du travail des Etats membres sont différents. Le droit du travail français et grec est plus protectionniste en ce qui concerne les droits des travailleurs que la RT et le reste de l'UE. Par ex. les contrats du travail à durée indéterminée sont préférés aux contrats à durée déterminée. Le droit du travail est régi en RT par le Code du travail. Néanmoins, le droit du travail des autres Etats membres par ex. du Royaume-Uni ou de la Grèce est régi par les lois du travail nombreuses. Dans les autres pays, le droit du travail est influencé par les conventions collectives (par ex. l'Allemagne, l'Autriche ou les pays scandinaves). Ces différences des législations nationales causent les disparités dans le droit du travail dans le domaine des salaires minimums, de la durée du travail, du congé, des dialogues sociales ou de l'emploi des travailleurs des pays tiers.

En ce qui concerne le dialogue social avec les partenaires sociaux en comparaison avec les autres Etats de l'UE, l'attitude de la République Tchèque est influencée par le communisme. Bien que les relations sociales entre l'Etat et les travailleurs n'aient pas existé pendant l'ère de communisme, la RT et les autres nouveaux Etats membres postcommunistes comptent actuellement parmi les pays où la position du partenariat social est assez forte. La Grande Bretagne, la Grèce, la France, l'Espagne, le Portugal et l'Irlande sont les pays où le partenariat et le dialogue social sont faibles. Le gouvernement et les négociations syndicales sont presque indépendants. Au contraire, les pays mettant l'accent sur les relations sociales sont par exemple l'Autriche, le Danemark et les pays scandinaves.

#### **4.2.2.1 Les salaires minimums, les salaires moyens**

Les différences les plus énormes sont entre les salaires minimums. Le salaire minimum de 8 000 CZK (320 euros) est en RT établi par le Code du travail. (L'annexe n° 2) Il est inférieur à la moyenne de l'UE. Egalement en Slovaquie, en Pologne, en Hongrie ou au Luxembourg le salaire minimum est établi par le Code du travail. En Slovaquie, le salaire minimum est de 295,5 euros, en Pologne de 1 276 PLN (317 euros). Le salaire minimum au Pays-Bas est fixé par le Code civil à 1 381.20 euros par mois. Les autres pays par ex. la Grèce ou la Belgique n'ont pas le droit du travail unifié dans une loi, mais il est régit par les plusieurs lois et règlements. Le salaire minimum en Belgique est entre 1 387, 49 euros et 1 440,67 euros selon l'âge des travailleurs. Le salaire minimum, ainsi que le droit du travail est régit par les plusieurs lois et par les précédents au Royaume-Uni et en Irlande. Le salaire minimum par heure au Royaume-Uni est de 3,57 GBP à 5.80 GBP. Le droit du travail des Etats membres comme l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie, le Danemark, la Suède ou la Finlande est régi par les conventions collectives, c'est-à-dire que les niveaux des salaires minimums peuvent être différents au sein un Etat membre.<sup>16</sup>

En France, le salaire minimum est de 1 321 euros. C'est un des salaires le plus élevés de l'UE. Le salaire minimum le plus bas est en Roumanie (200 euros par mois), en Estonie (230 euros par mois) et en Slovaquie (290 euros par mois). Les Portugais ont droit à un salaire minimum de 403 euros, les Maltais de 584 euros et les Espagnols de 624 euros par mois.

Les salaires moyens sont différents dans les Etats membres. Ce sont les Danois qui reçoivent des salaires moyens les plus élevés. En comparaison des salaires moyens avec le pouvoir d'achat (L'annexe n°3) des citoyens, les salariés au Liechtenstein et au Luxembourg ont la meilleure position.

Le pouvoir d'achat des salaires moyens des ressortissants espagnols, grecs et portugais est le plus faible. Le pouvoir d'achat des salaires des ressortissants des Etats membres de l'Europe centrale et orientale est plus faible que le pouvoir d'achat des salaires des ressortissants des Etats membres de l'Europe occidentale, mais il est plus fort que le pouvoir d'achat des Etats membres de l'Europe du Sud. Le salaire réel augmentait très vite en RT et aux pays baltiques pendant les 5 dernières années.

---

<sup>16</sup> < HR\_brezen\_pracovni\_pravo\_CR.pdf?auth=co&loc=cs&id=2136&part=2 > [cit. juillet 2010]

Les salaires les plus élevés sont à Prague, à la ville capitale. Le montant du salaire moyen est au dessus de la moyenne du salaire moyen dans l'UE. Dans le domaine des salaires moyens et du niveau de vie, la RT a la meilleure position des pays membres orientaux. Cependant le niveau de vie des citoyens de la Prague, de la Bratislava et de la Budapest est plus élevé que le niveau de la vie des citoyens des régions le plus pauvres de l'Europe occidentale. Le pouvoir d'achat en RT était de 5 625 euros en 2008 et de 6 412 euros en 2009.

Les salariés travaillant dans le secteur financier, informatique ou dans le secteur des services reçoivent des salaires les plus élevés. Au contraire, les gens travaillant dans l'agriculture reçoivent des salaires les plus bas. Néanmoins la situation est similaire dans tous les pays de l'UE.

Bien que les directives de l'UE assurent l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et interdisent tout la discrimination dans le cadre des relations de travail, les femmes en RT gagnent de 15% moins de l'argent que les hommes. Les différences salariales minimales entre les salaires des hommes et des femmes sont en Malte (4%), en Belgique, en Slovénie (8%) et aux pays scandinaves. Les différences salariales les plus considérables sont non seulement en Grèce, en Italie et en Espagne, mais aussi en Estonie, en Chypre (25%), en Slovaquie (24%) et en Allemagne (24%).

#### **4.2.2.2 La durée du travail, la durée du congé, le délai d'essai**

Dans le domaine de la durée du travail, la RT appartient à la majorité des pays membres de l'UE. En Slovaquie, en Roumanie, en Espagne, en Bulgarie, en Italie, en Finlande ou en Suède, la durée du travail est également de 40 heures. C'est la France où la durée du travail par semaine est la plus courte. La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. La durée du travail au Danemark est de 37 heures, en Belgique de 39 heures. Au contraire au Royaume-Uni, la durée du travail est de 48 heures par semaine. C'est une durée du travail la plus longue de l'UE.

En ce qui concerne la durée du congé, les Etats membres ne sont pas unifiés. En RT, en Bulgarie, en Pologne, en Roumanie ou en Slovaquie la durée du congé est de 20 jours. En France, en Malte ou en Suède le congé est de 25 jours. Les travailleurs au Royaume-Uni et au Portugal ont droit à une durée du congé de 28 jours. Le congé de 30 jours est au Danemark et

en Espagne. Ce sont les ressortissants estoniens qui bénéficient du congé le plus long – entre 28 et 35 jours.

En RT, le délai d'essai est fixé à 3 mois par le Code du travail. La durée du délai d'essai dans les certains pays membres peut durer même 6 mois. C'est par ex. le Royaume-Uni, l'Allemande ou l'Italie. Les durées de la résiliation sont aussi différentes. En RT, la résiliation dure 2 mois, mais par ex. en Allemande et au Royaume-Uni la résiliation dure selon le nombre d'années de travail. Au Royaume-Uni, la résiliation dure une semaine après 1 année de travail. En Allemagne, les travailleurs ont droit à une durée de la résiliation d'un mois après plus de 2 années de travail, à une durée de la résiliation de deux mois après plus de 5 années de travail et à une durée de la résiliation de sept mois après plus de 20 années de travail.

#### **4.2.2.3 Le taux d'emploi, le taux de chômage**

Le montant des salaires et les conditions de travail influencent le taux d'emploi dans les Etats membres. (L'annexe n° 4) Le taux d'emploi est en RT au-dessous de la moyenne de l'UE. Le taux d'emploi le plus élevé est dans les pays scandinaves et au Royaume-Uni (par ex. le taux d'emploi était de 78,3% en 2008 au Danemark). Au contraire, le taux d'emploi le plus bas était en Hongrie en 2008 – 56,7%. Le taux d'emploi en RT est plus bas comparativement au taux d'emploi en Allemagne et en Autriche, mais il est plus élevé comparativement au taux d'emploi en Pologne et en Slovaquie.<sup>17, 18</sup>

Les différences les plus considérables entre les taux d'emploi des Etats membres résident dans le cadre de l'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans. En Pologne, en Slovénie, en Hongrie, au Luxembourg et en Italie, le taux d'emploi des personnes entre 55 et 64 ans est seulement de 30%. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans en RT était même au-dessous de la moyenne de l'UE. Mais sa croissance est prévue. Le taux d'emploi est élevé dans les pays scandinaves et baltes.

En RT et en Slovaquie, le secteur secondaire (l'industrie de transformation) est prépondérant. La majorité des travailleurs tchèques travaillent dans ce secteur. Le nombre des

---

<sup>17</sup> *Trh prace v CR* < <http://kariera.ihned.cz/c1-36990880-trh-prace-cr-v-porovnani-s-ostatnimi-zememi-eu> > [cit. mai 2010]

<sup>18</sup> *Le salaire moyen en Europe*  
<[http://www.mzdovapraxe.cz/mp/cs/archiv/dokument/?doc=d5225v7264p1&search\\_query=%20\\$author=20&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/mp/cs/archiv/dokument/?doc=d5225v7264p1&search_query=%20$author=20&search_results_page=1)> [cit. mai 2010]

travailleurs est même le plus élevé dans le cadre de l'UE. La situation est similaire par ex. en Estonie, en Roumanie et en Hongrie où presque un tiers des personnes travaille dans le secteur de l'industrie de transformation. Le secteur tertiaire est relativement faible. Le nombre de personnel soignant est un des plus bas dans l'UE. 4,3 fois plus des personnes travaillent dans le secteur de l'industrie de transformation que dans le secteur de la Santé publique. La situation est inverse par ex. au Danemark, au Royaume-Uni, au Pays-Bas et au Luxembourg où plus de personnes travaillent dans le secteur de la Santé publique.

La RT est le 9<sup>ème</sup> pays de l'UE où le nombre d'entrepreneurs est au-dessus de la moyenne européenne. En Espagne, au Portugal, en Chypre ou en Italie, le nombre d'entrepreneurs est plus élevé, parce que les entreprises sont liées au tourisme. En Pologne ou en Roumanie, le taux des entrepreneurs est plus élevé dans l'agriculture. Une exception est l'Irlande où la majorité des entrepreneurs entreprenne dans le secteur tertiaire.

Le droit du travail tchèque préfère le travail à plein-temps au travail à temps partiel. Le taux des personnes travaillant sous le contrat à plein-temps en RT, en Slovaquie et en Bulgarie est le plus élevé dans l'UE (le taux des femmes travaillant à plein-temps est en RT le 6<sup>ème</sup> le plus élevé et le taux des hommes est même 2<sup>ème</sup> le plus élevé). Au Pays-Bas et aux pays scandinaves, le taux d'emploi des femmes travaillant à temps partiel a dépassé des 40 %. En ce qui concerne du deuxième travail, le taux de ces travaux est également très bas en RT.

Le taux de chômage en RT est inférieur à la moyenne de l'UE. Il est inférieur au taux de chômage en Allemagne, en Slovaquie ou en Pologne. Le taux de chômage en Autriche est plus élevé. Le taux de chômage en RT est négativement influencé par le chômage de longue durée. Il est le 5<sup>ème</sup> le plus élevé dans l'UE. Les pays où le taux de chômage de longue durée est plus élevé que le taux de la RT, sont l'Allemagne et la Slovaquie.

#### **4.2.2.4 Les travailleurs des pays tiers**

La position de la RT au sein de l'UE dans le domaine des dispositions sur l'emploi des travailleurs des pays tiers et leur migration est bonne. La RT était plutôt un pays d'émigration qu'un pays d'immigration. La situation était similaire dans tous les Etats membres de l'Europe orientale. Après l'entrée de la RT dans l'UE la situation a changé. Actuellement, la RT est un pays de transite pour les travailleurs d'Ukraine ou de Russie. Le droit tchèque accorde aux travailleurs des pays tiers un traitement plus favorable que la législation de l'UE. Néanmoins il

existe des dispositions du droit tchèque traitant cette problématique qui sont en conflit avec le droit de l'UE. Il s'agit par ex. d'une demande de la carte de résidente ou d'une loi sur les étrangers étant en conflit avec les directives 2004/38/CE du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) no 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 7 et la directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, ce qui peut menacer la vie des travailleurs étrangers et de leurs familles. Egalement la Slovaquie doit améliorer l'intégration des immigrés. Les destinations des immigrants sont les pays occidentaux comme la France, la Belgique, le Royaume-Uni ou l'Allemagne.

Le droit belge est très favorable aux étudiants étrangers après la réforme en 2006. L'immigration des travailleurs est plus difficile en Belgique grâce au système des permis de travail trop compliqué (le permis B, le permis C, ...). Egalement le droit belge ne connaît pas le statut d'un chercheur de travail en ce qui concerne les travailleurs des pays tiers. Les immigrés peuvent quitter la Belgique sur la base du « droit du retour » pour la période plus courte qu'un an sans perte des droits acquis.

La législation française offre les conditions plus favorables aux immigrants que la directive 2003/86/CE du Conseil relative au droit au regroupement familial et la directive 2003/109/CE du Conseil exigent. D'autre côté, la directive 2005/71/CE du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique a été transposée en droit français partiellement. La politique française dans le domaine d'immigration des travailleurs s'est concentrée sur la réunification des familles et la diminution de l'immigration de travail.

Le droit allemand est contrairement à la législation de l'UE dans certains domaines. Le droit allemand requiert les connaissances linguistiques des membres de familles des travailleurs bénéficiant de la libre circulation. Il s'agit de la violation de l'article 7 de la Directive 2003/86/CE.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Comparative study of the laws in 27 member states for legal immigration*  
<[http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/law/legal\\_immigration\\_en.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/law/legal_immigration_en.pdf)> [cit. juin 2010]

## **Conclusion**

Le but de mon mémoire était de comprendre les répercussions de l'entrée de la RT dans l'UE sur le droit du travail tchèque. Je me suis orientée non seulement vers le droit du travail individuel (c'est-à-dire vers les relations entre les salariés et les employeurs), mais aussi vers le droit du travail collectif (vers les relations entre les associations des employeurs et les syndicats), car ces deux types de droit du travail s'influencent et s'interpénètrent.

Dans le cadre de mon mémoire, je ai traité des directives et des règlements du Conseil et du Parlement européen relatifs au domaine du droit du travail et de la transposition de ces dispositions dans le droit du travail tchèque. Celui-ci était compatible avec le droit de l'UE grâce à l'euromodification du code du travail en 2001. Toutefois, il devait être modifié en 2004 avant l'entrée de la RT dans l'UE. Sur la base des modifications du Code du travail tchèque, les droits des salariés étaient renforcés. L'accent est mis sur l'interdiction de toute discrimination – de la discrimination directe, de même que la discrimination indirecte, sur le principe de l'égalité de traitement et sur la santé et la sécurité au travail. L'employeur peut conclure la clause de non-concurrence avec son salarié pour se protéger de la concurrence après la résiliation de son contrat de travail.

Les relations entre les employeurs et les organisations syndicales relèvent de la compétence de la Commission européenne après l'entrée de la RT dans l'UE. Au cas où l'employeur n'a aucune organisation syndicale, il est tenu d'établir un comité d'entreprise européen. Un représentant de la sécurité et de la santé au travail doit être élu dans certains cas.

Les ressortissants tchèques ont obtenu grâce à l'entrée de la RT dans l'UE non seulement le droit à la libre circulation des personnes, mais aussi le droit à la libre circulation des travailleurs. Il s'agit d'un droit fondamental de l'intégration européenne. Néanmoins certains Etats membres ont décidé d'appliquer des mesures transitoires aux nouveaux Etats membres de l'UE pour limiter l'afflux de travailleurs de ces pays.

Les différences entre les Etats membres sont considérables dans le droit du travail en ce qui concerne les lois traitant des relations de travail, les taux des salaires, la durée du travail ou l'attitude à l'égard de l'immigration des travailleurs des pays tiers. Le droit du travail de certains Etats membres (par ex. la RT ou la Slovaquie) est traité par le Code du travail. En revanche, le droit du travail est régi par les conventions collectives dans d'autres pays. Les ressortissants des pays postcommunistes reçoivent des salaires minimums et des salaires moyens plus bas que les Etats membres de l'Europe occidentale. La RT a la meilleure position de tous les Etats membres postcommunistes en ce qui concerne la croissance des salaires réels.

Il est visible que l'entrée de la RT dans l'UE est un tournant important de l'histoire tchèque. Dans le cadre de l'harmonisation la RT était tenu d'adopter beaucoup d'amendements dans le domaine du droit du travail. Le nouveau Code du travail, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, est plus harmonisé dans le domaine des relations de travail à l'opposé du code du travail précédent. Mais ce nouveau Code du travail était déjà modifié par la loi n° 362/2007 Bulletin Lois. Actuellement, les nouvelles directives et règlements concernant le droit du travail sont adoptés par le Conseil et par le Parlement européen dont la transposition dans les législations nationales des Etats membres. Cela signifie que les autres modifications du Code du travail suivront. Les différences dans le domaine des relations de travail entre les Etats membres aggravent l'intégration européenne. Il faut adopter d'autres dispositions législatives pour atteindre l'intégration complète des droits de travail des Etats membres.

## RESUME EN TCHEQUE

Pracovní právo je důležitou součástí právního systému. Pro fungování společného evropského trhu práce, jenž je důležitou složkou vnitřního trhu EU, bylo nutné zharmonizovat právní řády jednotlivých členských států a odstranit rozdíly, které by mohly být překážkou volnému pohybu pracovníků. Proto také Česká republika spolu s dalšími přistupujícími státy musela přijmout mnoho harmonizačních opatření a směrnic. Ty musely být zapracovány do českého právního řádu.

Na základě těchto novelizací došlo v českém pracovním právu k posílení práv zaměstnanců, je kladen důraz na zákaz jakékoli diskriminace, tedy i tzv. nepřímé diskriminace, na zásadu rovného zacházení a na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci.

Co se týče vztahu mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, po vstupu ČR do EU je dialog mezi nimi upravován Evropskou komisí. V případě, že u zaměstnavatele není žádná odborová organizace, je zaměstnavatel povinen za určitých podmínek zřídit evropskou radu zaměstnanců a zvolit zástupce pro BOZP.

Tím, že se ČR stala členem EU, získali čeští občané právo nejen na volný pohyb osob, ale také právo na volný pohyb pracovníků, což je jedním ze základních prvků evropské integrace. I přesto se však některé původní členské státy EU rozhodly uplatnit vůči většině nových členských států přechodná opatření pro omezení přílivu pracovníků z těchto zemí.

V oblasti pracovního práva jsou nejvýznamnější rozdíly mezi členskými státy v zákonech členských států upravujících pracovněprávní vztahy, výši mezd, délkou pracovní doby nebo postojem členského státu k imigraci pracovníků ze třetích zemí. Pracovní právo některých členských států (např. ČR nebo Slovenská Republika) je upravováno zákoníkem práce. Naopak v jiných členských státech je upravováno výhradně kolektivními smlouvami. Výše minimálních a průměrných mezd občanů postkomunistických zemí je nižší, než je výše těchto mezd v západoevropských členských státech. Co se týče růstu výše reálných mezd, má ČR nejlepší pozici ze všech postkomunistických členských států.

## **RESUME EN FRANCAIS**

Le droit du travail est une partie essentielle du système judiciaire. Pour assurer le fonctionnement du marché européen commun qui est un élément important du marché unique de l'UE, il était nécessaire d'harmoniser les législations des Etats membres et d'éliminer les différences susceptibles d'empêcher la libre circulation des travailleurs. C'est ainsi que la RT et les autres nouveaux Etats membres ont été tenus d'adopter des mesures d'harmonisation et les directives de l'UE. Elles devaient être transposées dans la législation tchèque.

Les modifications du droit du travail tchèques sont relatives à l'application de ces directives. Sur la base des modifications du Code du travail tchèque, les droits des salariés étaient renforcés. L'accent est mis sur l'interdiction de toute discrimination – de la discrimination directe, de même que la discrimination indirecte, sur le principe de l'égalité de traitement et sur la santé et la sécurité au travail. Les employeurs et les employés ont obtenu les nouveaux droits et obligations, par ex. les relations entre les employeurs et les organisations syndicales relèvent de la compétence de la Commission européenne après l'entrée de la RT dans l'UE. Au cas où l'employeur n'a aucune organisation syndicale, il est tenu d'établir un comité d'entreprise européen. Un représentant de la sécurité et de la santé au travail doit être élu dans certains cas.

Les ressortissants tchèques ont obtenu grâce à l'entrée de la RT dans l'UE non seulement le droit à la libre circulation des personnes, mais aussi le droit à la libre circulation des travailleurs. Il s'agit d'un droit fondamental de l'intégration européenne. Néanmoins certains Etats membres ont décidé d'appliquer des mesures transitoires aux nouveaux Etats membres de l'UE pour limiter l'afflux de travailleurs de ces pays.

Les différences entre les Etats membres sont considérables dans le droit du travail en ce qui concerne les lois traitant des relations de travail, les taux des salaires, la durée du travail ou l'attitude à l'égard de l'immigration des travailleurs des pays tiers. Le droit du travail de certains Etats membres (par ex. la RT ou la Slovaquie) est traité par le Code du travail. En revanche, le droit du travail est régi par les conventions collectives dans d'autres pays. Les

ressortissants des pays postcommunistes reçoivent des salaires minimums et des salaires moyens plus bas que les Etats membres de l'Europe occidentale. La RT a la meilleure position de tous les Etats membres postcommunistes en ce qui concerne la croissance des salaires réels.

## Anotace

<b>Jméno a příjmení:</b>	Bc. Romana Jánová
<b>Katedra:</b>	Katedra Romanistiky
<b>Vedoucí práce:</b>	Doc. Cécile Cren Denis
<b>Rok obhajoby:</b>	2010
<b>Název práce:</b>	Změny v českém pracovním právu po vstupu ČR do EU
<b>Název v angličtině:</b>	Labour law amendments after the entrance of the Czech Republic to the EU
<b>Anotace práce:</b>	Cílem mé diplomové práce bylo navázat na mou bakalářskou práci a zjistit, jaké změny nastaly v českém pracovním právu po vstupu ČR do EU a jaká je pozice ČR v rámci EU, co se týče výše minimální mzdy, délky pracovní doby nebo délky dovolené.
<b>Klíčová slova:</b>	Evropská unie, harmonizace, zákoník práce, směrnice EU, novelizace, zákaz diskriminace, míra zaměstnanosti, minimální mzda
<b>Anotace v angličtině:</b>	The aim of my master's thesis is to enlarge my bachelor's thesis. I wanted to find out the amendments of Czech labour law after the entrance of the Czech Republic to the EU and the position of the Czech Republic within the EU as regards to the minimum wage, the working hours or the length of holiday.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	European Union, harmonisation, Labour Code, EU directives, amendments, prohibition of the discrimination, level of employment, minimum wage
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	4
<b>Rozsah práce:</b>	84
<b>Jazyk práce:</b>	Francouzština

## BIBLIOGRAPHIE

Jánová, Romana, Mémoire de bachelier – Změny v českém pracovním právu po vstupu ČR do EU, České Budějovice 2008

Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie, Praha: Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002

Winkler, J, Wildmannová, Mirka, Evropská unie: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, Praha : Computer Press, 1999

Součková, Marie, Štalmach, Petr, Zákoník práce, Praha : IFEC, 2000

Zákoník práce, Beroun : Newsletter ; London : Education & Consulting Company, 2004

Kottbauer, Antonín, Týc, Jiří, Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, Olomouc : Anag, 2001

Jakubka, Jaroslav, Zákoník práce 2005 - úplné znění s výkladem, Praha : Grada Publishing, 2005

Jakubka, Jaroslav, Zákoník práce 2007 - s výkladem, Praha : Grada Publishing, 2007

Galvas, Milan, Prudilová, Miloslava, Pracovní právo po vstupu ČR do EU, CP Books, a.s. 2005

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/pracovni-podminky-v-nemecku/1000636/43138/?page=10>

[http://ec.europa.eu/civiljustice/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/civiljustice/index_cs.htm)

<http://www.tuc.org.uk/international/tuc-8136-f0.cfm>

<http://www.mpsv.cz/cs/870>

[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_308.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf)

[http://www.mzdovapraxe.cz/mp/cs/archiv/dokument/?doc=d5225v7264p1&search\\_query=%20\\$author=20&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/mp/cs/archiv/dokument/?doc=d5225v7264p1&search_query=%20$author=20&search_results_page=1)

[http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510analyza\\_a10.doc](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510analyza_a10.doc)

<http://kariera.ihned.cz/c1-36990880-trh-prace-cr-v-porovnani-s-ostatnimi-zememi-eu>

[http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/law/legal\\_immigration\\_en.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/law/legal_immigration_en.pdf)

[http://europa.eu/lisbon\\_treaty/glance/better\\_life/index\\_cs.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/better_life/index_cs.htm)

<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/proces-ratifikace-lisabonske-smlouvy-63100/>

[http://zpravy.idnes.cz/snemovna-schvalila-lisabonskou-smlouvu-pojistila-benesovy-dekrety-1ip-/domaci.asp?c=A090218\\_082516\\_domaci\\_jw](http://zpravy.idnes.cz/snemovna-schvalila-lisabonskou-smlouvu-pojistila-benesovy-dekrety-1ip-/domaci.asp?c=A090218_082516_domaci_jw)

<http://www.e15.cz/domaci/politika/klaus-ratifikoval-lisabonskou-smlouvu>

<http://www.ct24.cz/ceske-predsednictvi/lisabonska-smlouva/>

<http://www.eu2009.cz/cz/czech-presidency/programme-and-priorities/achievements/zavery-predsednictvi-24391/>

## **LISTE DES ANNEXES**

**Annexe n° 1** Le contrat du travail tchèque

**Annexe n° 2** Le salaire minimum en RT

**Annexe n° 3** Le pouvoir d'achat des États membres

**Annexe n° 4** Taux d'emploi, emploi à temps partiel et contrats à durée déterminée en 2009

## Annexe n° 1 Le contrat du travail

# Pracovní smlouva<sup>20</sup>

uzavřena v souladu s ustanovením § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

Smluvní strany:

...údaje o zaměstnavateli.....

dále jen „zaměstnavatel“,

a

pan/í .....

r.č. ....

trvalé bydliště .....

dále jen „zaměstnanec<sup>21</sup>“, uzavírají na základě vzájemné shody tuto **Pracovní smlouvu**

## Článek I. Předmět smlouvy

### Článek II. Vznik pracovního poměru

1. Zaměstnavatel přijímá zaměstnance do hlavního pracovního poměru na druh práce: ..... (dále jen práce)
2. Zaměstnanec nastoupí do práce dne ....., přičemž **den nástupu**<sup>22</sup> zaměstnance do práce se považuje za den vzniku pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
3. Pracovní poměr se sjednává na **dobu určitou/neurčitou**<sup>23</sup>
4. Zaměstnavatel se zaměstnancem sjednává **zkušební dobu**<sup>24</sup> v délce 3 měsíců

### Článek III. Druh práce<sup>25</sup>

1. Zaměstnanec bude pracovat na pracovní pozici / ve funkci .....

### Článek IV.

<sup>20</sup> D'après l'article 34 le contrat du travail doit être conclue par écrit.

<sup>21</sup> Les données sur l'employé et l'employeur sont les dispositions obligatoires d'un contrat de travail.

<sup>22</sup> Le jour d'embauche est une disposition obligatoire sur la base d'article 34 par.1c

<sup>23</sup> Le contrat à durée déterminée/ à durée indéterminée – si la durée du contrat n'est pas mentionnée, il s'agit d'un contrat à durée indéterminée

<sup>24</sup> La période d'essai doit être établie par écrit. La durée de cette période ne peut pas dépasser 3 mois conformément l'article 35.

<sup>25</sup> Le type du travail effectué doit être fixé dans le cadre du contrat du travail d'après l'article 34 par. 1a

### **Místo výkonu práce<sup>26</sup>**

1. Místem výkonu práce je .....

### **Článek V. Pracovní doba<sup>27</sup>**

1. Doba výkonu práce (dále jen „pracovní doba“) je stanovena v rozsahu 40 hodin týdně.
2. O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel.

### **Článek IV. Mzda<sup>28</sup>**

1. Zaměstnanci za vykonanou práci náleží mzda ve výši .....,- Kč, (slovy: ..... korun českých), za každou jednu (1) hodinu vykonané práce.
2. Mzda za řádně vykonanou práci pro zaměstnavatele, je splatná v následujícím výplatním termínu zaměstnavatele.

### **Článek V. Další ujednání**

*Zde si zaměstnavatel se zaměstnancem může například sjednat dobu odpočinku – nárok na dovolenou a další ujednání nad rámec povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce.*

### **Článek VI. Závěrečná ustanovení**

1. Zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou porušením povinnosti při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní.
2. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s předpisy vztahujícími se na výkon jeho práce, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
3. Ustanovení neupravená touto smlouvou se řídí obecně platnými právními předpisy České republiky, zejména zákoníkem práce.
4. Změny a doplnění této smlouvy jsou možné pouze v písemné podobě a na základě vzájemné dohody obou smluvních stran.
5. Tato smlouva se uzavírá ve dvou vyhotoveních, z nichž každá smluvní strana obdrží jedno.
6. Obě smluvní strany prohlašují, že si tuto smlouvu před podpisem přečetly, porozuměly jejímu obsahu, s obsahem souhlasí, a že je tato smlouva projevem jejich svobodné vůle.

V ..... dne .....

.....  
podpis zaměstnance

.....  
podpis zaměstnavatele

<sup>26</sup> Le lieu du travail doit être fixé dans le cadre du contrat du travail d'après l'article 34 par. 1c.

<sup>27</sup> La durée du travail n'est pas une disposition obligatoire du contrat du travail.

<sup>28</sup> Le salaire doit être fixé dans le cadre du contrat du travail, de la convention collective ou du règlement interne d'une entreprise.

**Annexe n° 2 Le salaire minimum en RT<sup>29</sup>**

Période	Salaire minimum	
	CZK par mois	CZK par heure
1991 février	2 000	10,80
1992 janvier	2 200	12,00
1996 janvier	2 500	13,60
1998 janvier	2 650	14,80
1999 janvier	3 250	18,00
1999 juillet	3 600	20,00
2000 janvier	4 000	22,30
2000 juillet	4 500	25,00
2001 janvier	5 000	30,00
2002 janvier	5 700	33,90
2003 janvier	6 200	36,90
2004 janvier	6 700	39,60
2005 janvier	7 185	42,50
2006 janvier	7 570	44,70
2006 juillet	7 955	48,10
2007 janvier	8 000	48,10

<sup>29</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/871>

**Annexe n° 3 : Le pouvoir d'achat des Etats membres :**

	<b>Etat membre</b>	<b>Pouvoir d'achat</b>
1.	Liechtenstein	44 851
2.	Luxembourg	28 192
3.	Irlande	22 540
4.	Danemark	21 673
5.	Islande	21 202
6.	Autriche	20 045
7.	France	19 525
8.	Allemagne	18 734
9.	Grande Bretagne	18 583
10.	Belgique	17 695
11.	Suède	17 552
12.	Finlande	17 194
13.	Italie	16 949
14.	Pays-Bas	16 034
15.	Espagne	13 942
16.	Grèce	12 973
17.	Chypre	12 652
18.	Portugal	10 019
19.	Slovénie	9 943
20.	Malte	8 688
21.	République Tchèque	6 412
22.	Estonie	6 229
23.	Lettonie	6 211
24.	Slovaquie	6 102
25.	Lithuanie	5 582
26.	Hongrie	5 549
27.	Pologne	5 529

**Annexe n° 4 : Taux d'emploi, emploi à temps partiel et contrats à durée déterminée en 2009<sup>30</sup>**  
(%)

	Taux d'emploi 15-64 ans			Taux d'emploi 55-64 ans	Proportion d'emploi à temps partiel dans l'emploi total 15-64 ans	Proportion de salariés sous contrat à durée déterminée 15 ans et plus
	Total	Hommes	Femmes	Total		
<b>UE27</b>	<b>64,6</b>	<b>70,7</b>	<b>58,6</b>	<b>46,0</b>	<b>18,1</b>	<b>13,5</b>
<b>Zone euro</b>	<b>64,7</b>	<b>71,2</b>	<b>58,3</b>	<b>45,1</b>	<b>19,5</b>	<b>15,2</b>
<b>Belgique</b>	61,6	67,2	56,0	35,3	23,2	8,2
<b>Bulgarie</b>	62,6	66,9	58,3	46,1	2,1	4,7
<b>Rép. tchèque</b>	65,4	73,8	56,7	46,8	4,8	8,5
<b>Danemark</b>	75,7	78,3	73,1	57,5	25,2	8,9
<b>Allemagne</b>	70,9	75,6	66,2	56,2	25,4	14,5
<b>Estonie</b>	63,5	64,1	63,0	60,4	9,4	2,5
<b>Irlande</b>	61,8	66,3	57,4	51,0	20,7	8,5
<b>Grèce</b>	61,2	73,5	48,9	42,2	5,8	12,1
<b>Espagne</b>	59,8	66,6	52,8	44,1	12,6	25,4
<b>France</b>	64,2	68,5	60,1	38,9	17,1	13,5
<b>Italie</b>	57,5	68,6	46,4	35,7	14,1	12,5
<b>Chypre</b>	69,9	77,6	62,5	56,0	7,4	13,4
<b>Lettonie</b>	60,9	61,0	60,9	53,2	8,4	4,3
<b>Lituanie</b>	60,1	59,5	60,7	51,6	8,0	2,2
<b>Luxembourg</b>	65,1	73,2	57,0	38,2	17,6	7,2
<b>Hongrie</b>	55,4	61,1	49,9	32,8	5,2	8,5
<b>Malte</b>	54,9	71,5	37,7	28,1	10,8	4,8
<b>Pays-Bas</b>	77,0	82,4	71,5	55,1	47,7	18,2
<b>Autriche</b>	71,6	76,9	66,4	41,1	23,7	9,1
<b>Pologne</b>	59,3	66,1	52,8	32,3	7,7	26,5
<b>Portugal</b>	66,3	71,1	61,6	49,7	8,4	22,0
<b>Roumanie</b>	58,6	65,2	52,0	42,6	8,5	1,0
<b>Slovénie</b>	67,5	71,0	63,8	35,6	9,5	16,4
<b>Slovaquie</b>	60,2	67,6	52,8	39,5	3,4	4,4
<b>Finlande</b>	68,7	69,5	67,9	55,5	13,3	14,6
<b>Suède</b>	72,2	74,2	70,2	70,0	26,0	15,3
<b>Royaume-Uni</b>	69,9	74,8	65,0	57,5	25,0	5,7
<b>Islande</b>	78,3	80,0	76,5	80,2	23,0	9,7
<b>Norvège</b>	76,4	78,3	74,4	68,7	27,8	8,1
<b>Suisse</b>	79,2	84,5	73,8	68,4	33,4	13,2

<sup>30</sup> Eurostat