



Description de la situation actuelle dans
**la réduction des heures
de travail et l'introduction
de formes de travail souples**
en République tchèque

ISBN: 978-80-86809-15-1



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Description de la situation actuelle dans
**la réduction des heures
de travail et l'introduction
de formes de travail souples**
en République tchèque

DOCUMENTS D'INFORMATION



Prague 2016

Rédigé par: ÉQUIPE D'AUTEURS ČMKOS

JUDr. Eva Dandová, Jana Daňhelovská

Ing. Martin Fassmann, Jan Srna

JUDr. Zdenka Kindlová, JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Doc. PhDr. Pavel Janičko, CSc., Ing. Hana Popelková

Mgr. Dušan Martinek, Filip Matoušek

Le présent feuillet d'information a été rédigé au sein du projet «Réduction des heures de travail». No. d'enreg. CZ.03.1.52/0.0//0.0/15_002/0001831 financé par FSE par l'intermédiaire du Programme d'emploi opérationnel et du budget de l'État de la République tchèque.

Description de la situation actuelle dans la réduction des heures de travail et l'introduction de formes de travail souples en République tchèque

Éditeur: Confédération tchéco-morave des syndicats, Prague 2016

www.cmkos.cz

Imprimer: ASTRON studio CZ, a.s., Praha

© Confédération tchéco-morave des syndicats

ISBN: 978-80-86809-15-1

CONTENU

1. Introduction	4
2. Réduction des heures de travail et la sécurité du travail et la protection de la santé au travail	5
3. Réduction des heures de travail et compétitivité	12
4. Réduction des heures de travail et législation	21
5. Réduction des heures de travail et concertation de la vie de travail avec celle de famille	27

1. INTRODUCTION

Ce sont nos efforts de traiter non seulement les matériaux pour les participants étrangers des conférences prévues par le projet, mais aussi les efforts de faciliter l'orientation pour les membres de la Confédération tchéco-morave des syndicats (ČMKOS), pour les employés et la Confédération de l'industrie et du transport de la République tchèque (SP ČR), pour les employeurs dans le domaine du développement et de la situation actuelle concernant la réduction du temps de travail et des formes souples du travail en République tchèque, qui nous ont mené à écrire le présent matériau.

En choisissant les chapitres individuels, nous avons assumé le contenu du projet et nous nous sommes concentrés dans toute son étendue sur quatre chapitres essentiels – la réduction du temps du travail et la sécurité et la protection de la santé au travail, la compétitivité, la législation et la concertation de la vie professionnelle avec celle de famille.

Nos ambitions n'étaient pas de créer un livre exprimant par son étendue tous les aspects du problème et esquissant toutes les solutions possibles, nos ambitions étaient de préparer une base scientifique pour le développement et l'orientation future au cours des discussions menées par le dialogue social à tous ses niveaux.

Il clairement résulte des chapitres individuels que la République tchèque est au premier plan des pays de l'Union européenne dans lesquels juste ce domaine est au centre des préoccupations, et elle présente certaines conditions, nécessaires au développement future positif orientés aux possibilités de la réduction du temps de travail et de l'introduction des formes souples du travail.

Il semble de plus en plus que la vie est très riche, à savoir même celle de travail. Il n'est pas toujours possible de trouver à l'avance une réponse claire ou une solution à toutes les questions et toutes les situations. Par conséquent, même dans ce matériau, nous ne nous concentrons qu'aux situations choisies et essentielles qui se produisent ou peuvent se produire dans chaque emploi, chaque entreprise et pour chaque employé.

2. RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Heures de travail et la sécurité du travail et la protection de la santé au travail dans le droit de l'Union européenne

La réglementation juridique des heures de travail en République tchèque a passé déjà dans l'ancien Code du travail un changement substantiel dans le cadre de l'harmonisation de notre législation avec la législation des pays de la CE, comme soi-disant la première modification de la loi européenne a transposé en 2000 dans notre droit du travail la directive CE No. 93/104/CE sur certains aspects des heures de travail, ce qui est, pour ainsi dire, la règle de base du droit européen sur les heures de travail ainsi que la Convention de l'Organisation internationale du travail No. 1, qui prévoit des restrictions sur le temps de travail dans l'industrie. La directive de la CE No. 93/104/CE a été modifiée à plusieurs reprises au fil des années et finalement, elle a été publiée en 2003 sous la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'organisation du temps de travail qui est aussi la base de notre législation actuelle.

Les deux Directives européennes citées sur le temps de travail se réfèrent depuis dans la préambule à la directive du Conseil No. 83/391/CEE du 12 juin 1989 relative à l'introduction des mesures visant à améliorer la sécurité du travail et la protection de la santé au travail, telle que modifiée par la directive du Conseil No. 91/383/CEE (soi-disant directive-cadre sur la sécurité du travail et la protection de la santé au travail) et prévoit, entre autres, que:

- l'amélioration de la sécurité du travail, de l'hygiène et de la protection de la santé au travail est un objectif qui ne devrait pas être subordonné à des considérations purement économiques et que tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes,
- les travailleurs de la Communauté doivent bénéficier des périodes minimales quotidiennes, hebdomadaires et annuelles de repos et de pauses adéquates dans le travail; il est également nécessaire dans ce contexte d'établir un temps de travail hebdomadaire maximal,
- les conditions de travail spéciales peuvent avoir des effets néfastes sur la sécurité et la santé des travailleurs, l'organisation du travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général selon lequel le travail doit être adapté à l'homme.

Il en résulte qu le droit européen considère la réduction du temps de travail et le prolongement des périodes de repos de l'employé, y compris le prolongement des vacances d'une mesure préventive de base dans le domaine de la sécurité du travail et de la protection de la santé au travail (ci-après «SST») qui affectent de manière significative la prévention des risques en tant que tels et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour cette raison les pays de CE voient dans la réduction du temps de travail et dans le prolongement des périodes de repos des employés par tous les moyens possibles la possibilité de base pour réduire le nombre d'accidents du travail. Pour toutes ces raisons, l'accès des pays individuels de la CE sur la question du temps de travail est différent. Certains d'entre eux essaient d'augmenter le nombre de différents jours fériés et fêtes, d'autres optent la forme de l'introduction nationale de la réduction du temps de travail hebdomadaire.

La réglementation juridique des heures de travail en République tchèque

Les heures de travail hebdomadaires en République tchèque sont entièrement conformes à la directive 2003/88/CE qui permet comme une limite maximale insurmontable des heures de travail hebdomadaires, y compris les heures supplémentaires, 48 heures. Les heures de travail hebdomadaires en 2000 pour les régimes individuels de travail, réduites de 2,5 heures par semaine, et on a également déterminé qu'il s'agit des heures de travail propres et que les pauses pour les repas et le repos, qui avant faisaient partie des heures de travail, ne sont pas comptées aujourd'hui dans les heures de travail.

Actuellement, la modification des heures de travail hebdomadaires est prévue au § 79 du Code du travail. En règle générale, la durée des heures de travail hebdomadaires ne dépasse 40 heures par semaine. C'est la limite maximale de la durée des heures de travail propres. Cette limite est prévue en tenant compte du droit de l'employeur d'ordonner aux employés 8 heures supplémentaires de travail par semaine au maximum. La somme des heures de travail prévues de maximum et des heures de travail supplémentaires ne peut dépasser la limite prévue par la directive – la durée moyenne des heures de travail pour chaque semaine, donc, pour toute la période de sept jours consécutifs, ne peut dépasser 48 heures.

Conformément au Code du travail, les heures de travail hebdomadaires prévues sont modifiées comme suit:

- pour les employés travaillant sous terre dans les mines de charbon, de minéraux et de minéraux industriels, dans l'exploitation minière de constructions et dans des sites miniers d'exploitations géologiques ne doit pas dépasser 37,5 heures par semaine,
- pour les employés travaillant à trois périodes de travail et avec le régime de travail ininterrompu ne doit pas dépasser 37,5 heures par semaine,
- pour les employés travaillant à deux périodes de travail ne doit pas dépasser 38,75 heures par semaine,
- pour les employés de moins de 18 ans c'est 40 heures par semaine sous condition que la durée de la période de travail ne doit dépasser 8 heure par jour. La durée des heures de travail hebdomadaires dans plus de relations de travail de l'employé ayant moins de 18 ans ne doit pas dépasser 40 heures par semaine au total.

Il est important que la loi prévoit pour tous les mineurs, c'est-à-dire, à toutes les personnes de moins de 18 ans, la même protection. Par conséquent, les heures de travail ont été modifiées conformément à l'article 7 alinéa 4 de la Charte sociale européenne spécialement pour les mineurs ayant moins de 18 ans, et l'exigence de l'article 8 de la directive du Conseil 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des mineurs travailleurs en vertu de laquelle la durée des heures de travail du mineur travaillant pour plus d'employeurs doit être additionnée.

Une autre réduction des heures de travail hebdomadaires sans réduire le salaire au-dessous de la limite légale peut être convenue dans la convention collective ou établie par un règlement intérieur. En République tchèque, la convention collective avec l'employeur est conclue par le syndicat agissant au nom de tous les employés. La réduction des heures de travail hebdomadaires ne peut être effectuée par l'employeur de l'organisation budgétaire ou subventionnée, dont le financement est lié au moins de partie au budget de l'État ou au budget d'une unité de gouvernement local.

Législation sur la SST en République tchèque

Aussi bien que la législation des heures de travail a été harmonisée la législation sur la SST avec le droit communautaire des pays de CE en 2000 lors de la première modification de la loi européenne de soi-disant ancien Code du travail. A cette époque-là, il a été transposé au Code du travail la directive-cadre sus-indiquée sur SST et tous les 13 directives partielles en valeur. La base de cette législation a été reprise même dans le code du travail actuellement en valeur.

Le Code du travail y expressément prévoit que l'employeur est tenu d'assurer la SST des employés en tenant compte de tous les risques éventuels pour leur vie et leur santé et détermine à qui se rapporte-t-il cette obligation et qui assume la responsabilité de l'exécution des tâches découlant de cette responsabilité de l'employeur. En vertu de cette disposition, chaque cadre de l'employeur doit veiller à la sécurité des employés et à l'état des conditions de travail dans les activités qu'il directement gère ou exerce.

Ces principes peuvent à première vue sembler être généraux et évidents pour les employés et employeurs, mais ils ont une énorme importance pour la pratique. Au moment où se produit un dommage, que ce soit aux employés ou aux employeurs, l'évaluation globale de la situation et de toutes les circonstances et l'évaluation de la surveillance des principes de la SST par le responsable direct, donc, l'employé en chef de l'employeur, font partie intégrante de l'évaluation globale. Par expérience, nous savons que ce fut une violation des principes fondamentaux de la SST qui est devenu la cause des dommages soit d'un côté ou de l'autre de la relation d'emploi.

Les conséquences les plus graves de la non-conformité de la SST dans les cas d'accidents du travail et des maladies professionnelles, qui sont, cependant, examinés seulement du point de vue des causes dommages, donc, on examine quels principes de

la SST ont été violés, et la mesure dans laquelle les a violés un participant de la relation de travail. Dans le cas d'un accident du travail (ce n'est pas le cas des maladies professionnelles). L'employeur peut, conformément à la législation tchèque, se soustraire à son obligation de verser une indemnité pour le préjudice matériel et moral résultant d'un accident du travail ou maladie professionnelle, à savoir de partie ou en totalité. L'employeur peut être délibéré de sa responsabilité en totalité s'il prouve que le dommage a été causé en conséquence du fait que l'employé touché a violé par sa faute les lois ou d'autres règlements ou instructions pour assurer la SST bien qu'il a été dûment informé et leur connaissance et respect ont été toujours exigés et vérifiés, ou en conséquence de l'ivresse de l'employé touché ou de l'abus d'autres substances engendrant la dépendance, et l'employeur n'a pas pu prévenir le dommage, et que ces faits ont été une seule raison du dommage. Les raisons de la délibération partielle de l'employeur sont semblables à celles qui ont été l'une des causes des dommages. En règle générale, l'employeur ne peut pas être exempt de la responsabilité avec succès lorsqu'il est prouvé que, par exemple, un responsable a toléré le travail sous l'influence de l'alcool.

Prévention des risques

La question principale dans le Code du travail tchèque pour tout le domaine de la SST, c'est la question de la prévention des risques, l'article transposé 6 de la directive-cadre de la CEE sur la SST. Le Code du travail consacre une seule disposition à la prévention des risques, néanmoins, il le développe comme le principe essentiel dans l'obligation générale de l'employeur en assurant la SST et il le traduit dans tout le Code du travail en matière de prévention des risques. Le but est de garantir la SST dans tous les aspects liés au travail, en commençant par des recherches systématiques des risques et en terminant par prendre des mesures visant à protéger les employés contre leurs effets.

En vertu du Code du travail, l'employeur est tenu de créer un environnement de travail et les conditions de travail sûrs et sains, à savoir au moyen de l'organisation appropriée de la SST et en prenant des mesures appropriées pour prévenir des risques. Cette disposition, en tenant compte de sa nature préventive, doit être exécutée depuis la planification de la fabrication et des activités de travail, lors de déploiement des machines et équipements et lors de l'entretien des bâtiments et des machines. L'organisation appropriée de la SST signifie la division effective du travail parmi les cadres individuels, l'inspection régulière des lieux de travail et la détermination de la responsabilité de remédier aux défauts constatés. Le but de cette disposition est de conduire tant les employeurs que les employés à trouver un niveau de risque acceptable.

Atteindre soi-disant «risque zéro», à savoir l'élimination absolue des accidents du travail et des maladies professionnelles n'est pas pratiquement possible dans le domaine des relations de travail. Pour cette raison, le législateur met un accent

particulier à cette disposition et impose à l'employeur la responsabilité de la prévention des risques.

Exigences relatives à l'organisation et méthodes de travail

Les principes de la SST sont contenus non seulement dans le code du travail tchèque, mais aussi dans la loi sur la sécurisation des conditions pour la SST. Celui-ci impose à l'employeur dans une disposition autonome l'obligation d'organiser le travail et les méthodes de travail de sorte que les principes de comportement sécuritaire en milieu de travail soient respectés. Cette disposition constitue un cadre juridique pour l'organisation et les méthodes de travail de façon à éviter les risques de dommage à la santé des employés. Sa forme et son contenu sont, cependant, pris de l'ancienne loi.

L'employeur est tenu d'organiser le travail et appliquer les méthodes de travail afin d'éviter les risques y énumérés, la liste des facteurs de risque y énuméré n'est pas exhaustive, mais seulement illustrative, parce qu'il n'est pas possible de capturer dans une norme juridique tous les risques possibles de tous les travaux dans des situations différentes. La liste indiquée dans cette disposition est considérée comme un minimum indispensable pour prévenir les accidents de travail qui doit être respecté par chaque employeur et chaque employeur doit l'adapter à leurs propres conditions.

En pratique, il est important qu'on impose ici à l'employeur d'organiser le travail de manière appropriée et, donc, aussi les heures de travail et le temps de repos des employés. Quant aux activités monotones et celles qui entraînent l'affectation unilatérale de l'organisme, il est recommandé d'assurer l'interruption du travail de pauses de sécurité de travail. Il s'agit principalement des travaux de construction, du travail des conducteurs, des employés travaillant avec des unités d'affichage, des employés travaillant dans des exploitations bruyantes et dans les lieux de travail où on travaille avec des tronçonneuses.

Connaissances de la pratique

ČMKOS et ses syndicats y associés souvent rencontrent des plaintes des employés, syndicalistes, relatives à l'organisation du travail et des heures de travail avec leurs employeurs. Pour cette raison ČMKOS veut déterminer dans le domaine de la SST, dans le cadre du projet, dans quelle mesure les heures de travail et leur organisation influencent le domaine de la SST, à savoir l'émergence et la quantité des accidents de travail.

Les conclusions du Bureau national de contrôle du travail (BNCT) n'y portent à croire. Pour illustrer, voici quelques tableaux du Rapport sur les accidents liés à l'emploi en 2015, traités par BNCT, qui se rapportent aux heures de travail.

Développement des accidents du travail en République tchèque

Année	Nombre d'assurés	Nombre d'accident de travail avec incapacité de travail	Nombre de jours d'incapacité de travail	% moyen d'incapacité de travail causée par accident de travail	Temps moyen de la durée d'accident de travail
2002	4 466 699	90 867	3 788 076	0,23	41,69
2003	4 435 434	83 019	3 599 340	0,22	43,36
2004	4 389 251	81 688	3 565 634	0,22	43,65
2005	4 442 703	82 042	3 702 310	0,23	45,13
2006	4 497 033	82 296	3 766 313	0,23	45,77
2007	4 597 021	77 233	3 600 581	0,22	46,62
2008	4 572 443	71 281	3 548 355	0,21	49,78
2009	4 253 139	50 171	2 767 757	0,18	55,16
2010	4 310 960	51 678	2 692 547	0,17	52,10
2011	4 211 579	45 111	2 592 537	0,17	55,03
2012	4 471 889	44 108	2 423 425	0,15	54,94
2013	4 440 326	42 927	2 391 689	0,15	55,72
2014	4 464 057	45 058	2 466 635	0,15	54,30
2015	4 507 012	46 331	2 568 798	0,20	55,44

Nombre d'accidents de travail par jour de la semaine en 2015

Date de l'accident – le jour de la semaine	Nombre d'accidents de travail
lundi	8 570
mardi	8 110
mercredi	7 717
jeudi	7 304
vendredi	6 420
samedi	2 101
dimanche	1 729

Le nombre d'accidents de travail par le temps d'accident de travail dans le cadre de la journée en heures en 2015

Temps d'accident dans la journée	Nombre d'accidents de travail
10:00–10:59	4 507
9:00–9:59	4 260
8:00–8:59	3 531
11:00–11:59	3 378
13:00–13:59	3 314
7:00–7:59	2 936
12:00–12:59	2 744
14:00–14:59	2 657
15:00–15:59	1 951
6:00–6:59	1 861

Le nombre d'accidents du travail selon les heures de travail travaillées avant l'accident, divisées en heures

Heures de travail travaillées avant l'accident	Nombre d'accidents de travail
0:00–0:59	8 802
3:00–3:59	4 931
2:00–2:59	4 689
4:00–4:59	4 531
1:00–1:59	4 408
6:00–6:59	3 853
5:00–5:59	3 711
7:00–7:59	3 545

Conclusions

Pour ces raisons, le groupe d'experts KA 01 traite pour la SST un questionnaire dans le cadre du projet pour vérifier dans les organisations de base de cinq syndicats choisis, dans quelle mesure l'horaire des heures de travail et de l'organisation du travail en général de l'employeur influencent la SST et, en particulier, les accidents chez l'employeur.

3. RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL ET COMPÉTITIVITÉ

Points de départ théoriques

Le niveau économique de chaque pays est différent à la fois en raison de la productivité du travail différente, en partie en raison des différences dans l'utilisation des ressources de main-d'œuvre. Il y a aussi des facteurs démographiques ayant l'influence notable dans la détermination de la part de la population en âge de travailler.

Le facteur le plus important influençant sur le niveau économique du pays est la **compétitivité** de son économie. La base de la compétitivité économique est la compétitivité des entreprises opérant en elle. Les entreprises doivent faire face à un certain nombre d'aspects non seulement macro-économiques, mais aussi politiques, sociaux, culturels, éducatifs etc. La compétitivité est le résultat de l'interaction mutuelle – parfois complémentaire, parfois de celle de substitution – d'un certain nombre de facteurs. En premier lieu leur appartiennent – d'une part – les conditions de réalisation de la production sur le marché, d'autre part, la portée, la structure et la qualité des facteurs de production disponibles (travail, capital et ressources naturelles). Tout aussi important est, cependant, la politique économique du gouvernement non seulement pour ses éléments de base (politique monétaire et fiscale), mais aussi pour les politiques de la nature complémentaire (par exemple le système ingénieux de soutien à la compétitivité des entreprises).

La structure institutionnelle de l'économie, en particulier les lois que les règles pour le comportement des entités économiques, leur exigibilité par le système de droit et la capacité de l'État de sanctionner le dépassement de ces règles constituent un autre facteur important. L'internationalisation de l'économie, à savoir la mesure dans laquelle elle participe au commerce et aux investissements étrangers, joue un rôle de plus en plus important dans la compétitivité de l'économie internationalisée. Il augmente également l'importance de tels facteurs compétitifs que la performance des marchés de capitaux et la qualité des services financiers, l'éducation, la science et la technologie, une infrastructure moderne pour les activités commerciales et la capacité des directeurs des entreprises de gérer les entreprises de manière inventive et orientée vers le profit etc. Dans ce matériau, nous nous concentrons, en raison de sa portée et son orientation, uniquement à certains facteurs, en particulier ceux qui sont les plus importants à long terme.

Productivité du travail

La base de la compétitivité économique est la productivité du travail. Au niveau de l'économie nationale, elle est exprimée par l'indicateur **PIB par heure travaillée ou par employé en parité du pouvoir d'achat (PPS)**¹. La différence entre les deux indicateurs est une caractéristique la plus générale de la durée des heures de travail effectivement travaillées. Le tableau suivant indique la différence entre les deux indicateurs par rapport à l'UE 28. Il est évident du tableau qu'il est plus ou moins typique pour tous les États membres de l'UE de l'Europe centrale et orientale (ECO) d'utiliser un plus large éventail d'heures de travail (par rapport aux pays développés). Il s'agit de la manière extensive de l'augmentation de la productivité (et de l'efficacité) tout à fait typique pour les économies moins développées.

PIB par travailleur et par heure travaillée en PPS dans les pays de l'UE en 2013 (UE 28 = 100)

	PIB par travailleur	PIB par heure travaillée
République tchèque	71,9	60,7
Hongrie	70,6	62,0
Pologne	74,6	57,3
Slovaquie	82,6	60,4
Slovénie	81,1	83,2
Estonie	70,0	48,6
Lituanie	74,6	54,2
Lettonie	66,9	38,3
Bulgarie	43,4	32,1
Roumanie	51,5	34,9

Source: Eurostat, calculs propres

La productivité horaire du travail dans les pays-membres individuels de l'UE de l'Europe centrale et orientale (ECO) varie entre un quart et une moitié du niveau en Allemagne, à l'exception de la Slovénie qui s'approche de deux tiers. Le tableau suivant indique la convergence de cet indicateur après avoir rejoint l'Union européenne pour les pays d'ECO 5.

1 PPS= Purchasing Power Standard, c'est-à-dire, un standard du pouvoir d'achat, est une unité qui convertit les données des monnaies nationales à la même monnaie – l'euro – et au même niveau de prix. 1 PPS présente actuellement le pouvoir d'achat moyen de l'euro dans les pays de l'UE 27.

La convergence de la productivité du travail pour les pays d'ECO choisis après avoir rejoint l'Union européenne dans les années 2005–2013 (productivité du travail par heure travaillée en PPS, %)

	2005	2007	2010	2013
République tchèque/UE 28	67,3	66,9	57,3	62,8
République tchèque/Euro (18)	60,0	59,0	52,3	55,8
République tchèque/Allemagne	52,8	51,2	44,8	49,4
République tchèque/Autriche	59,8	58,8	51,0	56,5
Slovaquie/République tchèque	96,7	93,6	102,1	97,4
Pologne/République tchèque	74,8	70,2	91,4	91,8
Hongrie/République tchèque	85,1	81,8	102,4	102,3
Slovénie/République tchèque	122,6	124,0	135,9	131,6

Source: Eurostat, calculs propres

Il est bien évident que l'indicateur de la productivité du travail (PIB en PPS par heure travaillée) la République tchèque est encore loin à la fois par rapport à l'UE 28 dans son ensemble, ainsi que par rapport aux pays membres les plus avancés. Il est alarmant de constater que la relation de cet indicateur est réduite tant par rapport à la moyenne de l'UE 28, qu'à la zone euro (Euro 18) dans les années 2005–2013 presque de 5 points. Cette réduction par rapport à l'Allemagne et à l'Autriche a été plus douce, mais ce fait ne change rien au développement évidemment négatif dans la période suivie.

Il résulte des données sus-indiquées que pour maintenir la valeur de la sortie globale (PIB en parité du pouvoir d'achat) par rapport à d'autres pays, l'économie tchèque doit consacrer une quantité croissante d'heures travaillées - donc, elle travaille avec la baisse de la productivité, resp. la croissance de la productivité dans l'économie tchèque est en retard sur la croissance de la productivité dans ces pays. Par conséquent, l'économie tchèque en sortie générale n'est pas en mesure de garder le produit créé par rapport à d'autres pays – tant aux pays avancés qu'aux pays ayant le niveau économique moins avancé. L'heure travaillée dans l'économie tchèque donne la valeur relativement moins élevée que dans les autres pays, et si l'économie tchèque veut garder la relation par rapport à ces pays, elle doit dépenser plus d'heures pour obtenir tel résultat.

Les données indiquées montrent que le développement de la productivité dans l'économie tchèque largement s'arrache à tous les pays d'ECO, auxquels, vice versa, arrive à une très forte convergence tant par rapport à la République tchèque que par rapport aux pays avancés. Il est évident que la nature de cette tendance négative de la productivité du travail au niveau de l'économie nationale est le développement du produit intérieur brut. Le

problème est, naturellement, plus complexe, donc, il est nécessaire de se pencher sérieusement sur la question de la présentation de la productivité du travail déclarée et des facteurs plus profonds qui peuvent l'influencer.²

Une vue non-conventionnelle du développement **de l'indicateur de la productivité du travail dans les taux de change ajustés** quelque peu brouille l'évaluation stricte précédente, néanmoins, la tendance est pratiquement inchangée (par rapport à la comparaison précédente, elle reflète l'évolution de cet indicateur et la baisse de la valeur de la couronne tchèque, c'est-à-dire, sa dévalorisation en 2013).

L'importance de cet indicateur, cependant, ne consiste pas principalement dans les caractéristiques de la tendance, mais à son propre niveau. Il montre comment le degré de sous-évaluation du taux de change de la monnaie par rapport à la parité du pouvoir d'achat par rapport au niveau de la productivité réduit le niveau de la productivité (équivalent au taux de change nominal) à peine à la valeur d'un tiers de la productivité par heure atteinte en Allemagne. **Ce niveau est en fait cruciale car elle est précisément ce niveau duquel est dérivé le niveau des salaires nominaux en République tchèque.**

Convergence de la productivité du travail dans les pays choisis d'ECO après avoir rejoint l'UE dans les années 2005–2013 (productivité du travail par une heure travaillée dans le cours, %)

	2005	2007	2010	2013
République tchèque/EU 28	38,7	41,5	41,4	40,8
République tchèque/Euro (18)	33,6	36,1	35,8	35,1
République tchèque/Allemagne	29,3	31	31,1	30,6
République tchèque/Autriche	32,4	34,1	33,4	32,8
Slovaquie/République tchèque	88,9	90,8	94,6	100,8
Polsko/République tchèque	71,8	67,7	75,4	80,9
Hongrie/République tchèque	91,4	85,4	84,6	87,8
Slovénie/République tchèque	155,6	154,6	158,5	163,4

Source: Eurostat, calculs propres

² Cette question pratiquement n'est présentée aujourd'hui. Environ la moitié de la productivité du travail en Allemagne, en Autriche ou dans les autres pays avancés au niveau économique national est prise comme un fait sans tenir compte de sa dynamique qui détermine aussi les possibilités de croissance de la consommation etc. D'autre part, un faible niveau de la productivité en République tchèque soulève un effet réel des doutes importantes (en particulier dans les entreprises, secteurs ou domaines où il est possible de comparer ce niveau de la productivité du travail «financière» déclarée avec la quantité de la productivité réelle, ou bien de la productivité naturelle - le nombre de produits par unité de temps).

Productivité du travail par heure travaillée en Euros dans les pays de l'Union européenne y compris la Norvège dans les années 2004–2013 (conversion)

Pays/Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Norvège	72,3	73,1	72,5	71,1	68,8	69	69,3	68,9	69,5	69,6
Luxembourg	60,9	63,1	63,9	62,9	60,8	59,4	60	59,35	58,2	
Danemark	50,5	51,4	51,9	52,2	51,1	49,8	52,4	52,5	52,6	53,4
Irlande	43,8	44,1	44,6	45,1	45	46,5	48,2	50,1	50,4	48,8
Belgique	45	45,4	45,8	46,2	46	45,3	45,9	45,8	45,7	45,9
Pays-Bas	43,8	44,7	45,5	46,2	46,2	45,1	46	46,1	45,6	45,8
France	43	43,6	44,9	44,9	44,5	44,2	44,7	45,3	45,4	45,6
Suède	41,5	42,7	44	44,1	43,3	42,3	44	44,4	44,9	45,5
Allemagne	39,4	39,9	41,3	42	42	40,9	41,7	42,4	42,6	42,8
Autriche	35,3	36,1	37,3	38,1	38,3	38,2	38,9	39,1	39,5	39,9
Finlande	37,7	38,5	39,5	40,8	40,3	38,2	39,4	40	39,5	39,7
Grande-Bretagne	38,1	38,9	39,7	40,8	40,3	39,3	39,8	40	39,3	39,2
Eurozone 18	34,4	34,8	35,5	36	35,9	35,5	36,3	36,7	37	37,3
Italie	32,1	32,4	32,5	32,6	32,4	31,7	32,5	32,5	32,2	32,2
EU 28	29,8	30,2	30,9	31,3	31,2	30,7	31,4	31,8	31,9	32,1
Espagne	27,7	27,9	28,1	28,5	28,7	29,4	30	30,4	31,5	32,1
Chypre	19,7	20,1	20,4	20,8	21,2	21	21,3	21,2	21,5	21,6
Slovénie	17	18,2	19,3	20,1	20,1	20,1	20,6	21,4	21,3	21,4
Grèce	20,1	19,8	20,8	21,5	22,2	21	20,4	19,9	20,2	20,2
Portugal	15,4	15,6	15,8	16,1	16,1	16,1	16,7	16,9	17	17,1
Malte	16	15,3	15,5	15,4	15,4	14,6	15,2	14,2	14,5	
Slovaquie	10,1	10,4	11	11,8	12,1	11,8	12,3	12,6	12,8	13,2
Rép. tchèque	11,1	11,7	12,4	13	13	12,8	13	13,3	13,2	13,1
Hongrie	10,3	10,7	11,1	11,1	11,3	10,9	11	11	11,3	11,5
Estonie	8,7	9,2	9,7	10,3	10	10,3	10,9	10,8	11,2	11,4
Pologne	8,2	8,4	8,6	8,8	9	9,1	9,8	10,2	10,4	10,6
Lituanie	7,5	7,7	8,2	8,7	8,8	8,3	9,4	10,1	10,3	10,6
Lettonie	5,5	5,9	6,3	7,9	7,3	7,2	7,6	7,9	8,2	8,4
Roumanie	4,4	4,6	4,9	5,2	5,6	5,4	5,3	5,4	5,4	5,6
Bulgarie	3,9	4	4,1	4,3	4,3	4,3	4,5	4,7	4,8	4,9

Source: Eurostat (base de données)

Convergence de la productivité du travail par employé dans les pays choisis d'ECO après avoir rejoint l'UE dans les années 2005–2013

– productivité du travail par employé en PPS, %

	2005	2007	2010	2013
République tchèque/EU 28	73,1	76,4	74,3	72
République tchèque/Euro (18)	67,5	70,4	68,4	66,2
République tchèque/Allemagne	67,3	70,4	69,6	67,2
République tchèque/Autriche	61,7	65,2	64,6	63,4
Slovaquie/République tchèque	94,1	100,1	110,8	109,4
Pologne/République tchèque	84,5	81,5	94,3	96,5
Hongrie/République tchèque	92,6	87,3	96,5	102,8
Slovénie/République tchèque	113,8	108,9	107	112,8

Source: Eurostat, calculs propres

– productivité du travail par employé dans le cours, %

	2005	2007	2010	2013
République tchèque/EU 28	42,1	47,4	53,7	46,8
République tchèque/eurozone*	37,8	43,1	46,8	41,6
République tchèque/Allemagne	37,3	42,7	48,3	41,6
République tchèque/Autriche	33,4	37,8	42,3	36,8
Slovaquie/République tchèque	86,3	96,8	102,6	118,8
Pologne/République tchèque	81,0	78,4	77,7	91,0
Hongrie/République tchèque	99,2	90,8	79,7	84,2
Slovénie/République tchèque	144,1	135,4	124,7	139,9

Source: Eurostat, calculs propres

Une comparaison intéressante est fournie par un autre indicateur de la productivité du travail, à savoir **PIB par employé en PPS**. Cela signifie pour la République tchèque premièrement le niveau de la productivité du travail atteinte significativement plus élevé par rapport à l'indicateur précédent de la productivité horaire.

La différence entre ces deux indicateurs est importante. Elle fait 10 points au niveau de l'UE 28 et Euro 18, 6,5 points pour l'Autriche, mais 17,6 points incroyables pour l'Allemagne (la productivité horaire fait 49,4%, tandis que la productivité par employé fait 67 %). Des différences similaires sont évidents en comparant ces deux indicateurs dans la conversion des taux de change où les différences est d'environ 6 points au niveau de la communauté, 4 points pour l'Autriche et 11 points pour l'Allemagne.

Il est évident que les différences entre les indicateurs sont dus à des différences dans la mesure des heures travaillées dans chaque pays. La République tchèque avec sa faible productivité et avec les salaires en dérivés fournit largement, en conséquence d'un plus grand nombre d'heures travaillées la formation du PIB en comparaison avec la plupart des pays développés (en particulier, en comparaison avec nos voisins). Le tableau suivant³ montre un certain avis provisoire du problème évident de la République tchèque. Par exemple, la différence dans le nombre d'heures travaillées par an faisait en 2012 108 heures parmi l'Allemagne et la République tchèque. Au cours de la journée de travail de huit heures, c'est la différence de presque 14 jours que l'employé tchèque travail à temps plein par an par rapport à l'employé en Allemagne (par rapport à la France pour plus de 24 jours de travail par an, soit un mois de travail).

Mais, il y a un autre fait intéressant illustrant la position de la République tchèque dans le domaine de la productivité du travail, plutôt, la situation du marché du travail. Pendant les années surveillées de crise pratiquement tous les pays de l'UE utilisaient la réduction du nombre d'heures travaillées comme un outil assez important de l'emploi, parce que si on réduit le nombre d'heures travaillées par employé, on peut employer plus de personnes.

Il n'y a que plusieurs pays avec une augmentation du nombre d'heures travaillées (préférence du bénéfice contre l'emploi). Il s'agissait en particulier des pays insulaires et les pays baltes. La seule République tchèque appartenant aux pays d'ECO 5 y a rejoint. Même ce comportement quelque peu atypique de la République tchèque – une nouvelle croissance d'heures travaillées par employé à un niveau déjà élevé – est juste une autre manifestation d'un faible niveau des salaires en République tchèque (et dans la crise économique, en fait, très désespérée).

3 Ce point de vue est en fait seulement approximative. Si on calcule la productivité par une heure travaillée ce que fait Eurostat, on est fondé sur le volume total d'heures travaillées dans le pays concret. Le tableau n'indique qu'une comparaison pour les pays individuels concernant les employés travaillant à temps plein. Les différences concernant le nombre d'heures travaillées par employé (quelque soit la longueur de la charge) va montrer des différences beaucoup plus fortes dans les heures effectivement travaillées entre la République tchèque et les pays avancés de l'UE. Le fait est celui que, par exemple, dans les pays développés qui dans le résumé précédent ont atteint un nombre relativement important d'heures de travail à temps plein, on utilise très souvent les emplois à temps partiel. Cela concerne aussi bien les Pays-Bas que l'Autriche ou le Luxembourg. Pour l'intégralité, il faut ajouter que peu d'utilité du travail à temps partiel ne résulte pas d'une «bizarrerie» de la République tchèque et moins il est possible d'y chercher une source importante dans le domaine de croissance de l'emploi. Le point est que le marché du travail en République tchèque (même sous le soutien important de l'État) en fait une manière beaucoup plus souple de «l'emploi». Il s'agit de l'utilisation, resp. l'abus du travail des commerçants dans le cadre de la sous-traitance visant à dissimuler l'emploi réel. Source: Eurostat, Labour cost in the EU No 56/2015, 30. March 2015, *) travaillant à temps plein

Nombre annuel d'heures travaillées par employé*
dans les pays de l'UE dans les années 2008 et 2012

Pays/Année	2008	2012	Différence
Norvège			
Danemark	1588	1571	-17
Luxembourg	1790	1773	-17
Belgique	1541	1462	-79
Suède	1665	1673	8
Irlande	1706	1616	-90
Pays-Bas	1747	1757	10
Finlande	1656	1610	-46
Allemagne	1650	1641	-9
Autriche	1774	1751	-23
France	1583	1555	-28
Eurozone 18	1661	1629	-32
Italie	1614	1565	-49
Grande-Bretagne			
EU 28	1750	1735	-15
Espagne	1738	1719	-19
Slovénie	1719	1704	-15
Chypre	1711	1794	83
Grèce	1707		
Malte	1861	1961	100
Portugal	1716	1680	-36
Croatie	1811	1764	-47
Estonie	1760	1787	27
Slovaquie	1715	1705	-10
République tchèque	1735	1749	14
Pologne	1698	1685	-13
Hongrie	1782	1780	-2
Lettonie	1806	1792	-14
Lituanie	1734	1749	15
Roumanie	1852	1850	-2
Bulgarie	1755	1723	-32

Conclusions

Il est évident que les efforts de la République tchèque visant à réduire les heures de travail étant aujourd'hui les unes des plus élevées dans l'UE rencontre, d'une part, le problème de la très faible productivité du travail déclarée, et d'autre part le niveau des salaires assez faibles. Dans les deux cas, elle sert à maintenir ou même à augmenter le nombre d'heures travaillées comme un oreiller faisant les relations extrêmes de ces indicateurs atteints en République tchèque un peu plus doux par rapport aux pays les plus avancés de l'UE.

En outre, la croissance économique actuelle se manifeste dans la structure de l'économie tchèque visant à la production à niveau inférieur de traitement par une vaste pression pour augmenter l'emploi. Il est incontestable que les problèmes de structure actuels – resp. l'insuffisance de mains-d'oeuvre dans de nombreux secteurs – seront évidemment orientés contre la réduction des heures de travail. Très probable est. d'autre part, la pression sur la poursuite de son extension. D'autre part, il est évident aujourd'hui que les efforts visant à l'extension des heures de travail rencontrent dans un certain nombre d'exemples spécifiques le problème des limites physiologiques acceptables.

Dans l'économie de la République tchèque, il y a deux tendances contradictoires. En fait, nous sommes à une certaine interface. La question si viser «la prochaine fois» à réduire les heures de travail comme le font tous les pays avancés européens, ou si poursuivre l'extension des heures de travail actuellement assez longues, ne dépend pas de notre volonté. En fait, elle reflète les questions beaucoup plus profondes et graves – les questions d'un changement nécessaire de l'orientation de l'économie nationale de la République tchèque.

Il est rien de moins que ce soit en République tchèque que de la question si continuer à appliquer la politique du travail peu coûteux – du cours peu coûteux de la couronne, la politique de faibles salaires, de faibles standards sociaux et des impôts bas, ou si la République tchèque choisira la voie du développement, de la croissance rapide et de la compétitivité etc. Le choix de l'orientation de la politique et de la réduction ou l'extension des heures de travail sont en réalité liés et on ne peut pas les séparer les uns des autres.

4. RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL ET LÉGISLATION

Durée légale hebdomadaire des heures de travail en République tchèque

Le temps maximal des heures de travail hebdomadaire est en République tchèque réglementé par la loi, à savoir par le code du travail. Comme indiqué au chapitre 2, il y a trois limites légales maximales des heures de travail hebdomadaires en République tchèque:

- 37,5 heures par semaine pour les employés travaillant sous terre dans les mines de charbon, de minéraux et de minéraux industriels, dans la construction de l'exploitation minière, dans les lieux de travail miniers pour l'exploration géologiques et aussi pour les employés travaillant en trois équipes, ou en mode continu,
- 38,75 heures par semaine pour les employés travaillant en mode de deux équipes,
- 40 heures par semaine pour les autres employés.

Il s'agit des heures de travail hebdomadaire et soi-disant «les heures de travail propres», soit les heures de travail exemptes des pauses dans le travail auxquelles l'employé a le droit au plus tard après 6 heures de travail continu et durant au moins 30 minutes.

Les limites légales des heures de travail hebdomadaires sont déterminées sans heures supplémentaires. Les heures supplémentaires ne doivent être effectuées que par exception. Les heures supplémentaires est le travail effectué au-dessus des heures de travail hebdomadaires résultant de l'horaire prédéterminé des heures de travail et effectuées hors l'horaire des équipes de travail.

L'employeur ne peut ordonner à l'employé de travailler des heures supplémentaires que pour des raisons opérationnelles graves. Les heures supplémentaires ordonnées ne peuvent pas dépasser 8 heures par semaine dans les semaines particulières et 150 heures dans une année civile. Au-dessus de l'étendue ainsi déterminée, l'employeur peut exiger d'autres heures supplémentaires uniquement sous condition que l'employé y consentit.

La législation des heures de travail hebdomadaires prévues est importante pour la portée des droits et obligations découlant de l'emploi pour l'employé et l'employeur. S'il n'y a pas d'accord sur les heures de travail dans le contrat de travail, l'employé a été engagé pour une durée hebdomadaire de travail fixe. l'employé est tenu pleinement exploiter les heures de travail et l'employeur est tenu d'attribuer à l'employé le travail dans la portée des heures de travail hebdomadaires prévues. S'il n'a pas de travail pour l'employé, il s'agit dans ce cas d'un obstacle au travail de son côté et l'employé a droit à une indemnité de salaire pour le temps qu'il ne travaillait pas.

Règles de base pour l'horaire des heures de travail

L'employeur détermine les heures de travail et il fixe le début et la fin des équipes. Il est tenu d'établir l'horaire écrit des heures de travail hebdomadaires et familiariser avec lui ou avec leurs changements les employés au plus tard 2 semaines avant le début de

la période pour laquelle les heures de travail sont prévues. Cependant, il peut convenir avec l'employé la période de préavis plus courte.

Les heures de travail sont attribuées habituellement à la semaine de travail de cinq jours. Les heures de travail peuvent être réparties:

- uniformément, soit la répartition dans laquelle l'employeur répartit les heures de travail hebdomadaires aux semaines individuelles, ou
- inégalement, soit l'employeur ne répartit les heures de travail hebdomadaires aux semaines individuelles et les heures de travail hebdomadaires moyennes ne doivent dépasser les heures de travail hebdomadaires prévues pour la période de 26 semaines consécutives de maximum.

L'employeur est limité lors de la planification des heures de travail par limites légales qui ne peuvent être contournées. Premièrement, la durée de chaque équipe ne doit dépasser 12 heures. L'employeur est tenu de fournir à l'employé une pause de repas ou de repos au plus tard après 6 heures du travail continu durant au moins 30 minutes.

L'employeur est tenu, en outre, de répartir les heures de travail de façon que l'employé puisse disposer de repos continu durant 11 heures pendant 24 heures consécutives entre la fin d'une équipe et le début de l'équipe suivante. Ce repos entre deux équipes peut être réduit jusqu'à 8 heures pendant 24 heures consécutives à condition que le repos suivant sera prolongé à l'employé de temps de réduction de son repos:

- dans les exploitations continues dans le cas des heures de travail inégalement réparties et dans le cas des heures supplémentaires,
- dans l'agriculture,
- lors de la fourniture des services aux habitants (cela concerne par exemple la restauration publique, la santé publique, les services sociaux etc.),
- dans le cas des travaux de réparation d'urgence, si l'on veut éviter un danger pour la vie ou la santé des employés,
- pendant les catastrophes naturelles et les autres situations d'urgence similaires.

En répartissant les heures de travail, l'employeur est tenu de répartir les heures de travail de manière que l'employé dispose de repos continu dans une semaine d'au moins 35 heures. Si c'est possible du point de vue des conditions opérationnelles, l'employeur prévoit ce repos pour le même jour et de façon qu'il revienne à dimanche.

Dans les mêmes cas que possible de réduire le repos entre deux périodes de travail et aussi pour les processus technologiques qui ne peuvent être interrompus, l'employeur peut étaler les heures de travail des employés de sorte qu'un repos continu dans la semaine soit d'au moins 24 heures et que les employés puissent reposer en continu dans la semaine de manière que la durée de ce repos pendant 2 semaines soit au moins 70 heures au total.

Dans le cas d'un employé travaillant la nuit (ie. le temps entre 22 et 6 heures), la durée de don période de travail ne doit dépasser 8 heures dans les 24 heures consécutives. Si

ce n'est pas possible pour des raisons opérationnels, l'employeur est tenu de prévoir des heures de travail hebdomadaires de sorte que la durée moyenne du période de travail ne dépasse 8 heures dans la période pas plus de 26 semaines consécutives, tandis que pour le calcul de la durée moyenne du période de travail de l'employé travaillant la nuit, le calcul est basé sur une semaine de travail de cinq jours.

L'employeur peut appliquer également des modèle de travail souples. Cette manière de l'organisation des heures de travail consiste en ce que l'employeur prévoit une intervalle des heures de travail de base et celle en option. Pendant les heures de travail de base, l'employé est tenu d'être présent sur place et disponible à l'employeur. Dans le cadre des heures de travail en option, l'employé choisit lui-même le début et la fin des heures de travail. Néanmoins, la durée des heures de travail dans ce cas ne doit dépasser 12 heures. Avec cet horaire des heures de travail, la durée moyenne des heures de travail hebdomadaire doit être remplie dans la période pendant la période tampon déterminée par l'employeur (p.ex. dans la période de 4 semaines consécutives), au plus tard pendant la période de 26 semaines consécutives.

Exceptions prévues pour les employés mineurs

Dans les cas des employés de moins de 18 ans, l'employeur est tenu de respecter des conditions plus strictes pour l'organisation de leurs heures de travail. Premièrement, il est interdit que les employés mineurs travaillent la nuit et les heures supplémentaires. La durée de leurs heures de travail dans les jours individuels ne doit dépasser 8 heures. L'employeur doit leur fournir toujours une pause de repas et de repos, à savoir au plus tard au bout de 4,5 heures de travail continu. Il est nécessaire que les employés mineurs disposent d'un repos continu entre les périodes de travail au moins 12 heures pendant 24 heures consécutives et ce repos ne peut leur être réduit. Il n'est possible ni réduire le repos de l'employé mineur dans la semaine et ce repos doit faire au moins 48 heures. Si l'employé mineur a conclu plus de relations de travail, il faut que la durée des heures de travail hebdomadaires ne dépasse dans son ensemble 40 heures par semaine, soit, ses heures de travail de toutes les relations de travail sont additionnées.

Participation des syndicats aux modifications des heures de travail

Lorsqu'il fonctionne l'organisation syndicale de l'employeur, celui est tenu pour discuter avec les syndicats des mesures relatives à l'organisation complexe des heures de travail, des heures supplémentaires, à la possibilité d'ordonner le travail aux jours du repos continu dans la semaine et dans les fêtes (jours non ouvrables) et le travail de nuit en tenant compte de la sécurité et de la protection de la santé au travail.

La période de mise à niveau durant laquelle l'employeur est tenu d'assurer le respect des limites légales, quant à l'organisation des heures de travail, fait 26 semaines consécutives. Lorsque l'employeur organise les heures de travail inégalement, il est possible de convenir uniquement dans la convention collective une plus longue période ne

dépassant pas 52 semaines consécutives. La même chose est vraie en ce qui concerne l'étendue globale des heures supplémentaires.

Institutions juridiques influençant sur la durée réelle des heures de travail

Les institutions juridiques influençant sur la durée réelle des heures de travail travaillées sont des jours de vacances et les obstacles personnels importants au travail sur le côté des employés.

L'employé qui effectue un travail dans le cadre du contrat de travail a droit, dans les conditions fixées par la loi, à congé payé Delon la durée de l'emploi et en travaillant le nombre requis de périodes de travail, l'employé peut faire valoir le droit:

- à congé annuel (l'emploi dure toute l'année civile et l'employé a travaillé cette année au moins 60 périodes de travail),
- à une proportion de congé annuel (l'employé ne parvient pas à se conformer à une condition d'emploi tout au long de l'année civile),
- à congé pour les jours de travail (l'employé ne respecte pas même l'une des conditions de base, mais il dispose d'un droit à 1/12 du montant de base de congé pour tous les 21 périodes de travail).

Les vacances de base, c'est 4 semaines, pour les employés de l'administration publique et des services publics 5 semaines et pour le personnel enseignant et les chercheurs huit semaines dans une année civile.

Les obstacles personnels au travail pour les employés se produisent dans des situations légalement reconnues dans lesquelles l'employé est incapable de travailler. L'employé a droit à un congé ou même de payer les salaires pour le temps où il ne travaille pas. Pour les obstacles à long terme au travail, tels que, principalement la maladie, la maternité et le congé parental, les soins pour les enfants malades et d'autres membres du ménage nécessaires, etc. les employés obtiennent une sécurité matérielle à partir des autres systèmes sociaux (principalement de l'assurance maladie et du soutien social de l'État).

Pour les obstacles à court terme au travail (comme par exemple les examens ou un traitement dans un établissement médical, leur propre mariage ou le mariage des membres de la famille proche, les funérailles des membres de la famille proche et d'autres...), la loi prescrit une portée minimale de loisirs, ou même le droit à une indemnisation. Ce qui est important, c'est qu'il peut être convenu dans les conventions collectives ou dans un règlement interne de l'employeur d'autres motifs sur lesquels l'employé a droit à un congé, respectivement même à l'indemnisation pour ce congé.

Possibilités de base de la réduction des heures de travail

Le Code du travail permet, dans les limites légales, de réduire les heures de travail hebdomadaires sans réduction de salaire. Il s'agit d'une modification de masse, un accord individuel est exclu. Une telle réduction des heures de travail hebdomadaire peut se produire uniquement:

- sur la base d'un règlement intérieur de l'employeur ou
- sur la base d'une convention collective.

Le règlement intérieur est une mesure unilatérale de l'employeur par lequel l'employeur peut établir ses droits dans les relations de travail, dont l'employé a droit de préférence avant la loi en dispose. Si l'employeur décide émettre un règlement intérieur, il faut qu'il le fasse par écrit, et s'il est délivré pour une période déterminée, cette période doit être d'au moins un an. Les employés doivent être correctement familiarisés. L'employeur peut émettre une telle réglementation interne même s'il y a une organisation syndicale. Étant donné qu'il s'agit d'une modification de masse des heures de travail et de la question concernant la majorité des employés, l'employeur est tenu d'au moins prédiscuter telle mesure avec les syndicats.

La réduction des heures de travail hebdomadaire fixées sans réduire les salaires peut être convenue dans la convention collective. C'est habituellement une convention collective conclue entre l'employeur et l'organisation syndicale, éventuellement l'organisation syndicale exerçant ses activités pour l'employeur. Il est même possible de conclure une convention collective de niveau supérieur, conclue entre les partenaires sociaux du secteur, mais ce n'est pas la règle en République tchèque.

Ces heures de travail réduites sont les heures de travail hebdomadaire fixé par l'employeur concret.

Néanmoins, la réduction des heures de travail hebdomadaires par convention collective ou par un règlement interne est exclu pour un groupe considérable d'employés de l'administration publique et des services publics. Il s'agit des employés d'État, des administrations locales (municipalités et régions) et les employés des employeurs exerçant ses activités dans les services publics tels que les institutions médicales d'État, régionales ou municipales, les institutions sociales et les établissements préscolaires et scolaires, les institutions culturelles municipales ou régionales (bibliothèques, théâtres, galeries, musées), les employés des parcs nationaux et des aires protégées et d'autres. La réduction des heures de travail de cette manière est exclue en outre pour un groupe considérable des employés étant au service de l'État (il s'agit des membres des forces de sécurité, à savoir des agents de police, des pompiers, des agents de douanes, des membres de l'administration pénitentiaire et d'autres et aussi des employés d'État, exerçant ses activité en particulier dans les bureaux administratifs de l'État).

Il faut distinguer de la réduction des heures de travail hebdomadaire sans réduire les salaires, pouvant être une mesure de masse, la possibilité de convenir dans le contrat du travail les heures de travail plus courtes (soi-disant travail à temps partiel). La conséquence d'une telle convention est que dans la même proportion que la négociation a eu lieu sur les heures de travail plus courtes, est réduite aussi le salaire de l'employé. Pour cette raison, un accord sur les heures de travail plus courtes est confié uniquement aux négociations individuelles et la modification de masse est exclue.

Une autre possibilité pour réduire les heures de travail

Une autre possibilité est la réduction des heures supplémentaires. Il s'agit principalement des pouvoirs d'organisation de l'employeur et de l'activité des organisations syndicales, s'il y en a. La portée du travail ordonné et de celui convenu supplémentaire peut être convenue par la convention collective au-dessous des limites maximales légales.

Une autre possibilité est de négocier dans une convention collective ou d'établir dans un règlement interne les vacances plus longues au-dessus du droit minimal de quatre semaines. Il y a, cependant, les mêmes restrictions aux employés de l'administration publique et des services publics qui ont une longueur de vacances dans la gamme de cinq semaines fixée par la loi et il n'est possible de l'augmenter ni sous forme d'un règlement interne, ni par convention collective.

Enfin, il est possible de réaliser la réduction du fonds total des heures de travail en prolongeant le congé existant en cas des obstacles personnels importants au travail ou les étendre à d'autres types du congé de travail.

Conclusion

Il est évident de ce résumé que la réglementation des heures de travail et de son organisation en République tchèque n'est pas chargée par un certain nombre d'interdictions et de commandes. Elle permet à l'employeur de réagir de manière très flexible aux besoins de l'organisation du travail. La législation tchèque est basée sur les exigences minimales, évent. maximales de la législation européenne.

Néanmoins, le desserrage de la législation a beaucoup d'impacts négatifs sur les statuts des employés. Les heures supplémentaires perdent son caractère unique et elles sont même prévues par les employeurs. Il y a une expansion significative de la répartition inégale des heures de travail ce qui rend impossible pour les employés d'organiser leur vie personnelle. Il est devenu de plus en plus fréquent le travail à temps soi-disant asocial (après-midi, soir et nuit, samedi et dimanche et jours fériés), en particulier dans le commerce et dans les restaurants.

Il ouvre un fossé entre les employés de soi-disant secteur des entreprises et du celui de l'administration publique et des services publics. Les employés dans le secteur des entreprises tiennent le niveau de bas salaires, la négociation des conditions plus favorables (p.ex. la réduction des heures de travail, le prolongement des vacances ou la négociation d'autres droits à congé) et de plus en plus difficile, et si ces avantages ont été négociés, les employeurs font pression pour leur abolition.

Dans cette situation, il est, donc, nécessaire de choisir un chemin des modifications à la loi. Le contenu et la portée de tels changements doivent être préparés et implantés de manière responsable.

5. RÉDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL ET CONCERTATION DE LA VIE DE TRAVAIL ET DE CELLE FAMILIALE

Introduction

Réduction des heures de travail du point de vue de la concertation de la vie de travail et de celle familiale

Les heures de travail plus courtes (travail à temps partiel) sont les uns des outils permettant de concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Il apparaît dans cette perspective que, du point de vue des besoins de concertation, les employés accepteraient les heures de travail réduites, comme en témoignent, par exemple, les enquêtes menées par l'Institut sociologique de l'Académie des sciences de la République tchèque. En février 2016, l'Institut sociologique réalisait une enquête sur la question de quelle façon les familles perçoivent-elles les mesures individuelles pour soutenir la politique familiale, en vertu de laquelle il identifiait les opinions relatives aux heures de travail plus courtes.

Ses résultats suggèrent que les répondants estiment que la contribution la plus importante, ce sont les heures de travail plus courtes (resp. souple) – environ neuf sur dix Tchèques⁴ acceptent d'introduire les heures de travail flexibles ou le travail à temps plein pour les parents avec les enfants (91 %). Les heures de travail plus courtes sont devenu même une mesure légèrement plus bienvenues que d'autres mesures pour les familles, p.ex. l'introduction des patronages scolaires pour chaque école élémentaire (préférence de 87 % de répondants), la réduction d'impôts pour les personnes ayant des enfants à charge (87 % certainement ou plutôt pour) ou l'augmentation du nombre d'écoles maternelles (83 %) ou l'augmentation des prestations pour les enfants (82 %). La réduction des heures de travail est considérée du point de vue des employés d'une mesure bienvenue.

1. Législation actuelle

Législation en République tchèque

En République tchèque, la question de la concertation du travail et de la vie familiale et celle des types de charges de travail est traitée en particulier par la loi No. 435/2004 du Rec., sur l'emploi (principalement § 33), par le Code du travail (la loi No. 262/2006 du Rec. – en particulier Titre 1) et aussi la loi no. 198/2009 du Rec. sur l'égalité de traitement et sur les moyens juridiques de la protection contre la discrimination et sur la modification de certaines lois (loi contre la discrimination).

⁴ Voir les opinions des citoyens relatives aux mesures choisies dans la politique familiale - février 2016. Centre de recherche de l'opinion publique Institut de sociologie de l'Académie des sciences de la République Tchèque, disponible à http://cwmv.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7522/f3/es160314.pdf

Certaines modifications dans la législation de l'UE

• Direction principale de la politique économique de l'UE No. 7: Amélioration du fonctionnement des marchés du travail

Les états membres devraient prendre en compte les principes de flexibilité et de sécurité («flexicurité»). Ils devraient réduire la segmentation du marché du travail et se battre contre le travail non déclaré. Les règles de protection du travail, le droit du travail et les instituts devraient créer un milieu approprié pour chercher des employés et à la fois fournir un niveau approprié de la protection pour toutes les personnes employées et pour toutes les personnes qui cherchent un emploi.

Il convient de veiller et de créer des emplois de qualité du point de vue de sécurité socio-économique, d'organisation du travail, des possibilités dans le domaine de l'éducation et de formation, des conditions de travail (y compris la santé et la sécurité) et d'équilibre entre le travail et la vie familiale.

• Communication de la Commission européenne du 27 juin 2007 «Sur les principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité par l'intermédiaire de la flexibilité et de la sécurité»

Le principe de flexicurité devrait soutenir l'égalité des femmes et des hommes par la promotion de l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour les femmes et les hommes et par offrir les possibilités de concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Les conditions de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes / interdiction de la discrimination sont contenues aussi dans les dispositions suivantes:

- SFEU – art. 157 – salaire égal pour les femmes et les hommes
- 2006/54/ES – égalité de traitement des hommes et des femmes dans l'emploi
- 2010/18/EU – directives sur le congé parental (accord-cadre SP)
- 2000/78/ES – cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession
- 2010/41/EU – égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi indépendant
- 2014 – 7.3 – recommandation de la Commission européenne visant à renforcer le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

2. Analyse du niveau actuel d'utilisation de la réduction des heures de travail plus courtes (charges réduites) à partir des données de l'Institut tchèque des statistiques

La flexibilité du marché du travail est une tendance importante dans les pays européens développés et on peut supposer que son importance va continuer à augmenter. Les sociétés attendent la flexibilité de leurs employés de même que certains employés l'attendent de leurs employeurs. En République tchèque, les personnes employées sont

plus habituées à travailler à temps plein et conclure le contrat de travail pour une durée indéterminée, éventuellement travailler des heures supplémentaires. néanmoins, une certaine proportion d'employés utilisent les heures de travail réduites.

Le fait dans quelle mesure est utilisée la possibilité de travailler les heures de travail réduites peut être suivi dans les données statistiques de l'Enquête sur la population active (ci-après EPA). La proportion des personnes travaillant à temps partiel est relativement faible en République tchèque, en particulier en comparaison avec les autres pays de l'UE. La raison en sont probablement les inconvénients économiques de l'employé à temps partiel, ou, p.ex., l'insistance sur la réalisation d'un plus grand volume de travail qui ne correspond pas à la mesure des emplois à temps partiel.

Le pourcentage des personnes employées à temps partiel est en République tchèque relativement stable, il varie pendant les 4–5 dernières années d'environ 6%, en comparaison **avec l'année 2015 avec 6,3%**.

Tableau 1: Nombre de personnes employées à temps partiel au total, selon le sexe (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Au total	5,0	5,0	4,9	5,5	5,9	5,5	5,8	6,6	6,4	6,3
Les hommes	25,4	26,5	26,0	28,9	28,5	26,2	28,7	27,8	28,9	28,0
Les femmes	74,6	73,5	74,0	71,1	71,5	73,8	71,3	72,2	71,1	72,0

Source: EPE ITS

Les données de l'Enquête sur la population active montrent que **le travail à temps partiel sont principalement le domaine des femmes** (72% en 2015 contre 28% d'hommes). La plupart est représentée par des femmes en congé paternel ou avec des enfants d'âge préscolaire, puis les jeunes diplômés et les personnes âgées (65 ans et plus). Les raisons les plus fréquentes du travail à temps partiel sont des raisons médicales (pour les personnes âgées), l'incapacité de trouver des emplois à temps plein, les soins des enfants ou une autre personne à charge (en particulier les femmes), éventuellement la participation à l'éducation (les jeunes).⁵

En matière d'éducation, ce sont **les personnes avec l'éducation secondaire** (35,2% – les dernières données disponibles pour le premier trimestre de 2016) **et les personnes ayant l'éducation supérieure** (29,4%) qui emportent parmi les personnes employées à temps partiel. Les personnes employées à temps partiel travaillent au plus souvent d'une part comme des spécialistes hautement qualifiés, d'autre part comme des employés sans qualification. La plus grande proportion des

⁵ Voir les formes de travail flexibles dans les pays choisis de l'UE, VÚPSV, 2013, disponibles à http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf.

personnes employées à temps partiel travaillaient dans le domaine des services et de la vente (23,8 %), la deuxième place appartient aux spécialistes (21,8 %), la troisième place, c'étaient les employés exerçant des travaux de la main-d'œuvre non qualifiés (15,1 %), puis es employés des bureaux (13,2%) et les techniciens et professionnels (12,5 %).

Tableau 2: Développement de la proportion des personnes employées à temps partiel dans le nombre total des employés selon l'âge (%):

Âge	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15–29	14,5	15,3	16,2	19,0	17,5	17,6	18,5	20,9	18,9	17,9
30–44	34,2	31,0	31,3	30,6	33,5	33,8	30,5	31,7	31,9	31,7
45–59	27,0	25,7	24,9	21,8	22,5	22,2	23,0	21,9	23,5	22,3
60+	24,4	27,9	27,6	28,7	26,6	26,3	28,1	25,4	25,7	28,1

Source: EPA ITS

3. Situation actuelle de la politique de l'emploi du point de vue de statut des femmes et de concertation de la vie professionnelle avec la vie familiale et les perspectives pour l'année 2020⁶

Les documents du Ministère du Travail et des Affaires sociales sont très élaborés en matière de détail lié au sujet et ils y sont présentés certaines suggestions qui devraient être réalisés dans un avenir proche.

• Promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail

Du point de vue des questions de genre, c'étaient les femmes qui prédominaient dans le registre des demandeurs d'emploi jusqu'à l'année 2008. Cette tendance a changé dans les années de l'impact le plus important de la crise économique (2009–2011) où ont prédominé temporairement dans le registre des demandeurs d'emploi les hommes ce qui a été le résultat de la crise économique, en particulier pour les secteurs, dans lesquels les travailleurs masculins prédominent.

Dans les années suivantes, il z avait une mise à niveau progressive de la répartition par sexe des demandeurs d'emploi, alors que pour les femmes, il n'y a pas de fluctuations saisonnières si importantes et leur proportion dans le nombre total de demandeurs d'emploi oscille tout au long de l'année.

En ce qui concerne le taux d'emploi et un taux spécifique de chômage, resp. proportion spécifique des chômeurs, le matériaux MPCs indiquent les données suivantes. Le taux d'emploi des femmes dans le groupe d'âge de 20–64 ans, ce qui est

⁶ Stratégie pour la politique de l'emploi de la République tchèque 2020, MPSV Prague 2015 (le Ministère du Travail et des Affaires sociales).

l'un des objectifs de la politique nationale d'emploi, faisait en 2012 62,5 %, tandis que la valeur est fixée jusqu'à l'année 2020 au niveau de 65 %.

Le facteur le plus marquant qui affecte l'emploi des femmes dans les groupes d'âge plus jeunes, est la maternité. L'emploi des mères ayant au moins un enfant de moins de 6 ans au cours des dernières années, en dépit de l'amélioration continue est inférieure à la moyenne de l'UE. En 2012, leur taux d'emploi spécifique selon les données d'EUROSTAT faisait 36,3 %, alors que la moyenne de l'UE 27 était dans la même année, 64,6 %, pire chose était seulement la Slovaquie.

Le problème fondamental de l'emploi féminin est un espace insuffisant pour concilier la vie professionnelle avec la vie familiale, le principal problème étant l'incapacité à assurer la qualité et la disponibilité de la garde d'enfants et, éventuellement, de personnes âgées – parents âgés dans leur travail, ou d'une autre personne à charge.

Le matériau du Ministère du Travail et des Affaires sociales souligne également l'effet négatif de l'incapacité de groupe d'âge plus jeune pour **se conformer à la maternité et aux études** (en particulier, en ce qui concerne l'extension de la période d'étude), quand il est retardé l'entrée des jeunes mères sur le marché du travail et considérablement retarde leur croissance professionnelle et de carrière avec un impact négatif à l'évaluation des salaires et la discrimination des femmes en âge de travailler sur le marché du travail découlant des préoccupations des employeurs de leur (potentiel) maternité.

Le problème de maternité ne consiste pas seulement dans l'inactivité économique de la mère pendant le congé de maternité, mais aussi à une perte et l'obsolescence des compétences, qui est associé à la séparation à long terme de la vie professionnelle.

D'autres obstacles liés à la maternité, selon le Ministère du Travail et des Affaires sociales, sont l'utilisation insuffisante des organisations flexibles du travail, bien que depuis 2009 peut être tracé une augmentation progressive du nombre des personnes travaillant un emploi à temps partiel.

Les obstacles à l'utilisation des formes flexibles de l'organisation du travail, en particulier des emplois à temps partiel, consistent tant dans l'accès des employés ou des employeurs que dans le milieu socio-culturel et juridique en République tchèque. La cause de la faible utilisation de ces arrangements est aux employés – la sécurité réduite, la raison économique liée avec un faible revenu, qui dans le cas des groupes à faible revenu ne peuvent pas couvrir l'augmentation des coûts en raison de l'adoption de l'emploi (déplacement, nécessité d'assurer la garde des enfants/parents). Du côté des employeurs, il s'agit des barrières en raison des charges administratives et organisationnelles accrues et aussi pour des raisons économiques (base de cotisation minimale pour l'assurance maladie, équipement de plus de postes de travail).

La situation défavorisée des femmes sur le marché du travail cependant est non seulement liée aux raisons objectives ci-dessus, mais aussi à des attitudes

discriminatoires des employeurs découlant de l'environnement socio-culturel de la société tchèque. Les femmes sont généralement moins récompensées pour leur travail que les hommes, en particulier dans l'âge de procréer inférieur. La différence de rémunération entre les hommes et les femmes (GPG) sur les salaires médians faisait 15,6% en 2011, alors qu'elle s'est élevée dans le groupe d'âge de 30–39 ans au niveau de 22%.

• Mesures proposées par le gouvernement

Selon la position actuelle du Ministère du Travail et des Affaires sociales, le rôle principal de la politique de l'emploi dans le domaine de l'emploi des femmes, l'augmentation de la concertation de la vie professionnelles avec la vie familiale et la lutte contre la discrimination des femmes sur le marché du travail.

Le Ministère du Travail et des Affaires sociales déclare que son objectif d'élargir des services de garde d'enfants, augmenter l'accessibilité local et de prix de ces services et rendre possible aux différents acteurs de la prestation de services de garde d'enfant pour les enfants depuis un âge précoce jusqu'à l'âge de fréquentation scolaire obligatoire. La situation des dernières années montre que le placement d'un enfant à l'école maternelle devient de plus en plus difficile en République tchèque, à savoir, en particulier, dans certaines régions. Le nombre de demandes rejetées pour l'admission à l'école maternelle toujours augmente, dans les 4 dernières années, il s'agit d'environ 10.000 demandes rejetées par an.

La projection de la population de la République tchèque jusqu'à l'année 2065 compte que dans les années suivantes, le nombre d'enfants nouveau-nés va baisser, et en 2020, on attend la baisse d'enfants nouveau-nés environ au niveau des enfants nés en 2005. En dépit de la baisse attendue du nombre de naissances dans les années à venir, on peut attendre à poursuivre l'insuffisance de capacités des structures d'accueil pour les enfants d'âge préscolaire.

La situation est problématique dans les établissements de soins pour les enfants de moins de 3 ans qui faciliteraient l'entrée précoce des parents sur le marché du travail. En République tchèque, il n'y a que 2% d'enfants de moins de 3 ans qui fréquentent des établissements formelles de soins journaliers qui sont directement destinés pour ce groupe d'âge, c'est-à-dire, les crèches. Alors qu'en 1990 existait en République tchèque environ 1000 crèches. en 2010 ce n'était que 46 de tels établissements. La capacité de ces services de soins d'enfants de moins de 3 ans est, donc, insuffisante en République tchèque.

Il faut également soutenir les mesures qui faciliteraient aux parents le remplacement des parents en congé de maternité et soutenir les activités permettant même pendant le congé parental le développement professionnel des parents et permettant maintenir le contact avec le marché du travail.