

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Mesures d'ordre public applicables aux salariés détachés

La présente fiche fait le point sur les principales règles de droit du travail applicables aux salariés détachés en République tchèque.

Elle ne saurait être exhaustive.

Introduction

- **Principales sources de droit du travail applicables au salarié détaché**

La principale source de droit du travail en République tchèque est le [Code du travail](#) (en tchèque). Il existe des conventions collectives pouvant prévoir des dispositions complémentaires. Toutefois, le site internet des autorités tchèques dédié au détachement transnational précise qu'à l'heure actuelle il n'existe pas, en droit national, de convention collective d'application générale telles que visées à l'article 3, paragraphe 8, de la directive 96/71/CE, qui serait applicable aux travailleurs détachés.

Les règles relatives au détachement sont prévues par le Code du travail et [la loi sur l'emploi](#) (en tchèque). Des informations sur le détachement en République tchèque sont disponibles [ici](#) et [ici](#) (en anglais).

- **Champ d'application du détachement**

La législation tchèque ne semble pas définir le champ d'application du détachement. Il convient de se reporter à la directive 96/71/CE (modifiée par la directive (UE 2018/957) du Parlement européen et du Conseil qui prévoit le détachement d'un travailleur par une entreprise :

- pour son compte et sous sa direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ;
- dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ;
- en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.

I- Règles de droit du travail applicables aux salariés détachés

Les salariés détachés temporairement en République tchèque sont soumis à un noyau dur restreint de dispositions de droit du travail tchèque concernant les domaines listés ci-dessous. Ce noyau dur est composé des dispositions légales et, le cas échéant, des conventionnelles étendues (D'après le site officiel de l'administration tchèque concernant le détachement transnational, il n'en existe pas) (A). De plus, lorsque le détachement dure plus de 12 mois, les travailleurs détachés doivent se voir garantir – à partir du treizième mois – l'application d'un « noyau dur élargi » (B). Toutefois, le maintien du « noyau dur restreint » peut être porté jusqu'à 18 mois de détachement via une notification motivée (voir partie II-B).

Ce principe du noyau dur ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail et d'emploi du pays d'origine pour autant que celles-ci soient plus favorables pour le travailleur détaché.

A. Noyau dur restreint

1. La durée du travail

- **La durée normale et maximale de travail**

La durée hebdomadaire normale de travail ne peut pas excéder 40 heures et :

- 37,5 heures pour les salariés travaillant dans les mines de charbon, de minerais et de matières premières non métalliques, les chantiers de construction de mines et les chantiers d'études géologiques ainsi que les salariés travaillant en plusieurs équipes (multi-shift) ou en continu ;
- 38,75 heures pour ceux qui travaillent en deux équipes.

La durée maximale journalière de travail posté est de 12 heures et de 8 heures pour les salariés de moins de 18 ans.

- **Le travail de nuit**

Le travail de nuit est le travail compris entre 22h00 et 6h00. En cas de travail de nuit, le salarié doit percevoir, en plus de son salaire normal, une prime égale à au moins 10 % de son salaire moyen pour chaque heure de travail de nuit. Il est possible de convenir d'un autre montant et d'une autre méthode de détermination du paiement supplémentaire (par convention collective ou contrat de travail individuel), y compris aboutissant à une disposition moins favorable pour le salarié. Toutefois, dans ce dernier cas, il faut pouvoir le justifier.

- **Les heures supplémentaires**

La réalisation d'heures supplémentaires ne peut être qu'occasionnelle. Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 8 heures par semaine et à 150 heures par année civile. Au-delà, l'employeur ne peut exiger leur réalisation que si le salarié y consent. En outre, le nombre total d'heures supplémentaires ne peut pas excéder en moyenne 8 heures par semaine pendant une période maximale de 26 semaines consécutives. Une convention collective peut prévoir une période maximale de 52 semaines consécutives.

Les salariés réalisant des heures supplémentaires ont droit, en plus de leur salaire normal, à une prime égale à au moins 25 % de leur salaire moyen. Les parties peuvent convenir à la place de l'attribution d'un repos compensatoire.

- **Les temps de pause et de repos**

L'employeur doit accorder au salarié un temps de pause (pour se nourrir et se reposer) d'au moins 30 minutes après 6 heures maximum de travail continu ou de 4,5 heures pour les salariés de moins de 18 ans. Celui-ci n'est pas assimilé à du temps de travail effectif et ne doit pas être accordé au début ou à la fin des heures de travail. Si le travail ne peut pas être interrompu, les salariés doivent bénéficier d'un temps de repos et de repas adéquat, même sans interruption du travail. Dans ce cas, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif. Toutefois, un salarié de moins de 18 ans doit toujours bénéficier d'un temps de pause.

Le temps de repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives entre la fin de la journée de travail et le début d'une nouvelle journée de travail. Ce temps est fixé à 12 heures consécutives pour les salariés mineurs. Le temps de repos quotidien peut être réduit à 8 heures dans certains cas (travaux de réparation urgents, services fournis à la population, etc.), à condition que le salarié bénéficie d'un temps de repos compensatoire lors du prochain temps de repos quotidien.

Un temps de repos hebdomadaire d'au moins 35 heures ininterrompues doit être accordé au salarié. Ce temps est fixé à au moins 48 heures pour un salarié de moins de 18 ans. Le temps de repos hebdomadaire peut être réduit à 24 heures en cas de travail qui ne peut être interrompu, d'une catastrophe naturelle ou d'une autre urgence similaire, à condition qu'un temps de repos hebdomadaire d'au moins 70 heures sur une période de 2 semaines soit accordé.

- **Le travail durant le weekend**

Le salarié qui travaille le samedi ou le dimanche a droit, en plus de son salaire normal, à une prime d'au moins 10 % de son salaire moyen. Il est possible de déroger dans un sens défavorable à ce montant, par convention collective ou contrat de travail, mais cela doit pouvoir être justifié.

2. La rémunération

Les salariés détachés en République tchèque doivent percevoir, en plus du salaire minimum et du salaire garanti (salaire, qui ne peut être inférieur au salaire minimum, fixé par profession et selon la complexité, la responsabilité et l'intensité du travail), tous les éléments obligatoires de la rémunération suivants : primes pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, pour travail dans un environnement de travail difficile, pour travail le week-end ainsi que les indemnités de congés payés.

Actuellement, le salaire minimum mensuel pour les salariés à temps plein est fixé à 18 900 CZK (746,45 €) et le salaire minimum horaire à 112,50 CZK (4,44 €) pour une durée de travail hebdomadaire de 40 heures. Les salariés sont classés en huit groupes en fonction de la complexité de leur travail, du degré de difficulté et de responsabilité. Pour plus de détails concernant les définitions de ces groupes, il convient de se reporter au [site](#) dédié au détachement (rubrique consacrée au salaire minimum).

Groupe	Salaire garanti horaire (en CZK)	Salaire garanti mensuel (en CZK)
1	112,50 (4,44 €)	18 900 (746,45 €)
2	116,10 (4,58 €)	19 500 (770,30 €)
3	126,80 (5,01 €)	21 300 (841,40 €)
4	129,80 (5,13€)	21 800 (861,30 €)
5	143,30 (5,66 €)	24 100 (952,44 €)
6	158,20 (6,25 €)	26 600 (1 051,40 €)
7	174,70 (6,89€)	29 400 (1 162,21 €)
8	225,00 (8,90 €)	37 800 (1494,35 €)

Le salarié a également droit à une prime pour travail dans un environnement difficile. Celui-ci est défini comme un environnement dans lequel l'exécution du travail implique une difficulté extrême résultant de l'exposition à une « influence aggravante » (telles que présence de poussières, substances chimiques, bruit, etc.) et de mesures visant à la réduire ou à l'éliminer. Le montant de la prime pour le travail dans cet environnement est, en principe, de 10% du salaire minimum.

Les dispositions relatives à la rémunération minimale ne s'appliquent pas si la durée totale du détachement n'excède pas 30 jours au cours de l'année civile, sauf s'il s'agit d'un salarié détaché par une entreprise de travail temporaire.

3. Le remboursement des frais professionnels

En vertu du Code du travail, l'employeur est tenu de rembourser au salarié les frais de déplacement, notamment dans les cas suivants :

- voyage d'affaires ;
- déplacement en dehors du lieu de travail habituel ;
- réinstallation ;
- affectation temporaire ;
- travail à l'étranger.

Les règles tchèques de prise en charge des frais sont susceptibles de s'appliquer si le lieu travail situé en République tchèque est considéré comme régulier. En principe, l'employeur doit verser une compensation pour les frais de déplacement, les frais de déplacement pour rendre visite à un membre de la famille (uniquement si le déplacement dure plus de sept jours), les frais d'hébergement, les frais de repas et les autres dépenses nécessaires. Le taux de remboursement des frais de repas est plafonné par la loi.

Pour plus de détails, voir [ici](#) (rubrique consacrée aux frais professionnels).

4. L'Hébergement

L'employeur doit s'assurer que le logement du salarié est conforme aux normes de construction et d'hygiène lorsqu'il le lui fournit.

5. Les congés payés et les jours fériés

Depuis une réforme entrée en vigueur en 2021, le calcul des congés payés s'effectue en fonction de la durée hebdomadaire de travail des salariés. Les salariés acquièrent désormais des heures de congés payés. La durée minimale de congés payés est fixée à quatre semaines par an.

Le droit aux congés payés s'ouvre dès lors qu'un salarié a réalisé quatre fois son temps de travail hebdomadaire, soit 160 heures pour un salarié à 40 heures par semaine. Ainsi, les salariés travaillant 40 heures par semaine dans une entreprise, qui accorde quatre semaines de congés payés par an, ont droit à 160 heures de congés payés par an (40 x 4). Ils acquièrent 13 heures de congés payés par tranche de quatre semaines travaillées. Toutefois, si un salarié travaille moins de quatre fois ses heures de travail hebdomadaires au cours de l'année civile concernée ou si son contrat dure moins de 28 jours civils, il n'ouvre aucun droit à congés. En principe, les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées dans l'acquisition des congés payés.

Durant les congés payés, le salarié doit percevoir sa rémunération normale.

Les dispositions relatives aux congés payés ne s'appliquent pas si la durée totale du détachement n'excède pas 30 jours au cours d'une année civile, sauf s'il s'agit d'un salarié détaché par une agence de travail temporaire.

En cas de travail durant un jour férié, le salarié a droit à un repos compensateur équivalent. L'employeur doit l'accorder au plus tard à la fin du troisième mois suivant le jour férié travaillé (sauf accord contraire des parties). Ce repos compensateur peut être remplacé par une compensation financière égale au moins au salaire moyen en cas d'accord entre les parties.

Les jours fériés sont les suivants :

- 1^{er} janvier : journée de la restauration d'un État tchèque indépendant – Nouvel an ;
- Vendredi saint ;
- Lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai : fête du Travail ;
- 8 mai : fête de la Libération ;
- 5 juillet : fête de Cyrille et Méthode, évangélistes des Slaves ;
- 6 juillet : souvenir du supplice par le feu de Jan Hus ;
- 28 septembre : journée de la fondation de l'État tchèque ;
- 28 octobre : journée de commémoration de la fondation de la République tchécoslovaque ;
- 17 novembre : journée de la lutte pour la liberté et la démocratie ;
- 24 décembre : veille de Noël ;
- 25 décembre : 1^{re} fête de Noël ;
- 26 décembre : 2^e fête de Noël.

Les jours fériés chômés ouvrent droit à une compensation financière au salarié qui aurait normalement travaillé ce jour.

6. La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

L'employeur doit assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés au travail. Les salariés travaillant dans un environnement de travail particulièrement difficile ont droit à une prime et/ou à des jours de congés supplémentaires.

Pour plus de détails voir [ici](#) (en anglais) et [ici](#) (rubrique santé et sécurité au travail).

La [loi sur la santé et la sécurité au travail](#) (en tchèque) et le [Règlement gouvernemental sur le salaire minimum, sur le salaire garanti, sur la définition d'un environnement de travail difficile et sur la majoration pour le travail dans un environnement de travail difficile](#) (en tchèque) sont les principaux textes en la matière. Le Code du travail contient également des dispositions sur le sujet.

7. La réglementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher

Certains travaux mettant en danger la grossesse et la maternité sont interdits aux salariées. Ceux-ci sont fixés par le décret du ministère de la Santé n° 180/2015. L'employeur doit transférer la salariée à un autre poste si elle effectue un travail qui lui est interdit ou qui, selon un avis médical, met en danger sa grossesse ou sa maternité. En outre, une salariée enceinte ne peut pas faire d'heures supplémentaires.

L'employeur doit informer les salariées en cas d'expositions éventuelles à des facteurs de risque portant atteinte à la grossesse dans l'exercice de l'activité. Il doit prendre les mesures nécessaires, y compris des mesures visant à réduire le risque de fatigue mentale et physique liée au travail pour protéger les salariées enceintes ou venant d'accoucher. L'employeur doit adapter les locaux de ses salariées pour leur repos.

Les salariées travaillant de nuit peuvent être mutées à un autre poste sur demande à leur employeur.

8. L'égalité de traitement et l'interdiction des discriminations dans l'emploi

Toute discrimination dans la relation de travail est interdite. L'employeur doit assurer l'égalité de traitement de tous ses salariés concernant leurs conditions de travail, leur rémunération et l'octroi d'autres avantages, la formation et la possibilité d'obtenir une promotion.

9. Le travail des jeunes

Les jeunes d'au moins 15 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire sont autorisés à travailler. Un salarié mineur (c'est-à-dire âgé de moins de 18 ans) ne peut être employé que pour un travail adapté à son développement physique et mental.

Un salarié mineur ne peut pas réaliser des travaux souterrains dans des mines ou des tunnels et galeries, sauf exceptions. La réalisation d'heures supplémentaires leur est interdite et le travail de nuit ne peut être qu'exceptionnel et seulement pendant une heure, si cela est nécessaire pour sa formation professionnelle.

Il n'est pas possible de les embaucher pour des travaux les exposant à un risque accru de blessure ou des travaux qui pourraient sérieusement mettre en danger la sécurité et la santé d'autres personnes.

Les salariés mineurs doivent être examinés par le médecin du travail avant le début de l'activité et au moins une fois par an.

10. Les conditions de travail des travailleurs temporaires

L'agence de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent conclure un accord mentionnant notamment :

- le nom, la nationalité, la date et le lieu de naissance ainsi que l'adresse du travailleur temporaire ;
- la nature des missions, y compris les exigences d'aptitudes professionnelle ou médicale nécessaires ;
- la période de travail auprès de l'entreprise utilisatrice et les modalités de rupture avant la fin de celle-ci ;
- le lieu du travail ;
- la date du premier jour de travail auprès de l'entreprise utilisatrice ;
- des informations sur les conditions de travail et de salaire.

L'agence de travail temporaire doit fournir aux travailleurs temporaires un document écrit précisant notamment :

- le nom et le siège social de l'entreprise utilisatrice ;
- le lieu de travail ;
- la durée de la mission temporaire ;
- le responsable au sein de l'entreprise utilisatrice habilité à confier le travail au travailleur temporaire et à le contrôler ;
- des informations sur les conditions de travail et de salaire d'un salarié comparable de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice attribue les tâches à accomplir, organise, gère et contrôle le travail, donne des instructions, crée des conditions de travail favorables et assure la sécurité et la santé au travail du travailleur temporaire. L'entreprise utilisatrice ne peut pas légalement agir au nom de l'agence de travail temporaire. L'agence de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent veiller à ce que les conditions de travail et de

salaires du travailleur temporaire ne soient pas plus défavorables que celles d'un salarié comparable de l'entreprise utilisatrice. En outre, l'agence de travail temporaire doit s'assurer du bon respect de l'égalité de traitement entre les travailleurs temporaires et les salariés de l'entreprise utilisatrice.

B- Noyau dur élargi

En cas de détachement de plus de 12 mois, les salariés détachés devront se voir appliquer un « noyau dur élargi ». Cela signifie que toutes les dispositions du droit du travail tchèque seront applicables, à l'exception de celles relatives à la modification et à la rupture du contrat de travail, y compris les dispositions relatives aux clauses de non-concurrence, ainsi que celles relatives à la participation aux régimes de retraite professionnels. Les dispositions du droit du travail du pays d'origine peuvent toutefois continuer à s'appliquer si elles sont plus favorables.

II- Formalités à accomplir dans le cadre du détachement

L'entreprise d'envoi doit respecter des formalités préalablement au détachement (A) ainsi que pour prolonger l'application du noyau dur restreint (B).

A- Formalités pour détacher des salariés

1. Obligation de déclaration de détachement

L'employeur qui détache ses salariés en République tchèque doit en informer, par écrit, l'antenne régionale de l'Office du travail compétente au plus tard le jour où le détachement commence, et ce quelle que soit la durée du détachement. L'information peut être transmise par voie postale, électronique ou via la boîte électronique nommée « datové schránky » (destinée à l'envoi/réception de documents électroniques entre les pouvoirs publics et les personnes physiques et morales). La déclaration de détachement est disponible [ici](#) (en anglais et tchèque).

Sont exemptés de cette obligation, les salariés détachés dans le secteur du transport international. Par ailleurs, les visites d'affaires de courte durée (telles que la participation à des séminaires, conférences, réunions, foires commerciales, cours de formation et autres voyages d'affaires n'impliquant pas de prestation de services) ne sont pas soumises à l'obligation de déclaration de détachement.

Obligation d'informations en cas de détachement de travailleurs temporaires

Lorsqu'une entreprise utilisatrice détache un travailleur temporaire dans le cadre d'une prestation de services transnationale dans un autre Etat membre de l'Union européenne, elle devra en informer l'agence de travail temporaire qui l'a mis à sa disposition. Elle devra lui communiquer les éléments suivants :

- le lieu de travail du salarié détaché dans l'autre Etat membre de l'UE ;
- les missions du salarié détaché ;
- la date de début du détachement ;
- la durée prévue de celui-ci ;
- si le travailleur temporaire détaché remplace un autre salarié détaché. Dans ce cas, la durée de détachement du travailleur temporaire détaché s'ajoutera à celle du salarié remplacé.

Les salariés concernés sont considérés comme étant détachés par l'agence de travail temporaire avec laquelle ils ont une relation de travail.

L'entreprise utilisatrice doit fournir aux salariés temporaires des informations sur la santé et la sécurité au travail, notamment les risques dans l'entreprise et les mesures de protection, et les former en la matière.

2. Déclaration de fin de détachement

Lorsque le détachement prend fin à une date autre que celle initialement déclarée, l'employeur doit en informer l'antenne régionale compétente de l'Office du travail en République tchèque, au plus tard dans les 10 jours. Le formulaire est disponible [ici](#) (en anglais et tchèque).

3. Obligation de tenir un registre

L'employeur qui détache ses salariés en République tchèque doit tenir un registre sur le lieu de travail, contenant les données suivantes :

- identification du salarié ;
- adresse dans le pays de résidence et adresse de réception du courrier ;
- numéro du document de voyage et le nom de l'autorité de délivrance ;
- nature du travail ;
- lieu de travail ;
- durée de détachement ;
- date de début et de fin du détachement en République tchèque.

4. Fourniture de certains documents

L'employeur doit disposer d'une copie des documents prouvant l'existence d'une relation de travail sur le lieu de travail (tel que le contrat de travail), et ceux-ci doivent être traduits en tchèque (les documents en slovaque sont également acceptés). L'employeur doit les conserver pendant 3 ans. Le non-respect de cette obligation peut entraîner la condamnation au paiement d'une amende pouvant aller jusqu'à 500 000 CZK (soit 19 728,98 €).

B- Formalités pour prolonger le noyau dur restreint

Il est possible de prolonger de six mois l'application du « noyau dur restreint » via l'envoi par le prestataire de services étranger d'une notification motivée à l'Office tchèque du travail compétent au niveau régional avant l'expiration de la période de 12 mois de détachement. Celle-ci doit indiquer les raisons motivant la prolongation du détachement au-delà de 12 mois.

Dans ce cas, le noyau dur élargi s'appliquera à compter du 19^e mois de détachement. La durée totale du détachement est déterminée par la somme de toutes les périodes de remplacement effectuées par un ou plusieurs salariés détachés pour réaliser les mêmes tâches au même endroit.

Le formulaire de notification motivée est le même que celui utilisé pour la notification du détachement. Il est disponible [ici](#) (en anglais et en tchèque).