RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

MARTIN STEFKO* Charles University In Pragve

* Cet article a été rédigé grâce au soutien financier de la *Czech Science Foundation Republic* dans le cadre du projet subventionné *„Občané třetích států a jejich problémy v systémech českého sociálního pojištění a pobytového práva"* (Les citoyens de pays tiers et leurs problèmes au sein du système d'assurance sociale et le droit de résidence), reg. nr. P408/10/1938.

1 À l'exception de la Loi sur la négociation collective, la non-existence d'une réglementation juridique sur les grèves ne signifie pas que le tribunal ne puisse décider de l'illégalité d'une grève. Voir la décision de la Cour suprême de Prague, dossier n. 2 Co 157/97 ; fichier de la décision de la Cour suprême n° 2489/2000. Comparer avec l'art. 12 § 4 de la Constitution slovaque.

2 Comparer par exemple: http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/132515-experti-tripartity-volaji-po-rustu-minimalni-mzdy-ale-o-kolik/ (consulté le 13.09.2012). Selon les données officielles du *Czech Ministry of Labour and Social Affairs*, le chiffre s'élève à 0,6% des salariés (par rapport à 0,5% pendant la même période en 2010) – encore dans les branches d'« activités administratives et de soutien », il est de 8,6% dans les « autres branches professionnelles et techniques, il s'élève à 6,3% » et dans le domaine de l'« hébergement, la restauration et les activités de soutien du secteur »,

Au cours de la seconde moitié de 2012, le gouvernement tchèque s'est presque exclusivement concentré sur la préparation de nouvelles dispositions légales ou de modifications devant entrer en vigueur au début ou dans le courant de l'année 2013. En ce qui concerne le droit du travail, la préparation de la nouvelle loi sur la grève a été particulièrement discutée. En République tchèque, le droit de grève est garanti par la Constitution et conformément à la législation en vigueur, elle s'applique à presque toutes les personnes, sans aucune distinction et avec la même portée ou étendue (à l'exception des juges, des avocats et des membres des forces armées ainsi que des forces de sécurité). La Charte des droits et libertés fondamentaux, qui a valeur constitutionnelle, prévoit la mise en place d'un règlement juridique plus détaillé, mais une telle chose ne s'est jamais produite. Un règlement partiel qui, jusqu'à présent, n'a pratiquement jamais été utilisé se trouve dans la loi sur la négociation collective considérant la grève comme un moyen ultime dans un litige de convention collective[1]. Le gouvernement a décidé de changer cette situation, mais il n'a pris cette décision qu›après de graves évaluations anti-gouvernementales permettant à l'opposition d'affirmer que finalement le projet de loi ne visait qu'à limiter autant que possible le droit de grève pour la protection de ses intérêts économiques et politiques. Une autre question importante du droit du travail est la décision du gouvernement de ne pas augmenter le salaire minimum.

L'introduction du salaire minimum de base fixé à 48,10 CZK par heure et 8 000 CZK par mois (environ 314€) est entrée en vigueur le 1er juillet 2006. Le salaire minimum n'ayant pas été augmenté pendant six ans, cette évolution ne reflète pas l'évolution des salaires, ni les prix à la consommation que le gouvernement devrait prendre en considération, conformément au § 110 du Code du travail tchèque lors de la négociation sur l'augmentation du salaire minimum. Bien que selon des données officieuses seule une faible partie de la population active occupant un emploi rémunéré perçoit le salaire minimum (environ 40 000)[2], son augmentation se manifesterait par une hausse des plus bas salaires garantis, qui à leur tour affecteraient plus de la moitié des employés[3].

Dans le cadre de la loi sur la sécurité sociale tchèque, le second niveau actuel de la réforme de la sécurité sociale attire plus d'attention. Tout d'abord, cela est dû aux

différends portant sur des questions élémentaires entre les partis au gouvernement et l'opposition en ce qui concerne la forme finale de la réforme. L'opposition affirme qu'elle abolira l'ensemble de la réforme sur les retraites après les élections, si elle les remporte ; la réforme ayant été soumise malgré le désaccord de l'opposition. Deuxièmement, nous pouvons attribuer l'importante attention portée à la réforme au principal architecte du suicide de celle-ci. La loi sur l'épargne retraite qui est censée introduire le dénommé second volet du régime public d'assurance des pensions entrera en vigueur le 1er janvier 2013 ; une sorte de « surplus de licences » des opérateurs de ce système est actuellement toujours en cours de validité concernant des assurés auxquels il a déjà été offert d'entrer dans le système. Mais ce plan présente en fait seulement une alternative au troisième volet déjà existant. La troisième phase de la réforme est temporairement reportée jusqu'à ce qu'une solution à la crise actuelle du gouvernement liée à la non-adoption d'une hausse de la TVA soit trouvée.

En dehors de l'assurance sur les pensions, le système de soins de santé est également en cours de réforme. Après l'entrée en vigueur des lois respectives, leur impact sur la vie quotidienne des assurés est actuellement visible. La réforme de la médecine du travail s'est clôturée en quelque sorte de façon perplexe dans la mesure où le ministre des Affaires sociales et du Travail en collaboration avec le ministre de la Santé de la République tchèque ont déclaré une loi déjà efficace comme étant temporairement inefficace (pour un an). Il s'agit d'une pratique juridique (douteuse) qui consiste pour 2 Ministères à suspendre l'application d'une loi votée par le Parlement, en raison de graves entraves dans la pratique, en la déclarant inefficace. Cette pratique légale va à l'encotre à la fois des principes juridiques et de la logique pure. Ils ont jusqu'à présent hésité à utiliser les nouvelles possibilités juridiques, à savoir la fixation d'un tarif pour la soi-disant *Rolls-Royce* de la santé. D'autre part, le règlement plus efficace concernant les droits des patients à l'accès absolu à une information exacte est mis en pratique et gagne du terrain. Les autorités de surveillance ont reçu de plus larges pouvoirs pour sanctionner le comportement des fournisseurs de soins de santé. Il s'agit par exemple de l'obligation de sanctionner un refus injustifié de prestations de santé ou le comportement incorrect lors de la fourniture de soins de santé.

il est de 3,8% des salariés. Pour plus d'informations, voir: http://www.mpsv.cz/cs/12924 (consulté le 10.09.2012).

3 Le salaire mensuel brut moyen nominal en termes de revenu par habitant a atteint le niveau de 24 319 CZK. Pour plus d'informations, voir : http://www.mpsv.cz/cs/12924 (consulté le 10.8.2012).