

NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/8/Add.18
8 juin 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports relatifs aux droits faisant l'objet des articles 6 à 9
présentés par les Etats parties au Pacte conformément à la
résolution 1988 (LX) du Conseil

REPUBLIQUE SOCIALISTE TCHECOSLOVAQUE

/26 mai 1978/

L'exercice des droits reconnus par les articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels était déjà garanti par la législation tchécoslovaque avant même l'entrée en vigueur du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à l'égard de la République socialiste tchécoslovaque où ces droits sont respectés et reçoivent pleine application. Dans de nombreux cas, la pratique législative et politique accorde même à l'exercice de ces droits une protection plus large que celle exigée par le Pacte.

Article 6 : droit au travail

En République socialiste tchécoslovaque le droit au travail pour tous les citoyens fait l'objet d'une garantie constitutionnelle (art. 21, al. 1 et art. 19, al. 2 de la Constitution de la République socialiste tchécoslovaque du 11 juillet 1960, Acte constitutionnel No 100-1960 publié au Recueil des lois). L'exercice de ce droit est également garanti au chapitre premier du Code du travail (loi No 65/1965, modifiée par la loi No 55/1975). Le fait que l'ensemble de l'économie nationale soit régi par un plan de développement de l'économie nationale établi, en règle générale, pour une période de cinq ans, constitue la principale garantie du plein emploi de tous les citoyens en mesure de travailler. Le plan de développement a force de loi, et pendant la période où il est en vigueur, constitue pour les différents organismes de l'Etat et organisations économiques la base obligatoire de toute planification (art. 10 de la loi constitutionnelle No 143/1968 sur la Fédération tchécoslovaque modifié par la loi constitutionnelle No 125/1970; loi No 145/1970 sur la planification de l'économie nationale; loi No 69/1976 sur le plan de développement de l'économie nationale de la République socialiste tchécoslovaque pour les années 1976-1980 - Le sixième plan quinquennal; et loi No 70/1976 du Conseil national

78-13544

/...

tchèque et loi No 71/1976 du Conseil national slovaque sur le plan de développement de l'économie nationale de la République socialiste tchèque et de la République socialiste slovaque, respectivement).

Le système juridique tchécoslovaque prévoit des garanties d'ordre général et des garanties spécifiques du droit au travail, tant avant l'embauche - droit d'obtenir un travail - qu'à l'occasion de la fin de l'embauche - droit de conserver son emploi.

Les efforts des autorités locales en faveur des citoyens à la recherche d'un emploi constituent l'une des garanties générales du droit au travail avant l'embauche. Les comités nationaux font en sorte d'assurer le droit au travail pour tous et de répondre aux besoins de l'économie nationale en matière de main-d'oeuvre. A cet effet, ils procurent un emploi aux citoyens qui en recherchent, notamment en organisant des services d'information gratuits concernant les emplois disponibles et en recommandant aux entreprises et aux autres organisations l'embauche de travailleurs selon leurs capacités et les besoins de l'économie nationale. Les entreprises ne doivent pas, sauf motifs sérieux, refuser de signer un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage, avec les personnes qui leur sont recommandées par le Comité national de district et qui répondent aux conditions requises pour remplir les emplois ou les postes d'apprenti vacants. Ces activités des comités nationaux tendant à protéger le droit au travail constituent des mesures de caractère subsidiaire, puisque le recrutement du nombre de travailleurs nécessaires jusqu'à ce que le chiffre prévu au plan soit atteint est d'abord la responsabilité des entreprises (loi No 70/1958 relative aux obligations des entreprises et des comités nationaux en matière d'emploi et décret gouvernemental No 92/1958 pris en exécution de la loi No 70/1958 relative aux obligations des entreprises et des comités nationaux en matière d'emploi; décret du Gouvernement de la République socialiste tchèque No 121/1970 et décret du Gouvernement de la République socialiste slovaque No 152/1970 concernant les obligations des particuliers et des organisations à l'égard des citoyens en matière d'emploi).

Parmi les garanties spécifiques du droit au travail, figurent notamment les mesures ayant pour objet d'assurer des moyens d'existence et de prêter assistance aux demandeurs d'emploi lorsque ceux-ci ont été privés de travail à la suite de mesures de rationalisation ou, pour les femmes, en conséquence de l'interdiction de certains travaux ou de celle de certains lieux de travail (ordonnance No 74/1970), de fournir des emplois ou des conditions de travail spéciales aux personnes handicapées, surtout dans les cas d'invalidité, et d'assurer la formation des jeunes et leur insertion dans la vie active (décret gouvernemental No 38/1967).

Les mesures prévues pour garantir le droit au travail à l'occasion du licenciement sont les suivantes : obligation pour l'employeur d'indiquer les motifs qui l'amènent à mettre fin unilatéralement au contrat de travail (cette disposition s'appliquant également aux rapports d'une coopérative avec l'un de ses membres) (liste des motifs justifiant le licenciement et la fin immédiate

/...

du contrat de travail : art. 46 et 53 du Code du travail), autorisation préalable de la Commission syndicale; obligation d'offrir au travailleur un autre emploi convenable avant d'adresser le préavis de licenciement, à moins que la décision n'ait été prise pour des motifs qui auraient permis la résiliation immédiate du contrat de travail ou que l'employé n'ait contrevenu gravement à la discipline (art. 46, al. 1er f). Parmi les garanties spécifiques figurent également l'interdiction de procéder au licenciement lorsque l'employé se trouve dans certaines situations d'ordre personnel et la protection spéciale dont bénéficient les contrats de travail des femmes enceintes, des mères, des jeunes qui vivent de leur travail, des personnes handicapées, etc. (art. 48 du Code du travail).

Le libre choix de l'emploi se trouve garanti à l'article 3 ainsi qu'à l'alinéa 2 de l'article 27 du Code du travail, aux termes desquels l'emploi est fondé sur un contrat entre l'entreprise (employeur) et l'employé, c'est-à-dire sur l'expression de la volonté conjointe des parties. Ceci s'applique également à l'affectation des diplômés des universités, des conservatoires, des collèges techniques et des écoles techniques (décret gouvernemental No 38/1967). L'apprentissage fait également l'objet de contrats d'apprentissage écrits passés entre apprentis et employeurs (al. 1 de l'art. 220 du Code du travail).

Dans les coopératives de production, le statut de membre est accordé à tout intéressé qui, après avoir déposé une demande, est admis comme membre lors d'une assemblée générale (art. 16 et 17 du statut type des coopératives de production de 1975 et par. 1 de l'art. 16 de la loi No 122/1975 sur le fonctionnement des coopératives agricoles).

De même, des relations régies par le droit du travail qui, aux termes des alinéas 3 et 4 de l'article 27 du Code du travail, sont fondées sur une nomination ou une élection ne peuvent prendre effet sans l'accord du citoyen concerné (art. 65 à 68, chap. III du Code du travail).

Des activités économiques privées accessoires, fondées sur le travail personnel et à l'exclusion de l'exploitation du travail d'autres personnes sont autorisées en Tchécoslovaquie dans les limites du système économique socialiste (art. 9 de la Constitution).

L'Etat soutient par tous les moyens le travail de création en matière scientifique et artistique et s'efforce de susciter la participation active de tous les travailleurs dans ce domaine (par. 2 de l'art. 16 de la Constitution).

En conséquence, les citoyens tchécoslovaques ont le droit de décider librement de leur emploi ou de leur participation à une coopérative, ou d'exercer des activités en rapport avec les arts. Ils ont également le droit d'exercer, dans les conditions fixées par la loi, des activités économiques indépendantes.

Aux termes de l'article 24 de la Constitution, tous les citoyens ont le droit à l'éducation (ce point sera traité ultérieurement dans le rapport relatif à l'article 13 du Pacte). La formation technique gratuite dans les entreprises fait partie de ce droit. Le chapitre VIII du Code du travail stipule que les

/...

jeunes ont le droit de se préparer à une profession, et le chapitre IV du Code prescrit aux entreprises socialistes de créer des conditions de travail permettant aux employés d'accroître leurs qualifications.

L'apprentissage est réglementé en détail par le chapitre VIII et les articles 217 à 231 du Code du travail et également par la loi No 89/1958 sur la formation technique des jeunes sous contrat d'apprentissage (loi sur l'apprentissage modifiée par la loi No 65/1965).

L'organisation de la formation professionnelle et l'avancement des employés sont régis par les articles 141 à 144 du Code du travail. A cet égard, les principales mesures sont les suivantes : formation des nouveaux employés, en particulier des jeunes, qui entrent au travail sans qualification particulière; formation des travailleurs qui changent de lieu de travail ou de méthodes de travail ou d'activités, et interventions tendant à recommander et à favoriser les études en cours d'emploi. Certaines de ces mesures ont un caractère obligatoire, d'autres peuvent être mises en oeuvre graduellement selon les besoins et les possibilités financières de l'entreprise socialiste. Les mesures en faveur de la formation des travailleurs sont prévues dans les plans à long terme et dans les plans annuels en faveur des employés sous forme d'obligations légales concrètes pesant sur les entreprises, et/ou dans les conventions collectives. Les jeunes qui se préparent à un métier manuel bénéficient donc de possibilités toujours plus larges d'acquérir une éducation secondaire complète (par exemple grâce à un enseignement d'apprentissage spécialisé sanctionné par un examen de fin d'études, ou à la création d'établissements secondaires à vocation technique dans lesquelles les quatre années d'études professionnelles sont sanctionnées par un examen de fin d'études) et, partant, d'accéder à l'enseignement universitaire.

A cet égard il y a lieu de mentionner l'ordonnance No 140/1968 concernant les dispenses de travail et les garanties économiques accordées aux employés qui font des études, et l'ordonnance No 8/1967 concernant le temps libre et les garanties économiques accordées aux travailleurs qui suivent des cours de formation professionnelle organisés sous forme de cycles d'études de courte durée dans des établissements de type internat.

La République socialiste tchécoslovaque est liée par les conventions de l'OIT No 122 sur la politique de l'emploi; No 88 sur le service de l'emploi; No 29 sur le travail forcé et No 140 sur les congés d'étude payés.

Article 7 : conditions de travail

L'article 21 de la Constitution garantit à tous les citoyens sans distinction le droit à une rémunération pour le travail fourni selon sa quantité, sa qualité et son importance sociale.

Le Code du travail garantit également ce droit, son chapitre IV en particulier, qui impose à l'employeur l'obligation d'établir des conditions de travail permettant

/...

aux employés de faire leur travail le mieux possible suivant leurs capacités et leurs connaissances. La question est traitée dans le détail aux chapitres IV, V et VI de la deuxième partie du Code du travail, relatifs à la sécurité et à la protection dans le travail et aux mesures dont doivent bénéficier les travailleurs, ainsi que dans d'autres dispositions (par exemple, art. 35, 74 et 170) concernant l'instauration de conditions propices à la bonne exécution des tâches.

La loi No 122/1975 relative au système des coopératives agricoles, contient une disposition analogue concernant la rémunération des membres des coopératives agricoles. De même que le droit au travail stipulé à l'article 6, le droit à une rémunération est garanti par le régime économique socialiste (art. 7 à 15 de la Constitution et art. 10 de la loi constitutionnelle No 143/1968 de la Fédération tchécoslovaque) qui ne connaît en effet ni crise ni chômage et assure la progression constante des salaires réels. La politique gouvernementale est dirigée de façon à amener, par l'accroissement de la production et l'augmentation de la productivité de la main-d'oeuvre, une diminution progressive du temps de travail sans réduction de salaire (chap. IV et art. 111 à 131 du Code du travail).

Tous les salaires et rémunérations sont fixés par des dispositions réglementaires (ordonnance No 157/1957 relative aux mesures réglementant la progression des salaires et la rémunération du travail). Le taux des salaires est établi par voie de règlement. Les taux de salaire les plus bas (essentiellement des salaires horaires) sont des salaires minima; en pratique, toutefois, ils ne sont appliqués qu'exceptionnellement : en Tchécoslovaquie, il n'est pas de salaire qui ne permette de vivre. Certaines conditions de salaire sont également fixées par des conventions collectives (art. 20, par. 2 du Code du travail et No 14 des Principes directeurs No 103/1975 régissant la conclusion, la teneur et le contrôle des conventions collectives).

En Tchécoslovaquie la réglementation juridique de la rémunération repose sur le principe que cette rémunération doit remplir quatre fonctions :

- a) Une fonction sociale : elle doit assurer un niveau de vie suffisant au salarié et à sa famille;
- b) Une fonction d'incitation : le montant des gains dépend de la qualité et de la quantité du travail fourni;
- c) Une fonction de compensation : la rémunération compense les inconvénients inhérents à certains travaux;
- d) Une fonction de régulation : elle agit sur la stabilité et la mobilité de la main-d'oeuvre.

Les femmes ont le droit d'occuper les mêmes postes que les hommes (art. 20, par. 3 et art. 27 de la Constitution; chap. VII du Code du travail). La loi garantit aux femmes des conditions de travail leur permettant de travailler non seulement en accord avec leurs besoins physiologiques, mais aussi en accord

/...

avec le rôle social qu'elles ont à jouer dans la maternité, dans l'éducation et les soins des enfants (art. 149 à 152 du Code du travail, relatifs aux conditions de travail des femmes : interdiction d'exécuter certains travaux; pose entre deux postes, travail de nuit). Il n'y a pas de différence de salaire entre les hommes et les femmes. On trouvera de plus amples détails dans un rapport ultérieur sur l'application du paragraphe 2 de l'article 10 du Pacte.

L'article 23 de la Constitution garantit le droit des travailleurs à la protection sanitaire qui est notamment assurée par une surveillance organisée de la sécurité sur le lieu de travail. Le chapitre IV du Code du travail établit, premièrement, le droit des travailleurs à la sécurité et à l'hygiène du travail, deuxièmement, l'obligation des employeurs d'assurer des conditions de travail permettant aux employés de s'acquitter au mieux de leur tâche, suivant leurs capacités et leurs compétences. Ces dispositions sont précisées dans le Code du travail aux articles 132 et suivants (sécurité et hygiène du travail), aux articles 139 et suivants (mesures sanitaires en faveur des employés) et dans d'autres articles, comme les articles 35, 74 et 171, relatifs à l'établissement de conditions propices à la réalisation des objectifs de travail. Les dispositions qui concernent la sécurité et la protection sanitaire dans le travail contenues dans le Code du travail sont en général d'application générale; elles régissent également les relations juridiques et les relations de travail des membres des coopératives de production.

Les articles 163 à 169 du Code du travail traitent des conditions de travail visant à favoriser l'épanouissement des jeunes grâce au développement de leurs capacités physiques et mentales; ces dispositions précisent les principes énoncés à l'alinéa 3 de l'article 26 de la Constitution et au chapitre VIII du Code du travail.

L'obligation des entreprises d'assurer aux employés qui n'ont plus la même capacité de travail des conditions leur permettant de faire un travail satisfaisant, qui tient compte de leur état de santé découle du chapitre IX du Code du travail (voir par exemple art. 148 du Code du travail et art. 88 et suivants de la loi No 121/1975 sur la sécurité sociale).

L'Etat supervise la sécurité du travail en vertu de la loi No 174/1968; en outre, certains organes des syndicats révolutionnaires exercent un contrôle social sur les entreprises pour vérifier que les normes de sécurité et de protection sanitaire y sont respectées (art. 136 du Code du travail).

Le Service d'hygiène s'occupe de l'hygiène du travail (art. 4 de la loi No 20/1966 relative à la protection sanitaire des individus, et ordonnance No 45/1966 du recueil relatif à l'instauration et à la sauvegarde des conditions de salubrité du milieu, en particulier art. 35 et suivants).

L'article 20 de la Constitution stipule que tous les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes obligations. Le Code du travail, le Code de la sécurité sociale et tous autres textes légaux procèdent de ce principe constitutionnel.

/...

De cette égalité des citoyens garantie par l'article 20 de la Constitution découle l'égalité du droit à l'avancement. La promotion à de plus hautes fonctions dépend essentiellement des compétences dont le travailleur a fait preuve, de sa formation et de son expérience. Pour pouvoir juger objectivement de ces qualités, les supérieurs sont tenus, en vertu de l'article 75 du Code du travail, d'évaluer périodiquement, avec le concours des organes syndicaux, le travail de chaque équipe et de chaque travailleur. Aucun règlement du droit tchécoslovaque ne soumet l'avancement à d'autres conditions que celles qui viennent d'être mentionnées.

L'article 22 de la Constitution dispose que tous les travailleurs ont droit au repos après le travail; ce droit est garanti par le règlement régissant la durée du travail et les congés payés annuels, ainsi que par l'Etat et les organismes sociaux qui attachent en effet une grande importance à ce que les travailleurs profitent au mieux de leur temps libre pour se divertir et se cultiver. A cet égard, il convient de mentionner l'alinéa 3 de l'article 21 de la Constitution, en vertu duquel l'Etat élabore ses politiques de façon à amener progressivement une réduction du temps de travail sans diminution de salaire, grâce à un accroissement de la production et de la productivité. La dernière mesure prise dans le cadre de la disposition ci-dessus est le décret No 63/1968 relatif aux principes applicables à la réduction du temps de travail hebdomadaire et à l'introduction du régime de la semaine de 5 jours.

En application de ce texte, la durée de travail hebdomadaire a été progressivement ramenée à 40 ou 42,5 heures, selon l'urgence du travail et les conditions sanitaires. La semaine de travail, sauf pour les secteurs qui doivent fonctionner sans interruption, tels que les services de santé, les transports, etc., est de 5 jours, le samedi et le dimanche étant jours de repos.

En ce qui concerne l'utilisation des temps libres, les équipements de loisirs que possèdent les syndicats et les coopératives revêtent une importance considérable, ainsi que les soins dispensés dans des centres de cure à des conditions avantageuses dans le cadre de l'assurance-maladie (si la cure est prescrite par un médecin, elle est entièrement gratuite, et s'ajoute au congé payé annuel). Les équipements dont disposent les travailleurs pour occuper leurs loisirs comportent des établissements culturels, des gymnases, des terrains de sport et des établissements touristiques, construits, équipés, entretenus et améliorés par des organismes d'employeurs en coopération avec les syndicats, et/ou par d'autres organismes sociaux (par. 3 de l'art. 140 du Code du travail).

Le Code du travail régit dans le détail la durée du travail, les pauses, la durée de repos ininterrompu entre deux postes, les jours de repos, les heures supplémentaires, le travail de nuit, les congés de détente (art. 83 à 110 du chap. IV du Code du travail), la rémunération des fêtes légales et les compensations pécuniaires en cas de travail les jours fériés (art. 118 du Code du travail).

/...

La République socialiste tchécoslovaque est partie aux conventions de l'OIT suivantes touchant à l'article 7 du Pacte :

- No 1 Durée du travail (industrie), 1919
- No 13 Céruse (peinture), 1921
- No 14 Repos hebdomadaire (industrie), 1921
- No 26 Méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- No 27 Indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929
- No 43 Verreries à vitres, 1934
- No 49 Réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935
- No 52 Congés payés, 1936
- No 89 Travail de nuit (femmes) (révisée), 1948
- No 90 Travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948
- No 99 Méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- No 100 Egalité de rémunération, 1951
- No 111 Discrimination (emploi et profession), 1958
- No 115 Protection contre les radiations, 1960.

/...

Article 8 : syndicats

La République socialiste tchécoslovaque est liée par la Convention No 87 de l'OIT concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical; elle est donc en mesure de respecter pleinement les dispositions de l'article 8, paragraphe 3 du Pacte. La Tchécoslovaquie est également liée par la Convention No 98 de l'OIT de 1949.

En vertu de l'article 5 de la Constitution et de la loi No 74/1973 portant amendement à la loi No 68/1951 relative aux organisations et associations privées, les syndicats peuvent être formés librement et leur création n'est pas subordonnée à l'autorisation d'un organe de l'Etat.

Le Syndicat révolutionnaire (ROH) est actuellement la seule organisation syndicale existant en République socialiste tchécoslovaque car les travailleurs n'ont pas constitué d'autres organisations syndicales. Pour constituer valablement une organisation syndicale autre que le ROH, il suffirait qu'une assemblée générale constitutive adopte les statuts de l'organisation et procède à l'élection de ses organes conformément à ces statuts. Le droit de grève, en Tchécoslovaquie ne fait pas l'objet d'une réglementation particulière; il n'est cependant pas expressément proscrit par la loi.

Article 9 : sécurité sociale

L'article 23 de la Constitution stipule que les travailleurs ont droit à la protection de leur santé et au bénéfice de soins dans des centres de cure ainsi qu'à la sécurité matérielle au cours de la vieillesse et en cas d'incapacité de travail.

Le respect de ces droits est assuré par l'activité de l'Etat et des organismes à caractère social dans le domaine de la prévention des maladies, l'organisation générale des services de santé, un réseau d'installations médicales et sociales, la gratuité des soins médicaux, la prévention des accidents du travail, des régimes d'assurance-maladie et de retraite. Le droit à la sécurité sociale en Tchécoslovaquie comprend le droit à :

- La sécurité en cas d'incapacité temporaire due à la maladie et à l'accident;
- La sécurité pour les mères au cours de la grossesse et de la maternité;
- Des allocations familiales pour l'éducation des enfants;
- La sécurité en cas d'invalidité;
- La sécurité au cours de la vieillesse;
- L'assurance-décès.

/...

Il n'y a pas de chômage en Tchécoslovaquie et il n'a donc pas été nécessaire de prévoir des dispositions pour une telle situation dans le cadre de la sécurité sociale. Les quelques rares cas où une personne ne parvient pas, dans des circonstances exceptionnelles, à trouver un emploi dès la cessation de son emploi précédent, sont réglés par l'ordonnance No 74/1970.

Assurance-maladie

Aux termes des dispositions de la loi No 54/1956 relative à l'assurance-maladie des salariés, modifiée par la loi No 16/1959, la loi No 58/1964, la loi No 65/1965, la loi No 87/1968, la loi No 88/1968 et la loi No 99/1972, tous les salariés ainsi que les autres personnes visées aux paragraphes 2 et 3 de la loi susmentionnée bénéficient d'une assurance en République socialiste tchécoslovaque.

Les prestations d'assurance-maladie comprennent :

1. Prestations en nature :

- a) Soins en centres de cure
- b) Activités récréatives organisées par les syndicats
- c) Activités récréatives pour les enfants organisées par les syndicats

2. Prestations en espèces :

- a) Prestations-maladie
- b) Aide financière pour les soins reçus par un membre de la famille malade
- c) Indemnités au cours de la période de maternité
- d) Indemnité compensatoire au cours de la grossesse et de la maternité
- e) Prime pour la naissance d'un enfant
- f) Frais de funérailles

3. Allocations familiales (art. 11 de la loi relative à l'assurance-maladie) :

Les prestations-maladie représentent de 60 à 90 p. 100 du salaire journalier net selon l'ancienneté. Des dispositions détaillées à ce sujet figurent dans l'ordonnance No 143/1965, modifiée par les ordonnances Nos 95/1968 et 113/1975. L'assurance-maladie est gérée par les travailleurs, réunis au sein du Syndicat révolutionnaire, qui prennent eux-mêmes toutes décisions en ce domaine (art. 52 de la loi No 54/1956).

La sécurité des membres de coopératives agricoles frappés de maladie ainsi que celle de leurs épouses et enfants ont fait l'objet d'une loi adoptée en 1964 qui, après amendements, a été promulguée sous la référence 51/1976.

L'ordonnance No 88/1967 régit l'assurance-maladie des membres des coopératives de production et la loi No 32/1957, modifiée par les lois Nos 58/1964 et 87/1968 l'assurance-maladie dans les forces armées.

/...

Responsabilité pour les préjudices subis du fait d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Cette matière est régie par les articles 190 à 203 du Code du travail.

Tout travailleur qui a été victime d'un accident du travail ou qui est atteint d'une maladie professionnelle recevra de l'entreprise qui l'emploie des indemnités couvrant les éléments suivants :

- a) Perte de revenus et/ou de pension de retraite;
- b) Souffrances et préjudices de caractère social;
- c) Frais spécifiques de traitement;
- d) Préjudices matériels (art. 193 du Code du travail);

En cas de décès d'un salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit verser :

- a) Une indemnité compensatrice pour les frais spécifiques de traitement;
- b) Une indemnité pour les frais de funérailles;
- c) Une indemnité pour l'entretien des membres de la famille survivants;
- d) Une indemnité forfaitaire à titre de dommages-intérêts aux survivants;
- e) Une indemnité à titre de compensation pour les préjudices matériels subis (art. 197 du Code du travail).

Sécurité pour les mères au cours de la grossesse et de la maternité

Les dispositions fondamentales en ce domaine se trouvent aux articles 26 et 27 de la Constitution et à l'article V de la loi No 94/1963 relative à la famille, dans le Code du travail, dans la loi No 98/1968 relative au congé de maternité de longue durée, aux prestations de maternité et aux allocations familiales relevant des assurances-maladie, modifiée par la loi No 99/1972, et dans la loi No 107/1971 relative à la prime de maternité.

Toute salariée, mariée ou non, a droit à bénéficier notamment de :

- a) Un congé de maternité d'une durée de 26 semaines et, dans le cas où elle a donné naissance à deux enfants au moins au cours du même accouchement, un congé d'une durée de 35 semaines (art. 157, par. 1 du Code du travail et art. 1 et 10 de la loi No 88/1968). Dans le but d'encourager les mères à assumer le soin de leurs enfants, l'entreprise est tenue de faire droit à la demande d'une mère qui souhaite s'occuper de son enfant et de lui accorder un congé de maternité supplémentaire, non rémunéré, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de deux ans (art. 157, par. 2 et 3 du Code du travail).

/...

b) Une indemnité au cours du congé maternité représentant au minimum 90 p. 100 du salaire journalier net de l'intéressée (art. 6a et 9 de la loi No 88/1968).

c) Une prime forfaitaire lors de la naissance de l'enfant. Peuvent également bénéficier de cette prime, la femme ou la concubine d'un salarié (art. 13 de la loi mentionnée ci-dessus et décret No 98/1971).

d) Une indemnité compensatoire au cours de la grossesse et de la maternité dans le cas où l'ouvrière effectuait jusqu'alors des travaux interdits aux femmes enceintes ou mettant en danger, selon un rapport médical, sa grossesse et que pour ces raisons elle a dû être transférée à un autre poste de travail où, sans qu'elle en soit responsable, elle reçoit un salaire inférieur à celui qu'elle avait auparavant. Cette disposition s'applique, par analogie, aux mères jusqu'au neuvième mois après l'accouchement (art. 4 et 5 de la loi visée ci-dessus).

En application de la loi No 107/1971 relative à l'indemnité de maternité, toute femme, salariée ou non, qui s'occupe de manière permanente et à temps complet de son enfant jusqu'à l'âge de deux ans et qui en plus s'occupe régulièrement d'un ou plusieurs autres enfants jusqu'à ce qu'ils aient achevé leurs obligations scolaires, a droit à recevoir une indemnité dont le montant varie selon le nombre d'enfants de moins de deux ans, à moins qu'elle ne bénéficie d'un salaire, d'une rémunération en contrepartie d'un travail ou d'autres revenus provenant d'une activité rémunérée.

En outre, le Code du travail codifie un certain nombre des droits dont bénéficient par ailleurs les femmes enceintes et mères salariées; ces droits seront examinés dans un rapport ultérieur sur l'application de l'article 10 du Pacte.

Allocation pour l'éducation des enfants

En application de la loi No 88/1968 relative à la prolongation des congés de maternité, aux indemnités de maternité et aux allocations familiales relevant de l'assurance-maladie, modifiée par la loi No 99/1972 relative aux indemnités pour enfants qui ne sont plus à charge et aux indemnités pour frais d'études, des allocations familiales sont accordées aux salariés dont les enfants ne perçoivent pas de revenu. Pour chaque enfant qui ne perçoit pas de revenu (y compris les enfants inscrits à l'université, etc.) les parents (père ou mère) reçoivent des indemnités, non imposables, qui constituent une prestation complémentaire versée en même temps que le salaire ou une indemnité pour frais d'études, prestation non imposable versée en même temps que la pension de retraite. Cette indemnité est accordée pour chaque enfant et augmente substantiellement avec chaque enfant qui naît ultérieurement (par exemple, le montant de l'indemnité versée pour trois enfants est presque dix fois supérieure à celle versée pour un enfant unique).

A cet égard, il convient de noter qu'existe un large système de bourses accordées aux étudiants, en raison soit de leur situation sociale, soit des excellents résultats qu'ils ont obtenus précédemment au cours de leurs études; ces bourses sont attribuées sur la base de dispositions réglementaires particulières.

/...

Afin d'aider les couples de jeunes mariés à fonder une famille, les caisses d'épargne d'Etat accordent des prêts à long terme à un taux avantageux, qui visent à couvrir une partie des dépenses engagées pour l'acquisition d'un appartement (dans un immeuble en copropriété), pour la construction ou l'achat de leur propre maison, etc. et pour l'ameublement de l'habitation. Pour chaque enfant naissant après l'attribution d'un tel prêt, l'Etat accorde aux parents un abattement pour le remboursement du prêt accordé, qui s'élève à un maximum de 6,6 p. 100 du montant total du prêt pour le premier enfant et au double de ce montant soit 13,3 p. 100 pour chaque enfant suivant; ainsi, pour une famille de trois enfants, par exemple, les dégrèvements représentent au total un tiers du prêt maximum. (Décision législative du présidium de l'Assemblée fédérale tchécoslovaque No 14/1973.)

Sécurité en cas d'invalidité, au cours de la vieillesse et pour les membres de la famille encore en vie

La réglementation fondamentale en ce domaine est la loi No 121/1975 relative à la sécurité sociale et les règlements pris en exécution de cette loi, à savoir :

- Ordonnance No 128/1975 prise en exécution de la loi relative à la sécurité sociale;
- Loi No 129/1975 du Conseil national tchèque relative à la délimitation des compétences des autorités de la République socialiste tchèque en matière de sécurité sociale;
- Ordonnance No 130/1975 prise en exécution de la loi relative à la sécurité sociale et de la loi du Conseil national tchèque relative à la délimitation des compétences des autorités de la République socialiste tchèque en matière de sécurité sociale;
- Loi No 132/1975 du Conseil national slovaque relative à la délimitation des compétences des autorités de la République socialiste slovaque en matière de sécurité sociale;
- Ordonnance No 134/1975 prise en exécution de la loi relative à la sécurité sociale et de la loi du Conseil national slovaque relative à la délimitation des compétences des autorités de la République socialiste slovaque en matière de sécurité sociale;
- Décret du Gouvernement de la République socialiste tchécoslovaque No 135/197 relatif à l'attribution exceptionnelle de pensions de retraite à certains retraités qui exercent une activité professionnelle.

Aux termes de l'article 2, paragraphe 1 de la loi No 121/1975, la sécurité sociale recouvre également, entre autres, les régimes de retraite et les services sociaux.

/...

Les prestations et services de sécurité sociale sont fournis par l'Etat; conformément à l'article 1 de la loi susmentionnée, les travailleurs ne paient pas de cotisation de sécurité sociale au titre du régime de retraite.

Aux termes de la loi No 121/1975, relèvent du régime de retraite les travailleurs salariés, les apprentis et les membres des coopératives de production, les membres des coopératives agricoles unifiées ainsi que les autres personnes mentionnées aux articles 3 et 6 de la loi.

Le droit aux prestations de retraite dépend de la durée d'exercice d'une activité salariée telle qu'elle est spécifiée par la loi et/ou selon les cas, d'un travail dans une coopérative agricole unifiée ou d'une autre activité salariale et, pour les pensions de vieillesse, de l'arrivée à un certain âge. Les personnes remplissant les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse sont celles qui ont travaillé pendant au moins 25 années et qui sont âgées de plus de 60 ans pour les hommes, de plus de 57 ans pour les femmes qui n'ont pas eu d'enfants; pour les femmes qui ont eu un ou plusieurs enfants, l'âge minimum est abaissé en fonction du nombre d'enfants jusqu'à une limite de 53 ans. Les prestations suivantes sont versées au titre des pensions de retraite (art. 8 de la loi) :

- a) Pension de retraite, notamment pension de vieillesse, éventuellement sur la base des années pendant lesquelles la personne a travaillé, pension d'invalidité totale et partielle, pension de veuve, indemnité spéciale pour les enfants encore en vie et prestations de caractère social;
- b) Indemnité pour frais d'études;
- c) Majoration de la pension de retraite et de l'indemnité pour frais d'études en cas d'incapacité.

Les règles régissant les prestations énumérées ci-dessus sont fixées dans le détail aux articles 15 à 72 de la loi.

Les montants minimums des pensions de vieillesse, d'invalidité ou de veuve qui constituent la seule source de revenu sont fixés aux articles 42 et/ou 45 de la loi.

Aux termes des articles 80 à 99 de la loi, l'aide sociale comprend l'aide à la famille et à l'enfant, l'aide aux citoyens dont les capacités de travail se sont trouvées amoindries; l'aide aux citoyens victimes de graves atteintes à la santé; l'aide aux citoyens âgés, aux citoyens nécessitant une assistance particulière et aux citoyens socialement inadaptés.

Les pensions de retraite des agriculteurs du secteur privé et des autres travailleurs indépendants sont réglementées à l'article 7 de la loi et aux articles 98 à 125 de l'ordonnance No 128/1975.

/...

Les personnes qui ne remplissent pas les conditions ouvrant droit à une pension normale ou à une pension de survivant (ces cas sont rares et leur nombre est en diminution constante) peuvent se voir attribuer une pension de retraite par décision de l'autorité étatique compétente.

En cas de décès d'un salarié, d'un membre d'une coopérative agricole unifiée, d'un membre d'une coopérative de production ou d'un agriculteur indépendant, les membres de sa famille encore en vie ont droit à la prise en charge des frais d'obsèques; cette disposition s'applique également en cas de décès d'un membre de la famille de l'assuré (art. 29 de la loi No 54/1956, art. 17 de l'ordonnance No 51/1976, ordonnance No 88/1967 et art. 116 de l'ordonnance 126/1975).

Le régime de retraite a été profondément remanié par la loi No 121/1975, entrée en vigueur le 1er janvier 1976; les pensions de retraite ont été substantiellement augmentées et les retraités peuvent désormais bénéficier d'autres avantages (notamment dans le domaine de l'action sociale).

Les conventions suivantes de l'OIT, auxquelles la République socialiste tchécoslovaque est partie, se rapportent à l'article 9 du Pacte :

- No 12 - Réparation des accidents du travail (agriculture), 1921
- No 17 - Réparation des accidents du travail, 1925
- No 18 - Réparation des maladies professionnelles, 1925
- No 24 - Assurance-maladie des travailleurs de l'industrie, 1927
- No 25 - Assurance-maladie des travailleurs agricoles, 1927
- No 35 - Assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933
- No 36 - Assurance-vieillesse (agriculture), 1933
- No 37 - Assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933
- No 38 - Assurance-invalidité (agriculture), 1933
- No 39 - Assurance-décès (industrie, etc.), 1933
- No 40 - Assurance-décès (agriculture), 1933
- No 42 - Réparation des maladies professionnelles (révisée), 1934
- No 130 - Soins médicaux et indemnités de maladie, 1969

Note : La question de la médecine préventive sera examinée dans un rapport ultérieur sur l'application de l'article 12 du Pacte.