

¹ Labour Code of the Republic of Lithuania, *Official Gazette*, 2002, n. 64-2569.

² Acte juridique explicatif sur l'ajout au Code du Travail lituanien. 2010-06-23. Accessible via internet à l'adresse: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=376482. Site consulté le 12 avril 2011.

³ Law on Unemployment Social Insurance of the Republic of Lithuania. *Official Gazette*, 2004, n. 4-26.

⁴ Décret gouvernemental sur la confirmation de l'ordonnance de cessation du contrat d'embauche lorsque l'adresse de l'employeur est inconnue. *Official Gazette*, 2011, n. 24-1170.

⁵ Cette information est disponible en ligne à l'adresse suivante: <http://www.vdi.lt/index.php?208311472>. Site consulté le 12 avril 2011.

Le Code du travail lituanien¹ est la principale norme juridique qui régit les relations de travail en Lituanie. Trois modifications juridiques principales sont intervenues entre le 1^{er} octobre 2010 et le 1^{er} avril 2011.

I - La résiliation du contrat de travail

Tout d'abord, l'expiration (résiliation) du contrat de travail a été étendue. Une autre cause a été ajoutée à la liste existante. Un contrat de travail expire s'il est impossible d'identifier l'adresse de l'employeur (s'il s'agit d'une personne physique) ou de ses représentants (s'il s'agit d'une personne morale). Cette modification du Code du travail a été apportée car les employés lituaniens ont dû faire face à de graves difficultés dans leurs relations de travail. Selon le *State Labour Inspectorate*, il existe environ 250 à 300 entités légales en Lituanie, dans lesquelles les employés ne travaillent pas, ne reçoivent pas leur salaire, mais ne peuvent mettre un terme à leur contrat de travail dans la mesure où ils ignorent l'adresse de leurs employeurs ou de leurs représentants². Puisque le contrat de travail n'est pas résilié, ces personnes sont encore considérées comme des employés et ne peuvent s'adresser au *Lithuanian Labour Exchange* (aide à la recherche d'emploi) du Ministère de la Sécurité sociale et du Travail. Ces faux employés ne peuvent réclamer leurs droits selon la *Lithuanian Law on Unemployment Social Insurance* (loi lituanienne sur la sécurité sociale en cas de chômage)³.

De même, le Code du travail lituanien a délégué au gouvernement le droit d'établir l'ordonnance concrète sur la résiliation du contrat de travail. De ce fait, le principe général a été posé dans le Code, mais les règles concrètes ont été regroupées dans un décret gouvernemental. Selon ce décret⁴, un employé qui désire mettre fin à son contrat de travail doit présenter une demande au *State Labour Inspectorate*. Ensuite, celui-ci dresse sur internet la liste des informations au sujet de l'employeur recherché dans le délai d'un jour ouvré. Cette nouveauté est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2011. 36 employeurs sont actuellement sur la liste⁵. Tout ceci montre la nécessité et l'urgence des modifications du Code du travail lituanien. Après la publication sur internet, le *State Labour Inspectorate* entame une enquête. Si elle est réussie et donc l'employeur ou ses représentants retrouvés, l'employé est informé et aucune autre action relative à la procédure n'est entreprise. Si l'enquête n'aboutit pas et que l'employeur ou ses représentants ne sont pas retrouvés dans les 20 jours ouvrables, le *State Labour Inspectorate* délivre au travailleur un certificat qui confirme la résiliation des relations de travail dans ce domaine particulier. La date précise de l'expiration du contrat correspond à la date de délivrance du certificat.

De même, les informations sont retirées d'internet et le *State Social Insurance Board of the Republic of Lithuania* (conseil de la sécurité sociale de la République de Lituanie) régit par le Ministère de la Sécurité sociale et du Travail est informé. Le décret gouvernemental prévoit également la possibilité d'interjeter appel de la décision du *State Labour Inspectorate* à un inspecteur en chef du *State Labour Inspectorate* ou à un tribunal.

II - L'ajout d'un jour férié

Ensuite, le Code du travail lituanien a été modifié et un autre jour férié a été officiellement ajouté à la liste existante. Le 24 décembre a été déclaré jour férié. Traditionnellement, les lituaniens célèbrent Noël d'une manière très spéciale (appelée « Kūčios »). Cette tradition est considérée comme faisant partie du patrimoine national et représente un événement important pour toute la famille. La préparation de la célébration demande du temps, ainsi de nombreux employés (surtout les femmes) obtiennent cette journée de congé tant de manière légale qu'illégale⁶. L'entrée en vigueur de ces modifications accorde aux employés lituaniens trois jours de congés consécutifs : les 24, 25 et 26 décembre. Il est interdit de travailler les jours fériés en Lituanie et il n'existe que quelques exceptions à cette règle.

III - La validité limitée d'amendements antérieurs

Enfin, les derniers remaniements du Code du travail lituanien sont concernés par la validité limitée de ses amendements antérieurs ; ces modifications ont été précédemment examinées⁷. Ces amendements du Code du travail de la Lituanie furent la réponse à la situation économique contemporaine. L'objectif principal était de libéraliser les relations de travail, d'encourager le partenariat social et d'en faire des changements temporels. Ces amendements et toutes les conventions collectives fondées sur ces dispositions ont été valables jusqu'au 31 décembre 2010.

⁶ Acte juridique explicatif sur l'ajout au Code du Travail lituanien. 2010-10-15. Accessible via internet à l'adresse: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=383330. Site consulté le 12 avril 2011.

⁷ Cf. B. Martišienė, « Actualités juridiques internationales : Lituanie », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2009, pp. 302-305.

