

## LITUANIE

Le Code du travail lituanien est le principal acte juridique qui régit les relations de travail. Ceci est très typique, car la Lituanie est assimilée aux régimes de droit continental. Le Code du travail de Lituanie a été changé à trois reprises entre le 1<sup>er</sup> septembre 2009 et le 1<sup>er</sup> septembre 2010. La première série d'amendements a été consacrée à concilier le droit des syndicats lituaniens et européens. La seconde a élargi la notion de chômeurs. La troisième a été la plus importante et a mis en œuvre le programme politique du gouvernement lituanien en place. L'objectif était de moderniser la réglementation des relations du travail.

La première série de modifications a apporté des changements très importants dans le domaine de l'aide à l'insertion professionnelle. Tout d'abord, le conflit entre les lois de la Lituanie et celles de l'Union Européenne a été résolu. Le législateur lituanien a supprimé l'obligation, pour les personnes morales voulant assurer l'aide à la recherche d'emploi à l'étranger, d'obtenir un permis. Deuxièmement, il a été promulgué que ces services sont gratuits pour les chômeurs. L'accès à l'aide à la recherche d'emploi sera accordé à un plus grand nombre. De plus, il est prévu que seront assurées des conditions de concurrence égales.

La deuxième série de modifications a changé le concept du chômage. Les entrepreneurs travaillant seuls dont l'entreprise, enregistrée dans le registre des personnes morales, est placée en liquidation, peuvent dès lors être reconnus comme chômeurs. De même que le Code du travail lituanien, la *Law on Support for Employment* a également été modifiée. Les principaux objectifs étaient les suivants : augmenter le volume de travaux publics, stimuler les employeurs à l'embauche des jeunes, promouvoir l'auto-emploi, créer des opportunités d'emploi plus favorables.

La troisième série d'amendements visait à accroître la flexibilité des relations de travail, à encourager la création de nouveaux postes de travail et à assurer la « flexicurité »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Travaux préparatoires de Amendments of Lithuanian Labour Code*. Site internet : [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=371148&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=371148&p_query=&p_tr2=)

Tout d'abord, les grèves par branches ont été légalisées et une procédure de déclaration de grève a été établie. Ensuite, plusieurs termes ont été prolongés. Par exemple, un travailleur est désormais en droit de résilier un contrat de travail à durée indéterminée, ainsi qu'un contrat de travail à durée déterminée avant son terme en respectant un préavis d'au moins 14 jours ouvrables (et non plus de 14 jours continus), à compter de la réception par l'employeur de la résiliation du contrat de travail par écrit. De même, le délai accordé aux travailleurs pour interjeter appel devant le tribunal contre les décisions du *Labour Disputes Commission* est désormais d'un mois suivant la réception de celles-ci, contre 14 jours continus précédemment.

Enfin, le télétravail a été légalisé en Lituanie. Le premier article du Code du travail lituanien sur le contrat de travail des travailleurs à domicile a été transformé en article sur le contrat de travail des télétravailleurs. Certains font valoir<sup>2</sup> que ces contrats sont différents et pas toujours regroupés entre eux, mais le législateur a choisi d'avoir un seul article au lieu de deux. De plus, le législateur lituanien a introduit une nouveauté dans le droit du travail – l'institution de la suspension du contrat de travail. Un salarié peut suspendre l'exécution d'un contrat de travail pendant trois mois maximum, et ce notamment si un employeur ne remplit pas ses obligations contractuelles ou ne paie pas la totalité du salaire correspondant à plus de deux mois. Selon les promoteurs de cette loi, cela encouragera les employeurs à payer leurs salariés à temps et évitera les retards des salaires. Selon les opposants, cette possibilité apportera plus d'incertitudes et de conflits dans les relations de travail.

En outre, le législateur lituanien a élargi la possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée. Selon le dernier règlement, les contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans un certain nombre de cas envisagés par la loi, par les conventions collectives ou lorsqu'un employé est autorisé à travailler pour la première fois. Il s'agit d'un encouragement direct en vue de créer de nouveaux postes de travail. Il est néanmoins important de veiller à ce que ces larges possibilités de conclure des contrats à durée déterminée soient temporaires. D'ailleurs, ces règlements ne sont valables que jusqu'au 31 juin 2012.

---

<sup>2</sup> Par exemple, le *Legal Department of Lithuanian Parliament*. Pour plus d'informations, voir : [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=371889&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=371889&p_query=&p_tr2=)

Enfin, alors que les heures supplémentaires étaient auparavant généralement interdites, ces dernières sont désormais autorisées en Lituanie. Aujourd'hui, un employeur peut mettre en place des heures supplémentaires dans des cas exceptionnels, spécifiés dans le Code du travail, ou en cas d'acceptation écrite du travailleur. La légitimation de fait des heures supplémentaires représente l'acceptation de la réalité en Lituanie dans la mesure où de nombreux employés assurent des heures supplémentaires sans être payés. En effet, leur non-paiement était courant dans la mesure où il s'agissait d'heures effectuées illégalement. D'un autre côté, il est possible que les salariés soient maintenant contraints d'effectuer des heures supplémentaires ; leur liberté de choix pouvant être viciée. Le proche avenir et les données statistiques montreront, si les objectifs du législateur lituanien (des salaires plus élevés, une meilleure adaptation aux changements du marché) sont atteints. De plus, les possibilités d'introduire un relevé sommaire du temps de travail ont été élargies. Les conditions d'une telle introduction sont les suivantes : il doit y avoir, d'une part, une nécessité et l'avis des représentants des travailleurs doit être pris en compte et, d'autre part, une telle introduction doit être prévue dans une convention collective.

Pour conclure, selon le *Statistics Lithuania*, le taux de chômage a atteint 18,3% en Lituanie au deuxième trimestre 2010<sup>3</sup>. Ce chiffre, parmi d'autres, a encouragé le Gouvernement de la Lituanie à examiner la réglementation des relations du travail. Bien que de nombreuses modifications aient été apportées, on constate encore un manque de stratégie d'ensemble : la modernisation des relations de travail ne peut être atteinte en modifiant quelques règles juridiques. Cependant, certains changements doivent être soulignés – tous les amendements du Code du travail lituanien ont été largement discuté par les partenaires sociaux. La négociation a été réussie et efficace.

**Beata Martišienė**

*Faculté de droit de l'Université de Vilnius*

---

<sup>3</sup> Site internet : <http://www.stat.gov.lt/lt/>