

LITUANIE

Le Code du travail lituanien est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2003. Il a finalement établi le principe du dialogue social. De la même manière, il a légitimé les *Labour councils* (comités du travail) en tant que représentants alternatifs des travailleurs dans une entreprise. Cet acte juridique a principalement achevé la réforme du droit du travail lituanien. Après cette réforme, le droit du travail lituanien s'est « déplacé » d'une réglementation gouvernementale stricte et centralisée vers la réglementation des relations sociales à l'aide de la coordination des deux méthodes : l'une centralisée par le Gouvernement et l'autre contractuelle.

I - Les raisons de l'évolution récente

Le Code du travail lituanien a été modifié 18 fois depuis 2003. Les raisons des modifications récentes sont essentiellement économiques. Premièrement, les statistiques ont montré que l'économie lituanienne a considérablement chuté au premier trimestre 2009¹. Deuxièmement, elles ont indiqué que le taux de chômage a atteint 11,9 % en Lituanie au premier trimestre 2009². Troisièmement, la direction du *Department of Enterprise Bankruptcy* (département des entreprises en faillite) a annoncé que le nombre de faillites en 2008 a augmenté de 57,9 % en comparaison avec l'année 2007³.

En réaction à ces changements, le ministre de la Sécurité sociale et du Travail indique que la réglementation juridique en vigueur ne correspond pas à la situation du marché du travail. Ce marché du travail exige la préservation des lieux de travail. Ceci peut être atteint en utilisant une réglementation juridique plus flexible, en libéralisant les relations du travail et en permettant aux employeurs de licencier leurs employés pour des raisons économiques, même en l'absence de faute de la part du travailleur⁴.

¹ Cf. : http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/list/?cat_y=1&cat_id=1 ; visité le 16 novembre 2009.

² Cf. : http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/list/?cat_y=1&cat_id=1 ; visité le 16 novembre 2009.

³ Cf. : <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6831> ; visité le 16 novembre 2009.

⁴ Travaux préparatoires des *Amendments of Lithuanian Labour Code*. Cf. : http://www.lrv.lt/Posed_medz/2009/090325/15.pdf ; visité le 16 novembre 2009.

Par conséquent, le ministère de la Sécurité sociale et du Travail a préparé un projet d'amendements du Code du travail lituanien. Le principal objectif de ces amendements est d'établir la possibilité de négocier de façon plus souple dans la conclusion et la résiliation du contrat de travail à durée déterminée et de faciliter la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur⁵.

II - Les dernières modifications

Le Code du travail lituanien a été modifié à 5 reprises entre le 1^{er} septembre 2008 et le 1^{er} septembre 2009. Tout d'abord, il avait établi une règle selon laquelle, si les jours fériés, qui sont des jours de repos, coïncidaient avec un dimanche ou un samedi, ils devaient être transférés au jour de travail le plus proche. Cette règle a été supprimée en raison des conséquences négatives de l'augmentation du nombre de jours de repos ; à savoir la baisse des salaires des employés et la perturbation des affaires⁶.

En second lieu, le Code du travail lituanien autorisait la création de conseils de coopération trilatérale ou bilatérale (commissions, comités) pour aborder et régler les problèmes du travail, de l'emploi, de la sécurité des employés et de la santé ainsi qu'en faveur de la mise en œuvre de la politique sociale sur la base d'une coopération trilatérale et bilatérale de l'égalité des droits. Les règlements de ces conseils (commissions, comités) devaient être approuvés par le Gouvernement ou être l'objet d'accords de conventions collectives. Cette règle a été modifiée en 2009 parce que la procédure de formulation et d'approbation des règlements de ces commissions et comités était trop compliquée. Le champ des sujets recevables a ainsi été élargi.

⁵ *Ibid* 4.

⁶ Travaux préparatoires des *Amendments of Lithuanian Labour Code*. Cf. : http://www.lrv.lt/Posed_medz/2008/081215/04.1.pdf ; visité le 16 novembre 2009.

Troisièmement, le Code du travail lituanien était complété par la règle qui assurait le transfert du droit de l'Union européenne (directive 2002/73/EC⁷ et 2006/54/EC⁸). Ces amendements assurent une meilleure protection contre les discriminations fondées sur le sexe⁹. La nouvelle règle énonce que tout employeur garantit le droit aux travailleurs de reprendre le travail après un congé de maternité, en ayant le même emploi ou à un emploi équivalent, dans des conditions non moins favorables, y compris concernant les salaires, comme si l'employée n'avait pas été absente.

De la même manière, le législateur lituanien a élargi la notion de travail illégal. Le travail illégal signifie :

- premièrement, que l'activité est effectuée sans la conclusion d'un contrat de travail alors que les caractéristiques du contrat de travail sont spécifiées dans le Code du travail lituanien ;
- deuxièmement, que le travail est réalisé sans la notification au *State Social Insurance Fund Board* (Commission étatique sur les fonds d'assurance sociale) relevant du ministère de la Sécurité sociale et du Travail, bien que ces caractéristiques du contrat de travail soient spécifiées dans le Code du travail,
- et troisièmement, que le travail est exécuté par des citoyens étrangers et apatrides ne respectant pas la procédure d'emploi établie par des actes réglementaires.

Enfin, les changements les plus importants et les plus récents ont été la réponse à la situation économique actuelle. Le Code du travail lituanien a été libéralisé et davantage de pouvoirs ont été attribués aux partenaires sociaux et aux conventions collectives. L'objectif principal était de libéraliser les relations de travail, de favoriser le dialogue social et de procéder à ces

⁷ Directive 2002/73/EC du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive du Conseil 76/207/EEC relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion, et les conditions de travail ; *OL L 269*, 2002 10 5, p. 15.

⁸ Directive 2006/54/EC du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ; *OL L 204*, 2006 07 26, p. 23.

⁹ Travaux préparatoires des *Amendments of Lithuanian Labour Code*. Cf: http://www.lrvk.lt/Posed_medz/2009/090401/01.pdf ; visité le 16 novembre 2009.

changements temporels. Les modifications et toutes les conventions collectives fondées sur ces dispositions sont valables jusqu'au 31 décembre 2010. Selon le Code du travail lituanien, les accords collectifs peuvent fixer la période de notification, qui ne peut être inférieure à 2 semaines avant que les conditions ne deviennent effectives, pour aviser les employés que de nouvelles conditions de paiement sont en place. S'il n'y a pas de convention collective, le délai de notification est de 1 mois. De même, les conventions collectives peuvent allonger le temps maximum de travail supplémentaire. Troisièmement, elles peuvent fixer des périodes plus courtes de notification de licenciement aux employés, etc. Toutefois, le législateur lituanien a également adopté quelques amendements qui sont bénéfiques aux employeurs et désavantageux pour les conventions collectives. En premier lieu, les conditions de détermination du salaire, des taux, des tarifs et des exigences de qualification pour les postes et les fonctions, ainsi que les quotas de travail sont prévus non seulement dans les conventions collectives (comme c'était déjà le cas), mais peuvent aussi être fixés dans un règlement intérieur local. En second lieu, la liste des modèles spécifiques de travail et de fonctions, lorsque les contrats de pleine responsabilité sont autorisés, sera prévue non seulement par la convention collective (comme c'était le cas auparavant), mais aussi par une réglementation locale du travail.

La difficile situation économique nécessite des changements de la réglementation juridique existante. Certains sont bénéfiques aux salariés (par exemple, les garanties prévues après le congé de maternité) et d'autres (plus importants) favorisent les employeurs (par exemple, la possibilité de fixer des périodes plus courtes de notification du licenciement des employés dans les conventions collectives). L'effet attendu de ces modifications est la relance de l'économie et le développement du dialogue social. Toutefois, la libéralisation de la réglementation juridique doit être maintenue sous surveillance constante. D'abord, parce que les effets attendus peuvent ne jamais voir le jour et, ensuite, parce que les droits des salariés peuvent être violés.

Beata Bubilaitytė

Vilnius University Law Faculty