

¹ Code du travail de la République de Lituanie, *Journal Officiel*, 2002, N° 64-2569.

² Les lois suivantes : N° 2014-05000 ; N° 2014-05777 ; N° 2014-07395 ; N° 2014-09155 ; N° 2014-10431 ; N° 2014-10428. Voir *Registre des actes juridiques*. Accès par internet : http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.susije_l?p_id=169334&p_rys_id=1 (consulté le 19 septembre 2014).

³ Entrée en vigueur le 1^{er} juin 2014.

⁴ Entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

I – Modifications du Code du Travail Lituanien

Le Code du travail lituanien¹ a été modifié à six reprises², du 1^{er} avril 2014 au 1^{er} septembre 2014. La loi N° 2014-05000³ a introduit des amendements au Code du travail concernant le congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans. En cas d'adoption, ce congé parental spécial de 3 mois peut débiter après la date d'entrée en vigueur de l'adoption de l'enfant fixée lors du jugement d'adoption. L'employé désireux de pouvoir bénéficier de ce congé, doit en prévenir son employeur par écrit 3 jours avant la date du départ souhaitée. Il peut l'interrompre et retourner au travail à tout instant à condition de prévenir l'employeur par écrit 3 jours avant la date de reprise.

Selon les travaux préparatoires, les modifications prévues par la loi N° 2014-05777⁴ ont pour finalité d'harmoniser la régulation nationale et les rapports du Comité de la liberté syndicale de l'OIT sur la réglementation des grèves à l'égard des problèmes pratiques en résolvant des conflits collectifs. Le nouvel article 10¹ du Code du travail a introduit les normes qu'il faut expliquer les contrats du droit de travail individuel et collectif eu égard aux principes de la réglementation des relations de travail. S'il le doute subsiste quant aux conditions d'application des relations de travail réglementées, il profite aux employés. C'est une tentative d'implication de la présomption de protection d'un employé comme étant la partie faible dans la relationsde travail, en appliquant cette présomption particulièrement dans les interprétations des conventions en matière de relations de travail. Ensuite, le législateur a annulé la procédure alternative de résolution des conflits collectifs qui était confiée à la *Cour des Troisième Parties (Trečiųjų šalių teismas)* et a maintenu la possibilité de soumettre un conflit collectif à l'Arbitrage du Travail. S'agissant des grèves dans les secteurs spéciaux où l'usage du droit de grève est limité par la loi, les fonctions remplies par le Gouvernement en matière de décision face aux revendications des employés ont été transférées à l'Arbitre du Travail. Antérieurement à ces modifications, le Gouvernement répondait aux revendications des employés des secteurs spéciaux après consultation des parties au conflit collectif. Cet amendement a cristallisé et indiqué les secteurs d'emploi pour lesquels le tribunal peut décider de retarder et de suspendre une grève (les sociétés des chemins de fer et de transport public, d'aviation civile, de la médecine, de l'eau, de l'énergie électrique, thermique, gaz, des égouts, des déchets et du contrôle permanent des ascenseurs) pour éviter des répercussions sociales négatives et dangereuses pour la sécurité des citoyens.

Les modifications principales introduites par la loi N° 2014-07395 ont réduit les formalités d'embauche. Désormais, il ne faut plus rédiger le contrat du travail selon le modèle approuvé par le Gouvernement. Par ailleurs, les obligations légales de l'employeur d'enregistrer le contrat au registre spécial interne et de délivrer la carte de travail avant le début de l'exécution du contrat de travail ont été annulées. Le temps de travail réalisé, la durée des heures supplémentaires, la durée du temps travaillé pendant les jours de repos et les jours fériés, le temps de travail de nuit ainsi que les dérogations aux conditions de travail normales doivent être fixés au choix par l'employeur, selon des modalités de calcul qu'il aura lui-même défini ou selon le modèle proposé par le Gouvernement. En cas de licenciement, les jours de congé non-utilisés

peuvent être octroyé à l'employée avant la date effective de son licenciement mais au maximum ceux acquis au cours de 3 ans travaillés, si l'employé a pu l'obtenir *de facto* et si l'accord collectif ne prévoit pas autrement. Cette règle incite l'employé à profiter de ses congés chaque année et à ne pas faire de réserves de jours de congé non-utilisés. Concernant la pleine responsabilité de l'employé, la même loi ajoute que la liste du travail et des fonctions quand il est possible de contracter sur la pleine responsabilité de l'employé est déterminée par l'accord collectif ou, à défaut d'accord collectif, par des règlements internes à l'entreprise. Jusqu'ici, la loi permettait de prévoir telle liste uniquement à l'accord collectif. Par ailleurs, l'ordre d'information des employés sur la rémunération et le temps de travail réalisé changera à compter du 1^{er} décembre 2015. Désormais, à la place de la fiche de paie imprimée, l'employeur aura l'obligation de présenter à son employé, par écrit ou sous format numérique, une fois par mois, les renseignements relatifs aux montants calculés, payés et énumérés ainsi que la durée du temps effectivement travaillé en indiquant la durée des heures supplémentaires, sauf si l'employée demande de ne recevoir pas ce renseignement.

⁵ <http://www.socmodelis.lt/>.



Selon les modifications apportées au Code du travail lituanien (Loi N° 2014-09155), depuis le 27 juin 2014, s'agissant des normes de travail de certaines catégories particulières d'employés, il est nécessaire d'évaluer le risque professionnel afin d'adapter leurs conditions de travail à l'atmosphère concrète de travail.

Le Code du travail et la Loi sur l'assurance-chômage adoptaient, en outre, une définition différente de la notion de « chômeur ». La loi N° 2014-10431 a prévu, à compter du 1^{er} décembre, la suppression la conception qui en était retenue par le Code du travail afin d'harmoniser le système juridique de droit travail et de sécurité sociale. Dès lors, seule la définition retenue par la Loi sur l'assurance-chômage demeure.

Enfin, la Loi N° 2014-10428 prévoit des changements de la régulation concernant l'ordre et la durée du congé éducation. Ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

II - Réforme de la régulation et initiatives de nouvel modèle social en Lituanie

En ce sens, il est important de souligner que le Ministère de la Sécurité Sociale et du Travail de Lituanie met en œuvre, durant l'année 2014, le projet visant à réformer la régulation juridique de la protection sociale et des relations du travail⁵. L'équipe de chercheurs des universités lituaniennes effectue les recherches scientifiques afin de créer le nouvel modèle social lituanien administratif et juridique, à savoir les instruments d'augmentation du taux d'emploi et de la lutte contre le chômage, les stratégies de réduction de la pauvreté, le développement de la réglementation des relations du travail et de l'assurance sociale. Ce projet aidera à développer les actes juridiques en droit du travail, de la protection sociale et de l'emploi, notamment en formant un système commun, raisonné économiquement et bien équilibré, afin d'élargir l'emploi, d'améliorer la régulation des relations de travail et de stimuler l'investissement. Les projets de nouvelles rédactions des lois principales seront préparés en 2015.