# – La Lituanie et la Charte sociale européenne –

**Signatures, ratifications et dispositions acceptées**

La Lituanie a ratifié la Charte Sociale Européenne le 29/06/2001. Elle a accepté 86 des 98 paragraphes de la Chartes Révisée.

La Lituanie n'a pas, pour le moment, accepté le système de réclamations collectives.

**La Charte en droit interne**

Incorporation automatique dans le droit domestique et supériorité des traités internationaux ratifiés par le Parlement (*Seimas*) à la législation nationale (article 138 de la Constitution et article 11 de la Loi sur les traités).

***Table des dispositions acceptées***

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 2.5 | 2.6 | 2.7 | 3.1 |
| 3.2 | 3.3 | 3.4 | 4.1 | 4.2 | 4.3 | 4.4 | 4.5 | 5 | 6.1 | 6.2 | 6.3 |
| 6.4 | 7.1 | 7.2 | 7.3 | 7.4 | 7.5 | 7.6 | 7.7 | 7.8 | 7.9 | 7.10 | 8.1 |
| 8.2 | 8.3 | 8.4 | 8.5 | 9 | 10.1 | 10.2 | 10.3 | 10.4 | 10.5 | 11.1 | 11.2 |
| 11.3 | 12.1 | 12.2 | 12.3 | 12.4 | 13.1 | 13.2 | 13.3 | 13.4 | 14.1 | 14.2 | 15.1 |
| 15.2 | 15.3 | 16 | 17.1 | 17.2 | 18.1 | 18.2 | 18.3 | 18.4 | 19.1 | 19.2 | 19.3 |
| 19.4 | 19.5 | 19.6 | 19.7 | 19.8 | 19.9 | 19.10 | 19.11 | 19.12 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26.1 | 26.2 | 27.1 | 27.2 | 27.3 | 28 | 29 | 30 | 31.1 |
| 31.2 | 31.3 | | | | | | | Grisée = dispositions acceptées | | | |

**Rapports sur les dispositions non-acceptées**

Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des rapports concernant la Lituanie en 2007, en 2013 et en 2016. Le Comité considère qu'il n'y a pas d'obstacle à l'acceptation des articles 12§2, 19§2, 19§4, 19§8, 19§12, 23 et 30.

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la page web correspondante.

# Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne [1]

## I. Le système de rapports [2]

### Rapports soumis par la Lituanie

Entre 2003 et 2022, la Lituanie a soumis 18 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le 18e rapport, soumis le 9/04/2021, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » (articles 3, 11, 12, 13, 14, 23 et 30).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2022.

Le 19e rapport, qui devait être soumis le 31/12/2021, doit concerner les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail », à savoir :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en mars 2023.

---

[1] Le Comité vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».
Plus d'informations sur les procédures sont disponibles dans la base de données HUDOC et dans le Digest de jurisprudence du Comité.

[2] D'après une décision de 2006 du Comité des Ministres, les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.
D'après une décision de 2014 du Comité des Ministres, les Etats ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent un rapport simplifié, en alternance avec le rapport susmentionné, sur les mesures adoptées à la suite des décisions du Comité sur les réclamations collectives concernant leur pays. L'alternance des rapports fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.
Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la page web correspondante. Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la section pertinente.

## Situations de non-conformité [3]

### Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2020

►*Article 1§4 – Droit au travail - Orientation, formation et réadaptation professionnelles*
L'orientation professionnelle dans le système éducatif n'est pas garantie.

►*Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle*
L'orientation professionnelle dans le système éducatif n'est pas dispensée par un personnel suffisant et n'est pas fournie à un nombre suffisant de bénéficiaires.

►*Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe*
Il n'a pas été accompli suffisamment de progrès mesurables au regard de l'obligation de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération.

### Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2021

►*Article 3§3 - Droit à la protection de la santé – Application des règlements de sécurité et d'hygiène*
- Les mesures visant à faire diminuer le nombre d'accidents du travail mortels sont insuffisantes ;
- Il n'est pas établi que les services de l'Inspection du travail soient efficaces pour ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

►*Article 11§1 - Droit à la protection de la santé - Elimination des causes d'une santé déficiente*
Les mesures prises pour garantir de manière efficace le droit d'accès aux soins de santé ont été insuffisantes.

►*Article 13§1 – Droit à l'assistance sociale et médicale - Assistance appropriée pour toute personne en état de besoin*
- Les montants d'assistance sociale, incluant la pension pour les personnes âgées, ne sont pas suffisants ;
- Les ressortissants des autres États parties en dehors de l'EEE sont soumis à une condition de durée de résidence de cinq ans pour avoir droit à l'assistance sociale.

### Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2018

►*Article 2§1 - Droit à des conditions de travail équitables - Durée raisonnable du travail*
Pendant la période de référence, la durée quotidienne de travail autorisée pour certaines catégories de personnel, pouvait aller jusqu'à 24 heures.

►*Article 4§1 - Droit à une rémunération équitable - Rémunération décente*
Le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

►*Article 4§2 - Droit à une rémunération équitable - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*
La dérogation au droit à une rémunération majorée ne s'applique pas seulement aux hauts fonctionnaires et aux dirigeants.

►*Article 4§4 - Droit à une rémunération équitable - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*
Aucun délai de préavis n'est octroyé en cas de cessation d'emploi ; basé sur une décision judiciaire qui empêche la performance du travail ; au retrait de l'autorisation administrative indispensable à l'exécution du travail ; à la demande d'organismes ou d'agents habilités par la loi ; à la constatation par les commissions habilitées de l'inaptitude au travail.

---

[3] Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la base de données HUDOC.

►*Article 4§5 – Droit à une rémunération équitable - Limitation de retenues sur salaire*
Pendant la période de référence, après la déduction de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer leur subsistance, ni celle des personnes dont ils ont la charge.

►*Article 6§2 - Droit de négociation collective - Procédures de négociation*
La promotion de la négociation collective est insuffisante.

►*Article 26§1 - Droit à la dignité au travail – Harcèlement sexuel*
Il n'est pas établi que, au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

►*Article 26§2 - Droit à la dignité au travail - Harcèlement moral*
- Il n'est pas établi qu'au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait de recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail ;
- Il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement moral (psychologique).

►*Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder*
La protection offerte aux représentants des travailleurs ne s'étend pas au-delà de la durée de leur mandat.

**Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »** - **Conclusions 2019**

►*Article 7§1 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans*
Pendant la période scolaire, la durée journalière du travail en dehors des jours de classe est excessive et ne correspond donc pas à la définition du travail léger.

►*Article 7§3 – Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*
Pendant la période scolaire, la durée journalière du travail en dehors des jours de classe est excessive et ne correspond donc pas à la définition du travail léger.

►*Article 17§1 – Droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique - Assistance, éducation, formation*
Il n'est pas établi qu'il n'est pas établi que les enfants ne peuvent être retirés à leur famille qu'à titre exceptionnel et jamais à cause de la précarité financière de leur famille.

►*Article 31§1 – Droit au logement - Logement d'un niveau suffisant*
Il n'est pas établi que le contrôle du respect des normes relatives au logement soit suffisant.

►*Article 31§2 - Droit au logement - Réduire l'état de sans-abri*
- La loi n'interdit pas des expulsions en période hivernale ;
- Le droit à un abri n'est pas suffisamment garanti.

**Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le gouvernement lituanien à donner plus d'informations dans son prochain rapport sur les dispositions suivantes :**

**Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »**

►Article 1§2 - Conclusions 2020
►Article 10§1 - Conclusions 2020
►Article 10§3 - Conclusions 2020
►Article 15§1 - Conclusions 2020
►Article 15§2 - Conclusions 2020
►Article 15§3 - Conclusions 2020

**Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »**

►Article 3§2 - Conclusions 2021
►Article 3§4 - Conclusions 2021
►Article 12§1 - Conclusions 2021
►Article 12§4 - Conclusions 2021
►Article 14§2 - Conclusions 2021

**Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »**

►Article 4§3 - Conclusions 2018
►Article 6§4 - Conclusions 2018

**Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »**

►Article 7§5 - Conclusions 2019
►Article 7§10 - Conclusions 2019
►Article 16 - Conclusions 2019
►Article 17§2 - Conclusions 2019
►Article 19§1 - Conclusions 2019
►Article 19§10 - Conclusions 2019

# II. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte
## *(liste non exhaustive)*

**Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »**

►La Loi portant modification de la Loi relative à l'égalité de traitement (n° X-1602 du 17 Juin 2008) exige des employeurs à procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Aux termes de l'article 7 de la loi, pour mettre en œuvre l'égalité de traitement, les employeurs doivent « prendre les mesures appropriées pour créer les conditions permettant aux personnes handicapées de trouver un emploi, d'exercer une activité professionnelle, de progresser dans leur carrière ou d'étudier, y compris en adaptant les locaux, à condition que cela ne représente pas une charge disproportionnée pour l'employeur ».

►Abrogation de la loi relative à l'évaluation du Comité pour la sécurité de l'Etat de l'URSS (NKVD, NKGB, MGB, KGB) et des activités désormais exercées par les anciens employés permanents de l'organisation, qui contenait des restrictions limitant les activités professionnelles d'anciens employés.

►Le Parlement a, en date du 19 juin 2012, procédé à une refonte de la loi relative au Fonds de garantie qui a pris effet au 1er janvier 2013, l'objectif étant de simplifier le calcul des indemnités servies par le Fonds et d'en accélérer l'octroi.

**Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »**

►Le Règlement général relatif à l'évaluation des risques professionnels a notamment été modifié et est entré en vigueur le 1er novembre 2013. Le Règlement révisé propose une nouvelle conception de l'organisation et de l'exécution de l'évaluation des risques et dispose qu'après avoir procédé à l'évaluation des risques sur le lieu de travail, l'entreprise doit remplir un document sous la forme choisie par celle-ci. Les entreprises qui ont effectué une auto-évaluation des risques professionnels conformément au Règlement sont tenues de revoir et de réviser l'évaluation ou de réévaluer les risques professionnels en application du paragraphe 5 du Règlement général relatif à l'évaluation des risques professionnels.

►Des outils interactifs d'évaluation des risques en ligne (outils OiRA) sont actuellement mis au point pour aider les petites et moyennes entreprises à évaluer les risques sur les lieux de travail.

►Depuis le 1er janvier 2012, les retraites, les indemnités pour incapacité de travail (invalidité) et les pensions de survivants (pensions de veuves et veufs, pensions d'orphelins), qui avaient été temporairement réduites en 2010-2011 (voir Conclusions 2013) ont été rétablies au taux plein. En 2012, le montant moyen des retraites a ainsi augmenté d'environ 9 % comparativement à 2011.

►Depuis le 1er janvier 2015, les indemnités de maladie payées par la Caisse nationale d'assurance sociale ont vu leur montant progresser d'environ 33 % à la suite de la modification apportée à la loi sur les prestations de sécurité sociale en cas de maladie et de maternité. Elles ont de ce fait été portées à 80 % du salaire compensatoire du bénéficiaire pour toute la durée de l'arrêt maladie, alors qu'elles ne représentaient, jusqu'en fin 2014, que 40 % dudit salaire entre le troisième et le septième jour d'arrêt.

►Les régimes d'assurance maladie et de maternité/paternité ont été étendus en 2015 aux étudiants et jeunes diplômés de moins de 26 ans ; cette mesure a été assortie, dans leur cas, d'une exemption de l'obligation de durée minimale de cotisation, pourvus qu'ils commencent à travailler dans les six mois (assurance maladie) ou les douze mois (assurance maternité/paternité) qui suivent la fin de leurs études. Jusqu'en fin 2014, les jeunes n'étaient exemptés de cette obligation que s'ils commençaient à travailler dans les trois mois suivant l'obtention de leur diplôme.

►Une loi de compensation pour les pensions de vieillesse versées par l'Etat au titre de la sécurité sociale et pour les pensions servies en cas de perte de la capacité de travail (invalidité) est entrée en vigueur le 22 mai 2014. Ce texte prévoit le versement de prestations compensatoires aux personnes qui percevaient des pensions de vieillesse et d'invalidité dont le taux avait été réduit en 2010-2011 en raison de la crise économique, ainsi qu'à leurs héritiers si les titulaires de ces pensions sont décédés avant l'entrée en vigueur

de la loi. Les prestations compensatoires ont été payées en plusieurs versements étalés entre 2014 et 2016 ; quelque 500 000 personnes en ont bénéficié, pour un coût total d'environ 99 millions d'euros. Un autre texte (loi de compensation pour les pensions de vieillesse versées par l'Etat au titre de la sécurité sociale et pour les pensions de l'Etat réduites après calcul du revenu disponible de l'assuré) a été adopté le 30 juin 2015 ; il prévoit de verser de nouvelles compensations, sous la forme de versements étalés entre 2016 et 2018, à quelque 84 400 titulaires de pensions de vieillesse minorées en 2010-2011 (le budget global que devrait représenter cette mesure tournera autour de 120 600 000 €).

►Des modifications à la loi relative aux pensions ont été apportées abrogeant la condition de durée de résidence pour l'octroi des prestations de vieillesse, invalidité et survivants, de sorte que celles-ci sont, dorénavant, uniquement fonction des cotisations de sécurité sociale versées antérieurement. Les nouvelles dispositions de la loi prévoient le versement des pensions servies au titre de l'assurance sociale à toute personne, ressortissant lituanien ou étranger, qui s'est préalablement acquittée des cotisations obligatoires auprès de la Caisse nationale d'assurance sociale et ce, indifféremment de sa présence sur le territoire lituanien.

►Les modifications apportées à la loi relative à l'aide sociale en espèces servie aux résidents à bas revenus ont créé une base juridique permettant d'encadrer le versement desdites aides. Les municipalités versent, depuis le 1er janvier 2015, des prestations d'assistance sociale en espèces (prestations sociales et indemnités) à tous les résidents démunis dans des conditions d'égalité, dans le cadre de leurs fonctions municipales décentralisées.

►Afin de faciliter l'identification du processus d'enquête sur les facteurs de risques psychosociaux liés à l'évolution des conditions de travail et de simplifier les dispositions pour aider les petites et moyennes entreprises à enquêter sur ces risques, la réglementation relative à l'enquête sur les risques professionnels psychosociaux a été modifiée par l'ordonnance n° V-153/A1-77 du ministre de la Santé et du ministre de la Sécurité sociale et du Travail du 5 février 2019. En outre, le 1er mai 2019, le ministre de la Santé a adopté l'ordonnance n° V-590 relative à l'amélioration des compétences en matière de santé mentale des travailleurs et visant à réduire l'impact du stress au travail sur la santé des travailleurs.

►In order to help identify investigation process of the psychosocial risk factors to the changing working conditions and to simplify the provisions in order to help small and medium enterprises to investigate such risks Regulations on investigation of psychosocial occupational risks were changed by the order No. V-153/A1-77 of the Minister of Health and the Minister of Social Security and Labour of 5 February 2019. Also, on 1 May 2019 the Minister of Health adopted the order No. V-590 which relates to improving competencies of workers' mental health and which is directed towards reducing the impact of stress at work to the workers' health.

►Une réforme a été initiée au début de l'année 2017 pour moderniser le système de sécurité sociale. Cette réforme vise, entre autres, à intégrer les travailleurs indépendants dans le système de sécurité sociale de l'État et à inclure les différents groupes de travailleurs de plateforme (comme les personnes travaillant dans le secteur des services de livraison à vélo) dans la catégorie des "travailleurs indépendants" afin d'élargir leur couverture sociale et d'améliorer leurs prestations d'assurance sociale.

**Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »**

►Introduction dans le nouveau Code du travail (adopté en septembre 2016 et entré en vigueur en juillet 2017) d'une disposition qui interdit expressément le harcèlement moral (psychologique).

**Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »**

►Augmentation du nombre d'enfants bénéficiaires d'allocation (Loi sur les allocations pour l'enfant, entrée en vigueur le 01/07/2004).

►Un projet de loi relatif à la protection contre les violences domestiques a été présenté au Gouvernement le 12 mai 2010. Le but de ce projet est de répondre rapidement aux violations, imposer des sanctions, fournir

une aide adéquate et entreprendre des mesures préventives afin de protéger la personne des violences domestiques. En outre, la Résolution du Gouvernement n° 853 du 19 août 2009 a approuvé le plan relatif aux mesures de mise en œuvre de la stratégie nationale 2010-2012 pour combattre la violence contre les femmes.

►Adoption, le 26 mai 2011, de la loi relative à la protection contre les violences commises au sein du foyer, qui définit le concept couvert par ces termes, fixe les droits et responsabilités des victimes, met en place des mesures de prévention et de protection, et propose une aide en cas de violences de ce type.

►Conformément au nouveau code du travail entré en vigueur le 1er juillet 2017, les femmes enceintes bénéficient, à compter du jour où elles notifient leur état de grossesse à leur employeur et jusqu'au quatrième mois de l'enfant, d'une protection contre le licenciement.

►La Lituanie a aboli toute forme de châtiment corporel dans tous les contextes.

►Le Comité avait précédemment considéré que les personnes menacées d'expulsion ne bénéficiaient pas d'une protection juridique adéquate (2011, 2015, 2017). S'il reconduit sa conclusion de non-conformité sur un point spécifique, à savoir l'interdiction de procéder à l'expulsion pendant l'hiver, il considère maintenant que la situation est conforme pour ce qui est de l'obligation de reloger les personnes concernées lorsque l'expulsion est justifiée par des impératifs d'intérêt général (notamment lorsque les logements sont impropres à l'habitation et en cas de démolition et reconstruction d'un bâtiment d'habitation) et pour ce qui est de l'accès à des voies de recours juridiques et à une indemnisation en cas d'expulsion illégale.