



mars 2023

CHARTÉ SOCIALE EUROPÉENNE REVISÉE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2022

LITUANIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la Lituanie, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 29 juin 2001. L'échéance pour remettre le 19^e rapport était fixée au 31 décembre 2021 et la Lituanie l'a présenté le 31 mai 2022.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Lituanie de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement et de conformité dans l'attente d'informations (Conclusions 2018).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2018) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique III « Droits liés au travail » :

- 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).

La Lituanie a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence allait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2020.

Les Conclusions relatives à la Lituanie concernent 23 situations et sont les suivantes :

– 13 conclusions de conformité : articles 2§2, 2§3, 2§4, 2§5, 2§6, 2§7, 4§2, 6§1, 6§3, 21, 22, 28 et 29

– 7 conclusions de non-conformité : articles 4§1, 4§4, 5, 6§2, 6§4, 26§1 and 26§2.

En ce qui concerne les 3 autres situations, régies par les articles 2§1,4§3 et 4§5, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la Lituanie de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Lituanie traitera des dispositions du groupe thématique IV « Enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;

- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19) ;
- droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2022.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 2§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que, pendant la période de référence, la durée quotidienne du travail autorisée pour certaines catégories de travailleurs pouvait aller jusqu'à 24 heures (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir une durée raisonnable du travail

Précédemment, le Comité a considéré la situation de la Lituanie non conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que, pendant la période de référence, la durée quotidienne du travail pour certaines catégories de travailleurs pouvait aller jusqu'à 24 heures (Conclusions 2018).

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable du travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos...) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Il a également demandé des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.).

Le Comité rappelle que le télétravail ou le travail à distance peuvent conduire à des horaires de travail excessifs. Il réitère également qu'il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé "droit à la déconnexion"). Les États parties doivent veiller à ce que les employeurs aient l'obligation de mettre en place des dispositions pour limiter ou décourager le travail non comptabilisé en dehors des heures normales de travail, en particulier pour les catégories de travailleurs qui peuvent se sentir poussés à fournir des performances excessives. Dans certains cas, des aménagements peuvent être nécessaires pour assurer la déconnexion numérique afin de garantir la jouissance des périodes de repos (déclaration sur la déconnexion numérique et la surveillance électronique des travailleurs).

Le rapport indique que le nouveau code du travail est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2017. En règle générale, la durée du travail est de 40 heures par semaine (8 heures par jour). Pour les enseignants et les psychologues, la durée maximale du travail hebdomadaire est de 36 heures ; pour les pharmaciens, elle est de 37 heures. En aucun cas elle ne peut dépasser 60 heures (12 heures par jour). La durée du repos quotidien et hebdomadaire est respectivement de 11 heures consécutives et de 35 heures minimum consécutives. Si la durée du travail posté est supérieure à 12 heures mais inférieure à 24 heures, le repos ininterrompu doit durer au moins 24 heures. Le Comité demande si cette information signifie que la durée du travail posté pour certaines catégories de travailleurs peut encore aller jusqu'à 24 heures et, dans le cas contraire, si la durée quotidienne du travail pour certains travailleurs peut dépasser 16 heures. Le Comité note que si ces informations ne sont pas fournies dans le prochain rapport, il n'y aura rien pour établir que la situation est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Le rapport indique en outre que l'Inspection nationale du travail accorde une attention particulière aux secteurs économiques les plus risqués, tels que la construction, le commerce de gros, l'industrie manufacturière, l'agriculture, la sylviculture et la pêche, le transport routier de marchandises, etc. Par exemple, en 2019, la plupart des infractions à la réglementation en matière de durée du travail et de temps de repos ont été constatées dans le domaine des services d'hébergement et de restauration ainsi que dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche. En 2020, elles concernaient ces deux mêmes secteurs ainsi que le secteur des soins de santé et de l'action sociale. Le rapport indique qu'en 2020, ce type d'infractions représentait 40 % des irrégularités détectées lors des inspections et qu'il avait diminué de 5 % par rapport à 2019.

Mesures prises par les autorités pour garantir le respect d'une durée raisonnable du travail et mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques

Dans la question ciblée, le Comité a demandé à recevoir des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel, y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que sur l'activité de l'inspection du travail et les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable du travail. Il a également demandé des informations sur les constatations (par exemple, les résultats des activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les soins.

En réponse, le rapport indique que des travailleurs ont saisi la Commission des conflits du travail dans le cadre de différends individuels concernant l'application de la loi. En 2017, la Commission des conflits du travail a examiné 16 différends liés à la durée du travail et au temps de repos ; en 2018, elle en a examiné 60 ; 59 en 2019 et 122 en 2020.

Législation et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

En réponse, le rapport indique que l'article 118 du code du travail décrit les aménagements spécifiques du temps de travail en période d'astreinte. En cas d'astreinte, la durée d'une journée de travail ou d'une rotation en travail posté ne doit pas excéder 24 heures et l'horaire normal de travail du travailleur sur une période de référence maximale de 3 mois. Lors de périodes d'astreintes inactives, la période de travail peut aller jusqu'à 24 heures, mais dans le cas où l'employé doit travailler pendant la période d'astreinte, la durée maximale de travail ne peut être dépassée au cours de la période de référence de 2 mois. Les périodes d'astreintes inactives ne sont pas considérées comme du temps de travail, au contraire des périodes d'intervention. Ce type d'astreinte ne peut aller au-delà d'une semaine continue sur une période de 4 semaines. Pour les astreintes effectuées à son domicile sans intervention, le travailleur perçoit une indemnité équivalant à 20 % minimum de son salaire mensuel. Une personne ne peut être d'astreinte à son domicile dès lors qu'elle a déjà travaillé sans interruption pendant au moins 11 heures consécutives.

Le Comité réitère le fait que l'assimilation des périodes d'astreinte, en tout, à du temps de repos porte atteinte au droit à une durée raisonnable du travail, qu'il s'agisse d'un temps de garde sur le lieu de travail ou d'une période d'astreinte à domicile (*Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. France*, réclamation n° 149/2017, décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, §61). Le Comité

demande si, en Lituanie, les périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos. Il réserve sa position sur ce point.

Le rapport indique en outre que la législation en Lituanie n'autorise pas les contrats « zéro heure ».

Covid-19

Dans le cadre de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties de fournir des informations relatives à l'impact de la pandémie sur le droit à des conditions de travail équitables, ainsi que les mesures générales qui ont été prises afin d'en atténuer les effets. Plus précisément, le Comité a demandé des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable du travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social, application de la loi, défense et autres services publics essentiels, éducation et transports.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Le rapport indique que les dispositions relatives à la durée du travail et au temps de repos n'ont pas changé durant la pandémie de covid-19. Seules des modifications concernant des temps d'arrêt du travail ont été adoptées par le parlement. Lorsqu'une telle période d'immobilisation a été déclarée à la suite d'une situation extrême ou d'une quarantaine, le travailleur ne peut être tenu de se rendre sur le lieu de travail et le salaire qu'il perçoit durant l'arrêt ne peut être inférieur à un salaire mensuel minimum. L'activité partielle est possible.

Le rapport indique qu'en moyenne, le télétravail est passé de 13 % en 2017 à 40 % en 2020. En cas de travail à distance, les heures travaillées par le travailleur sont calculées conformément à la procédure établie par l'employeur, mais les exigences en matière de temps de travail ne peuvent être enfreintes.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Voir opinion dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§2 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Lituanie était conforme à l'article 2§2 de la Charte (Conclusions 2018). Il avait également noté qu'il examinerait les dispositions du nouveau Code du travail relatives aux congés annuels lors du prochain cycle de contrôle.

Le rapport précédent indiquait que le nouveau Code du travail est entré en vigueur le 1er juillet 2017. Au titre de l'article 144, le travail effectué pendant le jour férié doit être payé au moins au double de la rémunération habituelle. La rémunération peut également être remplacée par un congé compensatoire. Dans ce cas, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés et, à la demande du salarié, peut être ajouté au congé annuel.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique qu'aucun changement n'a été introduit concernant le droit à des jours fériés payés.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité avait considéré que la situation de la Lituanie était conforme à l'article 2§3 (Conclusions 2018). Il avait noté qu'il examinera les dispositions du nouveau Code du travail relatives aux congés annuels lors du suivant cycle de contrôle.

Le rapport précédent indique que le nouveau Code du travail est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2017. Au titre de l'article 126, les salariés ont droit à un congé payé annuel de 20 jours ouvrables ou de 24 jours ouvrables s'ils travaillent six jours par semaine. Si le nombre de jours ouvrables par semaine est inférieur ou autre, le salarié doit bénéficier d'un congé d'au moins quatre semaines. L'année de travail pour laquelle le congé annuel est accordé débute le jour où le salarié commence son contrat de travail.

D'après l'article 128 du nouveau Code du travail, le salarié bénéficie d'un congé annuel au moins une fois par an. Une partie de ce congé doit compter au moins 10 jours ouvrables, ou 12 jours ouvrables si le salarié travaille six jours par semaine.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport indique qu'aucun changement n'a été introduit concernant le droit à des congés payés annuels.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§4 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant estimé dans sa conclusion précédente que la situation de la Lituanie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 2§4 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les Etats à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen.

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Lituanie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§6 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Lituanie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 2§7 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Lituanie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022 sur ce point. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 4§1 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédents constats de non-conformité, aux décisions d'ajournement ou aux constats de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a constaté que la situation n'était pas conforme à la Charte au motif que le salaire minimum n'assurait pas un niveau de vie décent.

Par conséquent, son appréciation portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions posées dans la conclusion précédente et aux questions ciblées concernant l'article 4§1 de la Charte.

Rémunération équitable

Le Comité relève dans le rapport que conformément à l'article 141 du Code du travail, le salaire mensuel d'un travailleur ne peut être inférieur au salaire minimum. Le montant mensuel et horaire du salaire minimum est fixé par le gouvernement sur recommandation du Conseil tripartite. Ce dernier lie le niveau du salaire minimum à des indicateurs économiques tels que l'évolution des salaires mensuels moyens, la productivité, l'indice des prix à la consommation, la croissance du PIB, le taux de chômage annuel, etc. En vertu du Code du travail, la rémunération au salaire minimum n'est possible que pour la main-d'œuvre non qualifiée.

S'agissant des montants du salaire minimum et du salaire moyen, il ressort du rapport qu'en 2020, le salaire minimum s'élevait à 607 € brut et à 437 € net. Le Comité observe que le salaire minimum a fortement augmenté depuis 2017 : son montant était alors fixé à 380 € brut. Pour ce qui est du salaire moyen, selon le rapport il s'élevait à 1 428 € brut et à 913 € net en 2020. Le Comité note, d'après les données publiées par Eurostat, que les gains moyens annuels s'établissaient à 1 403 € bruts et à 898 € nets en 2020. Il constate que malgré les progrès considérables accomplis en matière de hausse du salaire minimum, il est toujours inférieur à la moitié du salaire moyen et ne suffit donc pas à assurer un niveau de vie décent. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Travailleurs occupant des emplois atypiques

Dans ses questions ciblées, le Comité demande des informations sur les mesures prises pour garantir une rémunération équitable, suffisante pour assurer un niveau de vie décent, pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, ceux employés dans l'économie de plateforme ou « à la demande » et les travailleurs ayant des contrats « zéro heure ». Il demande également des informations sur les mesures prises (par exemple, par l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents) à des fins de répression de tout procédé de contournement des exigences en matière de salaire minimum (notamment par le biais de la sous-traitance, de contrats de prestation de services, y compris transfrontaliers, de modèles d'organisation du travail via une plateforme ou par le recours au faux travail indépendant, en mettant plus particulièrement l'accent sur les domaines où les travailleurs risquent d'être exploités ou sont vulnérables à l'exploitation – travailleurs saisonniers agricoles, industrie hôtelière, travail domestique et de soins, travail temporaire, etc.).

Le Comité relève dans le rapport que pour les travailleurs occupant des emplois atypiques, employés « à la demande » ou dans l'économie de plateforme, il existe deux possibilités de recrutement : par contrat ou par accord. Lorsqu'un contrat de travail est conclu, les

dispositions générales du Code du travail sont applicables ; dans le cas d'un accord, les dispositions du Code civil s'appliquent.

Le Comité considère que l'obligation de verser aux travailleurs une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent s'applique également aux emplois atypiques, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, le travail intérimaire, les contrats à durée déterminée, les emplois saisonniers et occasionnels. Dans certains cas, les salaires en vigueur ou les dispositions contractuelles conduisent à un nombre important de « travailleurs pauvres », notamment des personnes ayant deux emplois ou plus ou des travailleurs à temps plein vivant dans des conditions indignes.

Le Comité se réfère en particulier aux travailleurs concernés par les formes émergentes d'économie, comme le travail à la demande ou l'économie de plateforme, qui sont classés à tort comme indépendants et n'ont par conséquent pas accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Du fait de cette classification erronée, ces personnes sont privées des droits et de la protection auxquels elles ont droit en tant que travailleurs. Ces droits englobent le droit à un salaire minimum.

Le Comité demande quelles mesures sont prises pour garantir une rémunération équitable des travailleurs occupant des emplois atypiques et des travailleurs des plateformes, classés à tort comme « indépendants ».

Covid-19

Dans ses questions ciblées, le Comité a aussi demandé des informations spécifiques sur les régimes de congé durant la pandémie.

Le Comité rappelle que dans le contexte de la pandémie de covid-19, les États parties doivent déployer les efforts nécessaires pour atteindre et respecter les exigences minimales en matière de rémunération et ajuster régulièrement les taux de salaire minimum. Le droit à une rémunération équitable inclut le droit à une rémunération majorée pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la covid-19. Plus généralement, les pertes de revenus pendant les confinements ou les coûts supplémentaires engendrés par les pratiques de télétravail et de travail à domicile dues à la covid-19 devraient être compensés de manière adéquate.

Le Comité relève que conformément au Code du travail, l'employeur peut imposer à un salarié ou à un groupe de salariés de prendre des congés pendant une période de confinement. L'employeur peut déclarer la mise en activité partielle lorsqu'il réduit la durée hebdomadaire du travail (en jours ou en heures) pendant un certain temps. Le Comité note que le gouvernement a apporté un soutien aux employeurs qui ont placé leurs salariés en activité partielle, le coût induit pour l'employeur étant remboursé par le service de l'emploi par le biais d'une subvention. Le rapport indique que la rémunération des « congés » durant la pandémie ne peut pas être inférieure au salaire minimum.

Le Comité demande si le soutien financier fourni aux travailleurs par le biais des régimes de congé a été assuré tout au long de la période de suspension totale ou partielle des activités en raison de la pandémie. Il demande aussi dans quelle proportion les travailleurs concernés étaient couverts par ces dispositifs.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum n'assure pas un niveau de vie décent.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que la dérogation au droit à une rémunération majorée ne s'appliquait pas seulement aux hauts fonctionnaires et aux dirigeants (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'à la question ciblée.

Règles relatives à la rémunération majorée des heures supplémentaires

Précédemment, le Comité a conclu que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 4§2 de la Charte, au motif que la dérogation au droit à une rémunération majorée ne s'appliquait pas seulement aux hauts fonctionnaires et aux dirigeants (Conclusions 2018).

D'après le rapport, l'article 144 du nouveau Code du travail, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2017, précise que le travail effectué durant les congés et les vacances, la nuit et durant les heures supplémentaires, par l'organe de direction unipersonnel d'une personne morale, doit être consigné mais n'est pas rémunéré, à moins que les parties n'en décident autrement dans le contrat de travail. Le travail effectué durant les congés et les vacances, la nuit et durant les heures supplémentaires, par les managers d'une personne morale, doit être consigné et doit être rémunéré comme le travail effectué durant les horaires normaux, à moins que les parties n'en décident autrement dans le contrat de travail. Des règles spécifiques régissent la rémunération des heures supplémentaires pour les agents des institutions budgétaires ; ces règles, qui figurent dans la loi sur la rémunération des agents des établissements publics de niveau national ou municipal de la République de Lituanie et la rémunération des membres de commissions, prévoient une rémunération majorée pour les heures supplémentaires. Conformément à la loi sur la fonction publique, les fonctionnaires sont aussi rémunérés pour les heures supplémentaires.

Le Comité note que le nouveau Code du travail comporte les modifications nécessaires et que la situation en Lituanie est maintenant conforme à l'article 4§2 de la Charte.

Covid-19

Dans le contexte de la crise de la covid-19, le Comité a demandé aux États parties d'expliquer l'impact de la crise sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concernait les heures supplémentaires, et de fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Il a demandé des informations spécifiques sur l'exercice du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires par le personnel médical pendant la pandémie. Il a aussi demandé comment la question des heures supplémentaires et de la durée du travail avait été traitée en ce qui concernait le télétravail (réglementation, contrôle, compensation accrue).

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

D'après le rapport, il a été convenu que des modifications supplémentaires des dispositions juridiques n'étaient pas nécessaires car le Code du travail régit la question des heures supplémentaires avec suffisamment de souplesse. Les personnes qui télétravaillent peuvent

organiser librement leur temps de travail à condition de ne pas enfreindre les règles concernant le nombre maximum d'heures de travail et le temps de repos minimum.

Le rapport indique aussi que, en 2020, tous les professionnels de santé qui combattaient la covid-19 avaient reçu une prime qui correspondait à 15 % de leur salaire. De plus, le Gouvernement a approuvé une augmentation de salaire de 60 à 100 % pour les professionnels de santé qui ont travaillé dans les centres de lutte contre la covid-19 durant la quarantaine.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 4§2 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 4§3 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

En ce qui concerne l'article 4§3, les Etats ont été invités à fournir des informations sur l'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de chômage partiel aux travailleuses.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »).

Le Comité avait ajourné sa précédente conclusion sur l'article 4§3 de la Charte, dans l'attente des informations demandées sur les comparaisons d'emplois (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement.

Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale

Recours effectifs

Dans sa conclusion précédente, le Comité a demandé des informations actualisées concernant le montant des indemnités pouvant être accordées en cas de discrimination salariale (Conclusions 2018).

En réponse, le rapport indique que le Code civil lituanien prévoit que les victimes de discrimination fondée sur le sexe ont droit à une indemnisation du préjudice matériel et moral, sans plafond prédéterminé. L'évaluation de son montant est laissée à la discrétion des tribunaux. Selon le rapport, les salariés du secteur privé doivent s'adresser aux tribunaux civils ordinaires pour porter plainte pour discrimination salariale fondée sur le genre, et les fonctionnaires doivent s'adresser aux tribunaux administratifs. Le Comité constate que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Dans ses conclusions précédentes, le Comité a demandé s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération entre entreprises, notamment lorsque les rémunérations étaient arrêtées de manière centralisée pour plusieurs entreprises au sein d'un holding (Conclusions 2018 et 2014).

En réponse, le rapport indique le principe de non-discrimination est inscrite dans la Constitution. Les dispositions du nouveau Code du travail de 2017 introduisent un certain nombre d'obligations pour les employeurs qui doivent fournir des informations relatives aux salaires aux employés, au comité d'entreprise et aux syndicats. Selon le rapport, ces principes s'appliquent aux règlements statutaires et aux conventions collectives.

De plus, le Code du travail prévoit que le système de rémunération doit être établi dans une convention collective. Le rapport précise qu'en pratique, l'égalité des chances, y compris

l'égalité salariale, est définie dans les conventions collectives. En l'absence d'une convention collective à cet effet, dans les lieux de travail dont le nombre moyen de salariés est égal ou supérieur à vingt, le système de rémunération doit être approuvé par l'employeur et être accessible à tous les salariés. Le système de rémunération doit préciser :

- les catégories de personnel par poste et par qualification et chacune de leurs formes de rémunération,
- les niveaux de salaire (minimum et maximum),
- les motifs et la procédure d'attribution de paiements supplémentaires (compléments et primes),
- la procédure d'indexation des salaires.

Selon le rapport, les employeurs sont tenus de concevoir leur système de rémunération de manière à éviter toute discrimination fondée sur le genre ou sur d'autres motifs.

Le rapport indique également qu'un employeur dont l'effectif moyen est supérieur à vingt doit fournir aux représentants des salariés au moins une mise à jour annuelle des données dépersonnalisées sur les gains moyens par groupe professionnel et par sexe des salariés autres que les cadres, s'il y a plus de deux salariés dans un groupe professionnel.

Le Comité réitère sa question quant à la possibilité d'une comparaison des salaires entre les sociétés, en particulier si la rémunération était fixée de manière centralisée pour plusieurs sociétés appartenant à une société holding.

Données statistiques et mesures visant à promouvoir le droit à l'égalité salariale

À titre informatif, le Comité prend note des données Eurostat sur la différence de rémunération entre les hommes et les femmes en Lituanie pendant la période de référence : 15,2 % en 2017, 14 % en 2018, 13,3 % (chiffre provisoire) en 2019 et 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (comparé à 11,5 % en 2011). Il constate que cet écart était égal à la moyenne des écarts des 27 pays de l'Union européenne, à savoir 13 % (chiffre provisoire) en 2020 (données en date du 4 mars 2022) et qu'il a diminué pendant la période de référence.

La Lituanie ayant accepté l'article 20.c, le Comité examine les politiques et autres mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l'article 20 de la Charte.

L'impact de la covid-19 sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

En réponse à la question relative à l'impact de la covid-19, le rapport indique que, selon le Département des statistiques, l'écart de rémunération entre les femmes et hommes s'est réduit dans presque toutes les activités économiques pendant la pandémie. Le Comité prend note des exemples présentés dans le rapport.

Le Comité renvoie à sa déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à des questions ciblées pour l'article 4§4 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 4§4 de la Charte (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Le Comité renvoie à son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), dans laquelle il a rappelé qu'un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi est considéré comme un des éléments constitutifs d'une rémunération équitable. Pour rappel, est raisonnable un délai de préavis qui tient compte de l'ancienneté du travailleur, de la nécessité de ne pas priver ce dernier brutalement de moyens d'existence et de la nécessaire information du travailleur en temps utile pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi. Au cours de cette période, le travailleur a droit à une rémunération normale. Le Comité souligne qu'il revient aux gouvernements de prouver que ces éléments ont été pris en compte dans la conception et l'application des règles de base en matière de durée de préavis.

Dans le prolongement de son Observation interprétative de l'article 4§4 (2018), le Comité rappelle que la question du caractère raisonnable des délais de préavis ne sera plus abordée, hormis lorsque ces délais sont manifestement déraisonnables. Le Comité évaluera cette question au regard des aspects suivants :

1. les critères de fixation du délai de préavis (ou du montant de l'indemnité compensatrice) :
 - selon la source : la loi, la convention collective, le contrat de travail ou une décision judiciaire
 - en cas de période d'essai, y compris dans la fonction publique
 - pour les travailleurs précaires
 - en cas de cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties
 - y compris les cas de licenciement sans préavis ni indemnité ;
2. la prise en compte de l'ancienneté par la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dans le cadre d'une seule relation d'emploi ou d'une succession d'emplois précaires de relations de travail.

Délai de préavis raisonnable : cadre juridique et ancienneté

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé des informations sur le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi (cadre juridique et pratique) et si des dispositions spécifiques avaient été prises en réponse à la pandémie de covid-19 et à la crise sanitaire.

Le rapport indique, en réponse à la question ciblée, qu'en cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur en l'absence de faute de la part du salarié, ce dernier doit être notifié par écrit un mois à l'avance si la durée de la relation d'emploi est supérieure à un an, et deux semaines à l'avance si elle est inférieure à un an. Le rapport précise en outre que les délais de préavis sont plus longs (3 mois si la relation d'emploi a duré plus d'un an et 1,5 mois si elle a duré moins d'un an) s'il reste au salarié moins de cinq ans avant l'âge de la retraite, s'il est

handicapé, s'il élève un enfant de moins de 14 ans ou un enfant en situation de handicap de moins de 18 ans, ou s'il lui reste moins de deux ans avant son départ à la retraite.

En outre, le rapport indique que pendant le temps de préavis, le salarié a le droit d'utiliser au moins 10 % de ses heures normales de travail pour chercher un nouvel emploi et qu'il conserve sa rémunération tout au long de cette période.

Comme indiqué ci-dessus, le Comité n'évaluera plus le caractère raisonnable des délais de préavis en détail, mais en fonction des critères précités. Il note que les délais de préavis susmentionnés et l'ancienneté n'augmentent pas proportionnellement. Le Comité considère que ces délais de préavis sont manifestement déraisonnables pour permettre au salarié concerné de disposer d'un certain temps pour chercher un autre emploi avant la fin de son contrat. Il considère donc que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point.

Le rapport indique en outre que la réglementation relative au droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi n'a pas été modifiée dans le contexte de la pandémie de covid-19 et de la crise sanitaire.

Période d'essai

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Travailleurs précaires

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Cessation d'emploi pour des raisons indépendantes de la volonté des parties

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme sur ce point au motif qu'aucun délai de préavis n'était octroyé en cas de cessation d'emploi pour les motifs suivants : décision judiciaire empêchant la poursuite du travail, retrait de l'autorisation administrative indispensable à l'exécution du travail, demande d'organismes ou d'agents habilités par la loi et constatation par les commissions habilitées de l'inaptitude au travail (Conclusions 2018).

Le rapport indique, en réponse à la précédente conclusion de non-conformité, que selon l'article 60 du code du travail, qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2017, l'employeur doit mettre fin au contrat de travail dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la réception du document exposant les motifs de rupture du contrat indépendants de la volonté des parties.

Licenciement sans préavis ni indemnité

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 4§4 de la Charte sur ce point (Conclusions 2018).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis ne tiennent pas compte de l'ancienneté en cas de licenciement à l'initiative de l'employeur sans faute du travailleur.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée au titre de l'article 4§5 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États à l'égard desquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que les retenues sur les salaires envisagées à l'article 4§5 ne peuvent être autorisées que dans certaines circonstances qui doivent être bien définies dans un instrument juridique (par exemple, une loi, un règlement, une convention collective ou une sentence arbitrale (Conclusions V (1977), Déclaration d'interprétation sur l'article 4§5). Le Comité rappelle en outre que les retenues sur salaire doivent être soumises à des limites raisonnables et ne doivent pas en soi aboutir à priver les travailleurs et les personnes à leur charge de leurs moyens de subsistance (Conclusions 2014, Estonie). Afin de procéder à une évaluation approfondie des situations nationales, le Comité a estimé nécessaire de modifier son approche. Par conséquent, le Comité demande aux États parties de fournir les informations suivantes dans leurs prochains rapports :

- une description du cadre juridique concernant les retenues sur les salaires, y compris les informations sur le montant du salaire protégé (insaisissable) ;
- des informations sur le niveau national de subsistance, comment il est calculé et comment le calcul de ce niveau minimum de subsistance garantit que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge ;
- des informations établissant que le revenu disponible d'un travailleur percevant le salaire minimum après toutes les déductions (y compris pour l'entretien des enfants) est suffisant pour garantir les moyens de subsistance (c'est-à-dire pour garantir que les travailleurs peuvent subvenir à leurs besoins de subsistance et à ceux des personnes à leur charge) ;
- une description des mesures de protection qui empêchent les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire.

Retenues sur salaire et salaire protégé

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2018), le Comité a conclu que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, après la déduction de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance, ni celle des personnes dont ils avaient la charge.

Selon le rapport, les retenues sur salaire sont régies par l'article 150 du Code du travail, et leur montant par l'article 736 du Code de procédure civile. En vertu du Code du travail, une retenue ne peut être effectuée sur le salaire d'un travailleur que dans les cas prévus par le Code du travail ou d'autres textes de loi. Le Comité note que l'article 736 du Code de procédure civile a été modifié en 2018 et dispose désormais que, pour les salaires et traitements ne dépassant pas le salaire minimum officiel, la retenue maximale est de 30 % (50 % avant la modification susmentionnée). Il souligne que la réduction de la part saisissable maximale du salaire minimum est une évolution positive.

Le Comité demande que le prochain rapport démontre que le salaire protégé, c'est-à-dire la part du salaire restant après toutes les retenues autorisées, y compris la pension alimentaire, dans le cas d'un travailleur percevant le salaire minimum, ne sera jamais inférieur au niveau de subsistance établi par le gouvernement. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Renonciation au droit à la limitation des retenues sur salaire

le Comité demande si les travailleurs peuvent renoncer aux conditions et limitations des retenues sur salaire imposées par la législation.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte ainsi que, le cas échéant, aux précédentes conclusions de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a considéré que la situation de la Lituanie était conforme à l'article 5 de la Charte (Conclusions 2018).

Le Comité rappelle aussi que, dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 5 et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit syndical des membres des forces armées.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées et à la question générale.

Taux de syndicalisation

Le Comité a demandé, dans une question ciblée, à recevoir des données sur l'ampleur de la syndicalisation dans le pays et dans les secteurs d'activité. Le rapport indique en réponse que de telles données ne sont pas disponibles. Selon le rapport, les données dont dispose le service lituanien des statistiques ne portent que sur le nombre total d'adhérents à des syndicats et n'indiquent pas combien de membres appartiennent à des syndicats nationaux, sectoriels, territoriaux ou d'entreprise. D'après le rapport, on comptait 92 100 adhérents en 2017. Ce chiffre est tombé à 86 000 en 2018, puis est passé à 99 300 en 2020.

Champ d'application personnel

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé à tous les États de fournir des informations concernant le droit syndical des membres des forces armées (Conclusions 2018 – Question générale).

En réponse à la question du Comité, le rapport précise que l'article 36 de la loi relative à l'organisation du système de défense nationale de la République de Lituanie et au service militaire interdit aux militaires de carrière d'être membres de syndicats.

Le Comité rappelle que l'article 5 de la Charte permet aux États parties d'imposer des restrictions au droit syndical des membres des forces armées et leur accorde une large marge d'appréciation à cet égard, sous réserve des conditions énoncées à l'article G de la Charte. Toutefois, ces restrictions ne doivent pas tendre à supprimer entièrement le droit syndical, ainsi qu'il résulte de l'interdiction absolue des groupements professionnels à caractère syndical et de l'adhésion de tels groupements à des fédérations/confédérations nationales (*Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France*, réclamation n° 101/2013, décision sur le bien-fondé du 27 janvier 2016, paragraphes 80 et 84).

Le Comité rappelle avoir précédemment considéré que la suppression complète du droit syndical (qui comprend la liberté de constituer des organisations/syndicats, ainsi que la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats) n'était pas une mesure nécessaire dans une société démocratique pour la protection, notamment, de la sécurité nationale (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, paragraphe 92).

Le Comité considère par conséquent que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à la Charte sur ce point au motif que les militaires de carrière ne peuvent être membres d'un syndicat.

Restrictions au droit syndical

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs étaient exclus du droit de constituer des organisations pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux, ou du droit d'adhérer à de telles organisations.

Le rapport précise que la loi relative au Service intérieur contient les principales dispositions régissant les activités des syndicats au sein des organes des affaires intérieures (dont la police), ainsi que les droits et caractéristiques des représentants syndicaux. Aux termes des articles 61 et 62 de ladite loi, les fonctionnaires peuvent, conformément à la procédure définie par la législation et la présente loi, constituer des syndicats et y adhérer pour protéger leurs intérêts. Le directeur et le directeur adjoint d'un établissement public ne peuvent être membres d'un syndicat actif au sein de celui-ci.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que les militaires de carrière ne peuvent pas constituer de syndicats ni s'y affilier afin de défendre leurs intérêts.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§1 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Lituanie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022. Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§2 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§2 de la Charte et demandé aux États de fournir dans le prochain rapport des informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion des négociations collectives était insuffisante, comme en témoigne le taux relativement faible de couverture des travailleurs par des conventions collectives, qui se situe entre 15 et 20 % de l'ensemble des travailleurs (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion précédente de non-conformité et à la question générale.

Le rapport fournit des informations quantitatives limitées concernant les négociations collectives pendant la pandémie. En date du 12 octobre 2021 (soit en dehors de la période de référence), on dénombrait 328 conventions collectives, dont une au niveau national, quatre au niveau régional, 12 au niveau sectoriel et 311 au niveau de l'entreprise. Sur les 328 conventions collectives susmentionnées, 104 ont été conclues dans le secteur privé (une au niveau sectoriel et 103 au niveau de l'entreprise) et 224 dans le secteur public (une au niveau national, quatre au niveau territorial, 11 au niveau sectoriel et 208 au niveau de l'entreprise). À la date du 15 novembre 2021 (soit en dehors de la période de référence), une convention collective avait été adoptée au niveau national couvrant le personnel de santé.

Le Comité note qu'un nouveau Code du travail est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2017, soit pendant la période de référence. Celui-ci a modifié de manière fondamentale la réglementation existante en matière de négociation collective. Le Comité se réfère également aux dernières estimations d'Eurofound selon lesquelles la couverture globale de la négociation collective en Lituanie pourrait être inférieure à la fourchette des 15-20 %. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse un bilan complet des modifications introduites dans le cadre du nouveau Code du travail, de leur incidence concrète sur la couverture des négociations collectives et de toute autre mesure visant à promouvoir les négociations collectives. Dans l'intervalle, le Comité reconduit sa conclusion de non-conformité au motif que la promotion des négociations collectives est insuffisante.

Étant donné que le rapport ne fournit aucune information pertinente en réponse à la question générale susmentionnée, le Comité réitère sa demande d'informations sur les mesures prises ou envisagées pour garantir le droit de négociation collective des travailleurs indépendants et des autres travailleurs ne relevant pas de la définition habituelle du travailleur dépendant.

Covid-19

En réponse à la question concernant les dispositions spéciales liées à la pandémie, le rapport note qu'aucune disposition particulière n'a été prise.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

Le Comité rappelle qu'aucune question n'a été posée pour l'article 6§3 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité ayant considéré dans sa conclusion précédente que la situation de la Lituanie était conforme à la Charte, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2022.

Par conséquent, le Comité réitère sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 6§3 de la Charte.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 6§4 de la Charte. Seuls les Etats pour lesquels la conclusion précédente avait été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle d'examen (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle aussi que dans son Introduction générale aux Conclusions 2018, il avait posé une question générale au titre de l'article 6§4 et demandé aux Etats de fournir dans le prochain rapport des informations sur le droit de grève des membres de la police et sur les restrictions dont il serait éventuellement assorti.

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente des informations demandées (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion d'ajournement et à la question générale.

Droit à des actions collectives

Habilitation à déclencher une action collective, restrictions au droit de grève et exigences de procédure

Le Comité avait ajourné sa conclusion précédente dans l'attente d'informations sur la constitution des comités d'entreprise et sur les critères pris en compte pour déterminer s'il y a lieu de prévoir un service minimum dans un secteur particulier.

Dans son rapport, le Gouvernement fournit des informations détaillées sur la constitution et les compétences des comités d'entreprise.

Concernant les critères pris en compte pour déterminer s'il y a lieu de prévoir un service minimum dans un secteur particulier, le Gouvernement avait indiqué dans son précédent rapport que l'article 247 du nouveau Code du travail (entré en vigueur en 2017) réglemente les grèves dans les entreprises et les secteurs où des services d'urgence (vitaux) sont fournis. Ces secteurs sont : les soins de santé ; l'approvisionnement en électricité, eau, chauffage et gaz ; l'évacuation des eaux usées et des ordures ; l'aviation civile ; les télécommunications ; les services ferroviaires et de transports publics urbains. En cas de grève, la fourniture minimale de ces services au public doit être assurée. Les services minimums à fournir sont déterminés par les parties au conflit collectif du travail. Leur accord à ce sujet doit être conclu dans les trois jours suivant la notification de la grève. A défaut d'accord entre les parties sur la fourniture des services minimums, ces derniers sont déterminés par l'instance saisie du conflit du travail. La fourniture des services minimums est assurée par le comité de grève, l'employeur et les travailleurs désignés.

En réponse à la question posée dans l'Introduction générale aux Conclusions 2018, le Gouvernement indique qu'il est interdit aux syndicats opérant dans les organes statutaires – dont la police – d'organiser et de participer à des grèves.

Le Comité rappelle que, concernant la régulation des droits de négociation collective des membres des services de police, les Etats doivent démontrer qu'il existe, dans le contexte national spécifique dont il s'agit, des raisons impérieuses justifiant une interdiction absolue du droit de grève, contrairement aux conditions prévalant à l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève (Confédération européenne de Police (EuroCOP) c. Irlande, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, §211). Selon le rapport, les membres des services de police n'ont pas le droit de grève. Le Comité considère donc que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au

motif que cette interdiction absolue du droit de grève faite aux membres des services de police va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Il ressort des informations fournies par le Gouvernement que l'interdiction de faire grève vise d'autres organes statutaires que la police, voire d'autres professions (article 248 du Code du travail). Le Comité demande que le prochain rapport précise quels organes statutaires/quelles professions n'ont pas le droit de grève en Lituanie.

Covid-19

Dans le cadre de la crise liée à la pandémie de covid-19, le Comité a demandé à tous les Etats de fournir des informations :

- sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le droit de grève ;
- en ce qui concerne les services minimaux ou essentiels, sur toute mesure introduite en lien avec la crise de la covid-19 ou durant la pandémie pour restreindre le droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions revendicatives.

Le Comité rappelle que dans sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux adoptée le 24 mars 2021, il a précisé que l'article 6§4 de la Charte implique un droit des travailleurs à mener une action collective (par exemple, un arrêt de travail) pour des raisons de santé et de sécurité au travail. Cela signifie, par exemple, que des grèves en réaction à un manque d'équipement de protection individuelle adéquat ou à l'absence de protocole de distanciation, de désinfection et de nettoyage sur le lieu de travail entreraient dans le champ d'application de la protection offerte par la Charte.

Le Gouvernement indique qu'aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie en ce qui concerne le droit de grève.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte au motif que les membres des services de police n'ont pas le droit de grève.

Article 21 - Droit des travailleurs à l'information et à la consultation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 21 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 21 de la Charte (voir Conclusions 2018). Son appréciation portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse à la conclusion d'ajournement et aux questions ciblées.

Le Comité rappelle que l'article 21 garantit le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, afin qu'ils soient en mesure d'influer sur les décisions de l'entreprise qui les affectent fortement et que leurs points de vue soient pris en considération lorsque de telles décisions sont prises, comme des changements dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail.

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie de covid-19 pour garantir le respect du droit à l'information et à la consultation. Il a notamment demandé que les autorités fassent spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le rapport indique que l'article 3 du Code du travail garantit l'information et la consultation des salariés. Aucune mesure spécifique n'a été prise pendant la pandémie à cet égard. Le rapport précise par ailleurs qu'aucune information n'est disponible sur les situations particulières dans les secteurs d'activité les plus fortement touchés par la pandémie.

Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise, où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 21 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 21 de la Charte.

Article 22 - Droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux Etats de répondre à une question ciblée pour l'article 22 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Le Comité rappelle que l'article 22 garantit le droit des travailleurs de participer, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination et à l'amélioration de leur milieu de travail.

Dans sa conclusion précédente, le Comité avait considéré que la situation était conforme à l'article 22 de la Charte (Conclusions 2018). L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la question ciblée.

Aux fins du présent cycle de contrôle, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail. Il a notamment demandé de faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

Le Comité note que le rapport ne contient aucune information sur ce point.

Le Comité renvoie à sa Déclaration sur la covid-19 et les droits sociaux du 24 mars 2021, dans laquelle il a rappelé que le dialogue social a pris une nouvelle dimension et une nouvelle importance durant la crise liée à la covid-19. Les syndicats et les organisations patronales devraient être consultés à tous les niveaux, tant sur les mesures liées à l'emploi pour combattre et contenir la covid-19 à court terme que sur les efforts déployés pour se remettre des effets économiquement perturbateurs de la pandémie à plus long terme. Cela est nécessaire à tous les niveaux, notamment au niveau industriel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise, où les nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, partage du travail, etc.) et la réaffectation de la main-d'œuvre imposent des obligations en matière de consultation et d'information des représentants des travailleurs au sens de l'article 22 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 22 de la Charte.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§1 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa précédente conclusion, le Comité a jugé la situation de la Lituanie non conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'était pas établi qu'en ce qui concernait la responsabilité de l'employeur, il existait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Prévention

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a une nouvelle fois demandé des explications sur la façon dont les employeurs s'acquittaient dans la pratique de leur obligation de prévenir le harcèlement sexuel. Il a demandé des informations sur les mesures de prévention (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) prises pendant la période de référence pour lutter plus particulièrement contre le harcèlement sexuel. Il a aussi demandé comment et dans quelle mesure les partenaires sociaux étaient associés à l'adoption et à la mise en œuvre de ces mesures. Il a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation à la Charte sur ces points (Conclusions 2018).

Le rapport précise que les employeurs des secteurs privé et public sont tenus d'appliquer les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination dans tous les domaines de l'emploi, qui comprennent l'obligation de n'exercer aucune discrimination à l'égard de quiconque et de veiller à ce qu'aucun salarié ne reçoive l'instruction d'exercer une discrimination à l'égard d'une personne, de la harceler ou de la harceler sexuellement. Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation supplémentaire d'adopter et de publier une politique d'égalité des chances pour leur entreprise ou organisation, comprenant des mesures de mise en œuvre et des informations sur la façon dont cette politique sera contrôlée. Le rapport fournit également des informations sur les mesures prises dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes en général par les autorités et le Bureau du médiateur pour l'égalité des chances, telles que le Plan d'action interinstitutionnel 2017-2019 pour la promotion de la non-discrimination et les questionnaires sur les règles relatives à l'égalité entre les sexes.

S'agissant de la participation des partenaires sociaux, le rapport précise que le ministre de la Sécurité sociale et du Travail et quatre syndicats ont signé la Convention collective nationale 2022 (hors période de référence). La convention exige notamment d'accorder une attention particulière aux informations qui concernent des actes de violence psychologique, de harcèlement ou de discrimination subis par un salarié. Les syndicats sont en droit de proposer à l'employeur de former une commission chargée d'enquêter sur d'éventuels cas de violence psychologique, de harcèlement ou de discrimination. L'enquête doit débiter au plus tard dans les sept jours suivant la date de formation de la commission. Le rapport ajoute que le Bureau

du médiateur pour l'égalité des chances collabore déjà avec les partenaires sociaux dans ce domaine. Un site web spécialement consacré à ces questions a été mis en place à l'intention des employeurs.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, le Comité a précédemment noté que le rapport ne précisait pas, comme il l'avait demandé, si l'employeur pouvait voir sa responsabilité engagée dans le cadre de la loi relative à l'égalité des chances lorsqu'un tiers (entrepreneur indépendant, travailleur indépendant, visiteur, client, etc.) était victime d'un acte de harcèlement commis par une personne placée sous sa responsabilité (Conclusions 2018). Dans sa précédente conclusion, au vu des informations manquantes, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'en ce qui concernait la responsabilité de l'employeur, il n'était pas établi qu'il existait des voies de recours adéquates et effectives contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail (Conclusions 2018).

Le rapport n'apportant pas d'éclaircissements sur la situation, le Comité renouvelle par conséquent sa demande de précisions. Entretemps, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre les abus sexuels dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le Comité note que selon l'article 26, paragraphe 1 du Code du travail, l'employeur doit appliquer les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination fondée sur le sexe et sur d'autres motifs. En d'autres termes, dans les relations d'un employeur avec ses salariés, toute discrimination directe ou indirecte, tout harcèlement ou harcèlement sexuel ou toute instruction d'exercer une discrimination fondée sur le sexe (...) sont interdits. Selon l'article 26, paragraphe 2(5) du Code du travail, les employeurs doivent prendre des mesures pour garantir que sur le lieu de travail, les salariés ne fassent l'objet d'aucun harcèlement ou harcèlement sexuel et qu'aucune instruction ne soit donnée en vue d'exercer une discrimination. Il exige également que les salariés ne fassent l'objet d'aucune persécution et soient protégés contre tout traitement hostile ou toute conséquence négative s'ils portent plainte pour discrimination ou interviennent dans une affaire de discrimination.

Le rapport fournit des informations sur deux affaires traitées par la Commission des conflits du travail. Dans une affaire, le plaignant contestait la légalité d'un licenciement pour harcèlement sexuel (article 53, paragraphe 3(4) du Code du travail, « Harcèlement sexuel au travail ou sur le lieu de travail »). La Commission des conflits du travail a considéré que c'était à juste titre que l'employeur avait qualifié la faute du plaignant – un harcèlement sexuel exercé sur d'autres salariés – de faute grave et l'avait licencié. La requête du plaignant, qui demandait que son licenciement soit déclaré illégal, a été rejetée par la Commission des conflits du travail. À la suite du renvoi de l'affaire devant un tribunal, le plaignant a aussi été débouté. Le rapport ajoute que, dans une autre requête introduite auprès de la Commission des conflits du travail, la requérante invoquait notamment des circonstances liées à la conduite inappropriée d'un supérieur hiérarchique, qui présentait des signes de harcèlement sexuel. La requête de la plaignante n'ayant pas été pas précisément formulée, ses droits ont été explicités et l'information a été transmise à l'Inspection nationale du travail en vue de procéder à une inspection.

Domages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel.

Le Comité a précédemment noté que les victimes de harcèlement sexuel pouvaient demander une indemnisation pour le préjudice matériel et moral subi, en vertu de la loi sur l'égalité des chances (article 13) et du Code civil (article 6.245-6.253), et que la loi prévoyait, en cas de licenciement abusif, la réintégration du salarié ou l'octroi d'une indemnisation complémentaire (Conclusions 2014). Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé que le prochain rapport indique si l'indemnisation dont pouvait bénéficier la victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel subi était plafonnée (Conclusions 2018).

Le rapport indique que la loi ne prévoit pas de plafonnement de l'indemnisation, mais que l'appréciation est laissée à un organe de règlement des conflits du travail, à savoir soit la Commission des conflits du travail, soit un tribunal. Le rapport ajoute qu'aux termes de l'article 151 du Code du travail, une partie à un contrat de travail qui a commis une faute et manqué de ce fait à ses obligations professionnelles doit indemniser l'autre partie pour le préjudice matériel et le préjudice moral causés à celle-ci. L'article 152 du Code du travail précise que le montant de l'indemnisation au titre du préjudice matériel doit couvrir les pertes directes et la perte de revenus.

En ce qui concerne le préjudice moral, le rapport indique qu'au sens de l'article 6.250 (1) du Code civil, il y a préjudice moral lorsqu'une personne a subi, notamment, de la souffrance, des expériences émotionnelles, des désagréments, un choc psychologique, une dépression, de l'humiliation, une atteinte à sa réputation ou une diminution de ses possibilités de s'associer avec autrui. Selon l'article 6.250(2) du Code civil, pour évaluer le montant de l'indemnisation au titre du préjudice moral, le juge doit prendre en considération les conséquences du préjudice, la gravité de la faute commise par la personne par qui le préjudice a été causé et sa situation financière, le montant du préjudice financier subi par la partie lésée, toute autre circonstance jugée importante aux fins de l'affaire et les critères de bonne foi, de justice et d'équité. Les commissions des conflits du travail sont également liées par ces dispositions.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport précise qu'en 2020, l'Inspection nationale du travail a formulé et publié sur son site web et les réseaux sociaux des recommandations à l'intention des salariés et des employeurs sur la prévention de la violence psychologique dans l'environnement de travail et l'amélioration des conditions psychosociales de travail. Afin d'encourager la prévention de la violence psychologique au travail, l'Inspection nationale du travail a également modifié le Questionnaire général de contrôle de l'Inspection des entreprises et le Questionnaire de contrôle en ce qui concerne l'identification de la violence psychologique dans l'environnement de travail. Une formation a aussi été organisée pour renforcer la capacité des inspecteurs à repérer les facteurs de risque professionnels sur les lieux de travail, notamment la violence psychologique, et à évaluer l'efficacité des mesures de réduction ou d'atténuation des risques.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle d'examen, il a demandé aux États de répondre à des questions ciblées pour l'article 26§2 de la Charte, ainsi que, le cas échéant, aux conclusions précédentes de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de la Lituanie non conforme à l'article 26§2 de la Charte pour les motifs suivants :

- il n'est pas établi qu'en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, il existe des 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'une réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) soit garantie en cas de harcèlement moral (psychologique) (Conclusions 2018).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse à la conclusion de non-conformité, ainsi qu'aux questions ciblées.

Prévention

Dans le cadre du présent cycle de contrôle, le Comité a souhaité recevoir des informations sur les campagnes de sensibilisation et de prévention menées, ainsi que sur les mesures prises pour que le droit à la dignité au travail soit pleinement respecté dans la pratique.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé des informations sur les mesures de prévention (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) prises pendant la période de référence pour lutter plus particulièrement contre le harcèlement moral (psychologique). Il a aussi demandé comment et dans quelle mesure les partenaires sociaux étaient associés à l'adoption et à la mise en œuvre de ces mesures. Il a souligné que dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettrait d'établir la conformité de la situation à la Charte sur ces points (Conclusions 2018).

Le rapport précise que l'article 30(2) du Code du travail exige des employeurs qu'ils prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la violence psychologique dans l'environnement de travail et pour fournir une assistance aux personnes qui en ont été victimes.

Le rapport ajoute que l'Inspection nationale du travail a élaboré des recommandations méthodologiques à l'intention des employeurs sur la prévention de la violence psychologique dans l'environnement de travail et l'amélioration des conditions psychosociales de travail. Ces recommandations doivent être suivies par les employeurs pour améliorer les conditions psychosociales sur les lieux de travail et prévenir la violence psychologique dans l'environnement de travail. Disponibles en ligne, elles visent à lutter aussi bien contre la violence exercée par les collègues de travail/supérieurs hiérarchiques que contre la violence exercée par des tiers dans le cadre du travail.

S'agissant de la participation des partenaires sociaux, le rapport précise que le ministre de la Sécurité sociale et du Travail et quatre syndicats ont signé la Convention collective nationale 2022 (hors période de référence). La convention exige notamment d'accorder une attention particulière aux informations qui concernent des actes de violence psychologique, de harcèlement ou de discrimination subis par un salarié. Les syndicats sont en droit de proposer à l'employeur de former une commission chargée d'enquêter sur d'éventuels cas de violence

psychologique, de harcèlement ou de discrimination. L'enquête doit débiter au plus tard dans les sept jours suivant la date de formation de la commission. Le rapport ajoute que le Bureau du médiateur pour l'égalité des chances collabore déjà avec les partenaires sociaux dans ce domaine. Un site web spécialement consacré à ces questions a été mis en place à l'intention des employeurs.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le cadre réglementaire et sur toute modification récente visant à lutter contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail ou des relations d'emploi.

Le rapport précise que l'article 30(1) du Code du travail exige des employeurs qu'ils créent un environnement de travail dans lequel les salariés ou des groupes de salariés ne font pas l'objet d'actes hostiles, contraires à l'éthique, dégradants, agressifs ou insultants, d'intimidations physiques ou psychologiques, de traitements dégradants ou de déplacements. L'article 30(2) du Code du travail exige des employeurs qu'ils prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la violence psychologique dans l'environnement de travail et pour fournir une assistance aux personnes qui en ont été victimes. Le rapport explique que les employeurs sont donc tenus de : 1) créer un environnement dans lequel les salariés sont en sécurité avec leurs supérieurs hiérarchiques, les uns avec les autres et avec des tiers ; 2) prendre des mesures de prévention (information sur l'intolérance à la violence psychologique, éducation, prévention des conflits) ; 3) protéger et assister les victimes en cas de violence psychologique.

Dans tous les cas, tout salarié a le droit de saisir les représentants des travailleurs, l'Inspection nationale du travail, la Commission des conflits du travail, un tribunal ou le ministère public.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté qu'aux termes de la loi relative à l'égalité des chances (article 11), les employeurs ou leurs représentants ne pouvaient être tenus directement responsables que des actes discriminatoires qu'ils avaient eux-mêmes commis, et non d'un harcèlement entre collègues ou impliquant des tiers. Il a demandé que le prochain rapport éclaircisse ce point (Conclusions 2018). À la lumière des informations disponibles, le Comité a considéré que la situation n'était pas conforme à l'article 26§2 au motif qu'il n'était pas établi qu'en ce qui concernait la responsabilité de l'employeur, il existait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail (Conclusions 2018).

Le rapport n'apportant pas de précisions sur la situation, le Comité réitère sa demande de clarifications. Entretemps, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

Domages et intérêts

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si des limites s'appliquaient à l'indemnisation pouvant être accordée à la victime de harcèlement moral (psychologique) pour le préjudice moral et matériel.

Dans sa précédente conclusion, le Comité a noté que le rapport ne contenait pas les exemples, plusieurs fois demandés (Conclusions 2010, 2014, 2016), d'affaires de licenciement survenus dans le cadre du harcèlement moral (psychologique) et des montants des indemnités effectivement accordées dans de telles affaires, de sorte que le Comité n'a pu conclure qu'en pratique, la réparation octroyée était adéquate et effective. Il a par conséquent considéré que la conformité de la situation avec l'article 26§2 de la Charte n'était pas établie sur ce point (Conclusions 2018).

Le Comité a également demandé si l'indemnisation dont pouvaient bénéficier les victimes de harcèlement au titre du préjudice matériel et moral était plafonnée et si le droit de réintégration s'appliquait également lorsque la victime du harcèlement n'avait pas été formellement licenciée, mais avait été poussée à démissionner (Conclusions 2018).

Le rapport précise que la loi ne prévoit pas de plafonnement de l'indemnisation, mais que l'appréciation est laissée à un organe de règlement des conflits du travail, à savoir soit la Commission des conflits du travail, soit un tribunal. Le rapport ajoute qu'aux termes de l'article 151 du Code du travail, une partie à un contrat de travail qui a commis une faute et manqué de ce fait à ses obligations professionnelles doit indemniser l'autre partie pour le préjudice matériel et le préjudice moral causés à celle-ci. L'article 152 du Code du travail précise que le montant de l'indemnisation au titre du préjudice matériel doit couvrir les pertes directes et la perte de revenus.

En ce qui concerne le préjudice moral, le rapport indique qu'au sens de l'article 6.250 (1) du Code civil, il y a préjudice moral lorsqu'une personne a subi, notamment, de la souffrance, des expériences émotionnelles, des désagréments, un choc psychologique, une dépression, de l'humiliation, une atteinte à sa réputation ou une diminution de ses possibilités de s'associer avec autrui. Selon l'article 6.250(2) du Code civil, pour évaluer le montant de l'indemnisation au titre du préjudice moral, le tribunal doit prendre en considération les conséquences du préjudice, la gravité de la faute commise par la personne par qui le préjudice a été causé et sa situation financière, le montant du préjudice financier subi par la partie lésée, toute autre circonstance jugée importante aux fins de l'affaire et les critères de bonne foi, de justice et d'équité. Les commissions des conflits du travail sont également liées par ces dispositions.

Selon les données de l'Inspection nationale du travail, en 2019, les commissions des conflits du travail n'ont examiné qu'une requête concernant des faits de violence psychologique au travail, qui a fait l'objet d'un règlement à l'amiable.

En 2020, les commissions ont été saisies de 34 requêtes, dont 16 ont été rejetées, neuf ont donné lieu à un règlement à l'amiable, trois n'ont pas abouti parce que le plaignant a retiré à sa plainte avant l'audience, trois n'ont pas été examinées pour incompétence des commissions, deux n'ont pas abouti parce que le plaignant a retiré sa plainte pendant l'audience et une a été rejetée pour dépassement du délai de saisine de la commission. Dans cette catégorie de conflits du travail, les défendeurs (employeurs) étaient principalement issus des secteurs de la santé et du travail social, ainsi que des secteurs du commerce de gros et de détail et de réparation de véhicules.

Le rapport ajoute que toute infraction à l'article 30 du Code du travail peut engager la responsabilité administrative de son auteur au titre de l'article 96 du Code des infractions administratives. En 2020, l'Inspection nationale du travail a été saisie de 12 plaintes concernant des actes de violence psychologique au travail, dont quatre ont été retenues. Entre le 1^{er} janvier 2021 et le 1^{er} octobre 2021 (hors période de référence), l'Inspection nationale du travail a été saisie de 51 plaintes dans le cadre de la prévention de la violence psychologique dans l'environnement de travail, dont 19 ont été retenues. L'Inspection nationale du travail a émis quatre demandes d'élimination des infractions.

Covid-19

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour protéger le droit à la dignité sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral. Il a souhaité recevoir des informations spécifiques sur les catégories de travailleurs en situation de risque accru, telles que les travailleurs de nuit, les travailleurs à domicile et les employés de maison, les employés de magasin, le personnel médical et les autres travailleurs de première ligne.

Le rapport précise qu'en 2020, l'Inspection nationale du travail a formulé et publié sur son site web et les réseaux sociaux des recommandations à l'intention des salariés et des employeurs

sur la prévention de la violence psychologique dans l'environnement de travail et l'amélioration des conditions psychosociales de travail. Afin d'encourager la prévention de la violence psychologique au travail, l'Inspection nationale du travail a également modifié le Questionnaire général de contrôle de l'Inspection des entreprises et le Questionnaire de contrôle en ce qui concerne l'identification de la violence psychologique dans l'environnement de travail. Une formation a aussi été organisée pour renforcer la capacité des inspecteurs à repérer les facteurs de risque professionnels sur les lieux de travail, notamment la violence psychologique, et à évaluer l'efficacité des mesures de réduction ou d'atténuation des risques.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte au motif que le cadre existant en matière de responsabilité de l'employeur ne prévoit pas des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail.

Article 28 - Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Le Comité fait observer qu'aucune question ciblée n'a été posée pour l'article 28 de la Charte. Seuls les États pour lesquels la conclusion précédente a été une conclusion de non-conformité, d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations ont donc dû fournir des informations pour cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection accordée aux représentants des travailleurs ne se prolongeait pas sur une durée raisonnable après l'expiration de leur mandat. Dans la présente conclusion, l'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse à la précédente conclusion de non-conformité.

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Dans ses Conclusions 2014, le Comité a considéré que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection accordée aux représentants des travailleurs ne se prolongeait pas sur une durée raisonnable après l'expiration de leur mandat. Dans ses Conclusions 2018, le Comité a noté qu'aucune modification n'avait été apportée à la situation pendant la période de référence et a maintenu sa précédente conclusion.

En réponse, le rapport indique que le nouveau Code du travail entré en vigueur en juin 2017 introduit des restrictions à la possibilité de résilier un contrat de travail ou de dégrader les conditions prévues dans un contrat de travail sans l'accord du chef de la division territoriale de l'Inspection nationale du travail. Ces règles visent à assurer que les personnes qui représentent les salariés ne subissent pas de discrimination ou d'autres conséquences négatives en raison de leurs fonctions de représentation. Le rapport précise que les restrictions s'appliquent pour la période durant laquelle les personnes qui représentent les salariés sont élues et pendant six mois après la fin de leur mandat.

D'après le rapport, le chef de la division territoriale de l'Inspection nationale du travail donne son accord si l'employeur fournit des informations indiquant que la résiliation du contrat de travail ou la modification des conditions de travail n'est pas liée aux activités de représentation du salarié et si l'employeur n'exerce pas de discrimination à son égard en raison desdites activités ou de son appartenance à un syndicat. Le représentant des travailleurs a le droit de donner son avis sur la demande présentée par l'employeur.

Le rapport ajoute que la décision du chef de la division territoriale de l'Inspection nationale du travail est susceptible de recours devant les tribunaux selon la procédure établie par le Code de procédure administrative. Le contrat de travail d'un représentant des salariés ne peut être résilié avant que le litige du travail ne soit réglé par les tribunaux.

Le Comité rappelle qu'en cas de licenciement lié à la qualité de représentant des travailleurs ou fondé sur l'appartenance à un syndicat, le salarié concerné a droit à une réparation suffisante et proportionnée au préjudice subi. Il rappelle également que la réparation doit au minimum couvrir la rémunération que l'intéressé aurait perçue entre la date du licenciement et la date du jugement ou de la réintégration (Conclusions 2018, Monténégro). Le Comité demande que le prochain rapport indique si la législation prévoit, en cas de licenciement discriminatoire en raison d'activités syndicales ou de représentation des travailleurs, une indemnisation proportionnée au préjudice subi par la victime.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à la Charte à cet égard.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Le rapport indique que les représentants des travailleurs sont dégagés de leurs obligations professionnelles à raison d'au moins 60 heures par an afin de pouvoir exercer leurs fonctions tout en percevant leur rémunération. De plus, l'employeur doit créer les conditions permettant aux salariés exerçant des fonctions de représentation des travailleurs de se former. Ils doivent bénéficier d'au moins cinq jours ouvrés par an à cette fin à un moment convenu avec l'employeur.

Le Comité demande des informations sur les facilités mentionnées dans la Recommandation R143 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, adoptée par la Conférence générale de l'OIT du 23 juin 1971 (accès aux locaux, utilisation des matériels, distribution d'informations, maintien des prestations, coûts de formation (Observation interprétative, Conclusions 2016).

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 28 de la Charte.

Article 29 - Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Lituanie.

Il souligne qu'aucune question ciblée n'a été posée en relation avec l'article 29 de la Charte. Pour cette raison, seuls les États pour lesquels la conclusion précédente contenait des constats de non-conformité, des décisions d'ajournement ou des constats de conformité dans l'attente d'informations ont dû fournir des informations relatives à cette disposition dans le cadre du présent cycle de contrôle (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Droits liés au travail »).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2018), le Comité a considéré que la situation de la Lituanie était conforme à l'article 29 de la Charte, dans l'attente des informations demandées.

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera dans la présente conclusion sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions posées dans la précédente conclusion de conformité (Conclusions 2018).

Information préalable et consultation

Précédemment (Conclusions 2014), le Comité a demandé quelles règles s'appliquaient en Lituanie en ce qui concerne le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs. Dans ses Conclusions 2018, le Comité a déclaré qu'il examinerait lors du prochain cycle d'évaluation les informations fournies dans le rapport en ce qui concerne les dispositions du nouveau Code du travail.

Le Comité note que l'article 207 du nouveau Code du travail régit les procédures d'information et de consultation en cas de licenciement collectif. Conformément à l'article en question, avant d'adopter une décision relative à un licenciement collectif, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise. Plus précisément, il doit fournir par écrit au comité d'entreprise les informations suivantes, au plus tard sept jours ouvrables avant le début prévu des consultations : 1) les raisons du licenciement planifié ; 2) le nombre total de salariés et le nombre de salariés concernés par le licenciement, par catégories ; 3) le délai dans lequel les contrats de travail seront résiliés ; 4) les critères de sélection des salariés concernés par le licenciement ; 5) les conditions de résiliation des contrats de travail et d'autres informations importantes.

Le Comité relève également que lorsqu'une entreprise, un établissement ou une autre organisation n'a pas de comité d'entreprise, l'employeur doit fournir les informations en question, dans les mêmes délais, au syndicat concerné et aux salariés, soit directement, soit lors d'une assemblée générale des salariés. Le syndicat actif dans l'organisation en question a le droit d'exprimer son avis sur les décisions futures de l'employeur en matière de licenciements collectifs.

D'après le rapport, les consultations entre l'employeur et le comité d'entreprise commencent sur la base des informations fournies, au plus tard dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la date de réception des informations. L'objectif des consultations est de convenir des méthodes et des moyens pour éviter le licenciement collectif ou réduire le nombre de licenciement de salariés et atténuer les conséquences du licenciement par des mesures sociales supplémentaires destinées, entre autres, à la requalification ou au réemploi des salariés licenciés. Le syndicat est informé du déroulement des consultations et a le droit de faire part à l'employeur de son avis sur les informations en question. L'employeur est tenu de mener les consultations pendant au moins dix jours ouvrables à compter du premier jour des consultations, sauf si le comité d'entreprise convient d'un autre délai.

Selon le rapport, les entreprises ont également l'obligation de notifier au Service de l'emploi (relevant du ministère de la sécurité sociale et du travail) tout changement dans l'organisation du travail. Dès réception d'une notification de l'entreprise concernant le projet de licenciement collectif, le Service de l'emploi prend des mesures préventives pour atténuer les conséquences du licenciement en fournissant des services aux employés qui ont reçu un préavis de licenciement. Le service de l'emploi organise des réunions visant à fournir des informations générales et des consultations dans les locaux de l'entreprise ou du service de l'emploi.

Au cours de la réunion, les postes vacants dans la région sont annoncés et des informations et des consultations concernant les possibilités d'emploi ou de reconversion, ainsi que des consultations sur la recherche d'emploi sont fournies. En cas de licenciement collectif planifié, un programme de mesures préventives est conclu pour atténuer les conséquences des licenciements, qui comprend une assistance efficace aux travailleurs licenciés et des efforts pour réintégrer les employés licenciés sur le marché du travail et leur donner la possibilité de participer à des mesures de soutien à l'emploi.

Mesures préventives et sanctions

Précédemment (Conclusions 2014), le Comité a demandé à quelles sanctions s'expose l'employeur qui manque à son obligation d'informer les représentants des travailleurs des licenciements prévus. Il a également demandé des informations sur les mesures préventives existantes pour veiller à ce qu'aucun licenciement collectif n'ait lieu tant que l'employeur n'a pas respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs. Dans ses Conclusions 2018, le Comité a déclaré qu'il examinerait lors du prochain cycle de contrôle les informations fournies dans le rapport en ce qui concerne les dispositions du nouveau Code du travail.

Le rapport indique que la question de la responsabilité de l'employeur en cas de manquement aux obligations d'information et de consultation est régie par l'article 209 du nouveau Code du travail. Si l'employeur ne respecte pas ses obligations d'information et de consultation, le comité d'entreprise ou le syndicat a le droit d'engager une procédure judiciaire, à la suite de laquelle les décisions de l'employeur peuvent être annulées et les dispositions relatives à la responsabilité prévues par le Code du travail ou le Code des infractions administratives peuvent être appliquées.

Le Comité rappelle que les sanctions applicables en cas de manquement par l'employeur à ses obligations d'information et de consultation préalables doivent être suffisamment dissuasives (Conclusions 2003, Observation interprétation de l'article 29). Il demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur les sanctions applicables prévues par le Code du travail et le Code des infractions administratives dans le cas où l'employeur ne notifie ou ne consulte pas les représentants des travailleurs au sujet des licenciements prévus.

Le Comité demande si le nouveau Code du travail (ou toute autre législation) prévoit des mesures préventives pour garantir que les licenciements ne prennent pas effet avant que l'obligation des employeurs d'informer les représentants des travailleurs ait été remplie.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 29 de la Charte.

Opinion séparée dissidente de Carmen Salcedo Beltrán relative à l'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée

L'article 2§1 de la Charte sociale européenne de 1961 et de la Charte sociale européenne révisée, dispose que les Parties contractantes, en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, s'engagent « à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent ».

Le Comité Européen des Droits Sociaux a statué dans le passé une jurisprudence à propos de cette disposition et notamment quant aux garanties qui prévoit en ce qui concerne les astreintes, ces périodes pendant lesquelles le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable et en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le Comité a examiné leur régime juridique moyennant les deux systèmes de contrôle du respect de la Charte sociale européenne. D'une part, quatre décisions sur le bien-fondé, dans le cadre de la procédure des réclamations collectives: décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC contre la France, Réclamation collective n° 16/2003; décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 22/2003; décision sur le bien-fondé du 23 juin 2020, Confédération Générale du Travail (CGT) contre la France, Réclamation collective n° 55/2009; décision sur le bien-fondé 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

D'autre part, directement ou indirectement, soixante-huit conclusions quant au système de rapports, dont trente-cinq ont été de non-conformité (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3, Conclusions 2013, Conclusions 2011, Conclusions 2010, Conclusions XVIII-2, Conclusions 2007, Conclusions XVII-1, Conclusions XVI-2, Conclusions XVI-1).

Il en résulte de cette jurisprudence consolidée que le Comité a porté attention sur les astreintes, pour décider la conformité ou non, la violation ou non, de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne, sur deux points spécifiques qu'il a bien discerné à ce sujet :

1°. D'un côté, sur le versement au salarié en astreinte d'une contrepartie, soit sous forme financière (prime), soit sous forme de repos, dans le but de compenser l'impact sur sa capacité d'organiser sa vie privée et gérer son temps personnel de la même façon que s'il n'était pas d'astreinte.

2°. D'un autre côté, sur la durée minimale du repos quotidien et/ou hebdomadaire obligatoire que tous les Etats doivent respecter et dont tous les travailleurs doivent bénéficier. Il est courant que les salariés commencent leur période d'astreinte, totalement ou partiellement, à la fin de sa journée de travail et la terminent au début de la journée de travail suivante. Même si le salarié n'est pas amené à intervenir, la conséquence à relever est qu'il n'aura pas disposé de son temps de repos en pleine liberté ou sans aucune difficulté, c'est-à-dire, les conditions et le but de la durée minimale du repos difficilement s'atteignent *stricto sensu*.

Dans cette perspective, je souhaiterais insister sur les deux effets signalés qui impactent sur deux éléments différents de la relation de travail (le salaire et la durée minimale du repos). Il est fréquent que les États les intègrent ensemble en un seul, de sorte que le versement d'une prime est la (seule) réparation la plus habituelle (compensation du premier effet) et l'assimilation légale de la période d'astreinte sans intervention au temps de repos (autrement dit, elle n'a aucune considération par rapport au deuxième effet).

La jurisprudence que le CEDS a adoptée au cours des dernières années, a examiné les deux effets séparément. Il faut les valoriser et les respecter tous les deux en même temps. D'une

part, compenser la disponibilité du salarié à intervenir. D'une autre part, tenir compte des conséquences sur la durée minimale du repos obligatoire. C'est pour cette raison que dans les quatre décisions sur le bien-fondé susmentionnées, la France a été condamnée pour la violation de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée. Concernant ce pays, même si dans l'article L3121-9 du Code du Travail prévoit que « la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos », il est à noter que la prise en compte des astreintes sans intervention pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien porte atteinte à la deuxième condition énoncée. En effet, il est nécessaire de signaler que le CEDS a précisé dans la dernière décision sur le bien-fondé que cette prise en compte comportera une violation de la disposition si elle est « dans son intégralité » (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017.

Dans les conclusions de 2022, les astreintes ont fait l'objet d'examen particulier. Le Comité a demandé des informations sur la législation et la pratique en matière de temps de travail, des services d'astreinte et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de leur rémunération.

Il est à signaler que la plupart des réponses n'ont pas répondu dans le sens affirmatif. En d'autres termes, les rapports des États n'ont pas informé le Comité tout simplement que « les astreintes sont temps de travail ou temps de repos ». Néanmoins, le retour à la question a été fait dans le sens négatif, c'est-à-dire, les réponses ont textuellement indiqué que les astreintes « ne sont pas considérées comme du temps de travail ».

La majorité du Comité a estimé que cette information ne répond pas à la question demandée et il a décidé d'ajourner la plupart des conclusions.

Or, je regrette de ne pas être en mesure de souscrire à ces conclusions. J'exposerai les motifs ci-après.

En premier lieu, je considère que les réponses des États dans le sens négatif informent suffisamment des cadres législatifs consacrés en ce qui concerne la prise en compte des astreintes dans le repos journalière ou hebdomadaire. D'après moi, ne pas examiner ou valoriser les réponses, du fait de ne pas transcrire positivement la phrase « les astreintes sont temps de repos » mais négativement « les astreintes ne sont pas temps de travail » est insignifiant. J'estime que le Comité dispose des informations suffisantes pour en apprécier la conformité ou la non-conformité.

À mon avis, les conséquences de ne pas faire valoir cette information sont remarquables. D'abord, ceci encourage les États à ne pas fournir l'information dans les délais fixés par le Comité et à tirer profit d'une attitude qui, en plus, ne respecte pas une obligation qu'ils connaissent parfaitement et qu'ils se sont habitués à ne pas accomplir.

Ensuite, il faut rappeler que l'interprétation juridique de la Charte sociale européenne va au-delà d'une interprétation textuelle. Elle est un instrument juridique de protection des Droits de l'Homme qui a une valeur contraignante. Un traité doit être interprété de bonne foi suivant le sens ordinaire à attribuer aux termes du traité dans leur contexte et à la lumière de son objet et de son but (art. 31 Convention de Vienne sur le Droit des Traités). Au regard de la Charte, ceux-ci consistent à protéger des droits non pas théoriques mais effectifs (Fédération européenne des Associations nationales travaillant avec les Sans-abri (FEANTSA) contre la Slovaquie, Réclamation collective n° 53/2008, décision sur le bien-fondé du 8 septembre 2009, §28). À ce titre, le Comité interprète depuis longtemps les droits et libertés définis par la Charte à la lumière de la réalité actuelle, des instruments internationaux et des nouveaux enjeux et situations, tant il est vrai que la Charte est un instrument vivant (Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme contre la Grèce, Réclamation collective n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006, §194; Fédération européenne des associations nationales de travail avec les sans-abri (FEANTSA) contre la France, Réclamation collective n° 39/2006,

décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007, §64 et ILGA contre la République tchèque, Réclamation collective n° 117/2015, décision sur le bien-fondé du 15 mai 2018, §75).

Enfin, dans l'éventualité où le Comité n'aurait pas toute l'information pertinente, d'après moi, il devrait retenir la signification la plus favorable pour les droits sociaux de la Charte. Autrement dit, les États doivent fournir toute l'information, ce qui devient une obligation plus qualifiée lorsque cette information a été demandée à plusieurs reprises. Au surplus, je souhaiterais mettre en exergue que cette information avait été demandée dans les Conclusions précédentes (Conclusions 2018, Conclusions XXI-3, Conclusions 2014, Conclusions XX-3). Par conséquent, les États étaient tenus de fournir toute l'information que le Comité a demandée à plusieurs reprises.

Compte tenu des arguments précédents, mon opinion séparée dissidente concerne, premièrement, ces conclusions ajournées auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant aux États qui, d'une part, ont répondu que les astreintes « ne sont pas temps de travail », puis qu'ils les prennent en compte dans le repos minimal dont tout salarié doit bénéficier. Il s'agit, en particulier, de l'Allemagne, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, la Malte, le Monténégro et la République Slovaque. De même, d'autre part, quant aux États qui n'ont rien répondu ou l'on fait de manière confuse ou incomplète. Il s'agit de l'Albanie, l'Estonie, la Géorgie, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie et la République de Moldova. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à tous ces États devraient être de non-conformité.

Deuxièmement, mon opinion séparée dissidente concerne aussi les conclusions de conformité « générales » à l'article 2§1 de la Charte auxquelles la majorité des membres du Comité est parvenue quant à quatre États. Plus précisément, au regard de l'Andorre, le rapport informe sur le temps en astreinte. Il « n'est pas considéré comme temps de travail effectif aux fins du calcul du nombre d'heures de la journée légale de travail, ne générant pas d'heures supplémentaires. Néanmoins, il n'est pas non plus considéré comme temps de repos, étant entendu que pour se conformer à l'obligation de bénéficier d'au moins un jour complet de repos hebdomadaire, le travailleur doit être libéré au moins un jour dans la semaine – bien entendu de travail effectif, mais aussi de la situation de disponibilité en dehors de sa journée de travail- ». Le document expressément signale qu'un jour du repos hebdomadaire est respecté par rapport aux astreintes mais il ne communique rien sur le respect du repos quotidien (sauf une mention de la durée minimale générale de 12 heures). Par rapport à la Grèce, le rapport informe que les dispositions du droit du travail ne s'appliquent pas aux astreintes sans intervention puisque, même si le travailleur doit rester à un endroit donné pendant une période déterminée, il n'a pas à se tenir prêt, physiquement et mentalement, à travailler. En ce qui concerne la Luxembourg, le document informe que les astreintes ne sont pas temps de travail. Enfin, quant à la Roumanie, le rapport informe, d'abord, que l'article 111 du Code du Travail, considère comme temps de travail le période de disponibilité du travailleur. Cependant, tout de suite, sur l'organisation et les services de garde dans les unités publiques du secteur de la santé, informe que les astreintes s'effectuent sur la base d'un contrat individuel de travail à temps partiel. Les heures de garde ainsi que les appels reçus depuis le domicile « doivent être inscrits sur une feuille de présence des gardes, et « seules » les heures réellement travaillées dans l'établissement de santé où l'appel reçu depuis le domicile seront considérées comme des heures de garde ». En conséquence, sur la base de cette information, s'il n'y a pas d'heures travaillées ou d'appels, ce temps n'est pas de travail. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent, que les conclusions par rapport à ces quatre États devraient être aussi de non-conformité.

Troisièmement, en cohérence, mon opinion séparée dissidente concerne aussi la conclusion de non-conformité au regard de l'Arménie. Cet État a informé que le temps à domicile sans intervention doit être considéré, comme au moins, égal à la moitié du temps de travail (art. 149 du Code de Travail). Cette réglementation juridique est conforme à la dernière jurisprudence du Comité (décision sur le bien-fondé du 19 mai 2021, Confédération générale

du travail (CGT) et Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) contre la France, Réclamation collective n° 149/2017). D'après moi, une conclusion positive sur ce point devrait s'adopter expressément, indépendamment de la conclusion de non-conformité sur la durée de travail journalière de certaines catégories de travailleurs.

Pour terminer, je me permets de susciter deux questions non-négligeables à la suite de certaines réponses contenues dans les rapports. La première question tient aux rapports gouvernementaux ayant justifié le régime juridique national des astreintes ou le non-respect des conclusions de non-conformité précédentes sur la base des arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne, y compris, certaines réponses qui contestent au Comité de statuer « une mauvaise interprétation » de la Charte. Il s'agit de la Bosnie-Herzégovine, l'Espagne, l'Italie, l'Irlande et la Luxembourg. Il est nécessaire de rappeler que le Comité Européen des Droits sociaux a affirmé que « le fait pour une disposition d'être conforme à une directive communautaire ne la soustrait pas à l'empire de la Charte et au contrôle du Comité » (Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) contre la France, réclamation collective n° 16/2003, décision sur le bien-fondé du 12 octobre 2004, §30). En outre, il a souligné, que, même si la Cour Européenne de Droits de l'homme a considéré « qu'il pouvait y avoir, dans certains cas, une présomption de conformité du droit de l'Union européenne à la Convention, une telle présomption -même réfragable- n'a pas vocation à s'appliquer en ce qui concerne la Charte sociale européenne ». Il a mis en exergue, sur les liens entre la Charte et la législation de l'Union européenne, qu'ils « (...) sont deux systèmes juridiques différents, et que les principes, règles et obligations qui forment la seconde ne coïncident pas nécessairement avec le système de valeurs, les principes et les droits consacrés par la première ; (...) chaque fois qu'il sera confronté à la situation où les Etats tiennent compte de ou sont contraints par les textes de droit de l'Union européenne, le Comité examinera au cas par cas la mise en œuvre par les Etats parties des droits garantis par la Charte dans le droit interne (Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède, réclamation collective n° 85/2013, décision sur l'admissibilité et le bien-fondé du 3 juillet 2013, §§72-74).

La deuxième question évoquée tient au fait que la Charte énonce des obligations de droit international qui sont juridiquement contraignantes pour les États parties et que le Comité, en tant qu'organe conventionnel, est investi « en exclusivité » de la responsabilité d'évaluer juridiquement si les dispositions de la Charte ont été appliquées de manière satisfaisante (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse contre la France, réclamation collective n° 175/2019, décision sur le bien-fondé du 5 juillet 2022, §91).

Ce sont les raisons de mon approche différente sur les conclusions de l'article 2§1 de la Charte sociale européenne en matière des astreintes.