

Janvier 2026

Charte sociale européenne (révisée)

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2025

LITUANIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales 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.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne (révisée) a été ratifiée par la Lituanie le 29 juin 2001. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 21e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et la Lituanie l'a présenté le 19 décembre 2024. Le 9 juillet et le 20 août 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 3§1, 3§2, 6§1 et 6§4. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 24 juillet 2025.

Le présent chapitre relatif à la Lituanie concerne 10 situations et comporte :

- 2 conclusions de conformité : articles 2§1, 6§1
- 8 conclusions de non-conformité : articles 3§1, 3§2, 3§3, 4§3, 5, 6§2, 6§4, 20

Le prochain rapport de la Lituanie devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

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.

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 2§1 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

Par conséquent, l'appréciation du Comité portera sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

Le rapport indique qu'il n'existe pas de professions en Lituanie pour lesquelles la semaine de travail peut dépasser 60 heures. L'article 114 du Code du travail prévoit que la durée du temps de travail, incluant les heures supplémentaires et le travail effectué en vertu d'un accord sur le travail supplémentaire, ne peut excéder 12 heures par jour ouvrable (travail posté), en excluant la pause déjeuner, et 60 heures au cours de chaque période de sept jours.

Le rapport indique que des conditions spécifiques et des exceptions autorisant les heures supplémentaires peuvent s'appliquer, dans certains cas, aux agents de police, aux gardes-frontières, aux pompiers et aux secouristes, aux agents des services de sécurité publique, aux agents des services d'enquête sur les délits financiers, aux agents du système d'application des peines, aux agents des douanes. Conformément au statut du Service intérieur, ces agents peuvent travailler au maximum 72 heures par période de sept jours dans certains cas (pour le sauvetage de vies ou la préservation de la santé, prévenir ou arrêter des troubles de masse, assurer l'ordre public lors d'événements de masse, renforcer la protection des frontières de l'État, se préparer à la défense nationale armée, renforcer la protection des biens importants de l'État, assurer la sécurité des visiteurs officiels étrangers, situations d'urgence décrétée par l'État, loi martiale et autres cas prévus par la loi et autres), et la durée de la journée de travail/du travail posté ne peut excéder 24 ou 26 heures. Les agents peuvent être soumis à un système de comptabilisation du temps de travail global lorsqu'il est nécessaire d'assurer le bon fonctionnement d'un organisme officiel. La durée de la période de comptabilisation du temps de travail global ne peut excéder quatre mois. Les garanties prévues consistent en une période de repos journalier ininterrompu au minimum de 11 heures consécutives et les agents doivent bénéficier d'au moins 35 heures de repos ininterrompu au cours d'une période de sept jours consécutifs.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail). Le Comité note également qu'en Lituanie, il est permis de dépasser les limites journalières et hebdomadaires du temps de travail dans certains secteurs, pour certains travaux et dans des circonstances exceptionnelles, et que des garanties sont également prévues.

Durée de travail des gens de mer

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

Le rapport indique que le temps de travail du personnel maritime est réglementé par le décret n°534 du gouvernement du 28 juin 2017, qui a transposé les dispositions de la directive 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'UE (FST), de la directive 1999/95/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 1999 concernant la mise en œuvre des dispositions applicables à la durée du travail des gens de mer à bord des navires dans les ports de la Communauté. La durée normale du temps de travail des membres d'équipage est déterminée sur la base d'une journée de travail de huit heures, de deux jours de repos hebdomadaire et des jours fériés nationaux. Sur les navires où le travail et la veille s'effectuent selon un système de quarts, un système de comptabilisation des heures de travail accumulées est instauré, avec une période de référence qui ne doit pas dépasser un an. En tout état de cause, les membres d'équipage doivent se voir garantir un minimum de 10 heures de repos par 24 heures et de 77 heures de repos sur une période de sept jours. S'il est nécessaire d'assurer la sécurité du navire, des personnes ou de la cargaison à bord, ou de porter assistance à d'autres personnes ou navires en détresse, le capitaine peut suspendre temporairement l'application des horaires de travail programmées en mer et dans les ports maritimes.

Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, les gens de mer peuvent être autorisés à travailler au maximum 14 heures sur une journée de 24 heures et 72 heures sur une période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs tiennent des registres des heures travaillées par les gens de mer afin de permettre aux autorités compétentes de contrôler la durée du temps de travail (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée de travail des gens de mer).

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

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. Si un travailleur est en service d'astreinte inactif à un endroit désigné, ce temps d'astreinte est considéré comme du temps de travail. Si un travailleur est d'astreinte passivement à son domicile, ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail, à moins qu'un travail effectif ne soit effectué durant cette période d'astreinte. Le travailleur doit percevoir une prime équivalente à au moins 20 % de son salaire mensuel moyen pour chaque semaine d'astreinte effectuée hors du lieu de travail, lorsque l'astreinte inactive a été effectuée à son domicile.

Le rapport précise en outre, en ce qui concerne les fonctionnaires (la police, agents du Service national des gardes-frontières, pompiers et secouristes, agents du Service de sécurité publique, agents du Service d'enquête sur les crimes financiers, agents du système pénitentiaire, douaniers), ceux-ci doivent se trouver dans un lieu convenu à l'avance pendant les périodes d'astreinte. Les mêmes règles que celles prévues pour les autres travailleurs s'appliquent, à savoir que la période d'astreinte dans un organisme de droit public est considérée comme du temps de travail et que le temps d'astreinte à la maison ne l'est pas. Toutefois, le temps d'astreinte passé par le fonctionnaire à son domicile ou dans un lieu de son choix doit être rémunéré à hauteur de 50 % de son salaire moyen. Concernant les astreintes excédant la durée journalière ou hebdomadaire moyenne de travail, le fonctionnaire doit bénéficier, au cours du mois suivant, d'une période de repos d'une durée égale au temps

de travail excédentaire, multiplié par un coefficient fixé par la loi (deux ou 2,5) ou ce temps de repos peut être ajouté au congé annuel du fonctionnaire ou rémunéré comme des heures supplémentaires

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le travailleur reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité. Cependant, deux situations doivent être examinées. La première est celle d'un travailleur qui est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est accompli (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La deuxième situation concerne un travailleur qui n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui dispose d'un certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans ces circonstances, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres (Conclusions 2025, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie est conforme à l'article 2§1 de la Charte.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 1 - Sécurité, santé et 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 été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§1 de la Charte (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 pertinentes du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le Comité a demandé des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents, notamment en ce qui concerne : i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes ; ii) le télétravail ; iii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ; iv) les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ; v) les emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Politiques générales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents

Le Comité rappelle que les nouvelles technologies, les contraintes d'ordre organisationnel et les exigences psychologiques favorisent l'émergence de facteurs de risque psychosociaux qui peuvent être à l'origine de stress, d'agressions, de violence et de harcèlement dans le travail. En ce qui concerne l'article 3§1 de la Charte, le Comité tient compte du stress, des agressions, de la violence et du harcèlement dans le travail lorsqu'il est amené à examiner si les politiques sont régulièrement évaluées ou revues à la lumière des risques nouvellement apparus. Les États parties doivent mener des activités en matière de recherche, de connaissance et de communication consacrées aux risques psychosociaux (Observation interprétative de l'article 3§1 de la Charte, Conclusions 2013 et 2017).

Le rapport indique que l'article 158 de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail exige que tout travailleur bénéficie de conditions de travail saines et sûres sur le lieu de travail, quels que soient la nature des activités, le type de contrat de travail, le nombre de salariés, la rentabilité de l'entreprise, le lieu de travail, l'environnement de travail, le type de travail, la durée de la journée de travail/de la rotation et les caractéristiques personnelles du travailleur (par exemple la nationalité, l'origine raciale ou ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le contexte social, les opinions politiques ou les convictions religieuses).

Conformément à la loi relative à la sécurité et à la santé au travail, une évaluation des risques professionnels devrait être effectuée, et des mesures de prévention devraient être prises pour éliminer ou réduire les risques professionnels. Les exigences relatives à l'évaluation des risques professionnels et à la mise en œuvre de mesures de prévention sont énoncées dans le règlement général sur l'évaluation des risques professionnels approuvé par l'arrêté n° A1-457/V-961 du 25 octobre 2012, qui définit les facteurs psychosociaux comme étant « les facteurs qui, en raison des conditions de travail, des exigences professionnelles, des modalités de travail, de la nature du travail, des relations entre les travailleurs ou entre l'employeur et le travailleur, entraînent un stress psychologique chez le travailleur ». Les critères spécifiques à l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux, mesurés à l'aide de méthodologies fondées sur les bonnes pratiques, la recherche et/ou les recommandations des organisations internationales, sont énoncés dans les lignes directrices méthodologiques pour l'étude des facteurs de risques psychosociaux professionnels (approuvées par l'arrêté n° V-699/A1-241 de 2005) (voir également conclusion 2021).

Le Comité constate que, sur la base de sources officielles [Registre lituanien des lois et règlements], les autorités ont adopté le nouveau plan d'action sur la sécurité et la santé au travail (2022-2027) qui, contient les objectifs suivants : i) anticiper et gérer les changements

dans les modalités de travail induits par les évolutions écologiques, numériques et démographiques (notamment par la mise à jour du cadre légal applicable à la santé et à la sécurité au travail et par la création d'une division spéciale au sein de l'Inspection du travail chargée de prévenir les violences psychologiques et d'aider les salariés qui en sont victimes au travail) ; ii) renforcer la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des problèmes de santé liés au travail (notamment en améliorant les services de santé offerts aux salariés), et iii) mieux se préparer aux éventuelles crises sanitaires à venir [L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail].

Économie à la demande et économie des plateformes

Le rapport indique que les travailleurs des plateformes numériques ne sont pas expressément nommés ni définis dans la législation lituanienne, et que ces travailleurs sont généralement rattachés à la catégorie des travailleurs indépendants visée à l'article 5, paragraphe 1, de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail. En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport précise qu'il n'existe pas de textes juridiques ni de plans d'action/stratégies spécifiques consacrés à la sécurité et à la santé au travail pour les travailleurs de l'économie à la demande et de l'économie des plateformes, ni aux risques psychosociaux auxquels ils peuvent être confrontés. Cependant, la législation générale relative à la sécurité et à la santé au travail trouve à s'appliquer à ces situations et couvre tous les travailleurs, quel que soit leur type d'emploi.

Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 3§1 au motif que les politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes ne sont pas adéquates.

Télétravail

Le rapport indique que le télétravail a pris une place importante durant la pandémie de covid-19. Diverses mesures ont été mises en œuvre pour assurer le bien-être psychosocial des travailleurs, notamment la réglementation du temps de travail et de repos, la fourniture d'équipements technologiques et un soutien psychologique. Conformément à l'article 381 de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail, les travailleurs à distance sont soumis aux mêmes dispositions que les autres travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail. Si nécessaire, l'employeur doit fournir aux travailleurs à distance les équipements de travail requis ainsi que des équipements de protection individuelle, conformément aux obligations prévues par la législation relative à la sécurité et à la santé au travail. L'employeur doit former le travailleur à l'utilisation de ces équipements et le travailleur a l'obligation de veiller à sa propre santé et sécurité ainsi qu'à celles des autres, notamment en utilisant correctement les équipements.

Le Comité renvoie à son observation interprétative relative au télétravail (voir Conclusion concernant l'article 3§3), qui prévoit notamment que les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs, y compris à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique), et la procédure de signalement.

Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées

Le rapport indique que la législation lituanienne ne reconnaît pas la catégorie des emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

Néanmoins, il fournit des informations sur certaines mesures de protection mises en place pour les personnes qui travaillent dans des conditions difficiles. L'article 40, paragraphe 3, de

la loi relative à la sécurité et à la santé au travail limite à 36 heures par semaine le temps de travail des personnes qui travaillent dans un environnement où les facteurs nocifs dépassent les seuils autorisés et ne peuvent être réduits au niveau autorisé en utilisant des moyens techniques ou autres. Ces conditions doivent s'appliquer aux personnes travaillant dans des environnements où les niveaux de facteurs de risques chimiques, physiques ou ergonomiques dépassent les seuils autorisés, sur la base d'une évaluation des risques professionnels.

La résolution n° 496 du gouvernement lituanien du 21 juin 2017, qui prévoit l'octroi de pauses spéciales, un temps de travail réduit et des congés supplémentaires/prolongés, stipule, entre autres, que des pauses spéciales doivent être accordées aux salariés qui effectuent des travaux en extérieur (par des températures inférieures à -10°C ou supérieures à 28°C) ou qui travaillent dans des locaux non chauffés (lorsque la température est inférieure à 4°C), aux salariés que le travail expose à des risques professionnels, ainsi qu'à ceux dont le travail implique une forte tension physique ou mentale.

Le rapport indique par ailleurs que des congés supplémentaires d'une durée pouvant aller jusqu'à cinq jours ouvrables doivent être accordés aux salariés qui travaillent dans des conditions s'écartant des conditions normales de travail, lorsque cet écart ne peut être comblé, ainsi qu'aux salariés dont la moitié du temps de travail annuel total ouvrant droit à congés est un travail mobile, effectué en voyage ou en plein air, et en cas de crise ou de situation d'urgence imminente ou réelle, ou d'état d'urgence. En vertu de la résolution n° 496, certaines catégories de travailleurs ont droit à un congé prolongé. C'est notamment le cas des enseignants et certains autres membres du personnel des établissements d'enseignement et des foyers pour enfants, des travailleurs sociaux des centres de détention et d'incarcération, des professionnels de santé, des contrôleurs aériens, etc.

Le rapport indique en outre que l'Inspection nationale du travail conseille les travailleurs, les représentants des travailleurs, les représentants des employeurs et les personnes mandatées par les employeurs, en ce qui concerne l'application et l'exécution des lois et des autres actes normatifs relatifs à la sécurité et à la santé au travail. De plus, elle prépare et/ou organise le processus de rédaction et de diffusion de méthodologies, de lignes directrices et de guides de bonnes pratiques en la matière.

Par ailleurs, le rapport fournit des informations sur la réglementation relative aux risques professionnels dans la fonction publique. Cette réglementation énonce des dispositions visant à assurer la santé et la sécurité des agents qui effectuent des tâches comportant des risques plus élevés pour leur vie et leur santé. Elle impose notamment aux responsables des organes statutaires d'approuver la méthodologie d'évaluation des risques et les plans de gestion des facteurs de risque.

Le rapport présente ensuite les dispositions relatives au soutien psychologique fourni aux agents publics, concernant par exemple la prévention de la violence et du harcèlement, la gestion du stress et la prévention des addictions. Il mentionne également les dispositions applicables au service national de garde-frontières, qui couvrent des sujets similaires.

Emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail

Le rapport indique que la législation lituanienne ne reconnaît pas les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail comme une catégorie distincte. Les informations présentées dans la rubrique précédente sont également fournies dans le rapport du gouvernement concernant cette catégorie d'emplois.

Emplois affectés par les risques liés au changement climatique

Le rapport indique que des informations sur la gestion des risques et la protection de la santé sont fournies aux travailleurs des secteurs particulièrement touchés par le changement climatique, tels que l'agriculture et le bâtiment. L'Inspection nationale du travail promeut activement les recommandations élaborées chaque année pendant la saison chaude, telles

que « Exposition à la chaleur au travail : lignes directrices pour les lieux de travail, la chaleur et les coups de chaleur ». Des communiqués de presse sont diffusés pendant la saison hivernale.

Le Comité rappelle sa jurisprudence au titre de l'article 3 en matière de protection contre les agents et substances dangereux (y compris l'amiante et les rayonnements ionisants) ainsi que contre la pollution de l'air (voir Conclusions XIV-2 (1998), Observation interprétative sur l'article 3). En outre, le Comité prend note de la Résolution A/RES/76/300 de l'Assemblée générale des Nations Unies (28 juillet 2022) « Droit à un environnement propre, sain et durable ».

Le Comité note que le changement climatique a eu un impact croissant sur la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les secteurs concernés, avec un impact particulier sur les travailleurs des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les jeunes. Comme l'a noté le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, les changements environnementaux rapides, causés par le changement climatique, font peser de nouveaux risques sur la santé et la sécurité des travailleurs et exacerbent ceux qui existent déjà (Observation générale n° 27 (2025) sur les droits économiques, sociaux et culturels et la dimension environnementale du développement durable, document de l'ONU E/C.12/GC/27, §51). Les risques liés au changement climatique comprennent, mais sans s'y limiter, la chaleur excessive, le rayonnement ultraviolet, les phénomènes météorologiques extrêmes (tels que les vagues de chaleur), la pollution des lieux de travail intérieurs et extérieurs, les maladies à transmission vectorielle et l'exposition aux produits chimiques. Ces phénomènes peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique et mentale des travailleurs (Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique, Genève : Bureau international du Travail, 2024).

Les États doivent prendre des mesures pour identifier et évaluer les risques liés au changement climatique et adopter des mesures de prévention et de protection. Ces risques et leurs conséquences doivent être pris en compte dans le cadre de politiques, de réglementations et de conventions collectives appropriées. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les personnes exerçant un travail informel, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés, les femmes, les personnes handicapées et les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants. Les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant).

Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte au motif que le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux et aux risques nouveaux et émergents liés à l'économie à la demande et à l'économie des plateformes ne sont pas adéquats.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 2 - Règlements de sécurité et d'hygiène

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 3§2 de la Charte (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 relevant du groupe thématique n° 1).

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

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

D'après le rapport, il semble que la Lituanie n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion. Toutefois, le Code du travail contient des règles strictes concernant le temps de travail, y compris les heures supplémentaires et les périodes de repos, qui sont soumises à la surveillance et au contrôle de l'Inspection nationale du travail.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§2, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, 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 (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte, au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le rapport indique que les travailleurs indépendants qui travaillent sur des chantiers de construction sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail et présente un résumé des dispositions pertinentes. Il précise que l'Inspection nationale du travail exerce des fonctions de contrôle et de conseil à cet égard.

Télétravailleurs

Le rapport mentionne l'article 381 de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail, selon laquelle les travailleurs à distance bénéficient des mêmes conditions de sécurité et de santé

au travail que les autres travailleurs de l'entreprise. En particulier, l'employeur doit leur fournir un équipement de travail adapté et un équipement de protection individuelle, ainsi qu'une formation appropriée.

Employés de maison

Le rapport indique que la Lituanie n'a pas adopté de dispositions juridiques spécifiques concernant les employés de maison, mais que la réglementation générale en matière de santé et de sécurité s'applique à cette catégorie de travailleurs. Cependant, il ne présente aucune autre information démontrant l'application de cette réglementation dans la pratique. En réponse à une demande d'informations supplémentaires, le rapport se contente d'indiquer que, selon les statistiques officielles, aucune entreprise n'était enregistrée comme employant des employés de maison en 2023. Le Comité relève dans une autre source qu'en règle générale, les employés de maison ont soit un statut de salarié, soit un statut de travailleur indépendant, sachant que les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la législation régissant la protection des travailleurs, y compris par les dispositions garantissant des conditions de travail sûres (Lazutka, R., Žalimienė, L., Navickė, J. (2024). *Access for domestic workers to labour and social protection – Lithuania*. European Social Policy Analysis Network, Brussels: European Commission). Par conséquent, le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que certaines catégories d'employés de maison sont couvertes par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité au travail que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte aux motifs que :

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- il n'est pas établi que certaines catégories d'employés de maison sont couvertes par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 3 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

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

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§3 de la Charte révisée (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 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2021), le Comité a estimé que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 3§3 de la Charte aux motifs :

- que les mesures visant à faire diminuer le nombre d'accidents de travail mortels étaient insuffisantes ;
- qu'il n'était pas établi que les services de l'Inspection du travail soient efficaces pour ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

Le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories suivantes de travailleurs vulnérables : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) et les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le rapport indique qu'en Lituanie, tous les travailleurs doivent bénéficier de conditions de travail sûres et saines, indépendamment du type d'activité de l'entreprise, du type de contrat de travail, du lieu de travail, de la nature du travail et de la durée de la journée ou du poste de travail (article 3 de la loi relative à la santé et à la sécurité au travail). Le rapport note en outre que l'Inspection nationale du travail (ci-après, l'INT), qui dépend du ministère de la Sécurité sociale et du Travail, contrôle l'application des réglementations en matière de sûreté et de santé au travail lors de visites planifiées ou inopinées (voir rapport concernant l'article 3§1 de la Charte).

Travailleurs domestiques, travailleurs des plateformes numériques, travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

Le rapport indique que les catégories de « travailleurs domestiques », « travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance » et « travailleurs des plateformes numériques » ne sont pas définies dans la législation lituanienne et que, par conséquent, il n'est pas fait de distinction entre ces groupes de travailleurs et les autres travailleurs. Il précise qu'en général, ces travailleurs sont classés parmi les travailleurs indépendants. Le rapport renvoie aux informations communiquées sur les exigences relatives aux travailleurs indépendants et le contrôle du respect de ces exigences (voir rapport concernant l'article 3§2 de la Charte).

Le Comité renvoie à son appréciation ci-dessus concernant les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs indépendants. Il renvoie aussi à sa conclusion relative à l'article 3§2, dans laquelle il estimait que la situation n'était pas conforme à l'article 3§2 au motif que certaines catégories de travailleurs domestiques n'étaient pas protégées par les réglementations relatives à la santé et à la sécurité.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 3§3 au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs

domestiques, les travailleurs des plateformes numériques et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance.

Télétravailleurs

Selon le rapport, l'article 381 de la loi relative à la sécurité et à la santé au travail dispose que les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes conditions de sécurité et de santé au travail que les autres travailleurs de l'entreprise. En cas de travail à distance, l'employeur doit fournir l'équipement nécessaire, s'assurer qu'il répond aux normes de sécurité et de santé au travail et former les travailleurs à son utilisation en toute sécurité. Les télétravailleurs, quant à eux, sont responsables de leur propre sécurité, de celle d'autrui et de l'utilisation correcte de l'équipement de travail et des équipements de protection individuelle.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs détachés

Le rapport indique que la législation de la Lituanie n'impose pas d'exigence supplémentaire ou différente en matière de sécurité et de santé pour les travailleurs détachés par rapport à celles qui sont imposées pour les travailleurs salariés. Il précise que le contrôle du respect des exigences en matière de santé et de sécurité au travail est assuré par l'INT.

Travailleurs indépendants

Le rapport indique que l'Inspection nationale du travail assure le contrôle du respect des exigences en matière de sécurité et de santé au travail à l'égard des travailleurs indépendants

qui exercent des activités indépendantes sur des chantiers de construction. Elle donne également à ces travailleurs des orientations sur le respect de ces exigences et leur apporte une assistance méthodologique.

Le Comité note que d'après le rapport, l'INT ne contrôle le respect des réglementations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'à l'égard des travailleurs indépendants qui travaillent sur des chantiers de construction. Il rappelle que l'objectif d'assurer un milieu de travail sans danger et salubre doit être le même pour les salariés et les travailleurs indépendants et que les règlements et leur contrôle doivent être appropriés et adaptés au travail effectué (Conclusions XIV-2 - Observation interprétative de l'article 3). Le Comité considère que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte au motif que certaines catégories de travailleurs indépendants ne sont pas assujetties au contrôle de l'Inspection du travail.

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le rapport indique que les effets du changement climatique ne sont actuellement pas très significatifs en Lituanie en raison de la situation géographique du pays. Il souligne que des informations sur la gestion des risques et la protection de la santé sont fournies aux travailleurs dans les secteurs particulièrement touchés par le changement climatique, tels que l'agriculture ou la construction. L'INT promeut activement les recommandations élaborées chaque année pendant la saison estivale (telles que celles qui figurent dans le document intitulé « Exposition à la chaleur au travail. Directives relatives aux lieux de travail, à la chaleur, à la chaleur ambiante et aux coups de chaleur »), et des communiqués de presse sont diffusés pendant la saison hivernale (voir rapport concernant l'article 3§1 de la Charte).

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 3§3 de la Charte aux motifs que:

- des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques, les travailleurs des plateformes numériques et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance;
- certaines catégories de travailleurs indépendants ne sont pas soumises au contrôle de l'Inspection du travail.

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 -- Lituanie.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

3. L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 4§3, afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures salariales doivent être telles qu'elles permettent d'apprécier si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Cette dernière, c'est-à-dire la valeur d'un emploi dans le but d'en déterminer la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre, notamment les qualifications professionnelles et en matière d'éducation et de formation requises, les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différentes modalités d'organisation du travail. Ces critères ne doivent pas être fondés, que ce soit directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils doivent inclure les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique. Ils doivent être appliqués de manière objective et neutre en matière de genre, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Les États doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2). Lorsque ni la loi ni la jurisprudence ne définissent ce qu'est un travail de valeur égale, il convient de prendre des mesures pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de donner une définition générale du travail de valeur égale.

Selon le rapport, les notions de « travail égal » et de « travail de valeur égale » sont définies en droit interne et dans la jurisprudence. En droit lituanien, ces notions sont essentiellement liées aux principes d'égalité des chances et de non-discrimination, en particulier en matière de rémunération. L'article 26 du Code du travail établit le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination fondée sur le genre.

L'article 140 du Code du travail prévoit que le système de rémunération est conçu de telle manière à éviter toute discrimination fondée sur le genre ou sur tout autre motif. Les femmes et les hommes devraient recevoir une rémunération égale pour un travail égal ou équivalent. Un « travail égal » s'entend de l'exercice d'une activité professionnelle qui, selon des critères objectifs, est identique ou similaire à une autre activité professionnelle, de sorte que les personnes qui les exercent puissent être interchangeables sans que cela ne représente un coût significatif pour l'employeur. Un « travail équivalent » signifie que, sur la base de critères objectifs, un travail exige des qualifications aux moins équivalentes et qu'il est au moins aussi important pour les objectifs de l'employeur qu'un autre travail comparable. Aux fins de l'application des principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination entre les travailleurs pour d'autres motifs, la rémunération non discriminatoire d'un travailleur s'entend de l'absence de discrimination en ce qui concerne la rémunération et tout complément de rémunération, en espèces ou en nature, qu'il reçoit directement ou indirectement de l'employeur en échange de son travail.

La jurisprudence a également traité des affaires de violation du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale. Les tribunaux mentionnent souvent les lois et directives de l'Union européenne qui énoncent les principes de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Le rapport indique que des orientations pour l'élaboration des systèmes de rémunération ont été approuvées et rendues publiques. Ces orientations détaillent les modalités et les critères objectifs sur la base desquels la rémunération devrait être précisée et déterminée, excluant le genre de la personne ou tout autre critère non objectif. La Résolution n° 857 du gouvernement portant approbation des recommandations pour l'établissement d'un système de rémunération en date du 8 novembre 2023 approuve les recommandations formulées en faveur de l'instauration d'un système de rémunération (obligatoire dans le secteur public mais aussi applicable au secteur privé). Cette résolution prévoit les dispositions suivantes :

- Création d'une structure de niveaux d'emploi : des lignes directrices sont établies sur la manière de former les critères de comparaison des emplois et de détermination du coefficient salarial ;
- fixation des intervalles pour les coefficients salariaux ;
- détermination du salaire après évaluation du rendement ; méthodologie d'évaluation des emplois et des postes.

Le Bureau du Médiateur pour l'égalité des chances a élaboré des orientations sur l'égalité des chances sur le lieu de travail qui couvrent aussi bien l'égalité des chances au sens large que le principe de rémunération équitable (et prévoit à cet effet un examen régulier des systèmes de rémunération et des rémunérations réelles, entre autres mesures). D'après le rapport, ces orientations apporteront une aide considérable aux employeurs pour la mise en œuvre de l'article 26.2.4 et de l'article 140.5.6 du Code du travail.

Le Comité relève dans le rapport pays du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Lituanie, 2024) que le Code du travail ne prévoit pas d'obligation imposant l'établissement de programmes d'évaluation des emplois et des postes et leur mise en lien avec le système de rémunération. Une méthodologie d'évaluation des emplois et des postes (*Darbu ir pareigybių vertinimo metodika*, en lituanien) a été proposée par l'Institut de recherche sur le travail et les questions sociales en 2024 et même approuvée sous forme de recommandation par le Conseil tripartite de la République de Lituanie. Étant donné qu'elle n'est assortie d'aucune obligation, cette méthodologie n'a toutefois eu que peu voire pas d'effet sur les pratiques en matière de fixation des rémunérations dans le secteur privé et dans le secteur public.

Le rapport précise en outre que, dans la mesure où la grande majorité des entreprises du pays sont des microentreprises et des PME et où les processus de négociations collectives des rémunérations sont quasiment inexistantes, l'instauration de toute obligation de se doter d'un système de rémunération est sujette à controverse. Le sentiment général est que ce type de programme priverait les employeurs de la souplesse dont ils ont besoin pour rester compétitifs au niveau national et international. Des règles d'évaluation des emplois sont en place depuis un certain temps déjà pour les fonctionnaires mais elles ne prévoient pas précisément l'application de critères de rémunération neutres du point de vue du genre. Le Comité observe que, même si des progrès ont été réalisés dans l'élaboration de systèmes de classification des emplois et de rémunération, il n'a pas été établi que ces systèmes sont déjà appliqués dans le secteur privé. La situation n'est donc pas conforme à la Charte sur ce point.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes

fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe c. France, réclamation n° 13/2002, décision sur le bien-fondé du 4 novembre 2003, §53)

Le Comité estime que, lorsque les États ne démontrent pas de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités- UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité a estimé que, lorsque les États ne démontrent pas de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

D'après le rapport, la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la

transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit doit être transposée dans le droit national au plus tard le 7 juin 2026. Cette directive est en cours d'examen et une proposition de modification de la législation nationale est en cours de préparation.

Le 9 octobre 2024, le gouvernement a adopté la Résolution n° 848 sur les statistiques du travail dans laquelle il charge l'Agence nationale des données de réaliser une enquête statistique annuelle sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et de préparer et publier des informations statistiques sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes basées sur le salaire horaire brut moyen et ventilées selon le secteur (public et privé), le type d'activité économique, la taille des entreprises, la durée de travail (temps plein et temps partiel) et l'âge des travailleurs. Ces informations seront publiées sur le portail des statistiques officielles. D'après le rapport, cette analyse aidera à détecter plus rapidement tout changement dans l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à identifier les secteurs les plus sensibles à cette problématique et, partant, à prévoir l'organisation par l'Inspection du travail de contrôles plus ciblés et plus précis, ce qui contribuera à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les secteurs les plus vulnérables.

Le rapport indique que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'économie nationale, à l'exclusion des entreprises des secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, était de 11,1 % en 2021, un taux en baisse de 1 % par rapport à 2020. Les écarts de rémunération les plus importants entre les femmes et les hommes ont été constatés dans les entreprises des secteurs de la finance et de l'assurance (- 34,3 %), de l'information et des communications (- 29,3 %), ainsi que des soins de santé et du travail social (- 27,5 %). À l'inverse, la rémunération horaire brute moyenne des femmes était supérieure à celle des hommes dans les entreprises du secteur du transport et de l'entreposage et du secteur du bâtiment, ce qui s'est traduit par des écarts négatifs de - 5,8 % et - 1,7 %, respectivement.

En 2022, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'économie nationale, à l'exclusion des entreprises des secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, était de 11,1 %, un taux inchangé par rapport à 2021. Les écarts de rémunération les plus importants entre les femmes et les hommes ont été constatés dans les entreprises des secteurs de la finance et de l'assurance (- 31,8 %), de l'information et des communications (- 28,4 %) ainsi que des soins de santé et du travail social (- 25,6 %). À l'inverse, le salaire horaire brut moyen des femmes était supérieur à celui des hommes dans les entreprises du secteur du transport et de l'entreposage et du secteur du bâtiment, ce qui s'est traduit par des écarts négatifs de - 11,9 % et - 3,6 %, respectivement.

En 2023, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'économie nationale, à l'exclusion des entreprises des secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche comptant au moins 10 salariés, était de 10,7 %, un taux en diminution de 0,4 % par rapport à 2022.

Le Comité relève dans les données Eurostat que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit, passant de 14 % en 2019 à 11,5 % en 2023. Le Comité observe que la moyenne de l'UE en 2023 était de 12 %. Il considère que des progrès mesurables ont été réalisés dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Par conséquent, la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte au motif qu'il n'a pas été établi que des systèmes de classification des emplois et de rémunération soient appliqués dans le secteur privé.

Article 5 - Droit syndical

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

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

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

En réponse, le rapport indique, tout d'abord, que le programme du dix-huitième gouvernement (approuvé par la résolution n° XIV-72 du Seimas) a fixé comme objectif le développement du dialogue social et de la responsabilité sociale des entreprises. En vertu de l'article 131.2 de ce programme, le gouvernement s'engage, en particulier, à accroître la participation aux syndicats et aux associations et à promouvoir la négociation collective en transférant une partie de la réglementation du travail depuis les lois vers les conventions collectives aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise.

Selon le rapport, le gouvernement a participé activement au dialogue social à l'occasion de la négociation annuelle de la convention collective nationale, qui a été signée en octobre 2022 et modifiée en 2023 et 2024. La convention s'applique aux salariés des institutions budgétaires et, à compter du 1^{er} janvier 2024, aux salariés des entreprises publiques et municipales et des organismes publics qui sont membres de syndicats. Environ 72 000 travailleurs de Lituanie pourront ainsi bénéficier des avantages prévus par la convention en ce qui concerne leurs conditions de travail.

Le rapport ajoute que le projet intitulé « Développer le dialogue social pour créer des emplois de qualité et accroître la compétitivité », financé par l'Union européenne, est mis en œuvre depuis avril 2024 en partenariat avec les principales organisations patronales et syndicales. Le projet vise à former les représentants des syndicats et des organisations patronales dans différents domaines tels que le développement des compétences en matière de négociation et d'exercice des responsabilités, le dialogue social, la négociation collective, le droit du travail, l'économie et les formes de travail nouvelles et atypiques, dont le travail via une plateforme. Plusieurs conférences, tables rondes et consultations dans les entreprises, notamment sur le dialogue social, le système de partenariat social et l'économie neutre pour le climat, ont eu lieu dans le cadre du projet.

Le rapport indique également que dans le cadre de la mise en œuvre de la Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, le ministre de la Sécurité sociale et du Travail a approuvé le Plan d'action 2024-2028 pour la promotion du dialogue social et des négociations collectives.

Le Comité prend note des inquiétudes exprimées dans d'autres sources (voir, par exemple, *Rasa Miežiene, Inga Blažienė, Boguslavas Gruževskis, To be or not to be a Platform Worker? Lithuanian Case in the Context of EU Countries*, Lithuanian Centre for Social Science, Labour Market Research Institute), selon lesquelles il existe un retard considérable en Lituanie concernant la prise en considération des problèmes sociaux et économiques découlant du travail via une plateforme. Selon les mêmes sources, seulement 4,7 % des personnes qui travaillent via une plateforme ont un contrat de travail et les autres ont soit un contrat de services soit aucun contrat. N'ayant pas de contrat de travail, les travailleurs de plateforme

n'ont accès à aucun droit lié à l'emploi ni à aucune garantie sociale (par exemple, en tant que travailleurs indépendants, les travailleurs de plateforme sont couverts par l'assurance sociale pour la retraite, la maladie et la maternité, mais pas pour le chômage, les accidents du travail ou les maladies professionnelles).

Dans le même temps, le Comité relève dans une autre source (Friedrich Ebert Stiftung, Online Platforms and Platform Work in Lithuania) que le Syndicat lituanien des travailleurs de plateforme (LPDPS), fondé en 2025, est un syndicat enregistré regroupant les personnes qui travaillent dans les domaines des transports et de la livraison de colis ainsi que via d'autres plateformes numériques et qui protège les droits et les intérêts économiques, sociaux et professionnels des travailleurs de plateforme. Le LPDPS représente les travailleurs exerçant leur activité via les plateformes Bolt, Wolt, Last Mile, Uber et d'autres entreprises de plateformes numériques. Toute personne de 14 ans ou plus qui travaille pour une entreprise de plateforme numérique peut devenir membre du LPDPS. Selon le ministère de la Sécurité sociale et du Travail, il s'agit de la première organisation de Lituanie qui regroupe les personnes travaillant sur des plateformes électroniques.

Le Comité prend note avec satisfaction de la création du LPDPS en 2025 à la suite de la fusion entre l'Association des coursiers et les chauffeurs de Bolt. Le LPDPS veille à ce que les travailleurs des plateformes numériques ne soient pas victimes d'exploitation ou de discrimination, travaillent dans des conditions sûres et saines, et reçoivent un salaire équitable. Il adresse des recommandations aux pouvoirs publics et encourage la solidarité entre les travailleurs.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport indique que la possibilité de créer des organisations d'employeurs est notamment garantie par l'article 35 de la Constitution, par le Code du travail et par le Code civil.

En vertu de l'article 182 du Code du travail, une organisation patronale est une personne morale de droit public agissant en son nom propre et ayant une responsabilité civile limitée. Les employeurs ont le droit de créer des organisations et de s'affilier à des organisations sans aucune restriction. Le rapport souligne que les modifications apportées au Code du travail en octobre 2024 ont introduit l'article 182(5), qui précise que les organisations patronales ont le droit de s'organiser en organisations patronales de niveau supérieur (associations, fédérations, confédérations, syndicats, etc.) aux niveaux national, sectoriel et territorial. Les organisations d'employeurs intervenant au niveau national doivent remplir les critères suivants : - être dotées d'une personnalité juridique ; - exercer des activités en tant qu'organisation d'employeurs depuis au moins trois ans sans interruption ; - avoir une structure organisationnelle autonome ; - avoir au moins cinq salariés ayant un contrat de travail ; - compter parmi leurs membres des employeurs qui emploient au moins 3 % des personnes employées sur le territoire de la République de Lituanie sur la base d'un contrat de travail ou dans le cadre d'autres relations juridiques mentionnées dans la loi relative à l'emploi ; - ne pas faire l'objet d'une condamnation définitive ; - ne pas avoir d'arriéré d'impôts ; - faire partie d'organisations de l'UE ou de l'Espace économique européen, ou d'autres organisations internationales dont plus de la moitié des membres sont des États membres de l'UE, ou dont plus de la moitié des États membres de l'UE font partie d'une autre organisation internationale exigeant le paiement d'une cotisation.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 183 du Code du travail, les organisations d'employeurs ont le droit, notamment : - de créer des conseils bipartites et tripartites du travail et des affaires sociales, et de participer à leurs activités ; - de prendre part à la négociation collective et de conclure des conventions collectives ; - de représenter les intérêts de l'organisation

d'employeurs et de ses membres dans les relations avec les syndicats et avec les institutions et établissements étatiques et municipaux ; - de recevoir des institutions étatiques et municipales les informations sur la main-d'œuvre, et les questions économiques et sociales dont ils ont besoin pour exercer leurs activités ; - de recevoir des syndicats les informations nécessaires à la mise en œuvre des fonctions de partenariat social ; - d'élaborer leur propre politique, de collecter des informations sur l'organisation et de les analyser et d'informer le public de l'actualité de leurs activités ; - de participer au règlement des conflits du travail conformément à la procédure établie par les textes juridiques.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

Le rapport indique qu'en vertu de l'article 179 du Code du travail, pour constituer un syndicat exerçant ses activités au niveau d'une entreprise, ses fondateurs doivent être au nombre de 20 ou représenter au moins un dixième de l'ensemble des salariés de l'entreprise, mais pas moins de trois salariés. Les syndicats ont également le droit de créer et d'adhérer à des organisations syndicales de niveau sectoriel ou territorial, à condition qu'elles regroupent au moins cinq syndicats d'entreprise. Les organisations syndicales intervenant au niveau sectoriel ou territorial peuvent se regrouper au sein d'organisations syndicales de niveau national.

Le rapport précise que les syndicats intervenant au niveau national doivent remplir les critères suivants : - être dotés d'une personnalité juridique ; - exercer des activités en tant qu'organisation syndicale depuis au moins trois ans sans interruption ; - avoir une structure organisationnelle autonome ; - avoir au moins cinq salariés ayant un contrat de travail ; - regrouper au moins sept organisations syndicales différentes intervenant au niveau sectoriel et/ou territorial dans au moins les 2/3 des districts de la République de Lituanie ; - ne pas faire l'objet d'une condamnation définitive ; - ne pas avoir d'arriéré d'impôts ; - représenter au moins 15 % du nombre total de membres de syndicats lituaniens ; - faire partie d'organisations de l'UE ou de l'Espace économique européen, ou d'autres organisations internationales dont plus de la moitié des membres sont des États membres de l'UE, ou dont plus de la moitié des États membres de l'UE font partie d'une autre organisation internationale exigeant le paiement d'une cotisation.

Le Comité note que selon l'article 188 du Code du travail, les salariés ne peuvent être représentés dans les négociations collectives que par des syndicats. S'il existe plus d'un syndicat au niveau d'un employeur ou d'un lieu de travail, une convention collective peut être conclue au niveau de l'employeur ou du lieu de travail entre l'employeur et soit un syndicat, soit une représentation syndicale conjointe. S'il n'existe pas de syndicat au niveau de l'employeur, l'assemblée générale des salariés de l'entreprise peut autoriser un syndicat sectoriel à négocier une convention collective au niveau de l'employeur.

Le Code du travail n'énonce pas d'autres critères de reconnaissance et de représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective.

Le rapport indique qu'il n'existe pas de syndicats minoritaires en Lituanie.

S'agissant des autres structures de représentation, le rapport indique que selon le droit interne, les représentants des travailleurs sont considérés comme étant le syndicat, le comité d'entreprise ou le délégué du personnel. Les activités des représentants des travailleurs

doivent être organisées et menées en coopération et de façon à garantir que les intérêts généraux et les droits des travailleurs soient défendus le plus efficacement possible.

Selon le rapport, les comités d'entreprise et les délégués du personnel sont des organes indépendants de représentation des salariés qui représentent l'ensemble des salariés d'une entreprise dans les procédures d'information, de consultation et les autres procédures participatives qui associent les salariés et leurs représentants aux prises de décision de l'employeur. Le comité d'entreprise est constitué pour une durée de trois ans à compter du début de son mandat. Il peut être créé à l'initiative de l'employeur dans les entreprises d'au moins vingt salariés en moyenne. Si une entreprise dispose d'un syndicat d'entreprise comptant parmi ses membres plus d'un tiers des salariés de l'entreprise, aucun comité d'entreprise ne peut être créé et le syndicat acquiert tous les pouvoirs des comités d'entreprise et exerce l'ensemble des fonctions assignées à ces derniers par le Code du travail. Dans les entreprises de moins de 20 salariés en moyenne, les droits de représentation des salariés peuvent être exercés par un délégué du personnel élu par les salariés pour une durée de trois ans.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d)).

Dans ses Conclusions 2022 (article 5, Lituanie), le Comité a conclu que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte au motif que les militaires de carrière ne pouvaient pas constituer de syndicats ni s'y affilier afin de défendre leurs intérêts.

Le rapport indique que selon l'article 36 de la loi relative à l'organisation du système de défense nationale et au service militaire de la République de Lituanie, les militaires peuvent participer aux activités d'association non politiques ainsi qu'à d'autres activités non politiques visant à promouvoir les valeurs morales, nationales, patriotiques et civiques, à condition que cette participation n'interfère pas avec l'exercice de leurs fonctions militaires directes. Cette disposition interdit aux militaires de carrière d'être membres de syndicats.

Le Comité note que la disposition juridique qui l'a conduit à conclure à une violation de l'article 5 n'a pas été modifiée entre-temps. Par conséquent, il conclut, pour le même motif, que la situation n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte.

S'agissant des policiers, le rapport indique que la loi relative au Service intérieur est le principal cadre juridique régissant les activités des syndicats au sein des institutions des affaires intérieures (dont la police), ainsi que les droits et les spécificités des représentants syndicaux. Cette loi dispose que les fonctionnaires peuvent constituer des syndicats et y adhérer pour défendre 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'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe 1).

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

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Selon le rapport, le Conseil tripartite de la Lituanie est le plus important espace de dialogue entre employeurs, travailleurs et représentants du gouvernement. Il se compose de sept délégués du gouvernement, de sept délégués des syndicats et de sept délégués des organisations d'employeurs, qui satisfont aux conditions fixées par le Code du travail. Le Conseil se réunit chaque année pour convenir d'un salaire minimum, trouver des solutions aux problèmes liés aux conditions de travail et traiter de questions concernant l'emploi, la sécurité des travailleurs, le travail non déclaré, la fiscalité et les soins de santé, et d'autres questions concernant les travailleurs et les employeurs.

Le 1^{er} juillet 2022, le nouveau Conseil tripartite, créé pour un mandat de quatre ans, a commencé ses travaux. Il a sept comités et commissions auxquels siègent des représentants d'organisations non gouvernementales (Commission des relations professionnelles, Commission des politiques salariales, Commission bilatérale des représentants du gouvernement, Groupe de travail sur les changements systémiques en matière de garanties sociales, Groupe de travail sur les problèmes des travailleurs dans le transport routier international de marchandises et Comité de la culture).

D'autres conseils et commissions tripartites opèrent dans certaines institutions de l'État : le Conseil tripartite de l'Agence pour l'emploi s'occupe essentiellement de faire des propositions concernant les domaines prioritaires de l'Agence, l'opportunité d'élaborer des programmes pour l'emploi, la mise en œuvre de mesures d'aide à l'emploi, la prestation de services du marché du travail et l'amélioration de l'efficacité des activités de l'Agence.

Le Conseil tripartite de la Caisse nationale de sécurité sociale se penche sur les questions de sécurité sociale et fait des recommandations sur les cotisations et prestations sociales et d'autres questions relatives à l'assurance sociale.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le rapport indique que le Conseil tripartite a examiné les questions essentielles de politique économique, sociale et en matière d'emploi ci-après :

- Salaires : il a été convenu en 2023 d'augmenter le salaire minimum mensuel ;
- Conditions de travail : amélioration des conditions de travail et de la sécurité et de l'hygiène dans le travail ;
- Sécurité sociale : mesures de protection sociale, parmi lesquelles des systèmes de retraite et de prestations sociales ;

- Travail illégal : trouver des moyens de lutter contre le travail illégal et l'économie parallèle ;
- Fiscalité : la politique fiscale et ses effets sur le marché du travail ;
- Emploi : mesures visant à accroître l'emploi et à réduire le chômage.

Ces réunions ont pour objet principal de suivre et d'analyser les problèmes de politique économique, sociale et en matière d'emploi et de faire des propositions en vue de les régler. Tous les projets de loi et autres textes juridiques dans les domaines économique, social et de l'emploi sont examinés au sein tant de la Commission des relations professionnelles du Conseil tripartite que du Conseil tripartite lui-même, et leurs conclusions et recommandations sont prises en considération.

De plus, tous les projets de textes législatifs sont coordonnés avec les citoyennes et citoyens et les autres institutions intéressées par le biais du système d'information sur les textes législatifs de la Chancellerie du Seimas de la République de Lituanie.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés i) à la transition numérique ou ii) à la transition verte.

Le rapport indique qu'au cours de la réunion que le Conseil trilatéral de la République de Lituanie a tenue le 7 novembre 2023, ses membres se sont vu présenter des informations sur la transformation verte et ont entendu les points de vue des partenaires sociaux sur cette question (procès-verbal n° TTP-12, point de l'ordre du jour intitulé « Présentation de la transformation verte au Conseil trilatéral »).

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que, même si la transition numérique n'est pas toujours présentée comme un point distinct à l'ordre du jour, elle est systématiquement intégrée dans des discussions plus larges qui reflètent son importance croissante pour le marché du travail et pour la politique sociale. Le dialogue avec les partenaires sociaux se poursuit, notamment dans le cadre du Conseil tripartite, où des thèmes spécifiquement liés à la transition numérique, tels que le travail à distance, l'apprentissage tout au long de la vie et la compétitivité, sont régulièrement abordés.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de 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'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§2 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente, le Comité a jugé la situation de la Lituanie non conforme à l'article 6§2 de la Charte au motif que la promotion de la négociation collective était insuffisante (Conclusions 2022). Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs comme les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité, plus ou moins grande, que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et autres mécanismes d'extension, le rapport indique que les négociations collectives se déroulent au niveau de l'entreprise, du secteur, du territoire et du pays. Les conventions collectives d'entreprise peuvent être étendues à tous les salariés sous réserve de l'accord de toutes les parties concernées. Le ministre de la Sécurité sociale et du Travail peut, par arrêté ministériel, étendre les dispositions des conventions nationales, sectorielles ou territoriales aux employeurs de certains secteurs ou de certaines régions.

En ce qui concerne le principe de faveur, le rapport cite les dispositions pertinentes du code du travail. Ainsi, lorsqu'une clause d'une convention collective est jugée contraire aux dispositions impératives de la loi ou que la convention ne parvient pas à maintenir un équilibre entre les intérêts de l'employeur et ceux des salariés, elle peut être écartée au profit de la disposition légale correspondante. Une convention collective peut améliorer la situation des travailleurs au-delà de ce que prévoit la loi.

En ce qui concerne les dérogations, le rapport précise que les conventions collectives de niveau national, sectoriel ou territorial peuvent déroger aux dispositions légales obligatoires, à condition qu'elles ménagent un juste équilibre entre les intérêts des employeurs et des salariés. Toutefois, ces conventions ne peuvent pas déroger aux protections fondamentales des salariés, notamment celles qui concernent le temps de travail, le salaire minimum, la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la non-discrimination.

Le Comité note que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimum de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un élément essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme

le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article G de la Charte. Par principe, il considère que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Le rapport note que la plupart des conventions collectives sont conclues au niveau de l'entreprise et qu'il n'existe qu'une seule convention de branche dans le secteur privé. Il attribue cette situation à l'absence d'organisations de travailleurs ou d'employeurs au niveau sectoriel, ainsi qu'au manque de compétences en matière de négociation. Le rapport fait référence au travail effectué dans le cadre du projet « Développer le dialogue social pour des emplois de qualité et la compétitivité », mis en œuvre de 2024 à 2027, et du Plan d'action pour la promotion du dialogue social et de la négociation collective, mis en œuvre de 2024 à 2028. Ces mesures visent à favoriser le dialogue social au niveau de l'entreprise par la conclusion de conventions collectives, l'amélioration des conditions convenues dans les conventions collectives ou l'augmentation des effectifs des syndicats.

Le Comité note que, d'après d'autres sources, la couverture des négociations collectives en Lituanie s'élevait à 25 % en 2021, contre 10-15 % en 2018 (Eurofound, *Working Life Country Profile : Lithuania*, 2024). Cette augmentation a été attribuée à l'expansion des négociations collectives dans le secteur public. Le Comité note également, à cet égard, l'observation du gouvernement selon laquelle les négociations collectives sont peu développées dans le secteur privé, la couverture étant, selon certaines sources, inférieure à 10 % (Müller T., éd., *Collective Bargaining and Minimum Wage Regimes in the European Union: The Transposition of the EU Directive on Adequate Minimum Wages in the EU-27*, Bruxelles, Institut syndical européen (ETUI), 2025). Eurofound relève que le mécanisme d'extension sectorielle mentionné dans le rapport n'a jamais été appliqué dans les faits.

Le Comité note que le gouvernement se limite, pour l'essentiel, à fournir des références aux textes juridiques concernés et qu'il ne donne pas d'autres informations suffisantes sur le fonctionnement de la négociation collective dans la pratique. Le Comité note qu'une couverture conventionnelle élevée et stable est généralement associée à des systèmes de négociation collective fondés sur des accords multi-employeurs, principalement sectoriels (voir, entre autres, OCDE, *Membership of unions and employers' organisations, and bargaining coverage : Standing, but losing ground*, Note de synthèse de l'OCDE, 2025). Toutefois, en Lituanie, la négociation collective se déroule principalement au niveau de l'entreprise, les négociations sectorielles sont très limitées, la couverture des négociations est relativement faible, en particulier dans le système privé, et les mécanismes d'extension prévus par la législation ne semblent pas être appliqués dans les faits. Le Comité conclut donc 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.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport indique que des travaux législatifs sont en cours pour transposer la directive de l'UE relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, qui traitera également de la négociation collective concernant les personnes qui travaillent à leur compte via des plateformes numériques. Actuellement, en Lituanie, les travailleurs de plateforme sont représentés par l'Association des coursiers, qui a été créée en 2018 sous l'égide de l'Union syndicale du 1^{er} mai et qui exerce ses activités au niveau territorial, et par l'Association des coursiers et des chauffeurs, qui représente les travailleurs indépendants de l'économie à la tâche.

Le Comité rappelle que les mutations rapides et profondes du monde du travail conduisent à une prolifération d'accords contractuels conçus pour éviter toute relation d'emploi et pour reporter le risque sur l'exécutant. Il en résulte qu'un nombre croissant de travailleurs qui dépendent de facto d'un ou de plusieurs employeurs de main-d'œuvre ne relèvent plus de la définition traditionnelle du salarié (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, Réclamation n° 123/2016, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018, § 37). Pour déterminer le type de négociation collective protégé par la Charte, il ne suffit pas de s'appuyer sur la distinction entre salarié et travailleur indépendant, le critère décisif étant plutôt de savoir s'il existe un rapport de force déséquilibré entre les fournisseurs de main-d'œuvre et les employeurs. Lorsque les fournisseurs de main-d'œuvre n'ont pas d'influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles, ils doivent avoir la possibilité d'améliorer ce déséquilibre par la négociation collective (*ICTU c. Irlande*, § 38).

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 4 - Actions collectives

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de 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 6§4 de la Charte (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 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2022), le Comité a considéré que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les membres des services de police n'avaient pas le droit de grève. Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées, y compris à la précédente conclusion de non-conformité dans le cadre des questions ciblées.

Interdiction du droit de grève

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Selon le rapport, la loi sur l'énergie nucléaire interdit au personnel des installations nucléaires de faire grève. De même, les ambulanciers n'ont pas le droit de faire grève.

Cependant, même dans des secteurs essentiels – en particulier lorsqu'ils sont définis de manière extensive, comme les secteurs de « l'énergie », de « la santé » ou des « forces de l'ordre » – une interdiction totale des grèves n'est pas considérée comme proportionnée, dans la mesure où elle ne fait pas de distinction entre les différentes fonctions exercées au sein de chaque secteur (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114).

L'interdiction pure et simple de la grève aux travailleurs de ces secteurs, sans distinction selon leurs fonctions, ne saurait être considérée comme proportionnée au but de protection des droits et libertés d'autrui, de l'ordre public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs et, partant, nécessaire dans une société démocratique (Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Le Comité rappelle par ailleurs que, dès lors que l'instauration d'un service minimum n'est pas prévue pour les services d'urgence et de secours, pour les installations nucléaires et pour le secteur des transports, et que les grèves sont purement et simplement interdites pour certaines catégories de salariés, la situation n'est pas conforme à la Charte (Conclusions 2018, Ukraine).

En conséquence, le Comité considère que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que les restrictions au droit de grève du personnel ambulancier et des travailleurs des sites nucléaires vont au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

De même, selon le rapport, la loi relative au service intérieur interdit aux agents des organismes suivants de faire grève : les agents des services de renseignement en vertu de la loi sur les services de renseignement, les membres de l'armée en vertu de la loi sur l'organisation du système de défense nationale et du service militaire, les procureurs en vertu de la loi sur le ministère public, les agents du Service spécial d'enquête en vertu de la loi sur le service spécial d'enquête, les agents du Service d'enquête sur la criminalité financière en vertu de la loi sur le service d'enquête sur la criminalité financière, les juges en vertu de la loi sur les tribunaux et les diplomates en vertu de la loi sur le service diplomatique.

Le Comité rappelle que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève pour certaines catégories de fonctionnaires, comme les policiers, les agents pénitentiaires, les sapeurs-pompiers ou le personnel de la sécurité civile, est incompatible avec l'article 6§4, car une telle interdiction est par définition disproportionnée alors qu'il serait possible, de manière moins

restrictive, d'identifier les services essentiels qui doivent être assurés (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, §114; voir aussi Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque).

Si les restrictions du droit de grève imposées à certaines catégories de fonctionnaires dont les missions, compte tenu de leur nature ou de leur niveau de responsabilité, affectent directement les droits et libertés d'autrui, l'intérêt public, la sécurité nationale ou la santé publique, peuvent être considérées comme poursuivant un but légitime au sens de l'article G (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §45), le refus du droit de grève aux agents de la fonction publique en général ne saurait être considéré comme compatible avec la Charte (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §113, citant les Conclusions I (1969), Observation interprétative de l'article 6§4). Le fait de n'autoriser les fonctionnaires qu'à recourir à des grèves symboliques n'est pas suffisant (*Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » et Confédération européenne des syndicats c. Bulgarie*, réclamation n° 32/2005, décision sur le bien-fondé du 16 octobre 2006, §§ 44-46).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les juges et les procureurs qui exercent l'autorité de l'État et de la perturbation potentielle que toute action collective pourrait causer au fonctionnement de l'État de droit, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres du pouvoir judiciaire et les procureurs disposent d'autres moyens de négocier effectivement leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.

Le Comité considère que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, combiné avec l'article G de la Charte, au motif que l'interdiction du droit de grève imposée à un large éventail de fonctionnaires, incluant les agents du renseignement, les agents du Service spécial d'enquête et les agents du Service d'enquête sur la criminalité financière.

En réponse à une demande d'informations complémentaires, le rapport indique que l'article 23, alinéa 1, point 7 de la loi sur le service intérieur de la République de Lituanie interdit le droit de grève aux policiers.

Le rapport explique que la police remplit une mission indispensable au fonctionnement d'une société démocratique et que toute perturbation de cette mission, due par exemple à une grève, pourrait avoir de graves conséquences. Une grève de la police pourrait provoquer une augmentation de la criminalité, des retards dans les interventions d'urgence et une dégradation générale de la confiance et de la sécurité de la population. Ces conséquences affecteraient directement les droits des personnes à la vie, à la liberté et à la sécurité et pourraient porter atteinte à l'État de droit. En outre, le rapport indique que la police est un élément fondamental de l'infrastructure de sécurité nationale. Sa présence continue et fiable est essentielle pour répondre à des menaces comme le terrorisme, la criminalité organisée et les troubles civils. Le gouvernement estime que le fait d'autoriser les policiers à faire grève pourrait compromettre la capacité de l'État à protéger ses citoyens et à maintenir l'ordre constitutionnel.

Enfin, le rapport souligne l'importance de garantir la sécurité de l'État dans le contexte géopolitique actuel, compte tenu notamment de la guerre en Ukraine et de la situation sécuritaire liée au Bélarus. Toute perturbation, telle qu'une grève de la police, pourrait affaiblir la capacité de la Lituanie à répondre aux menaces hybrides, y compris aux cyberattaques, à la désinformation, aux provocations frontalières, aux pressions liées aux flux migratoires de masse (comme ceux orchestrés par le Bélarus en 2021-2022), aux troubles civils ou aux situations d'urgence, qui pourraient être exploités par des acteurs hostiles.

Concernant les policiers, une interdiction absolue du droit de grève ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 que si des raisons impérieuses la justifient dans le contexte national spécifique et justifient pourquoi l'imposition de restrictions relatives aux modalités et formes de la grève n'est pas suffisante pour atteindre le but légitime poursuivi (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 83[NC1] /2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Si les restrictions au droit de grève des policiers sont excessives au point de priver le droit de grève de son efficacité, elles seront considérées comme allant au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (*Confédération européenne de police (EuroCOP) c. Irlande*, réclamation n° 83/2012, décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013, § 211). Tel sera le cas, par exemple, si la police peut exercer le droit de grève mais seulement à la condition qu'une série de tâches et de travaux continuent d'être effectués pendant la période de grève, notamment la prévention, la détection et la documentation des actes criminels, les arrestations, la régulation et le contrôle du trafic routier, la protection des personnes et des biens, le contrôle des frontières ainsi que la prévention et la résolution des incidents aux frontières (Conclusions 2022, Macédoine du Nord).

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, au motif que l'interdiction absolue du droit de grève imposée à la police allait au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte (Conclusions 2022). La situation n'ayant pas changé, le Comité réitère donc sa conclusion précédente.

Selon le rapport, le droit de grève des membres des forces armées est interdit par l'article 36, alinéa 7 de la loi sur l'organisation du système de défense nationale et du service militaire de la République de Lituanie. Cette interdiction vise à protéger la sécurité nationale, l'ordre public et les droits et libertés d'autrui. En Lituanie, les soldats n'ont pas le droit de négocier les conditions de service, y compris les conditions de travail ou la rémunération, car celles-ci sont strictement réglementées par la loi sur l'organisation du système de défense nationale et du service militaire.

Le droit de grève des membres des forces armées peut être restreint dans les conditions énoncées à l'article G de la Charte, à savoir si la restriction est prescrite par la loi et qu'elle est nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'intérêt public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Il faut aussi que la restriction soit proportionnée au but poursuivi. La marge d'appréciation accordée aux États au sujet du droit de grève des forces armées est plus importante que celle qui leur est laissée pour ce qui est de la police (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, §§ 114-116).

Compte tenu de la spécificité des tâches réalisées par les membres des forces armées, du fait qu'ils sont tenus de respecter la discipline militaire et que toute action collective perturbant les interventions pourrait compromettre la sécurité nationale, le Comité considère que l'imposition d'une interdiction absolue du droit de grève peut être justifiée, sous réserve qu'une telle interdiction soit conforme aux exigences de l'article G et que les membres des forces armées disposent d'autres moyens de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération (*Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande*, réclamation n° 112/2014, décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017, § 117 ; *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, §152 ; *Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Portugal*, réclamation n° 199/2021, décision sur le bien-fondé du 11 septembre 2024, § 100).

Le Comité ne trouve aucune information sur d'autres moyens qui permettraient aux membres des forces armées de négocier effectivement les conditions d'emploi, y compris la rémunération. En conséquence, il conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 6§4

de la Charte, au motif que l'interdiction imposée aux membres des forces armées va au-delà des limites fixées par l'article G de la Charte.

Restrictions au droit de grève et obligation de service minimum

Dans ses questions ciblées, le Comité a demandé aux États parties d'indiquer les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève et pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir, et de donner des détails sur les règles pertinentes et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

Le rapport indique qu'en vertu du Code du travail, un niveau minimum de service doit être maintenu dans les secteurs des soins de santé, de la fourniture d'électricité, d'eau, de gaz et de chauffage, du traitement des eaux usées et des déchets, de l'aviation civile (y compris du contrôle du trafic aérien), des communications, des transports ferroviaires et des transports publics urbains.

Le Comité rappelle que l'introduction d'une exigence de service minimum dans ces secteurs pourrait être considérée comme conforme à l'article 6§4 de la Charte, combiné avec l'article G de la Charte (*Matica Hrvatskih Sindikata c. Croatie*, réclamation n° 116/2015, décision sur le bien-fondé du 21 mars 2018, § 114 ; voir aussi Conclusions XVII-1 (2006), République tchèque). Néanmoins, il rappelle également que l'employeur ne doit pas avoir le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima pendant une grève.

Néanmoins, il rappelle également que l'employeur ne doit pas avoir le pouvoir de déterminer unilatéralement les services minima pendant une grève.

Le Comité note dans le rapport qu'un niveau minimum de service est fixé par un accord entre les parties au conflit collectif. Faute d'accord, ce niveau minimum est déterminé par l'organe de règlement des conflits du travail. Le comité composé de représentants des employeurs et des travailleurs veille à ce que le service minimum requis soit maintenu pendant une grève.

Interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure

Le Comité a demandé aux États parties d'indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage) et, dans l'affirmative, de fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Selon le rapport, en vertu de l'article 251 du Code du travail, un employeur ou une organisation patronale peut, dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la notification de l'intention de faire grève, demander au tribunal de statuer sur la légalité de la grève. Ce dernier doit rendre sa décision dans les cinq jours. L'article 252 du Code du travail prévoit qu'il peut reporter la grève ou suspendre une grève déjà entamée pour une période de quinze jours en cas de menace imminente de non-respect d'une convention collective ou d'une décision d'un organe d'arbitrage du travail concernant la fourniture de services minima ou de services essentiels susceptibles de mettre en danger la vie, la santé et la sécurité des personnes.

En outre, d'après le rapport, le tribunal jugera une grève illégale si ses objectifs sont contraires à la Constitution de la République de Lituanie, au Code du travail et à d'autres lois, si la grève n'est pas lancée conformément aux procédures et obligations prévues par le Code du travail, si elle est lancée dans des cas où toute grève est interdite par la loi ou si le préavis est émis sur la base de revendications non formulées conformément à la procédure, de nature politique ou autre, qui ne sont pas liées à l'emploi et aux intérêts connexes des travailleurs en grève. Une fois qu'une décision de justice déclarant une grève illégale est définitive, la grève ne peut pas commencer et une grève en cours doit cesser.

Le Comité constate que, si les grèves de nature politique (menées contre le gouvernement plutôt que contre un employeur en particulier) ne sont généralement pas couvertes par l'article 6§4, elles sont protégées en tant qu'exercice légitime du droit de grève en cas de conflits

d'intérêts, si elles visent à protéger le droit de négociation collective contre les risques pouvant découler d'initiatives politiques ou législatives du gouvernement ou du Parlement.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Lituanie n'est pas conforme à l'article 6§4 de la Charte, même en tenant compte de la possibilité de soumettre le droit de mener des actions collectives à des restrictions au regard de l'article G, pour les motifs suivants:

- un large éventail de fonctionnaires, incluant les agents du renseignement, les agents du Service spécial d'enquête et les agents du Service d'enquête sur la criminalité financière, sont privés du droit de grève;
- les membres des services de police n'ont pas le droit de faire grève;
- les membres des forces armées n'ont pas le droit de faire grève et il n'a pas été établi qu'il existe d'autres moyens qui permettraient aux membres des forces armées de négocier effectivement leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.

Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

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

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 20 de la Charte (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 »).

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

Le Comité rappelle que le droit à l'égalité salariale sans discrimination fondée sur le sexe est aussi garanti par l'article 4§3 et la question est donc également examinée sous cette disposition pour les États parties qui ont seulement accepté l'article 4§3.

Participation des femmes au marché du travail et mesures visant à lutter contre la ségrégation entre les sexes

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport contienne des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale), ainsi que des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Conformément à l'article 20, les États parties devraient promouvoir activement l'égalité de chances des femmes en matière d'emploi, en prenant des mesures ciblées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans la participation au marché du travail et dans l'emploi. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité de chances en éliminant les inégalités de fait qui touchent les femmes et les hommes. La suppression de dispositions visant à protéger les femmes, mais pouvant se révéler discriminatoires, doit donc être menée en parallèle avec des actions visant à promouvoir un emploi de qualité pour les femmes.

Les États doivent prendre des mesures visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir une égalité réelle sur le marché du travail. De plus, ils devraient démontrer que des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'emploi.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine l'évolution des taux d'emploi des femmes ainsi que l'écart entre les sexes en matière d'emploi, et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans la réduction de cet écart. Le Comité note que, selon Eurostat, en 2025, le taux d'emploi des femmes dans les 27 pays de l'Union européenne était de 71,3 %, contre 70 % en 2023, alors qu'il était de 81 % et de 80,3 % pour les hommes, respectivement, soit un écart entre les sexes en matière d'emploi d'environ 10 %.

En ce qui concerne les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et réduire la ségrégation entre les sexes, le rapport mentionne plusieurs initiatives prises par le gouvernement. Les modifications apportées au Code du travail ont instauré des modalités de travail flexibles, notamment le droit de travailler à temps partiel, le travail à distance, le travail selon des horaires modulables et le congé non payé. Ces dispositions profitent en particulier aux salariées enceintes, aux jeunes mères, aux salariées allaitantes et aux parents d'enfants de moins de huit ans (de moins de trois ans auparavant). Il est désormais possible de demander de travailler à distance à plein temps, et l'accès aux modalités de travail flexibles a été considérablement élargi.

Le rapport fait également référence au nouveau régime de congé parental, mis en place en 2023, qui accorde deux mois de congé parental non transférable tant aux mères qu'aux pères d'enfants nés à compter du 1er janvier 2023. En vertu d'autres dispositions, les parents d'un

enfant de moins de 12 ans bénéficient d'un jour de repos rémunéré par trimestre. Les parents de deux enfants, dont l'un au moins est handicapé, ont droit à deux jours de congé rémunéré par mois. Ces mesures ont été renforcées à partir d'août 2022.

Pour soutenir davantage les parents qui travaillent dans le secteur public, la Lituanie a réduit à 32 heures la durée de la semaine de travail pour les salariés ayant des enfants de moins de trois ans. Cette mesure s'applique au personnel des institutions nationales et municipales financées par l'État, en particulier les entreprises publiques et municipales et la Banque de Lituanie. Elle vise à faciliter la réintégration des parents dans le monde du travail tout en leur permettant de maintenir leurs compétences professionnelles et leur engagement au travail. Toutefois, elle ne concerne pas les salariés des institutions qui ne disposent pas de leur propre budget.

L'Agence lituanienne pour l'emploi a pris des mesures proactives pour soutenir la participation des femmes au marché du travail. Exécuté en collaboration avec Women Go Tech, un programme lancé en 2023 encourage les femmes à étudier les possibilités de carrière dans la technologie et les domaines techniques. Des conseillers d'orientation professionnelle apportent un soutien personnalisé aux femmes qui reprennent le travail après un congé parental, une longue période de chômage ou la levée d'autres obstacles. Le projet « Moms Learn » met gratuitement des programmes éducatifs à la disposition des mères d'enfants de moins de trois ans inscrites à l'Agence pour l'emploi, tandis que les ateliers d'entrepreneuriat organisés en 2023 et 2024 ont porté principalement sur des conseils pratiques et des exemples de réussite.

Enfin, le ministère de l'Économie et de l'Innovation favorise l'autonomisation économique des femmes dans le cadre d'initiatives entrepreneuriales inclusives auxquelles contribue l'Agence pour l'innovation. Ces programmes visent à donner un accès égal à l'aide à la création d'entreprises. Selon le rapport, les femmes représentent la majorité des participants aux programmes d'entrepreneuriat du ministère, 80 % en ce qui concerne le programme « 50+ », par exemple, ce qui témoigne de l'intérêt marqué des femmes pour l'entrepreneuriat. L'Agence pour l'innovation est actuellement dirigée par une femme et son conseil d'administration de sept membres compte trois femmes.

Pour promouvoir la participation à des emplois à forte valeur ajoutée, le ministère soutient les petites entreprises en mettant à disposition des programmes d'apprentissage destinés à renforcer les compétences numériques. Une large place y est faite au commerce électronique pour les PME et les entrepreneurs individuels, en particulier ceux qui exercent leur activité dans des espaces de travail partagé.

Le rapport indique qu'en 2024, l'Agence pour l'emploi a analysé les préférences en matière d'emploi et a constaté que les femmes recherchent principalement les offres d'emploi des secteurs des soins infirmiers et de l'éducation, qui font face à d'importantes pénuries de main-d'œuvre. Elles s'intéressent moins aux secteurs du bâtiment et génie civil, de l'ingénierie et de l'informatique. Elles ne sont que 44,7 % à chercher un emploi dans le domaine des sciences de l'ingénieur ou des sciences physiques. Elles s'intéressent de plus en plus à l'ingénierie du design. Cinq pour cent environ souhaitent s'orienter vers une carrière dans la construction électrique ou l'électronique, tandis que 20 % s'intéressent à l'informatique et aux systèmes de communication. L'essai de logiciels jouit de la même popularité parmi les hommes et les femmes.

Le Comité reconnaît qu'en Lituanie, les secteurs de la santé et de l'éducation sont les seuls dans lesquels les hommes salariés ne remédient pas à la pénurie de main-d'œuvre. Ces secteurs continuent d'attirer une main-d'œuvre principalement féminine, s'agissant en particulier des services de garde d'enfants, de soins de santé et de soins à domicile. Dans le secteur de l'éducation, les disparités entre les sexes sont particulièrement visibles dans l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire et spécialisé, où 95 % des demandeurs d'emploi sont des femmes. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes à vouloir occuper un poste de direction dans les secteurs de la santé et de l'éducation, mais 2 %

seulement d'entre elles souhaitent exercer des fonctions managériales dans celui du bâtiment et du génie civil.

L'Agence nationale pour l'éducation met en place un réseau de centres d'enseignement spécialisé des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des arts et des mathématiques (STEAM) dans le cadre d'un projet financé par l'UE. Ces centres s'appliquent à promouvoir la science, la technologie, l'ingénierie, les arts et les mathématiques en encourageant la coopération entre les écoles, les municipalités, le monde universitaire et les entreprises. Il s'agit d'inspirer les élèves, de promouvoir des carrières STEAM et de moderniser l'environnement éducatif.

Enfin, le nouveau Centre régional d'orientation professionnelle « Karjeras » entend modifier la façon dont les carrières sont perçues en créant pour les personnes âgées de 14 ans et plus des situations d'apprentissage concrètes dans des lieux de travail réels. Ces centres aident les jeunes à étudier les possibilités de carrière, à se rendre dans des entreprises et à remettre en question les stéréotypes de genre. Des initiatives complémentaires, comme les ateliers d'entrepreneuriat pour les femmes, favorisent l'adoption d'attitudes plus positives à l'égard des cheffes d'entreprise.

Le Comité note que, selon Eurostat, le taux d'emploi des femmes était de 77 % en 2023 et de 79,4 % en 2025, soit un taux supérieur à la moyenne de l'UE. L'écart entre les sexes en matière d'emploi a été ramené de 2,4 % à 0,7 % en 2025. Le Comité estime que cela représente un progrès mesurable.

Parité effective aux postes de décision dans les secteurs public et privé

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des informations sur les mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; la mise en œuvre de ces mesures ; les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'article 20 de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit à l'égalité de chances en matière d'avancement professionnel et de représentation aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Pour se conformer à cet article, les États parties devraient adopter des mesures ciblées pour instaurer la parité femmes-hommes dans les postes de décision. Ces mesures pourraient être des quotas imposés par la loi ou des lois sur la parité qui imposeraient une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions publiques, sur les listes électorales ou dans l'administration publique.

Le Comité souligne que l'efficacité des mesures prises pour promouvoir la parité aux postes de décision dépend de leur impact réel sur la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes aux postes de direction. Si les programmes de formation destinés aux cadres de l'administration publique et aux acteurs du secteur privé constituent des outils précieux pour sensibiliser les esprits, leur succès dépend de leur capacité d'induire des changements concrets dans les politiques mises en œuvre en matière de recrutement, de promotion et de travail. Les États doivent montrer qu'ils font des progrès mesurables en matière d'égalité entre les sexes en fournissant des données statistiques sur la proportion de femmes aux postes de décision.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage des femmes aux postes de décision et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité constate que, d'après l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 32,5 % des membres des parlements des 27 pays membres de l'Union européenne en 2023 et 32,8 % en 2025 étaient des femmes.

Le Comité observe que la Lituanie a pris des mesures pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes tant dans la sphère politique que dans le secteur des entreprises. Un appel d'offres a récemment été lancé pour encourager une participation plus importante des femmes à la vie politique et aux élections, et pour combattre les stéréotypes de genre dans les activités politiques. Cette initiative met l'accent sur l'éducation, les campagnes d'information, l'analyse et la mobilisation. En ce qui concerne le secteur des entreprises, la Lituanie intègre dans le droit national la directive de l'UE du 23 novembre 2022 afin d'améliorer la mixité dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse en exigeant que le sexe sous-représenté occupe au moins 33 % des postes d'administrateur (exerçant ou non des fonctions exécutives).

Le rapport fait référence au Plan d'action 2023-2025 pour l'égalité de chances entre les femmes et les hommes. Ce plan vise à promouvoir l'égalité de genre, à éliminer les différences de statut entre les femmes et les hommes, à informer le public sur les mesures destinées à promouvoir l'égalité de chances, et à renforcer la coopération interinstitutionnelle dans ce domaine. Il comporte plusieurs mesures visant à améliorer les statistiques sur l'égalité de genre en matière d'accès à des postes à responsabilité.

Une mesure essentielle consiste à recueillir systématiquement et à publier des données sur le nombre de femmes exerçant des fonctions de direction au sein des institutions du secteur public et des organes politiques, notamment des statistiques détaillées sur les femmes politiques membres du Parlement national et des conseils municipaux, ventilées par municipalité, type d'activité et poste occupé. La mise en œuvre de cette mesure était prévue pour 2024.

En outre, le ministère des Affaires étrangères suit activement la question de la représentation des femmes aux postes diplomatiques et de leur niveau d'ancienneté, et communique des données à ce sujet. Ces informations sont diffusées par l'intermédiaire du site Web du ministère et des réseaux sociaux pour sensibiliser le public à l'égalité de genre et remettre en question les stéréotypes de genre négatifs. Dans le cadre de cette activité, le ministère a, le 5 mars 2024, organisé un débat public sur le thème « *Investir dans les femmes, accélérer les progrès* », au cours duquel le chancelier a présenté des statistiques sur la répartition par sexe dans les services du ministère et a appelé l'attention sur le problème récurrent de la sous-représentation des femmes aux postes de direction.

Le ministère de la Défense nationale prend également part à cette initiative en recueillant et en publiant des données sur le nombre de femmes occupant des postes de direction dans le secteur de la défense. Cette activité vise à assurer une plus grande transparence, à promouvoir le respect du principe de responsabilité et à encourager le changement institutionnel en mettant en évidence les domaines dans lesquels persistent les déséquilibres entre les femmes et les hommes.

Dans le but d'encourager les femmes à participer à la vie politique et de réduire les stéréotypes, le ministère de la Sécurité sociale et du Travail a, en 2023, financé un projet géré par des organisations non gouvernementales (ONG). Mis en œuvre par l'ONG « Lithuanian Women's Lobby », ce projet visait à promouvoir la participation des femmes à la vie politique et aux élections, et à combattre les stéréotypes de genre aux moyens d'activités d'information, d'éducation et de mobilisation basées sur des données probantes et une analyse fondée sur les données. Au nombre des principales activités, on peut citer des campagnes d'information du public, le suivi analytique de l'engagement politique des femmes, la préconisation de mesures temporaires spéciales et la recherche sur la représentation des genres dans les processus politiques. Ce projet a également permis d'analyser les programmes des partis politiques et les élections locales, en établissant un lien entre la participation des femmes et l'égalité de genre au niveau municipal, et d'élaborer une stratégie de promotion de la participation politique des femmes dans le cadre d'initiatives d'éducation et d'information.

Selon le rapport, le gouvernement a organisé en Lituanie des campagnes d'information et des activités d'éducation, ainsi que l'élaboration d'une « stratégie de promotion de la participation

politique des femmes ». L'ensemble de ces activités visaient à favoriser un environnement politique plus inclusif et à promouvoir l'égalité de chances pour les femmes et les hommes dans le pays.

Le Comité note que, d'après l'EIGE, le pourcentage de femmes membres du Parlement en 2025 n'a pas changé depuis 2023 (28,6 % et 28,4 %) et il est resté inférieur à la moyenne de l'UE. Il n'existe pas de quotas pour les candidats aux élections législatives en Lituanie. En ce qui concerne les femmes exerçant de hautes fonctions au sein d'un ministère, on a constaté une baisse importante de leur pourcentage, qui a été ramené de 46,7 % à 26,7 % entre 2023 et 2025.

Compte tenu de ce qui précède, le Comité juge insuffisants les progrès mesurables accomplis en ce qui concerne la participation des femmes aux postes de décision. En conséquence, la situation de la Lituanie n'est pas conforme à la Charte sur ce point.

Représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et dans les institutions publiques

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé que le rapport national contienne des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

Le Comité considère que l'article 20 de la Charte impose aux États parties des obligations positives pour lutter contre la ségrégation verticale sur le marché du travail, notamment en favorisant l'avancement des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Les mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail doivent inclure la promotion d'une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes décisionnels dans les secteurs public et privé (Conclusions 2016, article 20, Portugal). Les États doivent démontrer qu'ils ont accompli des progrès mesurables dans ce domaine.

Dans son évaluation des situations nationales, le Comité examine le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des plus grandes sociétés cotées en bourse et établit si des progrès mesurables ont été obtenus dans l'augmentation de la part qu'elles représentent. Le Comité note que, selon l'EIGE, les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse comptaient 33,2 % de femmes en 2023 et 35,1 % en 2025 dans les 27 pays membres de l'UE. En ce qui concerne les postes de cadre, les femmes en occupaient 22,2 % en 2023 et 23,7 % en 2025.

Selon l'EIGE, la part des femmes dans les conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse était de 25 % en 2023 et de 28,2 % en 2025. Le Comité note que, même si un progrès mesurable a été obtenu, ces indicateurs restent inférieurs à la moyenne de l'UE, ce qui montre que les progrès accomplis ont été insuffisants. S'agissant du pourcentage de femmes occupant des postes de direction, la Lituanie se situe au-dessus de la moyenne de l'UE avec 28,7 % en 2025.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Lituanie n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte aux motifs que:

- les progrès mesurables s'agissant de promouvoir une parité réelle aux postes de décision ont été insuffisants
- les progrès mesurables s'agissant de promouvoir la représentation des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse ont été insuffisants.