



mars 2018

Charte sociale européenne

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2018

LITUANIE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la Lituanie, qui a ratifié la Charte le 29 juin 2001. L'échéance pour remettre le 15ème rapport était fixée au 31 octobre 2017 et Lituanie l'a présenté le 16 novembre 2017.

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

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

La Lituanie a accepté toutes les dispositions de ce groupe.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

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

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

– 9 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 4§1, 4§2, 4§4, 4§5, 6§2, 26§1, 26§2 et 28.

En ce qui concerne les 2 autres situations, relatives aux articles 4§3 et 6§4, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par La Lituanie en vertu de la Charte. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 26§2

Introduction dans le nouveau Code du travail (adopté en septembre 2016, mais entré en vigueur en juillet 2017, hors période de référence) d'une disposition qui interdit expressément le harcèlement moral (psychologique).

* * *

Le rapport suivant traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).
- le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement (article 27) ;
- le droit au logement (article 31).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

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.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a conclu que la situation était non-conforme à l'article 2§1 au motif que la durée quotidienne de travail autorisée pour certaines catégories de personnels pouvait aller jusqu'à 24 heures. L'arrêté ministériel qui permettait de travailler jusqu'à 24 heures par jour a été abrogé par le nouveau code du travail le 1er juillet 2017. Le rapport contient un exposé détaillé des nouvelles règles relatives au temps de travail, y compris en matière d'astreintes. Cependant, ces modifications se situant hors période de référence, le Comité les examinera lors du prochain cycle de contrôle. Aucun changement n'étant intervenu pendant la période de référence, il maintient son précédent constat

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que, pendant la période de référence, la durée quotidienne de travail autorisée pour certaines catégories de personnel, pouvait aller jusqu'à 24 heures.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables*Paragraphe 2 - Jours fériés payés*

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte (Conclusions 2014), mais a demandé des informations complémentaires sur certains points. Aucune information n'a été fournie sur ces questions. Il note qu'un nouveau Code du travail est entré en vigueur hors période de référence. Il examinera les dispositions de ce nouveau texte relatives au travail effectué les jours fériés lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il renouvelle son précédent constat.

Conclusion

Le Comité conclut que, pendant la période de référence, la situation de la Lituanie était conforme à l'article 2§2 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte (Conclusions 2014). Il note qu'un nouveau Code du travail est entré en vigueur hors période de référence. Il examinera les dispositions de ce nouveau texte relatives aux congés annuels lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il renouvelle sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que, pendant la période de référence, la situation de la Lituanie était conforme à l'article 2§3 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

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

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 2§4 de la Charte (Conclusions 2014). Le rapport ne donne aucune information concernant la situation au regard de cette disposition. Le Comité renouvelle par conséquent son précédent constat et demande que le prochain rapport rende compte de tout fait nouveau en la matière.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte (Conclusions 2014). Il note qu'un nouveau Code du travail est entré en vigueur hors période de référence. Il examinera les dispositions de ce nouveau texte relatives aux périodes de repos hebdomadaire lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il renouvelle sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que, pendant la période de référence, la situation de la Lituanie était conforme à l'article 2§5 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 6 - Information sur le contrat de travail

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte (Conclusions 2014). Il note qu'un nouveau Code du travail est entré en vigueur hors période de référence. Il examinera les dispositions de ce nouveau texte relatives aux informations devant figurer sur le contrat de travail lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il renouvelle sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que, pendant la période de référence, la situation de la Lituanie était conforme à l'article 2§6 de la Charte.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 7 - Travail de nuit

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation était conforme à la Charte (Conclusions 2014). Il note qu'un nouveau code du travail est entré en vigueur hors période de référence. Il examinera les dispositions de ce nouveau texte relatives au travail de nuit lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il renouvelle sa conclusion précédente.

Conclusion

Le Comité conclut que, pendant la période de référence, la situation de la Lituanie était conforme à l'article 2§7 de la Charte.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

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

Le Comité a précédemment conclu que la situation de la Lituanie n'était pas conforme à l'article 4§1 de la Charte au motif que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé ne permettait pas d'assurer un niveau de vie décent (Conclusions 2014).

Le rapport fournit des informations concernant le salaire minimum horaire et mensuel applicable durant la période de référence, mais ne contient aucune information sur le salaire moyen net. En 2016, le salaire minimum mensuel s'élevait à 350 euros et le salaire horaire à 2,32 euros. Selon les données Eurostat pour 2016, le montant brut du salaire national de subsistance représentait 50,6 % du revenu moyen brut.

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 4§1 de la Charte de 1961, le salaire minimum ou le salaire net le plus bas effectivement pratiqué sur le marché du travail doit représenter au moins 60 % du salaire net moyen. Lorsque le salaire minimum net se situe entre 60 % et 50 % du salaire moyen net, il appartient à l'État partie de démontrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent. Le Comité demande par conséquent des informations sur la valeur nette du salaire minimum et du salaire moyen, ainsi que – le cas échéant – sur les impôts directs, les cotisations sociales, le coût de la vie et les prestations sociales en lien avec la rémunération.

Les informations dont dispose le Comité indiquent que le salaire minimum est toujours inférieur au seuil minimal fixé à 60 % du salaire moyen net (les données dont il a connaissance se rapportant néanmoins à des montants bruts) et aucune information n'a été communiquée pour montrer que ce salaire permet d'assurer un niveau de vie décent. En conséquence, même si le Comité constate une amélioration, la situation n'est toujours pas conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Le Comité a précédemment jugé la situation de la Lituanie non conforme à l'article 4§2 de la Charte, au motif qu'il n'était pas établi que la dérogation au droit à une rémunération majorée ne s'appliquait qu'aux hauts fonctionnaires et aux cadres (Conclusions 2016).

L'article 4§2 exige que le travail accompli en plus des heures normales de travail soit rémunéré à un taux majoré par rapport au salaire normal. L'octroi d'un congé destiné à compenser les heures supplémentaires (en lieu et place d'une rémunération majorée) est conforme à l'article 4§2, à condition que ce congé soit plus long que la durée des heures supplémentaires accomplies. Des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires sont admises dans des situations particulières. Ces « cas particuliers » concernent des fonctionnaires et cadres du secteur privé (Conclusions IX-2 (1990), Irlande). Dans la fonction publique, la seule exception admise concerne la catégorie des hauts fonctionnaires, tels que les commissaires de police ou les magistrats des juridictions administratives. Les dérogations à un taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires qui touchent l'ensemble des fonctionnaires quel que soit leur niveau de responsabilité ne sont pas conformes à l'article 4§2 (Conclusions XV-2 (2001), Pologne). Le Comité rappelle que, si des dérogations peuvent être appliquées à tous les cadres supérieurs, certaines limites doivent être posées notamment en ce qui concerne le volume d'heures supplémentaires non rémunérées à un taux majoré (Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC c. France, réclamation n° 9/2000, décision sur le bien-fondé du 16 novembre 2001, par. 45).

Le rapport fait état des dispositions du nouveau code du travail relatives aux heures supplémentaires. Le Comité observe que ledit code est entré en vigueur hors période de référence et indique qu'il examinera la situation lors du prochain cycle de contrôle. Il rappelle par ailleurs qu'aux termes de l'article 150 de l'ancien code du travail, les tâches effectuées au-delà de la durée réglementaire par les membres de l'Administration ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et ne sont donc pas rémunérées à un taux majoré. Les membres de l'Administration, au sens de l'article 24 du code du travail, sont ceux habilités, conformément à leurs compétences, à donner des instructions contraignantes aux employés qui leur sont subordonnés. Le Comité a pris note de la notion de « compétences pour donner des instructions contraignantes à des employés subordonnés », compétences qui, à ses yeux, vont bien au-delà de celles dévolues à de hauts fonctionnaires (Conclusions 2014).

Le Comité renouvelle sa conclusion précédente .

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte, au motif que la dérogation au droit à une rémunération majorée ne s'applique pas seulement aux hauts fonctionnaires et aux dirigeants.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Base juridique de l'égalité salariale

Le Comité prend note des évolutions législatives intervenues pendant la période de référence. Il note que le nouveau code du travail réglemente la fixation des salaires. Selon l'article 140 dudit code, le système de rémunération doit être élaboré de manière à ce que toute discrimination fondée sur le sexe ou sur d'autres motifs soit évitée lors de son application. Toute discrimination directe ou indirecte est interdite. Les hommes et les femmes doivent recevoir une rémunération égale pour un même travail ou un travail équivalent. Par même travail, on entend une activité qui, selon des critères objectifs, est identique ou similaire à une autre activité, 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 est un travail qui requiert, selon des critères objectifs, un niveau de qualification qui ne soit pas inférieur à celui exigé par un autre travail comparable au regard des objectifs de l'employeur.

Le Comité note également que l'article 6 de la loi relative à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes oblige l'employeur ou son représentant à faire en sorte que les femmes et les hommes jouissent de droits égaux au travail. À cette fin, l'employeur ou son représentant doit verser aux hommes et aux femmes un salaire égal pour un même travail ou un travail d'égale valeur.

Enfin, l'article 11 de la loi relative à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dispose que tout employeur ou représentant de l'employeur enfreint le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes s'il applique à une personne des conditions de recrutement ou d'emploi moins (ou plus) favorables qu'à une autre personne en raison de son sexe (y compris en ce qui concerne les conditions de rémunération pour un même travail ou un travail d'égale valeur).

Garanties de mise en oeuvre

Toute personne exerçant ce droit peut saisir directement les tribunaux. En vertu de l'article 3 de la loi relative à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, lors de l'examen par les tribunaux ou par d'autres instances compétentes de requêtes émanant de personnes physiques ou de litiges entre personnes concernant des faits de discrimination fondée sur le sexe, il doit être présumé que la discrimination directe ou indirecte a effectivement eu lieu. La personne ou l'institution contre laquelle une plainte a été déposée doit démontrer que le principe de l'égalité des droits n'a pas été violé. Le Comité note que selon l'article 18 de la loi relative à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, toute victime de discrimination fondée sur le sexe peut obtenir réparation pour le préjudice matériel et moral qu'elle a subi selon les modalités prévues par la loi.

Le Comité a précédemment noté que selon le code civil, le montant des indemnités pouvant être accordées n'était pas plafonné (Conclusions 2008, article 1§2). Le Comité demande des informations actualisées à cet égard.

Méthodes de comparaison

Dans sa précédente conclusion, le Comité a demandé si le droit interne interdisait la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il était possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations étaient arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding. Le Comité note que le rapport ne fournit pas ces informations. Par conséquent, il réitère sa question.

Statistiques

Le Comité relève dans les données Eurostat que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était de 14,2 % en 2015 et de 14,4 % en 2016 et qu'il n'a donc pas diminué. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées concernant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et ses principales causes, ainsi que sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité entre les sexes et réduire ledit écart. Entre-temps, il réserve sa position concernant les mesures prises pour garantir le droit à l'égalité de rémunération dans la pratique.

Politiques et autres mesures

Le Comité prend note des évolutions législatives intervenues pendant la période de référence et relève en particulier qu'aux termes du nouveau code du travail, toute entreprise qui emploie plus de 50 salariés doit prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre le principe de l'égalité des chances et faire connaître leur existence par les voies habituellement utilisées sur le lieu de travail.

Le Bureau du médiateur pour l'égalité des chances effectue des recherches et présente ses conclusions sur les motifs prohibés de discrimination, notamment le sexe, comme le prévoit la loi relative à l'égalité de traitement.

Conclusion

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

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

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

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

Le Comité a précédemment jugé la situation de la Lituanie non conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun délai de préavis n'était octroyé en cas de cessation d'emploi « basé sur une décision judiciaire qui empêche la performance du travail ; au retrait de l'autorisation administrative indispensable à l'exécution du travail ; à la demande d'organismes ou d'agents habilités par la loi ; à la constatation par les commissions habilitées de l'inaptitude au travail » (Conclusions 2014).

Le rapport fait état des dispositions du nouveau Code du travail relatives au préavis de licenciement. Le Comité observe que ledit Code est entré en vigueur hors période de référence et indique qu'il examinera la situation lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, dans la mesure où la situation est demeurée inchangée au cours de la période de référence, le Comité renouvelle sa précédente conclusion.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'aucun délai de préavis n'est octroyé en cas de cessation d'emploi ; basé sur une décision judiciaire qui empêche la performance du travail ; au retrait de l'autorisation administrative indispensable à l'exécution du travail ; à la demande d'organismes ou d'agents habilités par la loi ; à la constatation par les commissions habilitées de l'inaptitude au travail.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Le Comité a précédemment jugé la situation de la Lituanie non conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif qu'après la déduction de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération étaient les plus faibles ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance, ni celle des personnes dont ils avaient la charge.

Le rapport fait état des dispositions du nouveau code du travail. Le Comité observe que ledit code est entré en vigueur hors période de référence et indique qu'il examinera la situation lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, dans la mesure où la situation est demeurée inchangée au cours de la période de référence, le Comité renouvelle sa précédente conclusion.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motif que, dans la période de référence, après la déduction de toutes les retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer leur subsistance, ni celle des personnes dont ils ont la charge.

Article 5 - Droit syndical

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

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte. Le rapport ne donne aucune information concernant la situation au regard de cette disposition. Le Comité renouvelle par conséquent son précédent constat et demande que le prochain rapport rende compte de tout fait nouveau en la matière.

Champ d'application personnel

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

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

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 a précédemment jugé la situation conforme à la Charte. Le rapport fait état de l'insertion, dans le nouveau code du travail, de nouvelles dispositions relatives à la consultation sur le lieu de travail. Il note que ledit code du travail est entré en vigueur hors période de référence. Il examinera les dispositions précitées lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il renouvelle son précédent constat.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité a conclu en 2014 qu'il n'était pas établi que l'institution de procédures de négociation volontaire ait été promue de façon efficace. Dans ses Conclusions 2016, il a pris note des mesures mises en place pour promouvoir la négociation collective ainsi que des informations sur les effets de ces mesures. Il a demandé que le rapport suivant fournisse des informations complémentaires et a ajourné sa conclusion.

Le rapport contient des informations relatives au projet consacré aux « Modes de coopération entre syndicats et employeurs par la voie du dialogue social », initiative financée grâce aux fonds structurels de l'Union européenne et destinée à favoriser notamment le dialogue social entre les partenaires sociaux.

Les activités prévues dans le cadre de ce projet devraient avoir lieu entre avril 2017 et octobre 2020, c.-à-d. hors période de référence. Le rapport ne donne aucune information concernant la situation durant la période de référence. Le Comité rappelle avoir précédemment relevé que, selon l'Observatoire européen des relations industrielles, environ 20 % des travailleurs étaient couverts par des conventions collectives – pourcentage qui lui avait paru très faible. Il note que l'Institut syndical européen affirme que seuls 15 % des travailleurs sont couverts par une convention collective, que « Il n'y a pratiquement aucune convention collective en dehors des accords d'entreprise » et que « même en pareil cas, la portée des négociations est limitée ». D'après EUROFOUND, près de 20 % des salariés sont couverts par des conventions collectives salariales en Lituanie (entreprises du secteur privé employant plus de dix personnes). Il n'existe pas de données / enquêtes nationales concernant le degré de couverture des négociations collectives (salariales) dans ce pays. D'après les estimations des experts, la couverture y serait globalement inférieure à 15-20 %. En 2017, des conventions collectives ont cependant été signées dans les secteurs de l'éducation et des soins de santé, qui couvrent (pour la première fois) les questions salariales.

Le Comité rappelle avoir précédemment indiqué que, lorsque le taux de couverture des travailleurs par les conventions collectives est faible (de l'ordre de 15-20 %), il considère que la situation ne peut être considérée comme conforme à la Charte au motif qu'une faible couverture indique que le mécanisme des négociations volontaires n'a pas été efficacement promu (Conclusions 2010, Lettonie). Il estime par conséquent que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à la Charte.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le Comité note qu'un nouveau code du travail est entré en vigueur en 2017 et que ce texte régit les procédures de conciliation et d'arbitrage. Ledit code ayant pris effet hors période de référence, il examinera les dispositions en la matière lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il renouvelle son précédent constat.

Conclusion

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

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 4 - Actions collectives

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

Le Comité a précédemment examiné la définition et les objectifs autorisés de l'action collective ainsi que les effets d'une grève, et a jugé la situation conforme à l'article 6§4 de la Charte (Conclusions 2010).

Habilitation à déclencher une action collective, Restrictions au droit de grève, et Exigences de procédure

S'agissant du droit de déclencher une action collective et des restrictions particulières au droit de grève, le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte, dans l'attente d'informations concernant la constitution des comités d'entreprise et les critères pris en compte pour déterminer s'il y a lieu de prévoir un service minimum dans un secteur particulier. Aucune information de ce type n'a été fournie sur ces questions. Le Comité note que le rapport fait état d'un nouveau code du travail (entré en vigueur hors période de référence). Il examinera cette nouvelle législation lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il ajourne sa conclusion.

Le Comité se réfère à sa question générale concernant le droit de grève des membres de la police.

Conclusion

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

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

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

Il a précédemment jugé la situation conforme à la Charte, mais a demandé des informations complémentaires concernant les sanctions.

Recours et Contrôle

Selon le rapport, l'article 103 du code lituanien des infractions administratives dispose que l'employeur ou autre personne responsable encourt des sanctions administratives en cas de non-respect des obligations d'information et de consultation prévues par la loi sur la participation des travailleurs au processus décisionnel dans les entreprises européennes. Les amendes vont de 100 à 580 euros.

Le Comité note que, selon les informations communiquées dans le rapport au titre de l'article 6§3 de la Charte, l'article 209 du nouveau code du travail règle la question de la responsabilité en cas de manquement aux obligations d'information et de consultation auxquelles sont tenues les entreprises nationales. Si l'employeur ne se conforme pas auxdites obligations, le comité d'entreprise ou l'organisation syndicale est en droit d'intenter une action en justice. L'instance saisie du litige est habilitée à infirmer les décisions de l'employeur et à le contraindre à prendre certaines mesures ; elle peut aussi lui infliger une amende dans les conditions prévues par le code du travail ou le code des infractions administratives. Le Comité relève que le code du travail est entré en vigueur hors période de référence. Il examinera donc la situation de manière plus approfondie lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il renouvelle sa précédente conclusion.

Conclusion

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

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

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

Le Comité a précédemment jugé la situation conforme à la Charte, mais a demandé des informations complémentaires concernant les voies de recours et mécanismes de contrôle.

Mise en oeuvre

Le rapport renvoie pour l'essentiel au nouveau code du travail et au nouveau code des infractions administratives, textes qui ont pris effet hors période de référence. Le Comité examinera les dispositions pertinentes lors du prochain cycle de contrôle. Les services de l'Inspection nationale du travail sont habilités à infliger des amendes.

Conclusion

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

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 1 - Harcèlement sexuel

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

Prévention

Le rapport confirme que l'article 7§6 de la loi sur l'égalité de traitement et l'article 6§4 de la loi sur l'égalité des chances imposent aux employeurs de prendre des mesures appropriées pour prévenir le harcèlement sexuel des salariés. Il fait par ailleurs état d'un certain nombre d'initiatives visant à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement menées dans le cadre du Programme national 2015-2021 pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et du Plan d'action interinstitutionnel 2011-2016 pour la promotion de la non-discrimination.

Le Comité prend note de ces informations, mais demande une nouvelle fois des explications sur la façon dont les employeurs s'acquittent dans la pratique de leurs obligations pour prévenir le harcèlement sexuel. Sur un plan plus général, le rapport ne fait pas mention des mesures de prévention (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou en relation avec le travail) prises pendant la période de référence pour lutter plus particulièrement contre le harcèlement sexuel. Il n'indique pas davantage, comme l'a demandé le Comité, comment et dans quelle mesure les partenaires sociaux sont associés à l'adoption de ces initiatives et à leur mise en œuvre. Aussi le Comité demande-t-il une nouvelle fois ces informations ; il souligne que, dans l'hypothèse où le prochain rapport ne contiendrait pas les informations demandées, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ces points.

Le Comité demande en outre que le prochain rapport fasse le point sur la mise en œuvre du Plan d'action interinstitutionnel 2017-2019 pour la promotion de la non-discrimination, adopté hors période de référence, qui prévoit entre autres la réalisation de dossiers d'information sur la discrimination et les moyens de la prévenir, dossiers qui seront distribués aux employeurs et aux salariés.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014) en ce qui concerne le cadre législatif pertinent (loi sur l'égalité des chances, article 235 du code du travail et article 152 du code pénal) et la procédure à suivre pour saisir le Médiateur pour l'égalité des chances, engager une action au civil afin d'obtenir réparation ou intenter une action au pénal par le biais des services du procureur. Il a demandé des explications concernant le manque allégué d'efficacité de la procédure qui peut être engagée devant le Médiateur pour l'égalité des chances, mais le rapport ne donne aucune information à ce sujet ; de même, il ne répond pas la question du Comité relative aux modifications apportées en 2013 au code du travail concernant la procédure obligatoire de règlement par voie non contentieuse des conflits du travail et leur incidence sur les affaires de harcèlement sexuel. Le Comité réitère par conséquent ces questions. Il demande en particulier que le prochain rapport rende compte des activités déployées par le Médiateur pour ce qui concerne le harcèlement sexuel, et demande quelles suites sont données aux plaintes pour harcèlement sexuel qui se révèlent fondées.

S'agissant de la responsabilité de l'employeur, le rapport précise qu'au titre de l'article 152 du code pénal, l'employeur ne peut être tenu responsable de n'avoir pas protégé un salarié contre des actes de harcèlement commis par un collègue de la victime ou par un tiers sur le lieu de travail, ou lorsqu'un tiers (entrepreneur indépendant, travailleur indépendant, visiteur, client, etc.) est victime de harcèlement de la part d'une personne placée sous sa responsabilité. Il explique qu'il n'est pas possible, sur le plan pénal, de déclarer quelqu'un coupable de harcèlement sexuel, sauf s'il est établi que l'individu a eu l'intention de se livrer

à de tels actes ou, à tout le moins, qu'une faute (imprudence ou négligence grave) a été commise en ce sens.

En revanche, le rapport confirme que la loi sur l'égalité des chances dispose qu'il incombe à l'employeur de veiller à ce que le salarié ou le fonctionnaire ne fasse pas l'objet de pratiques de harcèlement et ne reçoive pas d'instructions qui le conduisent à exercer une discrimination sur le lieu de travail. Aux termes de la modification apportée à la loi en juillet 2017 (hors période de référence), les demandeurs d'emploi bénéficient de la même protection. Le rapport confirme également que la loi relative à l'égalité des chances exige des employeurs qu'ils mettent à l'abri de toutes représailles les salariés ayant intenté un recours pour faits de discrimination (en tant que victime, représentant d'une victime ou témoin). En réponse à la demande de clarification du Comité sur ce point, le rapport confirme que le code des infractions administratives, tel que modifié, prévoit des amendes administratives en cas de non-respect de la loi relative à l'égalité des chances et de la loi relative à l'égalité de traitement par des fonctionnaires, des employeurs ou des personnes dûment autorisées par ces derniers. Il ne précise pas cependant, comme le Comité l'a demandé, si l'employeur peut voir sa responsabilité engagée dans le cadre de la loi relative à l'égalité des chances lorsqu'un tiers (entrepreneur indépendant, travailleur indépendant, visiteur, client, etc.) est victime d'un acte de harcèlement commis par une personne placée sous sa responsabilité.

Au vu des informations manquantes, le Comité considère que, au regard de la responsabilité de l'employeur, il n'est pas établi qu'il existe des voies de recours adéquates et effectives contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail. Il considère donc que la situation n'est pas conforme à l'article 26§1 sur ce point.

Charge de la preuve

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a demandé si un aménagement de la charge de la preuve était prévu en cas de plaintes pour harcèlement sexuel lorsque celles-ci étaient examinées par le Médiateur, par les commissions des conflits du travail et par les juridictions administratives ou civiles.

En réponse à cette question, le rapport confirme que, dans toutes les affaires de discrimination, la loi relative à l'égalité des chances et la loi relative à l'égalité de traitement présument l'existence d'un acte de discrimination et font obligation au défendeur de démontrer que le principe d'égalité des chances n'a pas été enfreint. De plus, le nouveau code du travail prévoit un renversement de la charge de la preuve dans les conflits du travail, sauf disposition contraire de la loi.

À cet égard, le Comité relève dans le rapport qu'aux termes de l'article 567§3 du code des infractions administratives, la charge de la preuve ne peut être transférée à une personne dont la responsabilité administrative est engagée.

Domages et intérêts

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2014), dans laquelle il a noté que les victimes de harcèlement sexuel pouvaient demander une indemnisation pour le préjudice matériel et moral subi en vertu de la loi sur l'égalité des chances (article 13) et du code civil (article 6.245-6.253) et que la loi prévoyait, en cas de licenciement abusif, la réintégration du salarié ou l'octroi d'une indemnisation complémentaire.

Le Comité relève dans les informations fournies au titre de l'article 26§2 qu'un nouveau code du travail est entré en vigueur en juillet 2017, hors période de référence. Il comprend que les mêmes dispositions concernant le droit à l'indemnisation et à la réintégration s'appliquent en cas de licenciement abusif ou de suspension des fonctions motivée par des actes de harcèlement sexuel, et demande que le prochain rapport indique si l'indemnisation dont

pourrait bénéficier la victime de harcèlement sexuel pour le préjudice moral et matériel subi est plafonnée.

Le Comité demande à nouveau que des informations lui soient fournies sur des affaires de licenciements consécutifs à des plaintes pour harcèlement sexuel et sur leur issue. En outre, il demande une nouvelle fois s'il existe des exemples de requêtes de réintégration formées par des salariés qui auraient été poussés à démissionner pour des motifs participant d'un harcèlement sexuel.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 26§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que, au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait des recours suffisants et effectifs contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Article 26 - Droit à la dignité au travail

Paragraphe 2 - Harcèlement moral

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

Prévention

Le rapport confirme que la Loi sur l'égalité de traitement (article 7§6) et le nouveau code du travail (article 30, voir ci-dessous) font obligation à l'employeur de prendre des mesures adéquates de prévention du harcèlement moral (psychologique) en faveur des employés. Il fait aussi référence à des initiatives de promotion de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement qui ont été menées dans le cadre du Plan d'action interinstitutionnel de lutte contre la discrimination 2011-2016, reconduit pour 2017-2019 (ce plan d'action, adopté hors période de référence, prévoit entre autre l'élaboration et diffusion auprès des employeurs et des salariés de dossiers d'information en matière de discrimination et de prévention de celle-ci).

Le Comité prend note de ces informations, mais maintient sa demande d'explications sur la façon dont les employeurs mettent en oeuvre, en pratique, leur obligation de prévention du harcèlement moral (psychologique). En fait, le rapport ne contient pas d'informations sur les mesures de prévention (campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention sur le lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle) prises au cours de la période de référence pour informer spécifiquement les travailleurs de la nature du harcèlement moral et des voies de recours dont ils disposent s'ils en sont victimes. De même, il n'indique pas, comme demandé, comment et dans quelle mesure les partenaires sociaux sont associés à l'adoption et à la mise en oeuvre de ces mesures. Le Comité réitère donc ses questions et considère que, dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation soit conforme à la Charte sur ces points.

Régime de responsabilité de l'employeur et recours

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2014 et 2016) pour une description de la législation pertinente concernant la définition du harcèlement moral (psychologique) aux termes de la loi relative à l'égalité des chances, ainsi que concernant la protection de l'honneur et de la dignité des personnes aux termes du code pénal (articles 154-155) et civil (article 2.24). Le rapport fait état de l'introduction dans le nouveau code du travail (adopté en septembre 2016, mais entré en vigueur en juillet 2017, hors période de référence) d'une disposition qui interdit expressément le harcèlement moral (psychologique) (l'article 30 du nouveau code fait obligation à l'employeur de « *créer un environnement de travail tel qu'un salarié ou un groupe de salariés ne puisse souffrir d'aucune action hostile, contraire à la déontologie, humiliante, agressive, insultante ou offensive, qui porterait atteinte à l'honneur et à la dignité d'un salarié ou d'un groupe de salariés donnés ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou qui viserait à intimider ou à rabaisser un salarié ou un groupe de salariés ou à le(s) pousser dans une situation où il(s) se retrouverait(ent) désarmé(s) ou impuissant(s). L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher qu'il soit fait usage de violences psychologiques dans l'environnement de travail et fournir, le cas échéant, une assistance à ceux qui en auraient été victimes* ».). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la mise en oeuvre de ces nouvelles dispositions.

Le Comité a noté que les travailleurs qui s'estimaient victimes de harcèlement moral (psychologique) pouvaient saisir le Médiateur pour l'égalité des chances (article 12 de la loi relative à l'égalité des chances). Le rapport confirme sur ce point qu'en cas de manquement présumé aux dispositions de la loi relative à l'égalité des chances et de la loi relative à l'égalité de traitement, le code des infractions administratives fait obligation au Médiateur pour l'égalité des chances d'ouvrir une enquête, d'établir un rapport et de prendre une

décision sur le plan administratif. La responsabilité civile est régie par le code civil (articles 6.246 à 6.250) en combinaison avec les textes de loi susmentionnés. Le rapport n'indique pas cependant, en réponse au Comité, comment les recours disponibles en cas de harcèlement moral (psychologique) sont mis en oeuvre dans la pratique, à la lumière des exemples pertinents. Le Comité réitère par conséquent sa question.

Le rapport confirme que la loi relative à l'égalité de traitement (article 7) et la loi relative à l'égalité des chances (article 6) obligent l'employeur à mettre à l'abri d'éventuelles représailles tout travailleur ayant engagé une procédure pour discrimination. Cependant, le Comité relève dans le rapport qu'au regard de la loi relative à l'égalité des chances (article 11), les employeurs ou leurs représentants ne peuvent être tenus directement responsables que des actes discriminatoires qu'ils ont eux-mêmes commis, et non d'un harcèlement entre collègues ou impliquant des tiers. Le Comité demande que le prochain rapport éclaircisse ce point.

Le Comité rappelle que, conformément à l'article 26§2 de la Charte, il doit être possible de tenir l'employeur pour responsable en cas de harcèlement en relation avec le travail ou survenant dans des locaux dont il est responsable, même lorsqu'une tierce personne ne faisant pas partie de son personnel (entrepreneur indépendant, travailleur indépendant, visiteur, client, etc.) est impliquée en tant que victime ou auteur de l'acte. A la lumière des informations disponibles, le Comité considère qu'il n'est pas établi que, au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait de recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) dans le cadre du travail et estime par conséquent que la situation n'est pas conforme à l'article 26§2 sur ce point.

Charge de la preuve

Le Comité a précédemment noté (Conclusions 2010 et 2014) que la loi prévoit l'aménagement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination, charge qui incombe au défendeur. Ainsi, lors de l'examen par les tribunaux ou par d'autres instances compétentes de réclamations, demandes, requêtes ou déclarations émanant de personnes physiques ou morales concernant des faits de discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le statut social, le handicap, la race, l'origine ethnique, la religion, les convictions ou les croyances, il appartient au défendeur de démontrer que le principe d'égalité de traitement n'a pas été violé (article 4 de la loi relative à l'égalité des chances).

Le rapport indique que le nouveau code du travail (entré en vigueur hors période de référence) va dans le même sens : en cas de conflit du travail, l'employeur doit démontrer les circonstances spécifiques qui pourraient influencer sur le règlement du conflit et apporter les éléments de preuve, lorsqu'ils sont disponibles ou plus facilement accessibles pour l'employeur. Dans les affaires de licenciement ou de refus illégal de recrutement, il incombe à l'employeur – sauf disposition contraire de la loi – de prouver que le licenciement ou le refus de recrutement sont intervenus en toute légalité.

Le Comité note cependant que, d'après le rapport, il n'y a pas d'aménagement de la charge de la preuve lorsque le défendeur est passible d'une sanction pénale administrative, aux termes de l'article 567§3 du code des infractions administratives.

Domages et intérêts

Comme l'a précédemment noté le Comité (Conclusions 2010 et 2014), les victimes de discrimination, y compris lorsque la discrimination est fondée sur le harcèlement sexuel ou moral (psychologique), sont en droit de réclamer aux personnes reconnues coupables de tels faits conformément à la procédure légale une indemnisation pour le préjudice matériel et moral qu'elles ont subi.

Le rapport indique que le nouveau code du travail (entré en vigueur hors période de référence) prévoit également, en son article 151, le droit à une réparation pour le préjudice

matériel et moral causé par le non-respect des obligations liée à la relation professionnelle ainsi qu'un droit de réintégration et compensation en cas de suspension ou licenciement abusifs (article 218 – voir le rapport pour les détails).

Le Comité demande si l'indemnisation dont pourraient bénéficier les victimes de harcèlement au titre du préjudice matériel et moral est plafonnée et si le droit de réintégration s'applique également lorsque la victime du harcèlement n'a pas été formellement licenciée mais a été poussée à démissionner.

Le Comité rappelle que les victimes de harcèlement doivent disposer de voies de recours judiciaires effectives pour pouvoir demander à être indemnisées du préjudice moral et matériel qu'elles ont subi. Ces recours doivent notamment permettre d'obtenir une indemnisation appropriée d'un montant suffisant qui permette de réparer le préjudice matériel et moral subi par la victime et qui soit dissuasif pour l'employeur. De plus, les personnes concernées doivent pouvoir être réintégrées à leur poste si elles ont été licenciées abusivement ou si elles ont subi des pressions en vue de démissionner, pour des motifs liés au harcèlement.

Le rapport ne contient pas les exemples, plusieurs fois demandés (Conclusions 2010, 2014, 2016), d'affaires de licenciement survenus dans le cadre du harcèlement moral (psychologique) et des montants des indemnisations effectivement accordées dans de telles affaires, de sorte que le Comité ne peut conclure qu'en pratique il y a une réparation adéquate et effective. Il considère par conséquent qu'il n'est pas établi que la situation soit conforme à l'article 26§2 sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 26§2 de la Charte aux motifs que :

- il n'est pas établi qu'au regard de la responsabilité de l'employeur, il y ait de recours suffisants et effectifs contre le harcèlement moral (psychologique) sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail,
- il n'est pas établi qu'il y ait de réparation adéquate et effective (indemnisation et réintégration) en cas de harcèlement moral (psychologique).

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

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

Protection accordée aux représentants des travailleurs

Le Comité a précédemment jugé la situation de la Lituanie non conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection offerte aux représentants des travailleurs ne s'étendait pas au-delà de la durée de leur mandat.

Le Comité rappelle que la protection accordée aux représentants des travailleurs doit se prolonger sur une durée raisonnable après la fin effective de leur mandat (Conclusions (2010), Observation interprétative de l'article 28). Il a ainsi jugé la situation conforme aux prescriptions de l'article 28 pour des pays comme l'Estonie (Conclusions 2010) et la Slovaquie (Conclusions 2010), où la protection est maintenue pendant un an après la fin effective du mandat des représentants des travailleurs, ou encore pour la Bulgarie (Conclusions 2010), où elle est maintenue pendant six mois après la fin effective du mandat. Le rapport contient des informations concernant le nouveau code du travail, qui a pris effet hors période de référence. Le Comité en déduit qu'aucune modification de la situation n'était intervenue durant la période de référence, et renouvelle par conséquent sa précédente conclusion.

Facilités accordées aux représentants des travailleurs

Le rapport fait état de conventions collectives qui prévoient que les coûts de formation des représentants des travailleurs sont à la charge de l'employeur.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Lituanie n'est pas conforme à l'article 28 de la Charte au motif que la protection offerte aux représentants des travailleurs ne s'étend pas au-delà de la durée de leur mandat.

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

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

Le Comité a précédemment conclu que, dans l'attente des informations demandées, la situation de la Lituanie était conforme à l'article 29 de la Charte. Il a cependant demandé à quelles sanctions s'exposait l'employeur qui manquerait à son obligation d'informer les représentants des travailleurs sur les licenciements prévus. Il a également demandé quelles mesures préventives avaient été mises en place pour garantir que les licenciements n'aient pas lieu avant que l'employeur ait respecté son obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs. Le rapport contient des informations concernant le nouveau code du travail, qui a pris effet hors période de référence. Le Comité examinera par conséquent ces informations lors du prochain cycle de contrôle. Entretemps, il renouvelle sa précédente conclusion.

Conclusion

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