

<sup>1</sup> Du lundi au vendredi ou du lundi au samedi, sauf en cas de temps partiel.

<sup>2</sup> Dimanches et jours fériés.

<sup>3</sup> Samedi ou un autre jour si le temps de travail est réduit, ou si le contrat est à temps partiel.

<sup>4</sup> C'est notamment le cas pour les personnes travaillant dans les hôpitaux, cliniques, casernes de pompiers, dans certains commerces, aéroports, ports, etc.

<sup>5</sup> Quand le temps de travail est partiel ou s'il est réparti du lundi au vendredi ou sur moins de jours.

<sup>6</sup> Cf. S. Gamonal, « Actualités Juridiques Internationales : Chili », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2006, pp. 234-237.

## I – La loi n° 20.482 du 4 janvier 2011 relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales

Au cours de cette période, le Code du travail chilien a été amendé par la loi n° 20.482 du 4 janvier 2011 relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Le partage des responsabilités parentales quant aux soins accordés aux enfants, a fait l'objet de lents développements dans la législation chilienne.

Depuis 2005, divers amendements mineurs ont cherché à renforcer le rôle du père dans la famille, tels que les lois n° 20.047, n° 20.137 et n° 20.367. Ces dispositions ont établi, dans l'article 195 alinéa 2, le congé post-natal masculin, c'est à dire le congé ou repos de l'employé après la naissance de son enfant. Il s'agit d'un congé payé de 5 jours à compter de la naissance de l'enfant pouvant être pris à la guise de l'employé à partir de la date d'accouchement. En effet, le père dispose de ces jours de congé comme il l'entend et peut donc, soit choisir de profiter de ces 5 jours de congé, pris dans leur intégralité, sans interruption et d'un seul tenant, à compter de la naissance ou, au contraire, décider de les répartir sur le premier mois de naissance de l'enfant. En outre, la loi a spécifié le caractère irrévocable de ce droit.

Le législateur tenait par ailleurs particulièrement à ce que cette permission soit exclusivement accordée pendant les jours ordinaires de travail<sup>1</sup>, sans que soit comptabilisés les jours de repos hebdomadaire qui appartiennent au travailleur, qu'ils soient légaux<sup>2</sup> ou conventionnels<sup>3</sup>. Dans le cas des travailleurs ne bénéficiant pas du repos dominical et des jours fériés<sup>4</sup>, le congé pouvait inclure les dimanches et jours fériés, tout en excluant, évidemment, les jours de repos compensateur. Dans ces domaines, l'employeur doit également accorder un congé compensatoire la semaine suivante pour chaque jour de repos travaillé.

Malheureusement, en pratique, de nombreux employeurs ne respectaient pas cette règle et obligeaient les pères à prendre ce congé post-natal le dimanche ou les jours fériés. Par exemple, un père dont l'enfant venait au monde un jeudi, se voyait accordé un congé pour le vendredi, samedi, dimanche, lundi et mardi, quand bien même cet employé bénéficiait invariablement du repos hebdomadaire le samedi et le dimanche et travaillait normalement que du lundi au vendredi.

Afin de résoudre ce problème, la loi n° 20.482 a spécifié que le congé post-natal du père doit être continu et qu'il exclut le repos hebdomadaire, qu'il soit légal (dimanches et jours fériés), ou compensatoire (dans le cas des employés travaillant les dimanches et jours fériés) ou par accord<sup>5</sup>.

## II – *Inspeccion Provincial del Trabajo v. TP Chile SA*, 26 avril 2010

En ce qui concerne la jurisprudence, il convient de souligner le premier jugement relatif à discrimination religieuse au travail, l'affaire *Inspeccion Provincial del Trabajo v. TP Chile SA* du 26 avril 2010. Il s'agit de la décision du *Primer Juzgado Laboral* de Santiago, *RIT (Rol Interno del Tribunal)* 38 de 2010 sur la procédure de *tutela laboral* pour violation des droits fondamentaux<sup>6</sup>. L'affaire concerne Mme Nora Mello, opératrice téléphonique d'un centre d'appel *TP Chile* (mandataire de Vodafone

Espagne), qui avait été constamment harcelée sur son lieu de travail à cause de sa religion musulmane, en particulier par une de ses supérieures hiérarchiques. Cette supérieure aurait donné des ordres afin que l'employée soit insultée et harcelée dans le but de la pousser à démissionner de son emploi. À cet effet, la pause quotidienne ne lui était pas accordée, elle fut isolée de ses collègues et surchargée de travail dépassant ses propres responsabilités. Elle était par ailleurs insultée par des sarcasmes sur sa tenue vestimentaire et recevait des injures telles que « voilà la chienne musulmane » ou « voilà la folle » ou encore « tu es ici au Chili, il n'y a pas d'arabes ». Alors que l'entreprise était au courant de ces faits, aucune mesure n'a été prise pour défendre l'employée. Au cours du procès, le rapport présenté par le médecin sur l'employée concernée, soulignait qu'en raison de ce harcèlement, la travailleuse présentait un trouble dépressif et un trouble de panique. Bien que l'entreprise ait nié la véracité des faits qui lui étaient reprochés, elle ne put prouver ses allégations pendant le procès, confirmant ainsi la preuve de la discrimination fondée sur la religion. En outre, la plainte devant le tribunal avait été déposée par l'Inspection du travail, qui avait reçu et examiné les témoignages et affirmations de la salariée concernée.

Le jugement a reconnu qu'il y avait atteinte à l'intégrité mentale de l'employée, atteinte à son honneur et, en particulier, à son droit à la non-discrimination pour motifs religieux. L'entreprise a été forcée de mettre un terme à ces atteintes, en faisant cesser la violence verbale et les différences de traitement par rapport aux autres opérateurs téléphoniques en ce qui concerne ses repos ou pauses, l'attribution des tâches, et la manière de faire son travail. En réparation, l'entreprise a dû assigner un nouveau superviseur à la salariée concernée et muter les collègues « intimidateurs » qui la harcelaient sur un autre lieu de travail, géographiquement différent de celui de la victime, en veillant à éviter tout contact entre eux.

En outre, l'entreprise a dû effectuer dans un délai ne dépassant pas 3 mois, une formation d'au moins 6 heures pour tous ses employés afin de développer des compétences dans le traitement approprié et respectueux entre collègues et subordonnés, spécialement en référence à la coexistence au sein de l'entreprise. De même, l'entreprise a dû publier, sur les tableaux d'affichage du lieu de travail de la salariée, une lettre d'excuses dans laquelle elle reconnaissait expressément l'existence d'actes discriminatoires violant les droits fondamentaux de la salariée. Cette lettre d'excuses devait, par ailleurs, être jointe aux fiches de paye de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ; tout ceci devant être accompli dans le mois suivant la décision définitive rendue exécutoire.

Le défendeur a dû remettre à son mandant Vodafone copie autorisée de la décision définitive et, par ailleurs, a été condamné à verser à la victime une indemnité de 5 000 000 pesos chiliens<sup>7</sup> pour préjudice moral, plus les ajustements et les intérêts légaux, en accordant également une amende de 60 unités fiscales mensuelles pour avoir violé les droits fondamentaux du travailleur<sup>8</sup>. De plus, le centre d'appel TP Chile a été condamné à payer les frais du procès s'élevant à un montant total de 800 000 pesos chiliens<sup>9</sup>.

Aucun recours en nullité n'ayant été introduit devant la Cour d'appel (2ème instance) par l'entreprise condamnée, cette décision a donc été rendue exécutoire.

<sup>7</sup> Soit l'équivalent, approximativement, de 7 460 euros.

<sup>8</sup> Soit l'équivalent, approximativement, de 3 314 euros.

<sup>9</sup> Soit l'équivalent, approximativement, de 1 162 euros.

