

SERGIO GAMONAL Université Adolfo Ibáñez Santiago - Viña del Mar

¹ Loi n° 20.510 modifiant le Code du Travail, *Diario Oficial (Separata)*, 28 avril 2011, p. 1.

² Cf. Gamonal Sergio, « Actualités Juridiques Internationales : Chili », *Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, Bordeaux, 2002, pp. 260-264.

³ Cf. Gamonal Sergio, « Actualités Juridiques Internationales : Chili », *Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, Bordeaux, 2004, pp. 251-254.

I – La Loi n° 20.510 modifiant le Code du Travail

Le Code du Travail Chilien a été récemment amendé par la loi n° 20.510 du 28 avril 2011¹ qui spécifie l'applicabilité de la norme sur le transfert d'entreprise au personnel des études notariales (greffes), des archivistes judiciaires et des conservateurs de biens (chargés des registres de propriété) ; mettant ainsi un terme à une longue et intense opposition entre le pouvoir législatif et judiciaire. Depuis des années le débat portait précisément sur le fait de savoir si les structures précitées devaient être considérées comme des « entreprises pour les effets sur l'emploi » (*empresa para efectos laborales*) et ainsi faire bénéficier (ou non) à leurs travailleurs du principe de continuité de l'entreprise. En effet, dans le cadre d'un changement de propriétaire (suite à la nomination d'un nouveau notaire, décès du conservateur ou renoncement de l'archiviste, par exemple), la Cour Suprême Chilienne estimait que ces structures ne pouvaient être comparés aux « entreprises pour les effets sur l'emploi », en raison du fait que les auxiliaires de justice ne peuvent aucunement être assimilés à des entrepreneurs ; quand bien même lorsque les travailleurs qu'ils recrutent le soient par le biais du Code du Travail. Par conséquent, lors d'un changement de propriétaire, l'ensemble des contrats de travail en cours d'exécution cessent immédiatement et sont rompus automatiquement ; causant un nombre considérable de dommages pour les fonctionnaires concernés, spécifiquement s'agissant du paiement des indemnités de licenciement.

Cette position de la Cour Suprême semblait, pour le moins, inappropriée et discrétionnaire, dans la mesure où l'article 3 du Code du Travail définit les « entreprises pour les effets sur l'emploi » de manière large, et englobe tout type d'employeurs, avec ou sans but lucratif. Par ailleurs, en 2001, la Loi n° 19.759 a inséré un paragraphe final à l'article 1^{er} du Code du Travail, spécifiant que ses normes s'appliquaient également aux travailleurs des études notariales, des archivistes et des conservateurs². Cependant, la Cour maintenait son critère d'exclusion en cas de changement de propriétaire estimant qu'il ne s'agissait pas d'entreprises et que, par conséquent, le principe de continuité de l'entreprise et de maintien des contrats de travail était, dans ce cas spécifique, inapplicable.

Ultérieurement, en 2004, la Loi n° 19.945 interprétait l'article 1^{er} du Code du Travail³, de telle sorte que la totalité des normes du travail – dans toutes ses manifestations et expressions émanant du Code du Travail et des lois complémentaires – s'avère applicable aux travailleurs employés dans les études de notaire, archivistes ou conservateurs. Malheureusement, la Cour insistait encore et maintenant sa position, allant une fois de plus à l'encontre ce deuxième texte interprétatif.

La Loi n° 20.510 a pour objectif de régler définitivement ce conflit, en modifiant l'article 4 du Code du Travail (relatif au principe de continuité de l'entreprise) ; spécifiant expressément que les droits de ces travailleurs ne doivent pas être altérés en cas de changement de propriétaire.

Cet amendement express impose cette fois à la Cour Suprême de modifier son critère d'exclusion et d'adopter la position du législateur quant au bénéfice du principe de continuité de l'entreprise.

II – L'affaire *Suazo con Corporación Nacional del Cobre*

La sentence d'annulation n° 7.270-09, du 4 avril 2011, rendue par la chambre civile de la Cour Suprême mérite l'attention. L'affaire *Suazo con Corporación Nacional del Cobre (CODELCO CHILE)* concerne l'indemnisation des dommages moraux lors de la résiliation du contrat de travail. Monsieur Suazo, travaillant ayant acquis 31 ans d'ancienneté comme chauffeur spécialiste, est licencié pour grave inexécution de ses obligations de travail : il lui était reproché d'avoir appelé à une paralysie illégale du travail ayant impliqué, pour 20 salariés de la mine, un retard de 15 minutes dans l'exécution de leur travail.

⁴ Cf. Gamonal Sergio, *El daño moral en el contrato de trabajo*, 2ª edición actualizada y revisada, Santiago, LexisNexis, 2007, p. 91 et svf.

En principe, il n'existe pas d'indemnisation des dommages moraux en droit du travail chilien. Cependant, les nouveaux développements législatifs liés aux droits fondamentaux et les questions relatives notamment au harcèlement sexuel, ont ouvert la possibilité à de telles réparations. Néanmoins, la spécificité de l'affaire résidait dans le fait que le demandeur sollicitait une indemnisation des dommages moraux pour licenciement injustifié alors qu'un système d'indemnisation forfaitaire basé sur l'ancienneté est légalement prévu – majorable de 30 à 100% selon la cause du licenciement – sans qu'il ne puisse y être ajouter de réparation civile. Pour autant, et de manière sporadique dans le cas de licenciements abusifs, certains tribunaux ont accepté d'indemniser les dommages moraux selon le taux légal. Dans ces cas exceptionnels, la doctrine et la jurisprudence examinent si la responsabilité est de nature contractuelle ou extracontractuelle⁴.

Dans l'affaire *Suazo con Corporación Nacional del Cobre*, le travailleur ayant obtenu gain de cause dans le procès pour licenciement injustifié, réclamait, postérieurement au civil, la réparation des dommages moraux extracontractuels. La Cour indique que, dans certains cas spéciaux, pour les préjugés extraordinaires, tel que le cas du licenciement abusif, une indemnisation supplémentaire pour dommages moraux peut être accordée. Le renvoi abusif est constitué, selon les termes de la Cour, dès lorsque l'employeur licencie un travailleur pour des raisons clairement illégitimes, dans la mesure où une telle rupture est alors fondée sur un motif non prévu par la loi, ou parce qu'elle résulte d'une mesure inadéquate ou disproportionnée, ou encore parce qu'une autorisation judiciaire préalable aurait été nécessaire (pour un travailleur protégé : représentant syndical ou femme enceinte). En l'espèce, l'employeur n'est pas parvenu à prouver le supposé retard dans la journée de travail du travailleur, ni le supposé appel à une paralysie illégale.

En outre, pour la Cour, solliciter une indemnisation civile supplémentaire dans ces cas, n'affecte pas la responsabilité du travail, du fait que l'indemnisation est calculée en fonction de l'ancienneté ; ce qui implique clairement que son but n'est pas de dédommager les préjudices réels. D'autre part, la Cour précise que l'inaccomplissement du travail, allégué et non prouvé par l'employeur, ayant été finalement attesté, n'avait pas l'envergure suffisante pour constituer une violation grave du contrat.

Cette conduite de l'employeur, selon la Cour Suprême, dépasse le cadre du travail et forme la responsabilité civile extracontractuelle. L'indemnisation accordée s'est élevé à 15 millions de pesos chiliens.