

I – La protection de la Maternité

La loi N° 20.545 du 17 octobre 2011, a établi d'importants changements en matière de congés maternité.

La législation jusqu'alors en vigueur, contenue dans les articles 194 et suivants du Code du Travail chilien, établit une série de droits pour la femme enceinte, tels que des normes de comptabilisation du travail pendant la grossesse (article 202), un congé pré et post-natal, respectivement de 6 et 12 semaines (articles 195, 196, 197 et 200), un congé spécial de maladie liée à la grossesse (article 196), le droit à une allocation (article 198), le droit de garder au foyer son fils ou sa fille de moins de 1 an en cas de maladie grave (article 199), le droit de nourrir son fils ou sa fille de moins de 2 ans (article 206), une meilleure stabilité du travail (article 201) et le droit aux crèches d'entreprises employant 20 femmes ou plus (articles 203, 204 et 205).

Avec la nouvelle loi, s'ajoute désormais un nouveau congé appelé congé parental postnatal. De plus, dans des cas exceptionnels, le congé postnatal est allongé (18 semaines quand l'enfant est prématuré ou pèse moins de 1,5 kilogrammes, et 7 jours quand il s'agit de naissances multiples).

Le congé parental postnatal, envisagé dans le nouvel article 197bis du Code du Travail, accorde un congé avec allocation d'un total de 12 semaines une fois terminé le congé postnatal de 12 semaines. Ce congé parental postnatal, à la différence du précédent, peut s'utiliser sous forme de journée partielle, en quel cas il augmente de 12 à 18 semaines. De même, si les deux parents travaillent, n'importe lequel des deux, selon le choix de la mère, peut profiter de ce congé parental postnatal à partir de la septième semaine ; c'est-à-dire que, si c'est le père qui profite de ce congé, il doit être pris à la fin du même congé, quand l'enfant est âgé de quelques mois de plus.

Ce nouveau congé est intéressant. D'une part, il augmente le temps passé par la mère auprès de son enfant (de 3 à 6 mois), tout en permettant qu'une partie de ce temps soit utilisée par le père, si la mère doit reprendre son travail. Que la loi considère que les pères aussi puissent garder l'enfant représente une grande avancée pour dépasser les structures machistes dans la société et le travail.

Une réforme vraiment nécessaire et qui permettrait à la femme de mieux s'intégrer au marché du travail, serait par exemple l'établissement de crèches publiques gratuites, dans chaque commune ; à la différence de la réglementation actuelle qui octroie ce droit aux femmes qui travaillent dans des entreprises employant au moins 20 femmes, le financement de la crèche étant à la charge de l'employeur.

II – Travail des jeunes et congés pour les enfants ayant une maladie grave

La loi N° 20.539 du 6 octobre 2011 a remplacé l'article 18 du Code du Travail, en matière de travail nocturne des moins de 18 ans, qui l'autorisait de façon exceptionnelle quand travaillaient seulement les membres de la famille, sous l'autorité de l'un d'entre eux. Le législateur chilien, avec la loi N° 20.539, a abrogé cette règle et l'a remplacée par une autre contenant des

dispositions plus exigeantes et davantage en accord avec le développement du Chili. Actuellement, l'article 18 interdit le travail nocturne pour les moins de 18 ans dans les établissements industriels et commerciaux, sans exception. Cette période comprendra 11 heures consécutives, et comprendra un intervalle de temps qui ira de 22 heures à 7 heures.

D'autre part, la loi N° 20.235 du 3 octobre 2011, a amendé l'article 199bis du Code du Travail en l'étendant par un congé spécial pour la mère ou le père salarié d'un enfant de moins de 18 ans requérant une attention personnelle du fait d'un accident grave ou d'une maladie terminale (droit de s'absenter jusqu'à 10 jours ouvrés ordinaires par an, qui doivent être restitués en les imputant à des jours fériés, ou bien par des heures supplémentaires, ou selon un accord entre les parties), ou pour les parents ou les personnes s'occupant d'un mineur handicapé. De même, ce congé sera applicable aux parents ou aux personnes s'occupant d'un enfant de plus de 18 ans avec un handicap mental.

III – Principe d'inaliénabilité et retenues légales

La loi N° 20.540, du 6 octobre 2011, a réformé l'article 58 du Code du Travail, relatif aux retenues que peut faire l'employeur sur le salaire du travailleur.

Cette règle affirme que l'employeur doit déduire des salaires les impôts, les cotisations sociales, les cotisations syndicales et quelques obligations envers des sociétés ou des organismes publics et envers des institutions ou des caisses de prévoyance sociale. Le précepte établissait que, à la demande écrite du salarié, l'employeur devait retenir les cotisations correspondant aux dividendes des crédits hypothécaires par acquisition d'un logement ou aux sommes destinées à un compte épargne-logement. Cette dernière retenue ne pouvait pas dépasser 30% du total du salaire du salarié.

L'amendement de la loi N° 20.540 a établi que, avec l'accord écrit de l'employeur et du travailleur, il sera possible de retenir sur le salaire, les cotisations destinées au financement de l'acquisition d'un logement qui seront déposées sur un compte épargne-logement, et qu'il sera également possible de retenir des sommes destinées à la formation du salarié, de son conjoint ou d'un de ses enfants. À cet effet, la nouvelle réglementation autorise l'employeur à octroyer des fonds communs ou des crédits sans intérêts, en déduisant, pour son financement, jusqu'à 30% du salaire mensuel du salarié. Ceci, tant que l'employeur paye directement la cotisation du fond commun ou du crédit à l'organisme correspondant.

Selon la réforme, quel que soit le fondement des déductions faites par l'employeur ou l'origine des prêts octroyés, les déductions ne pourront en aucun cas excéder 45% du salaire total du salarié.

Dans quelques cas, on constate que les employeurs cherchent à contourner les réglementations d'ordre public professionnel, les minimums légaux, par exemple, par le biais de retenues basées sur d'hypothétiques crédits octroyés pour cette raison, violant le principe d'inaliénabilité des minima légaux (salaire et conditions de travail) contenu à l'article 5 du Code du Travail. Pour cette raison, ces dernières années, le législateur a perfectionné et précisé les règles concernant les retenues sur salaire, comme moyen de prévenir ces fraudes.