

## CHILI

Dans la dernière période, diverses lois du travail modifiant le Code du travail chilien ont été adoptées.

**1) La loi n° 20.367 du 7 août 2009**, a modifié l'article 195 du Code du Travail (CT), qui concerne, entre autres, le congé de paternité. En effet, la règle prévoit que, en cas de naissance, le père a droit à un congé payé de cinq jours. Ce privilège est également étendu au père qui adopte un enfant. La loi n° 20.367 précise, en outre, que la mère qui adopte un enfant bénéficiera de ce congé payé, sans préjudice du congé de 12 semaines accordé par la loi à l'article 200 du CT. En outre, la loi n° 20.399 du 23 novembre 2009 modifie l'article 203 du CT, en élargissant le droit à l'obtention d'une place en crèche ou garderie pour les nouveau-nés en faveur des travailleurs qui, par décision judiciaire, ont obtenu la garde personnelle d'un enfant de moins de deux ans. Cela sera également appliqué au père, en cas de décès de la mère<sup>1</sup>.

**2) La loi n° 20.396 du 23 novembre 2009** amende l'article 9 du CT. Cette norme considère, entre autres, que l'employeur doit conserver sur le lieu de travail les copies des contrats de travail et, le cas échéant, des soldes de tout compte. La réforme permet de disposer de cette documentation sur un autre lieu préalablement approuvé ou dans le cas des entreprises ayant de nombreux magasins ou succursales, que toute la documentation soit centralisée dans un bureau conforme aux exigences légales et sauvegardée par des copies numériques.

**3) La loi n° 20.425 du 13 février 2010**, complète l'article 58 du CT en indiquant que l'employeur ne pourra déduire de la rémunération des travailleurs aucun montant provenant du non-paiement d'effets de commerce reçus en paiement partiel de biens ou de services fournis à des tiers par la société. Par conséquent, si un vendeur reçoit ces titres et qu'ils s'avèrent alors insuffisants ou insolubles, il ne pourra déduire ces montants. Les risques de l'entreprise reposent sur l'employeur, pas sur le travailleur. Par ailleurs, en cas de vol, perte ou destruction par des tiers, la loi n° 20.425 interdit à

---

<sup>1</sup> Au Chili, seules les entreprises de 20 salariés ou plus, quelque soit l'âge ou la situation maritale de ses travailleurs, sont tenues de mettre à leur disposition des salles de garderie, sorte de « crèches d'entreprise » pour les nouveau-nés.

l'employeur de déduire le montant des pertes lorsque le travailleur n'en est pas responsable.

**4) La loi n° 20.422 du 10 février 2010**, a adjoint à l'article 154 n°7 relative au règlement intérieur d'entreprise, l'obligation pour l'employeur de disposer de règles spéciales concernant les travailleurs handicapés pour favoriser leur épanouissement dans l'entreprise.

**5) Enfin, la loi n° 20.416 du 3 février 2010**, remplace et enrichit le CT de plusieurs articles (505 bis, 506, 506 bis et 506 ter et 511) afin de réorganiser les amendes pour violation du CT et de ses lois complémentaires. À cet effet, une distinction est faite entre « micro » (1 à 9 salariés), petites (10 à 49 salariés), moyennes (50 à 199 salariés) et grandes entreprises (200 salariés ou plus). Les amendes sont calculées en fonction de la valeur de l'*Unidad Tributaria Mensual (UTM)*<sup>2</sup> – soit, pour le mois juillet 2010, environ 37.000 pesos chiliens<sup>3</sup>. Pour les micro-entreprises et les petites entreprises, les amendes varient de 1 à 10 *UTM*. Pour les entreprises de taille moyenne, elles vont de 2 à 40 *UTM*. Pour les grandes entreprises, elles varient de 3 à 60 *UTM*. En cas d'infractions des micro et petites entreprises ne présentant pas de menace imminente pour la sécurité ou la santé des travailleurs, il leur sera accordé un délai de 5 jours ouvrables pour se conformer à la règle. Enfin, il est admis, dans le cas des micro et petites entreprises, la substitution de l'amende une fois par an si elles adhèrent à un programme d'aide à la mise en conformité ou, selon la situation, si l'employeur ou ses représentants acceptent d'être accompagnés au cours d'un programme de formation. À cette fin, l'employeur ne doit pas avoir contesté l'amende judiciairement.

**Sergio Gamonal**

*Université Adolfo Ibáñez  
Santiago - Viña del Mar*

<sup>2</sup> Conformément à l'article 8 du décret loi n° 830 du 31 décembre 1974, l'*Unidad Tributaria* est la somme d'argent dont le montant, déterminé par la loi et actualisé régulièrement, sert de mesure ou point de référence fiscale. Par *unidad tributaria anual*, on entend celle en vigueur dans le dernier mois de l'année commerciale respective multipliée par 12 ou par le nombre de mois de ladite année commerciale. L'*unidad tributaria mensual* ou *anual* est toujours exprimée en pesos, en ne tenant pas compte des montants inférieurs à 50 centimes et arrondie à l'entier supérieur.

<sup>3</sup> Soit l'équivalent de 58 euros.