

CHILI

Diverses lois modifiant le Code du travail chilien ont été promulguées au cours de ces derniers mois.

1) La loi n° 20.271 du 12 juillet 2008 a modifié la journée de travail des conducteurs de charge terrestre interurbaine, en fixant à 21 le nombre minimum de jours de répartition de leurs 180 heures mensuelles de travail. Elle limite, en outre, les temps d'attente et fixe leur salaire minimum. Enfin, cet amendement fait référence aux repos minimums nécessaires après un certain nombre d'heures de conduite.

2) La loi n° 20.2821 du 21 juillet 2008 a apporté des modifications importantes concernant le salaire minimum. Au Chili, comme dans de nombreux pays, la rémunération peut être constituée par différents types de paiement : salaire, commission, bonus, participation, etc. Les lois antérieures relatives au salaire minimum prenaient en considération la totalité de la rémunération de l'employé. Avec la nouvelle loi, le revenu minimum mensuel n'est plus considéré en qualité de salaire, ce qui accroît les ressources des travailleurs précaires car au salaire de base correspondant au montant du salaire minimum doivent désormais être jointes les autres rémunérations accordées par les parties, comme une commission ou une participation. De même, cette loi a étendu le bénéfice de toute la semaine (paiement du septième jour) aux travailleurs à salaires variables. Il profitait auparavant exclusivement aux travailleurs rémunérés à la journée.

3) La loi n° 20.308 du 27 décembre 2008 améliore la protection de la santé des travailleurs en général et des travailleurs agricoles et saisonniers qui manipulent des pesticides ou produits phytosanitaires toxiques, selon la classification de l'Organisation Mondiale de la Santé.

4) La loi n° 20.321 du 5 février 2009 régleme les contrats spéciaux des membres d'équipage et du personnel de bord des avions commerciaux de passagers et de fret. Cette loi régit les contrats en prenant en compte les spécificités de l'activité des compagnies aériennes. Elle couvre les domaines suivants : les horaires de travail mensuels, les heures supplémentaires, les repos, les journées spéciales pour atteindre des destinations plus lointaines,

l'organisation de la journée, les tours de garde ou période dite de veille, ainsi que les jours fériés, le repos dominical et le droit à l'allaitement.

5) La loi n° 20.336 du 3 avril 2009 augmente le repos hebdomadaire des employés de maisons (domestiques) qui vivent chez l'employeur. Auparavant, ils avaient droit à une journée complète de repos qui pouvait être coupée en deux à la demande du salarié. De plus, cette loi leur octroie le droit de se reposer tous les jours fériés, tout en soulignant néanmoins la possibilité pour les parties de convenir d'un autre jour que celui officiellement déterminé ; lequel ne pourra être défini postérieurement aux 90 jours suivants le jour férié en question.

6) Enfin, la loi n° 20.348 du 19 juin 2009 garantit l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal. En effet, elle prévoit l'obligation pour les employeurs de se conformer au principe d'égalité de rémunération des travailleurs assurant le même emploi, et ce quelque soit leur sexe (article 62 bis). Elle précise néanmoins que ne sont pas considérées comme arbitraires, les différences objectives de rémunérations fondées, entre autres raisons, sur les capacités, les compétences, les qualités, la responsabilité ou la productivité. Elle dispose également (article 153 et s.) que le règlement intérieur d'hygiène et de sécurité de l'entreprise devra préciser la procédure de recours interne à mettre en œuvre contre l'employeur en cas de violation de l'article 62 bis. La réclamation du travailleur ainsi que la réponse de l'employeur devront dès lors figurer par écrit et être dûment motivées. Quant à la réponse de l'employeur, celle-ci devra être rendue dans un délai n'excédant pas 30 jours à compter de la réclamation faite par le travailleur. Enfin, cette loi précise que les dénonciations judiciaires, effectuées en invoquant ce principe, seront instruites dans la nouvelle procédure du travail¹, une fois close la procédure de réclamation prévue à cet effet dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Sergio Gamonal
Université Adolfo Ibañez
Santiago - Viña del Mar

¹ Cf. « Chili », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, Bordeaux, 2006, pp. 234-237.