

## CHILI

Durant la période 2007/2008, nous avons relevé plusieurs nouveautés législatives dans le droit chilien.

**I - La loi n° 20.189 du 22 juin 2007**, sur la capacité contractuelle, a complété les dispositions existantes en la matière dans les articles 13 et suivants du Code du travail.

Cette loi a maintenu à 18 ans la majorité légale pour travailler et davantage encadrer le travail des mineurs entre 15 et 18 ans, en prenant soin de l'entourer des autorisations nécessaires, que les mineurs satisfassent à leurs obligations scolaires et que le travail en question ne porte pas préjudice à leur santé. L'ancienne distinction entre mineurs de moins de 18 ans et plus de 16 ans, et mineurs de moins de 16 ans et plus de 15 ans a été abrogée.

**II - La loi n° 20.194 du 7 juillet 2007**, sur le paiement des cotisations sociales (essentiellement les pensions de retraite, la santé, l'assurance chômage et les risques professionnels), vise à renforcer les sanctions à l'encontre de l'employeur négligeant qui ne s'acquitterait pas des cotisations sociales qu'il a préalablement décomptées du salaire de ses employés.

La loi n° 19.631 prévoit depuis des années que si, au terme du contrat de travail, l'employeur n'a pas payé les contributions ou cotisations sociales du salarié qu'il avait retenues sur son salaire, il devra continuer de le lui verser intégralement jusqu'à ce qu'il soit à jour du paiement des cotisations et ce, même après la rupture du contrat de travail.

Toutefois, la Cour suprême chilienne avait limité l'application de ce principe en estimant que l'employeur ne devait payer que 6 mois de salaire, même si en définitive il n'était pas à jour des cotisations dues. Pour cette raison, le législateur chilien promulgua la loi n° 20.194 interprétant le Code du travail pour réaffirmer que l'employeur doit continuer de verser le salaire intégral du salarié jusqu'à ce que la totalité des cotisations dues soient remboursées.

De plus, le droit chilien considère que l'employeur se rend coupable d'un délit d'escroquerie (appropriation indue) lorsque celui-ci conserve les cotisations qu'il a décomptées des salaires de l'employé. Cependant, rares sont les procédures pénales intentées sur ce fondement.

**III - La loi n° 20.215 du 14 septembre 2007**, sur l'allongement de la journée de travail des employés de commerce.

L'article 24 du Code du travail permettait d'allonger la journée de travail des employés de commerce jusqu'à 2 heures par jour pour les périodes précédant immédiatement Noël ainsi que d'autres fêtes.

La loi n° 20.215 limite cette possibilité d'allongement de la journée de travail à seulement 9 jours avant Noël, réparties sur les deux semaines précédant ces festivités. Néanmoins, les salariés ne pourront travailler au-delà de 23 heures. Ils ne pourront également pas travailler après 20 heures le 24 décembre et le 31 décembre.

**IV - La loi n° 20.238 du 19 janvier 2008**, sur la protection des salariés et la libre concurrence dans la fourniture de biens et de services pour l'administration publique, vise à renforcer la protection et l'efficacité du droit du travail.

Cette législation modifie l'article 4 (sur les conditions requises pour contracter avec l'administration publique) de la loi n° 19.886, relative aux règles de base en matière de contrats de droit public de fournitures et prestations de services, et dispose qu'au moment de la présentation de l'offre, de la formulation de la proposition, ou de la souscription de la convention – qu'il s'agisse de licitations publiques, privées ou de contrats directs – sera écarté quiconque aura été condamné pour des pratiques antisyndicales ou des infractions aux droits fondamentaux des salariés au cours des deux années précédentes.

Au cas où l'entreprise aurait des salaires ou des dettes sociales impayés à l'égard de ses salariés, ou de salariés embauchés au cours des deux dernières années, les premiers états de paiement résultant du contrat soumissionné devront être destinés au paiement desdites obligations, l'entreprise devant

garantir que la totalité des dettes soit acquittée à la moitié de la période d'exécution du contrat, avec un maximum de 6 mois. Le service concerné devra exiger que l'entreprise soumissionnaire procède auxdits paiements et lui présente les pièces justificatives et les formulaires attestant de la bonne exécution des obligations. Le défaut d'exécution de ces obligations par l'entreprise soumissionnaire donnera lieu à la résiliation dudit contrat et il pourra être procédé à un nouvel appel d'offre à laquelle l'entreprise défaillante ne pourra pas participer.

Si l'entreprise prestataire du service sous-traite en partie certains travaux relatifs à ce service, l'entreprise sous-traitante devra également se conformer aux exigences auxquelles la loi se réfère.

En cas de prestations de services habituels qui doivent être effectuées au moyen de licitations ou de contrats périodiques, une note ou une appréciation élevée est accordée aux candidats qui présentent de meilleures conditions de travail et de rémunération.

**V - La loi n° 20.260 du 23 mars 2008** a apporté divers amendements mineurs à la loi n° 20.087 sur la nouvelle procédure en matière de contentieux du travail. Il s'agit de réformes procédurales qui visent à accélérer l'administration de la justice prudhommale et à améliorer la procédure monitoire des demandes de faible importance (*causas de menor cuantía*).

La nouvelle procédure a commencé à fonctionner graduellement dans quelques régions du pays, en attendant son entrée en vigueur, dans les prochains mois, dans les zones les plus peuplées du Chili, puis sa mise en place sur la totalité du territoire en octobre 2009, conformément à la loi n° 20.252 du 15 février 2008.

**Sergio Gamonal**  
*Université Adolfo Ibáñez*  
*Santiago – Viña del Mar*