



Ces dernières années, il y a eu très peu de législations innovantes au Chili. Cependant, dans la présente note, nous aborderons deux réformes juridiques d'intérêt. D'autre part, au cours de l'année 2013, un groupe de juristes en droit du travail a rédigé une déclaration publique intitulée *Manifiesto du travail*, dont nous ferons également un bref compte-rendu.

## I – Le reçu pour solde de tout compte

La loi N° 20.684, publiée au Journal officiel du 23 août 2013, a introduit des amendements aux articles 163 et 177 du Code du travail, concernant le solde de tout compte.

À la fin d'un contrat de travail, pour quelque motif juridique que ce soit, un solde de tout compte est remis. Ce solde de tout compte est un document écrit, signé par les deux parties, qui sert à apporter une preuve écrite de la fin de la relation de travail et à ajuster ou à solder les comptes non réglés.

Afin de protéger l'employé, la loi exige que le solde de tout compte soit signé par un agent certificateur : un inspecteur du travail ou un notaire par exemple.

Dans le reçu pour solde de tout compte, il est expressément précisé que le contrat de travail est terminé et que les parties ont réciproquement soldé leurs comptes. L'effet libératoire du solde de tout compte signifie que l'employé ne pourra pas demander l'exécution d'autres obligations ni le versement d'autres sommes qui ne figurent pas explicitement dans ce document. Pour sa part, l'employeur pourra présenter ou invoquer le solde de tout compte en opposition à toute réclamation éventuelle de l'employé.

Ce qui précède n'empêche pas l'employé d'émettre des réserves pour pouvoir tenter des actions en justice concernant les obligations en cours ou pour toucher, par exemple, toute indemnité légale. Ces réserves pour tenter des actions doivent être expressément incluses dans le reçu pour solde de tout compte, avant sa signature. Les réserves doivent être rédigées de façon claire et précise.

La loi N° 20.684 a établi que c'est l'employeur qui a l'obligation de rédiger le solde de tout compte et de le mettre à disposition de l'employé, pour signature, dans un délai de 10 jours ouvrés après la fin du contrat. On souhaitait ainsi préciser la personne responsable de la rédaction du solde de tout compte et de la proposition du montant des indemnités à payer au terme du contrat de travail. Pour sa part, l'employé peut refuser de signer le solde de tout compte et exiger l'exécution de ses droits par voie administrative ou judiciaire.

## II – Les pourboires

La loi N° 20.729, publiée au Journal officiel du 4 mars 2014, a ajouté un nouvel article 64 au Code du travail, relatif aux pourboires des garçons de café qui servent les clients dans les restaurants, les bars, les clubs, les snack-bars, les discothèques, les auberges et autres lieux similaires.

Avant la promulgation de cette loi, la rémunération de ces employés se composait pour l'essentiel du salaire de base (minimum légal) plus les pourboires facultatifs que leur donnaient les clients, qui n'étaient pas considérés comme une rémunération et n'étaient pas imposables. Dans le cas du Chili, le pourboire habituellement donné correspond à 10% du montant de l'addition.

Cette loi se limite simplement à établir que dans ces lieux, devra être suggéré sur l'addition un pourboire de 10% payable par le client, sauf si ce dernier ne le souhaite pas.

Pour autant, rien n'a changé, le pourboire est tout simplement au bon vouloir du client et n'est pas obligatoire et la loi demande juste à l'employeur (au propriétaire du lieu) de suggérer un pourboire de 10% sur l'addition.

### III – Le Manifeste du travail

Enfin, on peut mentionner le *Manifeste du travail* élaboré par la Fondation Sol et de nombreux spécialistes en droit du travail de diverses universités chiliennes en mai 2013<sup>1</sup>.

Le *Manifeste du travail* dénonce ouvertement la grosse dette du Chili envers les travailleurs, depuis le passage à la démocratie en 1990, en soulignant l'importance de la liberté syndicale dans une société démocratique, étant donné qu'il s'agit d'un droit fondamental. Un système qui consacre la liberté syndicale doit se montrer respectueux des normes de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier de son Comité de Liberté Syndicale et du Comité d'Experts en Application des Conventions et Recommandations, ce qui n'est pas le cas au Chili, qui conserve en son essence la législation syndicale, portant sur la négociation collective et la grève, promulguée aux temps de la dictature pinochétiste.

Les spécialistes chiliens du droit du travail sont pratiquement tous d'accord (de façon quasi absolue) pour dire que la législation héritée de la dictature de Pinochet et connue sous le nom de Plan du travail, transgresse les principes démocratiques de base en matière de liberté syndicale, puisqu'il s'agit de la législation d'un pays totalitaire et non démocratique.

Ce *Manifeste du travail* incarne le souhait exprimé par le monde des spécialistes en droit du travail de voir les législateurs modifier le droit collectif chilien, en s'inspirant des normes de liberté syndicale des pays libres et démocratiques<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/05/Manifiesto-por-un-Nuevo-Modelo-de-Relaciones-Laborales.pdf>.

<sup>2</sup> Concernant le Manifeste du travail, voir S. Gamonal C., « Comentario al Manifiesto Laboral chileno », *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo *ADAPT*, Volume 1, n° 3, juillet-septembre 2013, pp. 53-62, disponible sur : [http://adapt.it/EJCLS/index.php/rldc\\_adapt/issue/current](http://adapt.it/EJCLS/index.php/rldc_adapt/issue/current), et S. Gamonal C., « Un proyecto de ley para el Manifiesto Laboral », *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social* n° 3, Thomson Reuters Chile, 2013, pp. 97-99.

