

## URUGUAY

La réforme législative initiée en Uruguay au cours de la période 2005-2007 et présentée dans le numéro précédent de ce *Bulletin*<sup>1</sup>, s'est poursuivie à la fin de l'année 2007 et au cours de l'année 2008. Pour essayer de schématiser, on pourrait dire que l'activité normative de cette période s'est concentrée sur la ratification de certaines politiques (I), leur rectification dans certains cas (II), l'adoption de nouvelles normes (III et IV) et enfin la préparation de certains projets qui pourraient être approuvés ces prochaines années (V).

### I - La ratification du fonctionnement des conseils des salaires

Le fait le plus significatif de l'année 2008 a probablement été le maintien du fonctionnement des conseils des salaires, préalablement rétablis en 2007<sup>2</sup>, et le renforcement de leurs effets : augmentation de l'affiliation syndicale et du pouvoir des syndicats, accroissement modéré des salaires et élargissement du taux de couverture de la négociation collective. Les conseils des salaires jouent toujours le rôle principal dans les nouvelles relations de travail en Uruguay<sup>3</sup>.

### II - La rectification de la responsabilité solidaire

Comme nous l'avons déjà précisé<sup>4</sup>, la loi n° 18.099 du 24 janvier 2007 a imposé la responsabilité solidaire de tout employeur utilisant des sous-traitants, des intermédiaires ou des fournisseurs de main d'œuvre. Revenant partiellement sur cette précédente disposition, la loi n° 18.251 du 6 janvier 2008 conditionne la solidarité à l'absence de contrôles de la part du chef d'entreprise principal. En effet, en vertu de cette nouvelle loi, un employeur utilisant des sous-traitants, des intermédiaires ou des fournisseurs de main

<sup>1</sup> *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2007, Bordeaux, pp. 340 et s.

<sup>2</sup> *Idem*, pp. 340-343.

<sup>3</sup> V., à ce sujet, « El protagonismo de los consejos de salarios en el sistema laboral uruguayo », *Derecho Laboral*, tome LI n° 229, Montevideo 2008.

<sup>4</sup> *Bulletin de Droit Comparé du travail et de la Sécurité sociale*, *op. cit.*, pp. 344-345.

d'œuvre devra contrôler le respect de la part de ceux-ci des obligations de travail vis à vis de leurs employés. S'il le fait, le chef d'entreprise principal sera seulement responsable subsidiaire, alors que dans le cas contraire, il restera responsable solidaire<sup>5</sup>.

Cette nouvelle disposition constitue une concession face aux pressions exercées par le patronat contre les dispositions législatives de 2007.

### **III - La loi des congés exceptionnels**

L'imminence de la promulgation d'une nouvelle loi, concernant les congés (vacances) exceptionnels garantissant aux travailleurs du secteur privé une série de congés dont jouissent déjà ceux du secteur public, mérite ici l'attention. Il s'agit en effet de congés exceptionnels pour cause de formation professionnelle, pour événements familiaux (pour mariage, de paternité ou d'adoption<sup>6</sup> et encore en cas de décès de certains membres de la famille). Même si certains travailleurs bénéficiaient déjà de ces droits à congés exceptionnels, dans certaines branches d'activité, grâce à des conventions collectives ou des décisions des conseils des salaires, cette nouvelle loi aurait pour prétention de les généraliser à tous les travailleurs<sup>7</sup>.

### **IV - Autres lois**

D'autres lois ont également été adoptées, mais nous n'allons présenter ici que les suivantes :

a) la loi n° 18.197 du 20 novembre 2007 sur la durée de la journée de travail et le repos hebdomadaire du personnel en charge de copropriétés situées dans des zones balnéaires<sup>8</sup> ;

---

<sup>5</sup> Le texte de la loi et un commentaire peuvent être consultés dans la revue *Derecho Laboral*, tome LI n° 230, Montevideo 2008.

<sup>6</sup> Le congé de maternité existait depuis longtemps.

<sup>7</sup> Le texte de la loi et un commentaire pourront être consultés dans la revue *Derecho Laboral*, tome LI n° 231, Montevideo 2008.

<sup>8</sup> Le texte de la loi peut être consulté dans la revue *Derecho Laboral*, tome LI n° 228.

b) la loi n° 18.211 du 5 décembre 2007 qui instaure ce que l'on appelle le « Système national intégré de santé », qui étend aux enfants des travailleurs les avantages de la Sécurité sociale en matière de santé auxquels avaient déjà droit les travailleurs<sup>9</sup> ;

c) la loi n° 18.227 du 22 décembre 2007 qui modifie le système d'allocations familiales (prestations de Sécurité sociale perçues par les travailleurs ayant des parents à charge)<sup>10</sup> ;

d) la loi n° 18.236 du 26 décembre 2007 qui crée un fonds de pension et de retraite pour les travailleurs de l'industrie de la construction<sup>11</sup> ;

e) la loi n° 18.241 du 27 décembre 2007 qui établit une prestation de sécurité sociale nommée « assistance à la vieillesse », à laquelle ont droit les personnes âgées de plus de 65 ans<sup>12</sup> ;

f) la loi n° 18.242 du 27 décembre 2007 qui régule le concubinage, admettant la possibilité d'une relation de travail entre concubins et établissant une présomption à cet effet, lorsque l'un d'eux assume de façon notoire la gestion ou l'administration des affaires ou de l'entreprise de l'autre<sup>13</sup>.

## V - Projets

D'autre part, d'importants projets de loi sont actuellement soumis à l'étude du pouvoir législatif, dont certains pourraient bien être approuvés à court ou moyen terme.

Parmi les plus importants, citons :

a) un projet de loi de négociation collective dans le secteur privé et un autre projet de loi sur la négociation collective dans le secteur public ;

---

<sup>9</sup> Le texte de la loi et un commentaire peuvent être consultés dans la même revue.

<sup>10</sup> Le texte de la loi et un commentaire peuvent être consultés dans la revue *Derecho Laboral*, tome LI n° 229.

<sup>11</sup> Le texte de la loi et un commentaire peuvent être consultés dans la même revue.

<sup>12</sup> Le texte de la loi peut être consulté dans la même revue.

<sup>13</sup> Le texte de la loi et un commentaire peuvent être consultés dans la même revue.

b) un projet de loi sur la durée journalière de travail et le repos hebdomadaire des travailleurs ruraux ;

c) un projet de loi de réforme de l'assurance chômage ;

d) un projet de loi de réforme des conditions requises pour accéder à la retraite ou à la cessation d'activité ;

e) un projet de loi sur la rupture du contrat de travail.

Ainsi, ce qui a été exposé ici et dans le *Bulletin* précédent démontre clairement qu'après une longue parenthèse laxiste, caractérisée par la souplesse et l'absence de régulation, s'étendant de 1968 à 2004, le processus de rétablissement d'une législation protectrice du travailleur, initié en 2005, est toujours à l'ordre du jour. Ce mouvement se consolidera au cours des deux prochaines années notamment avec l'adoption de nouveaux projets de loi à l'orientation similaire.

Cependant, sans préjudice de cette tendance positive, le processus connaît toujours certains obstacles. Trois sujets importants demeurent en suspens, dont : la célérité de la relation de travail, le redressement du système de pensions public et solidaire et la dérogation des « entreprises unipersonnelles », véritable fraude de la loi (et non fraude à la loi). En effet, la loi elle-même permet, et dans une certaine mesure provoque, la non-application de la législation du travail protectrice dans le simple but de « déguiser » un travailleur en « chef d'entreprise unipersonnel » feignant de s'engager par un contrat civil ou commercial avec l'employeur.

**Oscar Ermida Uriarte**

*Faculté de Droit, Université de la République*