

I. NOUVELLES LOIS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

La Loi n°21.018, promulguée le 21 juin 2017, habilite les tribunaux du travail à traiter les conflits dans lesquels les ayants-droit du travailleur cherchent à faire valoir la responsabilité de l'employeur dans les cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Son article unique remplace la lettre f) de l'article 420 du Code du travail qui établit le domaine de compétence des tribunaux du travail, de la manière suivante : « f) les procès intentés par le travailleur lui-même ou ses ayants-droit, dans lesquels on prétend faire valoir la responsabilité contractuelle de l'employeur pour les préjudices découlant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Concernant la responsabilité extracontractuelle, s'appliqueront les règles de l'article 69 de la loi n°16.744 ».

La Loi n°21.012, promulguée le 9 juin 2017, garantit la sécurité des travailleurs en situation de risque ou d'urgence, et promulgue la nouvelle rédaction de l'article 184 bis du Code du travail, qui établit que lorsqu'un risque grave et imminent menaçant la vie ou la santé des travailleurs survient sur le lieu de travail, l'employeur devra adopter une des mesures suivantes :

a) Informer immédiatement tous les travailleurs concernés de l'existence de ce risque, ainsi que des mesures adoptées pour l'éliminer ou l'atténuer.

b) Adopter des mesures de suspension immédiate des tâches concernées et d'évacuation des travailleurs, dans le cas où le risque ne peut pas être éliminé ou atténué.

Néanmoins, le travailleur aura le droit d'interrompre ses tâches et, si nécessaire, d'abandonner le lieu de travail s'il considère, sur la base de motifs raisonnables, que la poursuite du travail implique un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le travailleur qui interrompt ses tâches devra le signaler au plus vite à l'employeur, et ce dernier devra en informer l'Inspection du travail compétente. Les travailleurs ne devront pas subir le moindre préjudice du fait de l'adoption des mesures précédemment indiquées, et pourront toujours recourir à une action de protection des droits du travail. Dans le cas où l'autorité compétente ordonne l'évacuation des lieux concernés par une urgence, une catastrophe ou un désastre, l'employeur devra faire cesser immédiatement le travail et procéder à l'évacuation des travailleurs. La reprise des activités ne pourra se faire que lorsque des conditions sûres et adéquates seront garanties. Il reviendra à la Direction du travail de contrôler l'application de ces dispositions.

II. ADOPTION DE NORMES SUR L'INCLUSION PROFESSIONNELLE

La Loi n°21.015, promulguée le 15 juin 2017, favorise l'inclusion de personnes atteintes de handicap dans le monde du travail. Cette loi modifie une série d'instruments juridiques afin de pouvoir atteindre l'objectif du législateur de favoriser l'inclusion. En ce qui concerne la réglementation du travail, elle modifie le Code du travail en incluant un nouveau Chapitre II au Titre III du Livre I, qui contient les articles 157bis et 157ter.

L'article 157bis dispose que les entreprises de 100 travailleurs ou plus devront embaucher ou maintenir, selon le cas, au moins 1 % de l'effectif total qui soit des personnes atteintes de handicap ou bénéficiant d'une pension d'invalidité. Les personnes atteintes de handicap devront disposer des qualifications ou certificats indiqués à l'article 13 de la loi n°20.422 du 10 février 2010, qui établit les normes sur l'égalité des chances et l'intégration sociale des personnes atteintes de handicap. L'employeur devra enregistrer les contrats de travail conclus avec les personnes atteintes de handicap ou bénéficiaires d'une pension d'invalidité, ainsi que les modifications et les conditions d'emploi, dans un délai de quinze jours suivant la conclusion du contrat par l'intermédiaire du site internet de la Direction du travail¹, qui maintiendra un registre à jour, avec une obligation de confidentialité sur ces informations.

L'article 157ter, pour sa part, établit que les entreprises qui, sur la base de motifs valables, ne peuvent pas respecter tout ou partie de l'obligation susmentionnée, devront, de façon alternative, mettre en œuvre une des mesures suivantes :

a) Conclure des contrats de prestation de services avec des entreprises ayant embauché des personnes atteintes de handicap.

b) Effectuer des dons de sommes d'argent pour des projets ou des programmes d'associations, d'entreprises ou de fondations mentionnés à l'article 2 de la loi n°19.885, du 6 août 2003, qui favorise et règlemente le bon usage des dons donnant lieu à des avantages fiscaux, et les étend à d'autres fins sociales et publiques. Ne seront considérés comme des motifs valables que ceux découlant de la nature des activités de l'entreprise ou de l'absence de personnes intéressées par les offres de travail qui auront été formulées. Le montant annuel des contrats de prestation de services avec les entreprises ayant embauché des personnes atteintes de handicap ne pourra pas être inférieur à l'équivalent de vingt-quatre mois de revenu minimum pour chaque travailleur qui aurait dû être embauché par l'entreprise.

Les entreprises qui mettent en œuvre l'une des mesures alternatives susmentionnées devront transmettre une communication électronique à la Direction du travail, avec copie au Sous-secrétariat d'évaluation sociale du Ministère du développement social, au Service national du handicap et au Service des impôts, en indiquant le motif invoqué et la mesure adoptée. Cette communication devra être effectuée au cours du mois de janvier de chaque année et aura une validité de douze mois.

La loi n°21.015 établit en outre (article 4) que les Ministères du travail et de la prévoyance sociale ainsi que du Développement social devront évaluer conjointement les résultats de la mise en œuvre

¹ Le système d'enregistrement du contrat de travail a également été établi pour les contrats des employées de maison en raison des modifications établies par la loi n° 20.786, du 27 octobre 2014, qui modifie la durée de travail, les congés et la structure de la rémunération des employés de maison, et interdit l'exigence d'un uniforme dans les lieux publics. Ledit registre s'est avéré d'une efficacité relative pour la protection des droits du travail de ces employées.

de cette loi tous les quatre ans, et devront en informer la Commission du travail et de la prévoyance sociale du Sénat et la Commission du développement social, de la lutte contre la pauvreté et de la planification de la Chambre des députés.

III. ASSURANCE D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES PÈRES ET MÈRES AYANT DES ENFANTS ATTEINTS DE MALADIES GRAVES

Un projet de loi est actuellement en cours d'examen au Congrès pour créer une Assurance d'accompagnement pour les pères et mères qui ont des enfants atteints de maladies graves (SANNA). Ce projet tire son origine de la Loi n°21.010 qui élargit et modifie la cotisation sociale extraordinaire à l'assurance sociale contre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et crée le fonds qui financera cette assurance pour l'accompagnement des enfants. L'article 1 de cette loi modifie la loi n°19.578, qui accorde une augmentation des pensions et établit leur financement au moyen de modifications des règles fiscales, dans le sens suivant. Elle étend jusqu'au 31 décembre 2019 la cotisation sociale extraordinaire sur les rémunérations imposables, à la charge de l'employeur, en faveur de l'assurance sociale contre les risques d'accident du travail et de maladies professionnelles de la loi n°16.744.

De plus, à partir du 1^{er} avril 2017, et au cours des périodes établies par ce même article, le pourcentage de la cotisation sociale extraordinaire est modifié comme suit :

- a) 0,04 % à partir du 1^{er} avril et jusqu'au 31 décembre 2017.
- b) 0,015 % à partir du 1^{er} janvier et jusqu'au 31 décembre 2018.
- c) 0,01 % à partir du 1^{er} janvier et jusqu'au 31 décembre 2019.

Quant à l'article 3 de cette même loi, il établit une cotisation de 0,03 % des rémunérations imposables des travailleurs, à charge de l'employeur, destinée à la création d'un fonds dont l'objectif sera le financement d'une assurance pour les travailleurs pères et mères d'enfants âgés de plus d'1 an et de moins de 15 ou 18 ans, selon le cas, atteints d'une maladie grave, afin qu'ils puissent s'absenter de façon justifiée de leur poste de travail pendant un temps déterminé, dans l'objectif d'apporter de l'attention, un accompagnement ou des soins personnalisés à leurs enfants. Pendant cette période, les pères et mères travailleurs auront droit à une prestation économique qui remplacera en tout ou partie leur rémunération mensuelle, et qui sera financée par le fonds. Dans le cas des travailleurs indépendants, le pourcentage de 0,03 % sera à leur charge et sera calculé sur leur revenu imposable. Le recouvrement sera effectué par les mutualités d'employeurs et l'institut de la sécurité au travail, conjointement avec les autres pourcentages recouvrés pour le financement de l'assurance de la loi n°16.744.

L'article 4 de la loi mentionnée indique que dans un délai de soixante jours suivant sa promulgation (28 avril 2017), le Président de la République transmettra au Congrès national un projet de loi qui règlera le fonds créé, l'entité administratrice, les conditions d'accès, les bénéficiaires, la prolongation du permis, les prestations qui seront accordées et financées par le fonds ainsi que les autres éléments nécessaires à son fonctionnement. C'est en vertu de cet article qu'a été déposé, en date du 20 juin 2017, le projet de loi qui crée une assurance pour l'accompagnement des enfants souffrant des maladies indiquées, et qui modifie le Code du travail à cet effet. Par l'intermédiaire de la SANNA, les pères et mères travailleurs pourront accompagner leurs enfants âgés de 1 à 18 ans, atteints d'une maladie grave présentant un risque élevé, grâce à un certificat médical préconisant un arrêt de travail jusqu'à 90, 60 ou 45 jours selon le cas, en recevant une prestation en espèces remplaçant tout ou partie de la rémunération et qui sera financée par cette assurance. Cette assurance couvre les maladies graves des enfants mineurs, telles que le cancer, la transplantation, les phases terminales, les accidents graves présentant un risque de décès ou de graves séquelles fonctionnelles et permanentes. Chacune de ces maladies sera incluse de façon progressive, en commençant par le cancer et ses soins palliatifs, puis les autres affections seront progressivement intégrées.

Dans le cas où les deux parents travaillent, ils pourront faire usage de l'autorisation de façon conjointe ou successive, par demi-journée ou journée complète. En aucun cas, les travailleurs faisant usage de la SANNA ne pourront être licenciés. Le temps d'autorisation du père ou de la mère dépendra de chaque maladie et sera ajusté à chaque procédure médicale. Ainsi par exemple, en cas de cancer et de transplantation, la durée pourra aller jusqu'à 90 jours continus ; en cas d'incurabilité ou de phase terminale, la durée pourra aller jusqu'à 60 jours ; en cas d'accident grave avec risque de décès ou de séquelles fonctionnelles graves ou permanentes, la durée pourra aller jusqu'à 45 jours.

Comme on peut le voir, au cours de la période analysée, diverses réglementations ont été prises, dont les plus importantes sont celles qui favorisent l'inclusion des personnes atteintes de handicap dans le monde du travail par des obligations d'embauche. Non moins importantes sont celles qui modifient le Code du travail dans le but de garantir la sécurité des travailleurs se trouvant dans des situations à risque ou d'urgence, en établissant des obligations pour l'employeur et des droits pour les travailleurs se trouvant dans des situations présentant des risques imminents. En effet, cette réforme –SANNA– est la plus importante qui soit et sera, une fois achevée, car elle permettra aux pères et mères d'accompagner leurs enfants atteints d'une maladie grave présentant des risques élevés, en utilisant une autorisation médicale spéciale d'arrêt de travail tout en percevant une allocation, alors qu'actuellement dans ces mêmes circonstances, les pères et mères doivent demander des autorisations de congé sans solde et se trouvent exposés à un licenciement pour ce motif.