



Plusieurs lois qui non seulement modifient considérablement le système des relations de travail au Chili mais donnent également des droits à des groupes de personnes qui en étaient exclues auparavant ont été récemment adoptées au Chili. Cependant, cet examen portera sur trois réformes juridiques intéressantes. Par ailleurs, en matière de jurisprudence, un jugement important a été rendu concernant les droits des fonctionnaires.

**I** - La loi N° 20.720 du 9 janvier 2014 insère l'article 163 bis au Code du Travail qui introduit une nouvelle cause de terminaison du contrat de travail. Il convient de noter que désormais lorsque l'employeur est soumis à une procédure de liquidation, le contrat de travail prend fin à la date de la résolution judiciaire de ladite liquidation. Il convient de noter que cette nouvelle cause de terminaison du contrat de travail entre en vigueur en octobre 2014, conformément aux termes des dispositions transitoires de la loi N° 0.720.

Cette cause de terminaison du contrat de travail est soumise à des règles particulières en fonction de la cause proprement dite. Ainsi, des règles spécifiques ont été établies concernant la communication de la rupture de la relation de travail ; le règlement du solde de tout compte, puisque le liquidateur doit prévoir une réserve de fonds afin d'assurer le paiement des indemnités ; le paiement des indemnités de fin de contrat, y compris un nouveau type d'indemnité tenant lieu de préavis spécifique en cas de liquidation ; et sur la compétence, puisqu'il est indiqué qu'il n'est pas nécessaire de demander au juge compétent une autorisation préalable afin de pouvoir mettre fin au contrat de travail des employés bénéficiant d'une protection contre le licenciement. Cependant, lorsqu'il s'agit d'employées en congé maternité, le liquidateur doit verser une indemnité équivalente à la dernière rémunération mensuelle pour chacun des mois qui restent dus au cours du congé maternité.

La situation qui régit cette cause de terminaison a fait l'objet d'une jurisprudence abondante par le passé, faisant une distinction entre les dettes et les licenciements avant la déclaration de faillite, et ceux survenant après celle-ci. Il est difficile de faire une estimation des impacts que peuvent avoir cette nouvelle cause de résiliation dans la pratique. Il convient néanmoins d'espérer que cette dernière ne deviendra pas une nouvelle façon de porter atteinte aux droits des travailleurs et qu'elle constituera un mécanisme efficace de protection des droits des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur.

**II** - La loi 20.761 modifie les termes de l'article 206 du Code du Travail en stipulant que dans le cas où le père et la mère sont des travailleurs, ils peuvent décider entre eux que c'est le père qui exercera le droit de nourrir son enfant. Un droit que seule la mère pouvait exercer jusqu'ici.

En outre, il est stipulé que le père travailleur exerce le droit de donner de la nourriture quand il a la garde de l'enfant mineur par ordonnance du tribunal, quand la mère est décédée ou n'est pas en mesure de faire usage de son droit. Le but est de tenir compte d'une situation qui, dans les faits, entraînait une inégalité préjudiciable pour les pères étant les seuls soutiens de famille.

Cette nouvelle législation vise à mettre sur un pied d'égalité le père et la mère en ce qui concerne la garde des enfants. Elle donne aux deux parents les mêmes outils, en tant que parents et en tant que travailleurs. Il existait auparavant des situations dans lesquelles le père souhaitait pouvoir exercer le droit de nourrir ses enfants mais l'hypothèse n'étant pas envisagée dans notre législation, cela donnait lieu à une série de désagréments.

**III** - La loi n° 20.764 du 18 juillet 2014 insère l'article 207bis au Code du Travail et a pour objet d'octroyer à tout travailleur un congé à l'occasion de son mariage. Ainsi, lorsqu'un travailleur se marie, il a droit à cinq jours ouvrés continus de congés payés. Ces jours s'ajoutent aux congés annuels et, en outre, afin d'en bénéficier, il n'est pas nécessaire de tenir compte de l'ancienneté au sein de l'entreprise. Ces congés peuvent être pris, le jour du mariage et dans les jours qui précèdent ou qui suivent immédiatement la date du mariage selon le choix opéré par le travailleur. Pour faire valoir le droit à ces congés, il convient d'en aviser son employeur trente jours à l'avance et de présenter dans les trente jours qui suivent le mariage, l'acte de mariage correspondant délivré par l'administration.

**IV** - En ce qui concerne les fonctionnaires, il convient de mentionner le jugement rendu par la Cour Suprême le 30 avril 2014, Rol N° 10.972-2013 en réponse à un recours en vue d'unifier la jurisprudence concernant l'applicabilité du Code du Travail aux fonctionnaires de l'administration de l'État. Le jugement de la Cour Suprême valide la demande d'unification de la jurisprudence et dans son arrêt, établit clairement l'extension de l'application du Code du Travail également aux fonctionnaires. Ceci est clairement énoncé dans les considérants 11, 12 et 13 de l'arrêt de la Cour. Il établit de façon claire et précise les critères qu'il convient d'appliquer : « 11°) *Que le second alinéa de l'article 1° du Code du Travail exclut de l'application de ses dispositions les personnes qu'il indique, dans la mesure où elles sont soumises par la loi à un statut particulier, ce qui est le cas des fonctionnaires de l'administration de l'État comme le demandeur, comme cela a été indiqué ci-dessus, le fait est que le troisième alinéa de cet article prévoit la possibilité que « pour les travailleurs des entités indiquées dans l'alinéa précédent », les règles du Code du Travail sont applicables, dans les conditions suivantes, de manière cumulative, à savoir qu'en ce qui concerne les questions ou aspects non réglementés dans leurs statuts respectifs et dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions de ces statuts* ».

De surcroît, la Cour Suprême, dans cette décision, met en évidence la valeur accordée à la protection des droits fondamentaux des travailleurs, et inclut les fonctionnaires dans cette catégorie. Elle considère également que la relation des fonctionnaires avec l'État est également une relation de subordination. Ceci est indiqué dans le paragraphe 3 du considérant 16° de l'arrêt de la Cour, lequel stipule : « *C'est ainsi que, compte tenu de l'importance et de la nature des droits dont la protection est ici l'objet, d'après ce qui précède, ils doivent être considérés comme « inviolables en toutes circonstances », il n'existe pas de raison juridique valide pour exclure de leur application toute une catégorie de travailleurs, comme c'est le cas des fonctionnaires de l'État, en particulier si l'on tient compte du fait que les éléments de subordination et de dépendance propres à la relation de travail, se retrouvent fortement dans le contexte des relations de l'État avec employés, et qu'il s'agit d'un espace dans lequel la jouissance effective des droits fondamentaux peut être affectée en conséquence de l'exercice de pouvoirs de l'État en tant qu'employeur* ».