

¹ Le Code du Travail autorise d'autres types de syndicats, comme les formations interentreprises ou les fédérations. Cependant, il s'agit de syndicat sans pouvoir juridique, ils ne peuvent pas déclarer une grève ni contraindre l'employeur à une négociation collective. Il est évident qu'avec une législation aussi restrictive, un grand nombre de grèves ont lieu au Chili en dehors du cadre réglementaire. Sur l'année 2014, 44.000 travailleurs ont participé à des grèves légales au Chili. La même année, 560.000 ont participé à des grèves sortant du cadre réglementaire. Voir rapport annuel des grèves 2014 : <http://www.slideshare.net/FondapCOES/observatorio-de-huelgas-laborales-in-forme-2014>.

² Sur la négociation collective au Chili selon une perspective comparée entre le secteur privé et le secteur public, voir S. Gamonal C., « La négociation collective dans le secteur public au Chili », *Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale* (Comptrasec), Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2000, pp. 31-44. Au cours des 15 dernières années, mis à part quelques modifications mineures, l'essence du droit collectif chilien est demeurée intacte. D'un point de vue plus général, voir Gamonal C., Sergio, « Tendances du droit du travail chilien depuis le retour à la démocratie: 1990-2009 », *Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale* (Comptrasec), Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2009, pp. 3-29.

Ces derniers mois, de nombreuses lois ont été approuvées au Chili, dont un grand nombre n'ont que peu de conséquence. La loi N° 20.760, du 9 juillet 2014, avait pour but de réglementer les groupes d'entreprises. Il existait jusque-là une pratique frauduleuse des grandes entreprises, consistant à constituer des personnalités juridiques fictives dans le but d'échapper à leurs obligations juridiques, en particulier en matière syndicale.

Au Chili, le syndicalisme est un syndicalisme d'entreprise et pour former un syndicat, il faut qu'il compte un nombre minimum de 8 travailleurs¹. Cependant, en divisant artificiellement l'entreprise comme s'il s'agissait de plusieurs petites unités indépendantes, en ne maintenant pas plus de 7 travailleurs à l'intérieur de chaque personnalité juridique fictive, il était possible d'empêcher la formation d'un syndicat. La jurisprudence en droit du travail s'était prononcée à plusieurs reprises en faveur de la liberté syndicale, à travers le principe de la primauté de la réalité et de la levée du voile corporatif. Aujourd'hui, la loi édicte une procédure visant à limiter ces fraudes et à permettre à un juge de déclarer que les multiples personnes morales fictives correspondent, en réalité, à une seule entreprise et non à des sociétés distinctes. Cette loi n'a pas eu un impact très important, étant donné que le Chili conserve en grande partie le droit syndical néolibéral de la dictature, sans autonomie pour les syndicats et avec un droit de grève minimal². Par conséquent, ni les jugements ni la loi ne sont en mesure de réfréner les nombreuses pratiques antisyndicales des employeurs.

D'autre part, la loi N° 20.786, du 27 octobre 2014, a modifié les règles du service domestique, en précisant certaines des clauses du contrat de travail et en ordonnant son enregistrement auprès de la Direction du Travail. La rémunération de ces employés devra se faire en numéraire et non en nature, et il est stipulé qu'ils ont droit au repos dominical et à un repos le samedi, bien que leurs jours de congés puissent être fractionnés d'un commun accord. Avant cette modification, ils avaient un repos hebdomadaire mais ce n'était pas nécessairement le dimanche.

En décembre 2014, la Cour Suprême chilienne a rendu l'un des jugements les plus importants sur la reconnaissance du droit de grève.

Il s'agit de l'affaire *Inspection du Travail contre Comercial Promolinks S.A.*³. Bien que la loi chilienne, héritée de la dictature, limite la grève pour en faire uniquement le dernier recours dans le processus de négociation (ultra réglementé) et permette le remplacement des grévistes, ce qui favorise un affaiblissement régulier et important du droit des syndicats, la Cour Suprême chilienne (à la majorité de 3 votes contre 2) a interprété de façon étroite ses limites légales en reconnaissant que la grève est un droit fondamental, établi en vertu des traités internationaux signés par le Chili comme la Convention 87 de l'OIT et l'article 8 alinéa d) du Pacte international des Droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU et même, selon ce jugement dans la constitution de 1980⁴ elle-même.

La discussion portait sur le fait de savoir si la notion de remplacement comprend uniquement l'emploi de travailleurs extérieurs à l'entreprise, ou si elle couvre également la réaffectation des tâches à des collègues des grévistes, qui n'ont pas adhéré à la grève. Le code du travail chilien permet le remplacement des travailleurs si la dernière offre de la convention collective de l'employeur réunit certaines exigences minimales (de réajustement et une prime de remplacement d'environ 160 dollars américains)⁵. Dans ce cas, l'employeur n'avait pas satisfait à ces exigences minimales et par conséquent, ne pouvait pas remplacer les grévistes. Cependant, il a réaffecté les fonctions des grévistes à d'autres travailleurs, en estimant que cela ne constituait pas un remplacement. La majorité de la chambre prud'homale de la Cour Suprême a adopté une autre approche et a indiqué que le remplacement est une limite à la grève qui doit s'interpréter de façon restrictive puisque la grève est un droit fondamental, on ne peut donc pas prétendre que la liberté syndicale n'englobe pas ce droit⁶.

Parmi les nouveautés de cette dernière période, il ne fait aucun doute que ce jugement est le plus important.

³ Cour Suprême quatrième chambre prud'homale, Rol N° 3.514-2.014, du 4 décembre 2014. Disponible sur : http://www.glosalaboral.cl/?page_id=206.

⁴ Voir Gamonal C., Sergio, "El Derecho de Huelga en la Constitución Chilena", *Revista de Derecho, Universidad Católica del Norte*, año 20, N° 1, 2013, pp. 105-127.

⁵ 151 Euros et 98,624 Pesos chiliens au 10 avril 2015.

⁶ Le vote de la minorité était une interprétation restrictive de la lettre de la loi, élargissant ainsi les possibilités de remplacement des grévistes de la part de l'employeur. Malgré tout, il a reconnu aussi que le droit de grève est reconnu au moins de manière implicite dans la constitution de 1980.

