

ANDRÉS AHUMADA SALVO

PROFESSEUR DE DROIT DU TRAVAIL, UNIVERSITÉ ANDRÉS BELLO

**MODIFICATIONS DU CODE DU TRAVAIL AU CHILI SUR LE TÉLÉTRAVAIL,
LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES AU TRAVAIL**

Deux nouvelles lois relatives au droit du travail au Chili ont été récemment publiées et méritent notre attention. Tout d'abord, la loi n°21.645 prévoit un régime de travail à distance et de télétravail compatible avec le développement des tâches liées au *care* pesant sur les travailleurs ; cette loi introduit également des règles et principes visant la conciliation entre vie personnelle, familiale et professionnelle **(I)**. Puis, la loi n°21.643 modifie le Code du travail en matière de prévention, d'investigation et de sanctions en cas de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel ou de violence au travail **(II)**.

**I - LOI N°21.645 RELATIVE À « LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ,
DE LA PATERNITÉ ET DE LA VIE FAMILIALE » ET PRÉVOYANT
UN RÉGIME DE TRAVAIL À DISTANCE ET DE TÉLÉTRAVAIL
CONFORMÉMENT AUX MODALITÉS INDIQUÉES**

Le 29 décembre 2023 a été publiée la loi n°21.645 qui introduit des modifications au Code du travail pour répondre à la nécessité de rendre compatible les activités professionnelles rémunérées avec des tâches productives non rémunérées « liées au *care* » ou « travail du *care* ».

L'intention du législateur transparaît dans le changement d'intitulé du Livre II, titre II du Code du travail, qui de « Protection de la maternité, de la paternité et de la vie familiale » est devenu « Protection de la maternité, de la paternité et conciliation entre vie personnelle, familiale et professionnelle ».

Ce changement d'intitulé s'est accompagné de l'énoncé de 3 principes. Tout d'abord, le principe de parentalité positive, entendu comme « la capacité effective et l'aptitude des adultes responsables à s'occuper, protéger, éduquer et veiller à l'épanouissement de leurs enfants ». Puis, le principe de co-responsabilité sociale, entendu comme « la valorisation au sein de la société de la conciliation entre vie personnelle, familiale et professionnelle, notamment pour les travailleurs qui effectuent des tâches liées au *care* », et, enfin, le principe de protection de la maternité et de la paternité, qui consiste à promouvoir « l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, en veillant à préserver à la fois la santé et le bien-être des enfants et de leurs parents ».

Ces principes reflètent la volonté du législateur chilien de réformer les dispositions du Code du travail, relatives aux congés et encadrant le télétravail ou le travail à distance. Les bénéficiaires de ces modifications sont les travailleurs qui s'occupent personnellement d'un enfant de moins de quatorze ans ou d'un adolescent de moins de dix-huit ans présentant un handicap ou en situation de dépendance grave

ou modérée. Ces personnes seront prioritaires sur les autres travailleurs pour poser leurs congés lors des périodes de vacances définies par le ministère de l'éducation, conformément au calendrier de l'année scolaire correspondante. En outre, ces travailleurs peuvent demander à leur employeur de modifier temporairement leurs équipes ou la répartition des heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, demande qui ne peut pas être rejetée par l'entreprise, sauf pour des motifs valables.

Ces personnes tenues de combiner des tâches productives rémunérées et un travail de *care* non rémunéré, parce qu'elles ont la charge d'un enfant de moins de 14 ans ou qu'elles s'occupent d'une personne handicapée ou en situation de dépendance grave ou modérée, quel que soit l'âge de cette dernière, peuvent demander à leur employeur d'effectuer tout ou partie de leur journée de travail en télétravail ou à distance.

Enfin, la loi n°21.645 indique que les organisations syndicales peuvent convenir avec les employeurs de réduire temporairement les heures de travail des travailleurs ayant la charge des personnes mentionnées précédemment.

II - LA LOI N°21.643 RELATIVE À LA PRÉVENTION, L'INVESTIGATION ET LES SANCTIONS EN CAS DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE VIOLENCE AU TRAVAIL

Le 15 janvier 2024 a été publiée la loi n°21.643 suite à la ratification, le 7 octobre 2023, de la Convention n°190 de l'OIT, relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Tout d'abord, notons que la loi n°21.643 reprend l'article 2 de la Convention n°190 en ce qu'elle introduit des modifications concernant les travailleurs du secteur public et privé. En ce sens, la Loi précitée modifie le Code du travail - applicable aux travailleurs du secteur privé - et modifie la loi n°18.834 sur le Statut administratif, la loi n°18.883 sur le Statut administratif des fonctionnaires municipaux et la loi n°18.695 sur les municipalités, toutes ces lois concernant les travailleurs du secteur public. Ici, nous nous concentrerons sur les articles du Code du travail.

Tout d'abord, le législateur définit le harcèlement sexuel, le harcèlement au travail et la violence au travail. S'agissant de la première notion, le législateur conserve la définition existante, à savoir qu'il y a harcèlement sexuel « lorsqu'une personne effectue, de manière abusive, par tout moyen, des demandes de nature sexuelle, non consenties par la personne destinataire qui menacent ou nuisent à sa situation et à son évolution professionnelles ».

Quant au harcèlement au travail, la loi n°21.643 le définit comme « tout comportement, répété ou non, qui constitue une agression ou un harcèlement exercé par l'employeur ou par un ou plusieurs travailleurs à l'encontre d'un ou plusieurs autres travailleurs, par quelque moyen que ce soit, et qui a pour conséquence de nuire, de maltraiter ou d'humilier le ou les travailleurs concernés, ou de menacer ou de nuire à leur situation ou à leur évolution professionnelles ». La loi modifie la réglementation du travail en éliminant l'exigence de répétition, précisant même qu'il suffit que le comportement ait eu lieu une seule fois. Enfin, elle introduit une définition de la violence au travail, indiquant qu'il s'agit de celle « exercée par des

tiers dans le cadre de la relation de travail, entendue comme les comportements qui affectent les travailleuses et travailleurs, à l'occasion de leur activité professionnelle, par des clients, des fournisseurs ou des utilisateurs, entre autres ».

Il faut souligner que la définition du harcèlement sexuel par le législateur continue de présenter les lacunes déjà identifiées par la doctrine puisqu'il est fait mention de l'exigence de demandes répétées, soit une approche beaucoup plus restrictive que celle de l'Organisation internationale du travail qui renvoie à des comportements et à des pratiques. En outre, l'usage du pluriel, indique que, indépendamment de la gravité du comportement, celui-ci doit être répété pour que le harcèlement sexuel soit reconnu, or s'agissant du harcèlement au travail, des modifications législatives expresses ont été apportées pour supprimer cette exigence.

En outre, le législateur a souhaité s'aligner sur la clause de protection et de prévention contenue dans la Convention n°190 en modifiant le règlement intérieur obligatoire dans les entreprises chiliennes : ce règlement doit comporter un protocole de prévention du harcèlement sexuel, du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail. Toutefois, dans les cas où la taille de l'entreprise n'exige pas l'adoption d'un règlement intérieur, l'employeur est toujours tenu, au moment de la signature du contrat, d'informer les travailleurs du protocole de prévention du harcèlement sexuel, du harcèlement et de la violence au travail, ainsi que de la procédure d'investigation et de sanction dont ces comportements feront l'objet.

La procédure d'investigation et de sanction fait aussi l'objet de dispositions légales s'agissant du dépôt de plainte, des mesures préventives que l'employeur peut adopter, de la durée de la procédure et des sanctions auxquelles s'expose le contrevenant, pouvant aller jusqu'à la rupture de la relation de travail si les plaintes sont avérées. Il faut souligner que la réglementation actuelle introduite par la Loi n°21.643 donne un rôle beaucoup plus actif à l'inspection du travail, qui doit non seulement avoir connaissance des plaintes traitées en interne par l'entreprise, mais aussi confirmer que les mesures adoptées par l'employeur sont adéquates.

Conclusion

Ces modifications légales montrent les efforts déployés par le législateur pour adopter une perspective de genre dans les nouvelles réglementations, qui répondent à deux défis majeurs auxquels est confronté le monde du travail : (i) la compatibilité avec d'autres dimensions de la vie dans un contexte de crise du travail lié au *care* en Amérique latine¹, et (ii) les menaces auxquelles sont confrontées les femmes qui travaillent lorsqu'elles sont exposées à la violence fondée sur le genre, issue d'une culture organisationnelle patriarcale. Par ailleurs, les modifications introduites par la Loi n°21.643 témoignent des efforts déployés pour adapter le système juridique interne aux normes internationales en la matière.

1 Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes. (2021), *Panorama Social de América Latina 2020*, CEPAL : <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46687-panorama-social-america-latina-2020>

Les principaux défis posés par la nouvelle réglementation, notamment la loi n°21.645 sont d'éviter de renforcer cette vision patriarcale en incorporant dans le système juridique chilien des modalités contractuelles atypiques telles que le télétravail, pour faire face à la crise du travail lié au *care* qui affecte particulièrement les travailleuses². Cependant le droit du travail renforce la répartition inégale des tâches et expose les télétravailleuses à davantage de précarité, par exemple, l'extension des heures de travail ou de la diminution du rôle des organisations syndicales³.

-
- 2 L. Bratti et J. Bravo, « Determinantes del teletrabajo en Chile: ¿Opción para muchos o privilegio de pocos? », OCEC UDP, 2021 : <https://ocec.udp.cl/ocec-publica-nuevo-documento-de-trabajo-sobre-determinantes-del-teletrabajo-en-chile/>
 - 3 M. Kabat, « Processus de travail, droit du travail et emploi des femmes en télétravail », *Journal de la CRH*, 2022, p. 35 : <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.48366>