ACTUALITÉ DU DROIT DU TRAVAIL CHILIEN (2025) : SANTÉ DES ÉBOUEURS, SANCTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET RECONNAISSANCE D'UN ACCORD-CADRE SECTORIEL DANS LE SECTEUR MINIER

SERGIO GAMONAL C.
PROFESSEUR DE DROIT DU TRAVAIL, UNIVERSITÉ ADOLFO IBÁÑEZ, CHILI

En cette année 2025, il y a peu de nouveautés législatives au Chili, mais il convient de souligner une loi sur la protection de la santé des collecteurs de déchets, un arrêt de la Cour suprême et une décision administrative de la Direction du travail.

LOI SUR LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES COLLECTEURS DE DÉCHETS MÉNAGERS

La loi n° 21.776, publiée le 30 octobre 2025, établit les conditions sanitaires et environnementales dans lesquelles doivent être effectués les travaux de collecte des déchets ménagers solides, afin de gérer de manière préventive les risques professionnels qui y sont associés et, par conséquent, de protéger la sécurité et la santé des travailleurs qui effectuent ces tâches (article 1er).

Cette loi définit la collecte des déchets ménagers comme celle effectuée par les balayeurs et balayeuses, les conducteurs et conductrices et les manœuvres dans les camions de collecte, dans le cadre du respect des lois respectives, indépendamment du statut contractuel des personnes qui exercent les tâches susmentionnées. On entend par déchets ménagers ceux qui sont générés dans les logements, les bureaux, les établissements d'enseignement, les locaux commerciaux, les restaurants et autres lieux similaires (article 2).

En substance, la loi établit diverses obligations liées à la santé et à l'hygiène :

- accès à l'eau potable pendant la journée de travail (article 5) ;
- accès à des services d'hygiène gratuits pendant le trajet (article 6) ;
- établissement d'un plan d'intervention en cas d'urgence (article 8) ;
- établissement d'un protocole de prévention et de gestion des risques (article 9) ;
- formation continue des travailleurs (article 10) ;

- fourniture d'équipements de sécurité (article 11) ;
- accès à des examens médicaux préventifs (article 14).

Cette loi est intéressante pour deux raisons. Premièrement, elle se concentre sur les travailleurs qui sont souvent oubliés par le droit du travail, le travail de collecte des déchets (ordures) étant généralement effectué par des travailleurs précaires et migrants[1]. Deuxièmement, la protection couvre tout type d'engagement, qu'il soit civil ou professionnel (services en tant qu'indépendant, location de services). Il est clair que ces travailleurs sont subordonnés et doivent donc avoir un contrat de travail. Toutefois, même dans le cas du recours à un type de contrat différent (le plus souvent en violation de la loi[2]), ils doivent être protégés.

La mise en œuvre de cette loi risque de se heurter aux mêmes faiblesses que celles qui affligent le droit chilien en général, à savoir les retards dans les tribunaux, le manque de capacité de contrôle et l'absence de syndicats et de pouvoir collectif[3] .

LA COUR SUPRÊME PRÉCISE LA SANCTION APPLICABLE AU HARCÈLEMENT SEXUEL

La Cour suprême a établi un précédent important en matière de sanction du harcèlement sexuel à travers un arrêt unifiant la jurisprudence du 8 août 2025 (Rol 4075.202).

Il s'agissait d'un cas classique de harcèlement sexuel, comme le constatait le rapport de la Direction du travail :

> Le rapport d'inspection [...] rend compte des entretiens menés, qui permettent de constater que le défendeur avait une obsession pour la plaignante, l'invitant constamment à prendre un café dans son bureau pendant les heures de travail, même lorsque la porte était fermée. Il a également été vérifié que le défendeur flirtait avec la plaignante et cherchait à avoir un contact physique lorsqu'il la saluait. L'épisode dénoncé par la travailleuse le 22 juillet 2021 est corroboré par des témoignages. À titre d'exemple, il est indiqué que « [...] il était obsédé, une fois, il a fermé la porte et a voulu l'embrasser ». En outre, des témoignages et l'analyse de messages *WhatsApp* ont permis de constater que le défendeur écrivait à la plaignante en dehors des heures de travail ; et dans l'un d'eux, on peut lire le récit [...] qui parle de cesser de persévérer dans la recherche d'une relation avec la plaignante, pour ensuite insister avec des invitations à « prendre un café en dehors du bureau, ou simplement marcher à quelques pâtés de maisons, si tu veux ». En plus de ce qui précède, il a été possible de vérifier que le refus de la plaignante de satisfaire les exigences à caractère sexuel du défendeur a affecté son bien-être [...].[4]

1 S. Gamonal, « Utopia, Dystopia and Labor Law », *Latin American Legal Studies*, vol. 10, n° 2, p. 138.

2 En droit chilien, si le travailleur est subordonné, il est couvert par la protection du Code du travail, sans que l'accord des parties puisse modifier ce lien. Les tribunaux statuent généralement en faveur du travailleur face à tout type de figures juridiques frauduleuses (contrat de service, société individuelle à responsabilité limitée, etc.), en appliquant le principe de la primauté de la réalité. Voir S. Gamonal et C. Rosado, *Principled Labor Law. U.S. Labor Law through a Latin American Method,* Oxford University Press, 2019, pp. 63-91.

3 S. Gamonal, « Analyse critique des narratifs associés aux réformes du travail au Chili (2016-2024) », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, 2025, p. 164.

4 Troisième considérant du jugement.

La question tranchée par la Cour est de savoir si la sanction pour harcèlement sexuel peut être graduée ou non. En d'autres termes, l'employeur doit-il toujours licencier le harceleur ou peut-il lui infliger une sanction moins sévère ?

La Cour a établi à l'unanimité que la seule sanction applicable en cas de harcèlement sexuel est le licenciement disciplinaire de l'auteur, compte tenu de la gravité de ces comportements qui portent atteinte à la dignité humaine[5], et parce que le législateur a établi que le harcèlement sexuel est un motif de licenciement disciplinaire[6]. De même, la Cour souligne qu'il suffit de prouver le comportement de harcèlement sexuel pour que le licenciement soit immédiatement prononcé, car il s'agit d'un fait extrêmement grave qui porte atteinte aux droits fondamentaux de la victime[7].

Je suis tout à fait d'accord avec ce critère. La sanction du licenciement disciplinaire pour harcèlement sexuel est le seul moyen de changer une culture organisationnelle qui a toujours toléré ce type d'abus.

LA DIRECTION DU TRAVAIL RECONNAÎT LA LÉGITIMITÉ D'UN ACCORD-CADRE CONCLU EN DEHORS DES CONDITIONS PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR MINIER

Dans son avis 747/39 du 17 novembre 2025, la Direction du travail a estimé que l'autorité administrative pouvait enregistrer un accord-cadre conclu en 2022 entre l'Association des travailleurs du cuivre du Chili (*Asociación de Trabajadores del Cobre de Chile* ou CTC) et l'Association professionnelle des entrepreneurs du secteur minier et des secteurs associés (*Asociación Gremial de Empresarios para la Minería y Rubros Asociados* ou AGEMA), avec la participation supplémentaire de *Codelco* Chili[8].

Le droit collectif chilien se caractérise par son caractère restrictif, conformément à l'idéologie néolibérale qui prévaut depuis la dictature[9]. C'est pourquoi cet avis est important, car il reconnaît un accord-cadre sectoriel informel, qui n'est pas explicitement prévu par le Code du travail, mais qui est le fruit de l'autonomie collective des acteurs sociaux[10].

La Direction du travail a souligné qu'il s'agit d'un accord collectif atypique, issu de l'exercice d'un droit humain essentiel (la liberté syndicale), et qui doit être respecté de bonne foi. Il n'y a aucun inconvénient à son enregistrement ni à ce que ses parties puissent éventuellement demander la médiation de la Direction du travail en cas de conflit collectif survenant pendant sa durée de validité.

5 Septième considérant de l'arrêt.

6 Huitième considérant de l'arrêt.

7 Dixième considérant de l'arrêt.

8 Codelco est une entreprise publique chilienne de production de cuivre.

9 S. Gamonal, « The Labor Reform in Chile: New Wine in Old Wineskin », *Employee Rights and Employment Policy Journal*, vol. 23, n° 2, p. 219 ; S. Gamonal, « Analyse critique des narratifs associés aux réformes du travail au Chili (2016-2024) », *op. cit*.

10 S. Gamonal, « La negociación y contratación colectiva atípica », *Revista Laboral Chilena*, 1999, p. 82.

La production de cuivre est la principale source d'exportation du Chili, et *Codelco* est la plus grande entreprise publique au monde dans le domaine de la production de cuivre. Depuis des années, dans le cadre d'une politique néolibérale (encouragée même par des gouvernements socialistes comme ceux de Lagos et Bachelet), elle a sous-traité tous les services possibles. Par conséquent, bien que sa production augmente, elle compte moins de travailleurs et fait appel à des centaines d'entreprises sous-traitantes. C'est pourquoi les situations de grève que connaissent les sous-traitants peuvent directement affecter l'activité de *Codelco*. C'est la raison pour laquelle, depuis des années, *Codelco* conclut des accords-cadres applicables au personnel des entreprises sous-traitantes, même si formellement elle n'est pas l'employeur de ces travailleurs. Cette décision est très importante et renforce ce qu'affirme la doctrine chilienne concernant l'importance du principe de liberté syndicale, reconnu constitutionnellement[11].

11 S. Gamonal, *Derecho Colectivo del Trabajo*, éditions DER, 2020, pp. 53-114.