



Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2021

Droits du travail et systèmes nationaux de protection sociale au prisme de la crise sanitaire. Adaptations ou changements profonds ?

Chili

Sergio Gamonal C.



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/2212>

DOI : 10.4000/rdctss.2212

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2021

Pagination : 184-187

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Sergio Gamonal C., « Chili », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2021, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 18 novembre 2022. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/2212> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.2212>



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International - CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

SERGIO GAMONAL C.

UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

Durant cette année 2021, le Chili a connu de nouveaux développements dans le domaine du travail, même si le contexte reste le même en raison de la pandémie et du processus constitutionnel en cours.

I - LES PLATEFORMES DE SERVICES CONSIDÉRÉES COMME DES EMPLOYEURS

De nombreuses juridictions à travers le monde ont statué sur la question du travail réalisé *via* des plateformes, considérant qu'il s'agissait d'un travail subordonné. Le cas d'Uber est sans doute le meilleur exemple. Si au début, les décisions étaient parfois contradictoires, par la suite les différentes juridictions ont fait valoir la subordination des chauffeurs et reconnu Uber comme étant une compagnie de taxi : notamment, la Cour suprême de Grande-Bretagne en février 2021¹, la Cour de justice de l'Union européenne en 2017², et la Cour suprême de l'État de Californie en 2018, dans l'affaire *Dynamex*³.

Au Chili, en fin d'année dernière, un jugement de première instance, confirmé par la Cour d'appel de la ville de Concepción, a déclaré que la société « Pedidos Ya » était l'employeur de ses « *riders* » ou chauffeurs-livreurs⁴. L'entreprise Pedidos Ya a mis en place une application, ou *App*, afin de servir d'intermédiaire dans la livraison de repas effectuée par des chauffeurs-livreurs. En effet, ces derniers livrent à domicile la nourriture que les utilisateurs ont achetée par le biais de l'application Pedidos Ya. Dans cette affaire, la société affirmait que les chauffeurs-livreurs étaient indépendants. Le demandeur soutenait, pour sa part, qu'il avait le statut de travailleur subordonné et que son licenciement devait être régi par le Code du travail.

Le tribunal du travail de Concepción a estimé qu'il s'agissait bien d'un travail subordonné, puisqu'il existait un lien de subordination et de dépendance du chauffeur-livreur vis-à-vis de Pedidos Ya. La décision rendue tient compte des changements que les plateformes numériques ont suscités dans le monde du travail. Il faut dépasser l'approche classique du travailleur qui fournit des services dans un lieu donné et interagit directement avec son employeur ou supérieur hiérarchique. La dynamique de ces plateformes numériques est totalement différente, le lien de subordination et de dépendance existe mais pas de la manière traditionnelle.

1 UKSC 2019/0029: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>

2 CJUE affaire C-434/15, 20 décembre 2017 : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

3 Cour suprême de Californie, S222732, 30 avril 2018 : <https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584>

4 Tribunal du travail de Concepción, 5 octobre 2020, RIT M-724-2020.

La Cour a rejeté les allégations de Pedidos Ya selon lesquelles le demandeur était libre de choisir les jours de travail, et de se connecter ou non à l'application, comme s'il était son propre patron. En effet, la Cour a estimé que derrière cette liberté de se connecter planait la menace d'être rétrogradé, de ne pas pouvoir choisir le créneau horaire le plus rémunérateur, ou encore d'être exclu de la plateforme. Par ailleurs, le demandeur n'était pas non plus libre d'exercer ses fonctions comme il l'entendait ; en effet, il devait respecter les instructions de Pedidos Ya sous peine d'être mal noté et sanctionné.

Ainsi, tant le système de classement que le suivi des connexions du demandeur et les instructions de travail, ont été considérés par la Cour comme un moyen sournois d'exercer un contrôle sur le travailleur, de lui imposer ses jours de travail et une certaine rémunération en fonction du respect, soi-disant volontaire, des règles que l'employeur a lui-même fixées et qui ne sont autres que la manifestation du lien traditionnel de subordination et de dépendance.

Étant donné ce qui précède, la Cour a conclu que Pedidos Ya avait exercé une surveillance qui dépassait le rôle d'intermédiaire vis-à-vis des consommateurs. En effet, l'entreprise a donné les directives et imposé la marche à suivre au demandeur, en le notant ensuite, puis déterminé le lieu où les services seraient fournis, les heures et le créneau horaire, ainsi que la rémunération associée à cette prestation.

Le demandeur n'ayant aucun pouvoir de décision sur les tarifs appliqués aux utilisateurs et la responsabilité envers les clients étant assumée par le défendeur, la Cour y voit un autre aspect de la relation de travail, à savoir l'aliénation des services (les fruits du travail se trouvent directement dans le patrimoine de l'employeur). Celle-ci constitue en effet, un élément essentiel du travail subordonné ou dépendant, une caractéristique fondamentale du type de travail réglementé par le droit du travail.

Enfin, dans sa décision, la Cour applique le principe de prééminence de la réalité: elle cherche à caractériser le lien de subordination par des éléments factuels afin de qualifier la relation de travail, sans qu'aucun document (tel qu'un faux contrat d'entrepreneur ou de travailleur indépendant) ne puisse contredire cette qualification. L'application de ces principes, si typiques du droit latino-américain, a son équivalent dans des juridictions très différentes comme au Royaume-Uni⁵ ou aux États-Unis⁶.

II - LA DÉ-CARBONISATION ET LES TRAVAILLEURS

Le 9 août 2021, la troisième chambre de la Cour suprême (chambre constitutionnelle) a statué sur un recours en protection⁷ (*amparo* constitutionnel) contre un décret du ministère de l'Énergie relatif à la cessation de la production d'électricité à partir du charbon⁸.

Il s'agit d'une nouvelle étape du plan de dé-carbonisation de la production d'électricité au Chili. L'objectif étant de mettre fin à l'impact négatif des centrales thermoélectriques

5 J. Prassl, *Human as a Service. The Promise and Perils of work in the Gig Economy*, New York, Oxford University Press, 2018, p. 99.

6 S. Gamonal et C. Rosado, *Principled Labor Law. US Labor Law through a Latin American Method*, New York, Oxford University Press, 2019, p. 63.

7 Rol 25.530 - 2021.

8 Décret n°42-2020.

(alimentées au charbon) sur l'environnement, de promouvoir les énergies renouvelables et d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, avec la fermeture progressive des centrales thermoélectriques.

Une plainte a été déposée par les travailleurs. En effet, ces derniers estiment ne pas avoir été pris en compte en tant que salariés travaillant directement ou indirectement dans les centrales thermoélectriques vouées à fermer. Autrement dit, il est reproché au gouvernement et aux employeurs de ne pas permettre aux travailleurs de prendre part au processus afin que leurs droits soient sauvegardés.

Si la Cour valorise ce processus de dé-carbonisation dans son ensemble, elle rappelle qu'il ne faut pas perdre de vue les conséquences sur les travailleurs les plus vulnérables, qui verront leur emploi supprimé. La transition énergétique du pays ne doit donc pas seulement respecter les exigences techniques, mais des mesures doivent également être prises pour protéger les droits des personnes qui seront les plus touchées (septième considérant).

En bref, les travailleurs ont été exclus du processus de transition juste élaboré par le gouvernement, qui n'a pas tenu compte de la suppression des emplois que cela entraînerait. Lorsqu'on est en présence de situations aux conséquences sociales aussi importantes, les actions menées par les autorités publiques doivent respecter les principes de non-discrimination, d'objectivité et d'exhaustivité (dixième considérant). En excluant les travailleurs du processus de dé-carbonisation, le gouvernement viole l'égalité devant la loi inscrite dans la Constitution de 1980. Le décret ayant été déclaré arbitraire, la Cour a ordonné que les autorités élaborent, dans les plus brefs délais, un plan prévoyant notamment l'adoption de mesures visant la réinsertion ou la reconversion des travailleurs concernés. L'objectif étant que leurs droits soient protégés lors de la transition vers une économie durable.

Il s'agit d'une décision environnementale curieuse qui témoigne d'un intérêt vis-à-vis des travailleurs. Compte tenu du fonctionnement déplorable des institutions environnementales au Chili, qui tendent à privilégier les entreprises au détriment de l'environnement, il est à craindre que cet arrêt, tout en protégeant les travailleurs, ne retarde le processus de dé-carbonisation⁹.

Il est toutefois très appréciable que les travailleurs soient pris en considération. Il existe trop d'instances au Chili qui les ignorent politiquement, économiquement et socialement. C'est d'ailleurs ce qui a mené au processus actuel de rédaction d'une nouvelle Constitution. Cet arrêt intervient à une période où les Chiliens réclament le respect de leurs droits et une transparence totale dans les processus de décision étatique.

III - UN PROGRAMME LÉGISLATIF ÉTRIFIÉ

Le gouvernement actuel est de moins en moins soutenu politiquement (10% de l'opinion publique favorable selon les sondages) et est également relégué au second plan par une Assemblée constituante (ou Convention constitutionnelle) qui occupe le devant de la scène. Il a néanmoins tenté de poursuivre son programme néolibéral en matière de

9 Une exception importante mérite d'être signalée : la quatrième chambre de la Cour suprême (chambre du travail) et ses arrêts en faveur des travailleurs depuis 2014.

travail, souhaitant faire en sorte, par exemple, que, moyennant un accord individuel, un travailleur puisse renoncer à ses droits. Il a ainsi élaboré un projet qui énonce que le travail sur les plateformes n'est pas subordonné, sauf accord des parties (un projet qui a peu de chances d'être approuvé par le Parlement).

En raison du faible soutien politique dont il dispose, le gouvernement n'a pas été en mesure d'imposer son programme, seules quelques lois secondaires portant sur la modernisation de la Direction du travail (loi n°21.327 du 30 avril 2021) et sur les documents de travail électroniques (loi n°21.361 du 27 juillet 2021) ont été promulguées. Ces deux initiatives devront être réorientées une fois la nouvelle Constitution approuvée, l'objectif étant de s'affranchir d'une législation du travail imprégnée de 40 années de néolibéralisme au Chili.