Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2022
L'économie sociale et solidaire

La nouvelle loi chilienne relative aux travailleurs des plateformes numériques

Sergio Gamonal C.

Édition électronique
URL : https://journals.openedition.org/rdctss/4578
DOI : 10.4000/rdctss.4578
ISSN : 2262-9815

Éditeur
Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée
Date de publication : 21 octobre 2022
Pagination : 258-261
ISSN : 2117-4350

Référence électronique
Sergio Gamonal C., « La nouvelle loi chilienne relative aux travailleurs des plateformes numériques », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2022, mis en ligne le 21 octobre 2022, consulté le 20 novembre 2023. URL : http://journals.openedition.org/rdctss/4578 ; DOI : https://doi.org/10.4000/rdctss.4578

Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

CHILI

SERGIO GAMONAL C.
UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

LA NOUVELLE LOI CHILIENNE RELATIVE AUX TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

En ce milieu d'année 2022, la principale nouveauté dans le domaine du travail au Chili réside dans l'adoption de la nouvelle loi relative aux travailleurs des plateformes numériques. La loi n°21.431, publiée la veille du changement de gouvernement, le 11 mars 2022, a modifié le Code du travail afin de réglementer les relations entre les travailleurs dépendants et indépendants et les plateformes numériques.

La loi entend par « plateforme numérique de travail » toute organisation qui, moyennant rémunération, administre ou gère un système informatique ou technologique fonctionnant par le biais d'applications pour appareils mobiles ou fixes, permettant à un travailleur de fournir des services (tels que la collecte, la distribution ou la livraison de biens ou de marchandises, le transport limité de passagers) aux utilisateurs dudit système, sur un territoire géographique donné. Ne sont pas considérées comme des plateformes numériques de services les entreprises qui se contentent de publier des annonces de prestations de services de personnes physiques ou morales, ou concernant la vente ou la location de biens meubles ou immeubles, même si la contractualisation de ces services peut avoir lieu *via* la plateforme.

Le terme de « travailleur de plateforme numérique » désigne un travailleur qui fournit des services personnels, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, à la demande des utilisateurs d'une application administrée ou gérée par une plateforme numérique de services. Ce type de travailleur sera considéré comme ayant le statut de travailleur dépendant ou indépendant, selon que les conditions établies à l'article 7 du présent Code du travail sont remplies ou non[1].

I - LES CONTRATS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

La loi encadre le « contrat de travail » des travailleurs des plateformes numériques, en le distinguant des travailleurs « indépendants » des plateformes numériques.

Les travailleurs ayant un contrat de travail, c'est-à-dire dont le statut est régi par le droit du travail, bénéficient d'un certain nombre de droits complémentaires à ceux du Code du travail. Par exemple, le contrat doit préciser la nature du traitement des données personnelles, l'impact des avis rédigés par les utilisateurs, le calcul du salaire,

1 L'article 7 du Code du travail chilien définit le contrat de travail comme un accord par lequel l'employeur et le salarié s'obligent réciproquement : le second à fournir des services personnels sous la dépendance et la subordination du premier, et le premier à verser une certaine rémunération en contrepartie des services dispensés. L'article 8, premier alinéa, prévoit que toute prestation de services dans les conditions indiquées à l'article précédent, fait présumer l'existence d'un contrat de travail.

la zone géographique des services fournis, le lieu et les coordonnées du représentant de l'employeur à contacter en cas de réclamations liées aux rémunérations ou aux avis des clients (les réclamations ne peuvent pas se faire par Internet). Le contrat doit indiquer si c'est le travailleur lui-même qui fixe ses horaires ou si, au contraire, il est soumis à la durée légale de travail et de repos hebdomadaire, en précisant que le devoir de protection de l'employeur passe par l'obligation d'informer ses travailleurs des risques au travail, des mesures de prévention et des modalités de travail adaptées.

La durée pendant laquelle le travailleur est à la disposition de la plateforme numérique est considérée comme une journée de travail. Le travailleur peut répartir ces heures en fonction de ses disponibilités, en respectant la durée légale de travail et de repos inscrite dans le Code du travail. Le salaire peut être fixe ou versé selon un pourcentage du tarif pratiqué, et doit respecter le taux horaire minimum légal, avec une majoration de 20% visant à rémunérer les périodes d'attente.

II - LE CONTRAT DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Il s'agit des travailleurs qui fournissent des services sans répondre aux exigences de l'article 7 du Code du travail (accord des deux parties, services personnels, rémunération et subordination). La plateforme numérique de services se contente de mettre en lien le travailleur indépendant et les utilisateurs de la plateforme de service numérique, sans préjudice de l'établissement des conditions générales qui lui permettent d'opérer à travers ses systèmes informatiques ou technologiques.

Il doit exister un contrat écrit de prestation de services, rédigé en espagnol, dans un langage clair et simple, qui détermine les conditions tarifaires et autres incitations pécuniaires, ainsi que les critères de mise en lien et de coordination, la zone géographique dans laquelle les services seront fournis, les règles de protection des données personnelles, les heures de connexion et de déconnexion, et la procédure à suivre en cas de réclamations liées aux rémunérations ou aux avis des clients. Les motifs de résiliation du contrat, ainsi que les conditions générales de prestation de services, doivent être précisés. Les honoraires du travailleur indépendant sont versés mensuellement et ne peuvent être inférieurs au revenu minimum.

L'entreprise doit respecter le droit à la déconnexion (12 heures par jour) et ne peut déconnecter les travailleurs indépendants à titre de sanction, par exemple, pour avoir refusé de fournir un service. La résiliation du contrat du travailleur indépendant doit être communiquée avec un préavis de 30 jours si le travailleur dispose d'une ancienneté de plus de 6 mois, sauf en cas de violation grave du contrat. La plateforme est tenue de respecter les droits fondamentaux du travailleur indépendant et, si celui-ci a effectué plus de 30 heures par semaine au cours des 3 derniers mois, il peut demander à bénéficier de la protection des droits fondamentaux des travailleurs subordonnés (articles 485 à 495 du Code du travail).

III - DES RÈGLES COMMUNES AUX TRAVAILLEURS SUBORDONNÉS ET AUX TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Enfin, la loi établit plusieurs règles communes aux deux types de statuts : le droit d'être informé de l'identité du client et du mode de paiement ; la protection des données

personnelles et des informations concernant l'algorithme de l'application ; l'interdiction de toute discrimination par le biais de mécanismes de prise de décision automatisée.

Dans la mise en œuvre des algorithmes, la plateforme prendra toutes les mesures et garanties nécessaires pour éviter la discrimination entre les travailleurs, notamment au niveau de la répartition du travail, des offres de primes, des incitations financières et du calcul de la rémunération. Un comportement de l'employeur apparemment neutre, mais ayant des conséquences disproportionnées à l'égard d'un ou de plusieurs travailleurs, est également considéré comme discriminatoire. La plateforme numérique doit fournir aux travailleurs des garanties de protection, comme un casque et une assurance de dommages (la loi précise que ces mesures ne sont pas des critères permettant de qualifier le lien de subordination dans le cas des travailleurs indépendants). Les travailleurs (subordonnés ou indépendants) pourront créer un syndicat conformément aux normes légales, et négocier collectivement (sans droit de grève, pour les travailleurs indépendants).

IV - L'ÉQUILIBRE ENTRE ABSENCE DE PROTECTION ET EXPLOITATION LÉGALE

Comme nous l'avons souligné en 2021[2], au Chili, certains tribunaux ont considéré que les travailleurs des plateformes numériques étaient des travailleurs subordonnés, en se fondant sur le critère de subordination et sur le principe de prééminence de la réalité sur l'apparence[3]. La nouvelle loi maintient, en partie, la précarité de ces travailleurs, puisqu'elle reconnaît que les services peuvent être fournis aussi bien par des travailleurs subordonnés que par des travailleurs indépendants, la qualification du lien étant finalement confiée aux juges. Par ailleurs, une partie de la réglementation concernant les travailleurs indépendants implique une certaine subordination, comme le respect des données personnelles, la règle de déconnexion, le respect les droits fondamentaux (si ces travailleurs étaient réellement indépendants, cela ne serait pas nécessaire), une procédure de réclamation, des motifs de résiliation du contrat et le respect du revenu minimum.

Tout ceci donne l'impression que le législateur cherche à augmenter la précarisation des travailleurs en autorisant cette catégorie de « faux indépendants ». D'un autre côté, les travailleurs indépendants sont protégés en cas de violations des droits fondamentaux, mais uniquement s'ils ont travaillé en moyenne 30 heures par semaine durant les trois derniers mois. En d'autres termes, si vous travaillez moins, les droits fondamentaux peuvent être violés en toute impunité. Une grande partie de la législation est commune aux deux statuts, avec quelques exceptions notables comme les règles relatives aux périodes de repos (sauf concernant la déconnexion), aux congés et à la protection des femmes enceintes, qui ne s'appliquent pas aux indépendants.

Le Code du travail chilien prévoit que 85% du nombre total de travailleurs dans les entreprises doivent être Chiliens (articles 19 et 20). Il semble dès lors clair que les étrangers seront incités à opter pour le statut d'« indépendant », qui ne prévoit pas de repos hebdomadaire ni de congés, ne protège pas les femmes enceintes, etc. En effet, ce même législateur exige que le contrat du « faux indépendant » soit rédigé en langage clair et en

2 S. Gamonal C., « Chili », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n°2021/3, p. 184.

3 S. Gamonal C. et M. Rosado, *Pricipled Labor Law. US Labor Law through a Latin American Method*, Oxford University Press, 2019, chap. 3.

espagnol, étant donné qu'il s'adressera aux migrants. Il s'agit d'une véritable exploitation légale[4].

Cet abus structurel de la société chilienne a conduit au processus de réforme constitutionnelle dans lequel nous sommes plongés et qui, espérons-le, aboutira de manière à ce que les lois rédigées par les *lobbyistes* des entreprises, comme celle que nous venons d'examiner, ne soient plus que de lointains souvenirs.

4 V. Mantouvalou, « Legal Construction of Structures of Exploitation », *in* H. Collins, G. Lester et V. Mantouvalou (eds.), *Philosophical Foundations of Labour Law*, Hart Publishing, 2018, p. 188.