

D 565 CHILI: LA NOUVELLE LEGISLATION SYNDICALE

La nouvelle législation sur le droit syndical et les conventions collectives du travail était en préparation depuis plus d'un an (cf. DIAL D 413). Elle a été décrétée par le gouvernement le 3 juillet 1979, au titre des décrets-lois 2.756 et 2.758, sous le nom de "Plan Laboral".

Depuis l'interdiction de la Centrale unifiée des travailleurs, dès le coup d'Etat de 1973, les milieux syndicaux chiliens ont constamment fait l'objet d'un contrôle et d'une répression sévères. Les derniers événements en date ont été: 1) le 20 octobre 1978, la dissolution de sept organisations syndicales; 2) le 31 octobre 1978, des élections syndicales après épuration des candidats par le gouvernement; 3) le 9 février 1979, le rétablissement de la liberté syndicale.

La mesure de juillet dernier, qui fixe le cadre institutionnel de cette liberté, a pour objectif fondamental d'"atomiser" le mouvement syndical et de limiter son influence dans les négociations collectives du travail. Aussi cette nouvelle législation a-t-elle été condamnée par tous les milieux syndicaux du pays.

On lira ci-dessous le texte de la brochure de vulgarisation publiée sur le décret-loi 2.756 par la pastorale ouvrière de Santiago.

Note DIAL

Commentaire du décret-loi 2756 sur le syndicalisme

LE DROIT DE SE SYNDIQUER

Les travailleurs du secteur privé et des entreprises d'Etat peuvent constituer les organisations syndicales de leur convenance.

Ne peuvent organiser des syndicats les fonctionnaires de l'Etat, du pouvoir judiciaire, du Congrès national et les membres des entreprises publiques dépendantes du ministère de la défense.

Buts des organisations syndicales

Plusieurs buts sont notés: représenter les travailleurs, veiller au respect de la loi, pratiquer l'aide mutuelle, etc. Quant aux négociations collectives elles sont du seul ressort du syndicat d'entreprise; il est interdit aux fédérations et aux confédérations d'y prendre part.

La loi ne fait pas mention, comme but des organisations syndicales, de la défense et du soutien des intérêts des travailleurs.

Quels types d'organisation syndicale la loi permet-elle?

- Le syndicat d'entreprise, qui réunit uniquement les travailleurs d'une même entreprise.
- Le syndicat inter-entreprises, qui regroupe les travailleurs d'au moins trois entreprises différentes.
- Le syndicat des travailleurs indépendants, qui rassemble les travailleurs ne dépendant d'aucun employeur.
- Le syndicat des travailleurs du bâtiment, qui réunit les travailleurs de cette branche d'activités, même si temporairement ils n'ont pas de travail. Ce syndicat a pour but spécifique d'offrir du travail à ses membres.
- Les fédérations, qui sont l'union de plus de trois et de moins de vingt syndicats.
- Les confédérations, qui sont l'union de plus de vingt syndicats et/ou fédérations.

Quelles sont les conditions de création d'un syndicat?

- Syndicat d'entreprise: Pour constituer ce syndicat il faut 25 travailleurs représentant au moins 10% du total des personnes qui travaillent dans l'entreprise. Si l'entreprise a plusieurs établissements, le syndicat peut être constitué avec 40% des travailleurs de chaque établissement, à condition que le nombre de leurs membres ne soit pas inférieur à 25. En tout cas, avec 250 travailleurs, on peut toujours constituer un syndicat d'entreprise. Dans les entreprises qui ont moins de 25 employés, on peut constituer un syndicat de 8 personnes représentant au moins 50% du total.
- Syndicat inter-entreprises: Pour le constituer il faut la collaboration d'au moins 75 travailleurs.
- Syndicat du bâtiment: Pour le constituer il faut la collaboration de 75 travailleurs de cette branche d'activités, même s'ils sont au chômage.
- Syndicat des travailleurs indépendants: Pour le constituer il faut réunir au moins 25 travailleurs.

Comment est constitué le syndicat?

Il est constitué par la réunion à laquelle doit participer le nombre de travailleurs exigé par la loi pour chaque cas. Au cours de cette réunion faite en présence d'un inspecteur du travail, les statuts sont approuvés et la direction est élue. On dresse un acte de la réunion lequel, joint aux statuts, est déposé à l'inspection du travail. Le syndicat acquiert la personnalité juridique au moment où s'effectue le dépôt. Celui-ci doit être fait dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Les organisations syndicales actuellement existantes conservent leur personnalité juridique, mais elles doivent modifier leurs statuts en fonction de la nouvelle loi, et cela dans le délai d'un an (3 juillet 1980); si elles ne le font pas, elles se verront privées de leur personnalité juridique.

L'affiliation au syndicat

L'affiliation au syndicat est volontaire, c'est-à-dire que personne ne peut être contraint de s'affilier à une organisation syndicale. Le travailleur ne peut appartenir en même temps à plus d'un syndicat.

Direction syndicale et nombre de délégués

Pour un syndicat de 25 à 249 membres, la direction aura 3 délégués. De 250 membres à 999, 5 délégués. Pour plus de 1.000 membres, 7 délégués. Les syndicats de moins de 25 membres seront dirigés par une personne.

Pour les syndicats inter-entreprises il ne peut y avoir plus d'un représentant par entreprise dans la direction syndicale. Si le nombre de délégués est supérieur au nombre d'entreprises, on devra toujours respecter la désignation d'un représentant par entreprise, les autres délégués étant ensuite désignés librement.

Conditions

Pour être délégué syndical il faut:

- a) être âgé de plus de vingt-et-un ans;
- b) être chilien ou, pour l'étranger, résider dans le pays depuis plus de cinq ans;
- c) avoir un casier judiciaire vierge et n'être sous le coup d'aucun procès, même pour un simple délit;
- d) savoir lire et écrire;
- e) ne pas tomber sous le coup des inaptitudes ou incompatibilités prévues par la Constitution et les lois en vigueur;
- f) pour les syndicats d'entreprises, être employé dans l'entreprise de façon continue depuis deux ans au moins.

Les élections syndicales

Sont considérés comme candidats tous les travailleurs membres qui remplissent les conditions exigées par la loi pour les délégués syndicaux.

- Les élections doivent avoir lieu au vote secret et en présence de l'inspecteur du travail, sauf pour les syndicats créés dans les entreprises ayant moins de 25 travailleurs.
- Ont droit de vote tous les travailleurs affiliés au syndicat depuis 90 jours au moins avant la date des élections.
- S'il s'agit d'une élection pour 3 délégués syndicaux, chaque travailleur membre du syndicat a droit à 2 voix.
- S'il s'agit d'une élection pour 5 délégués, chaque travailleur a droit à 2 voix.
- S'il s'agit d'une élection pour 7 délégués, chaque travailleur a droit à 4 voix.
- Pour les syndicats de moins de 25 membres qui élisent un seul délégué, chaque travailleur a droit à une voix.
- Les voix ne sont pas cumulatives c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas être portées sur un seul candidat.

La durée du mandat de délégué syndical

Deux ans, avec possibilité de réélection. Ceux qui ont été élus en novembre 1978 (décret-loi 2.376) resteront en place pendant quatre ans.

Fonctionnement de la direction syndicale

Elle élit parmi ses membres un président, un secrétaire et un trésorier. Elle prend ses décisions à la majorité absolue (la moitié des voix plus une).

L'immunité syndicale des délégués

Les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés à partir de la date de leur élection ni pendant les six mois qui suivent la cessation de leur mandat, sauf s'ils sont condamnés par un tribunal compétent, si le syndicat est dissous ou si l'entreprise cesse ses activités. Dans tous les cas, conformément au décret-loi 2.200, le juge du travail peut seul autoriser le licenciement des délégués pour expiration du contrat de travail ou pour conclusion du travail pour lequel il a été contracté.

Censure de la direction syndicale

Elle doit être demandée par 20% au moins des membres du syndicat et elle sera votée au scrutin secret en présence de l'inspecteur du travail. Pour être approuvée, la motion de censure doit recueillir la majorité absolue des membres. Elle concerne l'ensemble de la direction.

Dispenses syndicales

Elles sont de 4 heures par semaine pour chaque délégué, accumulables dans le mois en cours, sans compter le temps occupé par les convocations adressées par les autorités aux délégués syndicaux. On ne peut augmenter le nombre des heures de dispense dans le cadre des conventions collectives, mais il est possible de passer un accord avec le patron pour des heures non rémunérées.

Les heures de dispense syndicale sont considérées comme travaillées, aux effets de loi correspondants; mais les rémunérations, bénéfiques et impositions des délégués seront à la charge du syndicat.

La dispense syndicale vaut pour l'absence de l'entreprise.

Contrôle des directions syndicales par l'inspection du travail

Les inaptitudes ou incompatibilités, actuelles ou rémanentes, seront prononcées par l'inspection du travail.

Les directions syndicales qui ne présenteront pas, dans les délais fixés par l'inspection du travail, les antécédents économiques, financiers, comptables ou immobiliers du syndicat, seront destituées et leurs délégués ne pourront être rééligibles avant trois ans.

Qu'en est-il des cotisations syndicales?

On ne peut retenir sur la feuille de paie que la cotisation ordinaire et à condition que le travailleur affilié autorise par écrit son patron à opérer la retenue ou qu'il en ait été décidé ainsi par la majorité des affiliés au cours d'un vote secret.

La comptabilité syndicale

Les syndicats comptant 250 et plus membres doivent établir chaque année un bilan, parafé par un comptable et soumis à l'approbation de l'assemblée.

Les syndicats ayant moins de 250 membres n'auront à tenir qu'un livre d'entrées et sorties, et un autre pour l'inventaire; ils ne sont pas obligés de produire un bilan annuel signé d'un comptable.

Attention: si l'inspection du travail constate une irrégularité elle peut intervenir dans la comptabilité, soumettre les virements financiers à l'autorisation préalable de l'inspection ou, cas extrême, à bloquer les comptes courants.

La dissolution du syndicat

- En quels cas?

- 1) après accord de la majorité absolue de ses membres;
- 2) pour concrétisation d'une des causes de dissolution prévues par les statuts;
- 3) pour non respect grave des dispositions légales ou réglementaires;
- 4) pour réduction des membres à un nombre inférieur à celui exigé par la loi pour la formation d'un syndicat, et cela pendant six mois;
- 5) pour fermeture du syndicat pendant plus d'un an;
- 6) du fait de la fermeture de l'entreprise, dans le cas d'un syndicat d'entreprise.

- Qui peut la demander?

L'inspecteur du travail, tout membre du syndicat, le patron de l'entreprise ou toute personne concernée.

- Qui décide la dissolution?

Le juge de la Cour du travail, auquel on doit présenter le dossier.

Fédérations et confédérations

Les syndicats peuvent constituer des fédérations ou des confédérations, ou bien s'affilier à celles existantes. La décision doit être prise à la majorité absolue de leurs membres et au scrutin secret. L'affiliation doit être renouvelée chaque année.

Le nombre des délégués d'une fédération ou d'une confédération sera celui prévu par les statuts. Pour être élu délégué de fédération ou de confédération, il faut l'être d'abord dans l'une des organisations membres.

Les délégués de fédération et de confédération bénéficieront de l'immunité syndicale dans la seule mesure où ils exerceront également la fonction de délégué du syndicat affilié; ils jouiront de six heures hebdomadaires de dispense syndicale, accumulables uniquement dans le mois en cours. La fédération et la confédération ne peuvent pas participer aux négociations collectives.

(Traduction DIAL - En cas de reproduction, nous vous serions obligés d'indiquer la source DIAL)

Abonnement annuel: France 170 F - Etranger 200 F par voie normale
(par avion, tarif sur demande selon pays)

Directeur de publication: Charles ANTOINE - Imprimerie CCFD

Commission paritaire de presse: 56249 - ISSN: 0399-6441