

Santiago du Chili, 06 avril 2020

## Loi 19.728 permettant l'accès aux prestations de l'assurance chômage en cas de circonstances exceptionnelles

### I- Objectifs de la loi

Maintenir et protéger la stabilité de la relation de travail durant la période d'État de Catastrophe, (i) en évitant les licenciements massifs, et (ii) en permettant aux salariés dans l'impossibilité d'exercer leur mission professionnelle ou dont la durée de la journée de travail a été réduite, de percevoir des revenus versés par la Caisse d'Assurance Chômage (AFC).

### II- Situations Concernées

On décompte 3 types de situations :

#### 1. Suspension temporaire du contrat de travail suite à un acte ou une décision de l'Autorité (de plein droit).

- Il faut l'existence d'un acte ou d'une décision de l'Autorité compétente:
  - o qui implique une paralysie des activités dans un secteur particulier ou sur l'ensemble du pays.
  - o qui empêche ou interdit totalement la prestation des services, objet du contrat de travail, pour la période indiquée par la mesure qui a été décrétée.
- S'applique à des employeurs qui, depuis la date de la Déclaration de Situation de catastrophe (18 mars 2020) et jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi, ont :
  - o paralysé leurs activités d'un commun accord.
  - o paralysé leurs activités suite à un acte ou une décision de l'Autorité.
  - o convenu de la poursuite des activités.

*NOTE : certains services reconnus comme essentiels (banques, supermarchés, pharmacies, stations essence, tribunaux...) ne seront pas soumis à ces règles.*

- Les salariés concernés doivent être affiliés à l'assurance chômage et enregistrer soit :
  - o 3 cotisations continues au cours des 3 derniers mois antérieurs ;
  - o 6 cotisations continues ou discontinues au cours des 12 derniers mois (les 2 derniers mois doivent être avec le même employeur).

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne des salaires imposables des 3 derniers mois qui précèdent l'acte ou la décision de l'Autorité et proviendra des fonds stockés sur le compte individuel du salarié de la Caisse d'Assurance Chômage, puis, une fois celui-ci épuisé, du fonds solidaire de la Caisse d'Assurance Chômage.

**EXCLUSIONS** : ces règles ne s'appliquent pas aux indépendants ; aux personnes qui ne seraient pas affiliées à l'assurance chômage ; en cas d'accord entre les parties célébré après l'entrée en vigueur de la Loi ; aux salariés

qui perçoivent une indemnité pour incapacité, peu importe la nature de l'arrêt médical ou le motif de santé à l'origine de celui-ci.

### LES ASPECTS PRATIQUES :

- Comment solliciter le paiement de l'indemnité de l'assurance chômage ?

La demande doit être formulée par l'employeur aux bénéficiaires de ses salariés sur la page de l'**AFC**. Tout salarié qui n'aurait pas été inclus peut également procéder directement à cette démarche.

- Obligation de paiement des cotisations sociales

L'employeur doit continuer de payer les cotisations sociales de santé et prévision calculées sur la base de 50% de la rémunération. La loi accorde à l'employeur un délai de 12 mois à compter de la fin de l'application de la loi pour régulariser le paiement des cotisations retraites sans que soient appliqués intérêts, ajustements ou pénalités de retard.

- Rupture du contrat de travail

L'employeur ne pourra mettre fin au contrat de travail qu'en cas de nécessités de l'entreprise (**art.161 du Code du Travail**).

Impossibilité de mettre fin au contrat de travail pour force majeure ou cas fortuit (**art.159 al.6 du Code du Travail**) si un accord de maintien de la relation professionnelle a été signé entre les parties.

Si entre le 18 mars 2020 et l'entrée en vigueur de la loi (publication) il a été mis fin au contrat de travail, alors les parties pourront résilier le licenciement et se soumettre aux bénéfices de la loi.

*NOTE : ces procédures seront accessibles sur le site de l'AFC à partir du 8 avril 2020.*

### 2. Accord quant à la suspension temporaire du contrat de travail (volontaire)

Cette mesure s'applique à l'employeur dont les activités sont affectées totalement ou partiellement par la crise du Covid-19, mais en dehors de la période d'application de l'acte ou de la décision de l'Autorité.

- Un accord peut être trouvé entre les parties (individuellement ou collectivement) pour suspendre temporairement le contrat de travail.
- Cet accord a les mêmes effets que la suspension du contrat de travail suite à un acte ou décision de l'Autorité, et le salarié pourra percevoir les fonds de l'assurance chômage.

### 3. Accord quant à la réduction temporaire de la journée de travail (volontaire)

- Un accord peut être trouvé entre les parties (individuellement ou collectivement) pour réduire jusqu'à 50% la journée de travail. Le salarié recevra en plus de sa rémunération réduite, un complément versé par la Caisse d'Assurance Chômage.
- En cas d'existence d'un syndicat de travailleurs, l'accord devra être revu préalablement avant sa signature.
- Obligation de paiement des cotisations sociales (retraite et santé) proportionnellement à la durée de la journée. Un complément sera versé grâce à l'assurance chômage.

- Conditions (alternatives) de l'employeur pour conclure un accord de réduction temporaire de la journée de travail :
  - o Être contribuable pour le paiement de la TVA (IVA) et présenter une diminution du chiffre d'affaires (ventes) de plus de 20% sur la période des 3 derniers mois consécutifs, en comparaison avec la même période de l'exercice antérieur ;
  - o L'entreprise est en redressement judiciaire ;
  - o L'entreprise fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire ;
  - o Impossibilité de paralyser l'activité et nécessité de maintenir une continuité opérationnelle ou de protéger efficacement la vie et santé des salariés.
- Conditions quant au salarié:
  - o Contrat à durée indéterminée (CDI) : avoir 10 cotisations mensuelles continues ou discontinues avec le même employeur.
  - o Contrat à durée déterminée, chantier ou services : avoir 5 cotisations mensuelles continues ou discontinues.
- Durée maximum de l'accord : 5 mois continus pour un CDI et 3 mois en cas de CDD, chantier ou contrat de services.
- Les parties doivent souscrire l'accord sur le site de la **Direction du Travail**.

### III- À Retenir

- Une nouvelle infraction est créée pour l'obtention de prestation ou de complément de rémunération suite à une simulation ou une tromperie.
- Les entreprises qui doivent maintenir leur activité (celles qui garantissent la prestation d'un service d'utilité publique, nécessités basiques pour la population comme la santé, l'alimentation, la sécurité des personnes, la prévention de dommages sanitaires ou environnementaux) peuvent altérer les fonctions de leurs salariés durant la période de paralysie.
- Interdiction de licencier pour force majeure ou cas fortuit durant la période d'État de Catastrophe.
- Si entre le 18 mars 2020 et l'entrée en vigueur de la loi (publication) il a été mis fin à un contrat de travail, alors les parties pourront résilier le licenciement et se soumettre aux bénéfices de la loi.

### CONTACTS

**JOSÉ LUIS ILABACA SEARLE**

Associé  
jlilabaca@dsabogados.cl

**ESTELLE LEMOUES**

Responsable French Desk - Chili  
elemoues@dsabogados.cl

**DS ABOGADOS**

Andrés Bello 2233, Oficina 501  
Providencia  
+562.32.45.45.00  
www.dsabogados.cl  
santiago@dsabogados.cl

**Paris**

+33.1.53.67.50.00  
courrier@dsavocats.com

**Bordeaux**

+33.5.57.99.74.65  
bordeaux@dsavocats.com

**Lille**

+33.3.59.81.14.00  
lille@dsavocats.com

**Lyon**

+33.4.78.98.03.33  
lyon@dsavocats.com

**Reunion**

+33.2.62.50.99.10  
reunion@dsavocats.com

**Barcelona**

+34.93.518.01.11  
info@ds-ovslaw.com

**Madrid**

+34.91.533.53.08  
info@ds-ovslaw.com

**Bruselas**

+32 2286 80 33  
bruxelles@dsavocats.com

**Milan**

+39.02.29.06.04.61  
milan@dsavocats.com

**Stuttgart**

+49.711.16.26.000  
info@ds-graner.com

**Quebec**

+1.418.780.4321  
info@dsavocats.ca

**Montreal**

+1.514.360.4321  
info@dsavocats.ca

**Toronto**

+1.647.477.7317  
info@dsavocats.ca

**Vancouver**

+1.604.669.8858  
info@dsavocats.ca

**Ottawa**

+1.613.319.9997  
info@dsavocats.ca

**Buenos Aires**

+54 11 48 08 91 73  
info@dsbuenosaires.com.ar

**Lima**

+511 7156546  
contacto@dscasahierro.pe

**Beijing**

+86.10.65.88.59.93  
beijing@dsavocats.com

**Guangzhou**

+86.20.81.21.86.69  
guangzhou@dsavocats.com

**Shanghai**

+86.21.63.90.60.15  
shanghai@dsavocats.com

**Ho Chi Minh City**

+84.8.39.10.09.17  
dshochiminh@dsavocats.com

**Singapore**

+65.62.26.29.69  
singapore@dsavocats.com

**DS Consulting Afrique - Dakar**

+221.77.255.68.18  
dakar@dsconsultingafrique.com

**Cooperación**

**DS Squaris Union Européenne**

+32 2286 80 38  
secretariat@squaris.com

**Santiago**

Andrés Bello 2233, Oficina 501  
Providencia  
+562.32.45.45.00  
santiago@dsabogados.cl