

## FAQ (Foire aux questions) sur les relations d'emploi en Chine

### De quels droits les salariés bénéficient-ils au titre de la loi ?

La relation d'emploi est encadrée par une série de lois adoptées depuis les réformes économiques : ce cadre réglementaire prévoit le droit à un contrat de travail et à un salaire minimum ; il fixe le temps de travail hebdomadaire à 40 heures et introduit un plafond d'heures supplémentaires ; il garantit un droit à la sécurité sociale avec une couverture retraite, santé, chômage, accidents du travail et congé maternité ; il ouvre le droit à des indemnités en cas de licenciement et établit les principes d'égalité de traitement («à travail égal, salaire égal») et de non-discrimination. En matière de droits collectifs, la loi prévoit la possibilité pour les salariés de mettre en place un syndicat d'entreprise (cf. plus bas pour plus de détail) ainsi qu'un comité syndical d'entreprise que la direction doit consulter en amont de toute modification des conditions de travail. Cependant, depuis le ralentissement de la croissance économique, les travailleurs de Chine ont vu passer peu de lois qui viendraient renforcer leurs droits, et certains membres du gouvernement discutent ouvertement de les réduire afin d'avantager les entreprises.

#### *Liste des principales lois et réglementations du travail*

### Principales lois et réglementations concernant le travail

1995 Loi du travail	<a href="#">中华人民共和国劳动法</a>
1992 Loi sur les syndicats (modifiée en 2001)	<a href="#">中华人民共和国工会法(2001 修正)</a>
2006 Règlementation des syndicats d'entreprise	<a href="#">企业工会工作条例</a>
2008 Droit du contrat de travail (modifiée en 2013)	<a href="#">中华人民共和国劳动合同法(2013)</a>
2008 Mise en place du droit du contrat de travail	<a href="#">中华人民共和国劳动合同法实施条例</a>
2015 Règlementation des contrats collectifs d'entreprises du Guangdong	<a href="#">广东省企业集体合同条例</a>
2008 Loi sur la médiation et l'arbitrage	<a href="#">中华人民共和国劳动争议调解仲裁法</a>

2008 Loi sur la promotion de l'emploi (modifiée en 2015)	<a href="#">中华人民共和国就业促进法 (2015)</a>
2011 Loi sur la sécurité sociale	<a href="#">中华人民共和国社会保险法</a>
2002 Loi sur la sécurité au travail (modifiée en 2014)	<a href="#">中华人民共和国安全生产法</a>
2002 Loi sur les maladies professionnelles (modifiée en 2011)	<a href="#">中华人民共和国职业病防治法</a>
2004 Règlementation de l'assurance contre les accidents du travail (modifiée en 2010)	<a href="#">工伤保险条例</a>
1992 Loi sur les droits de la femme (modifiée en 2005)	<a href="#">中华人民共和国妇女权益保障法</a>
2012 Protection des droits des travailleuses	<a href="#">女职工劳动保护特别规定</a>

### **Comment la loi est-elle mise en œuvre ?**

Les gouvernements locaux sont chargés de veiller au respect du droit du travail et à la protection des droits des salariés. Cependant l'administration locale du travail souffre généralement de sous-effectifs et d'un manque de capacité et volonté de faire appliquer la loi. Pendant des années, la priorité des gouvernements locaux n'était pas tant de protéger les droits des salariés que de soutenir le développement économique du pays et de créer des conditions favorables pour les entreprises. Il revient donc largement aux salariés eux-mêmes de s'assurer du respect de la loi en demandant que les salaires et les heures supplémentaires soient payés en entier et à l'heure, qu'ils disposent d'un contrat de travail conforme à la loi, que l'employeur s'acquitte effectivement des cotisations sociales et que des indemnités leur soient versées en cas d'accident du travail ou de licenciement.

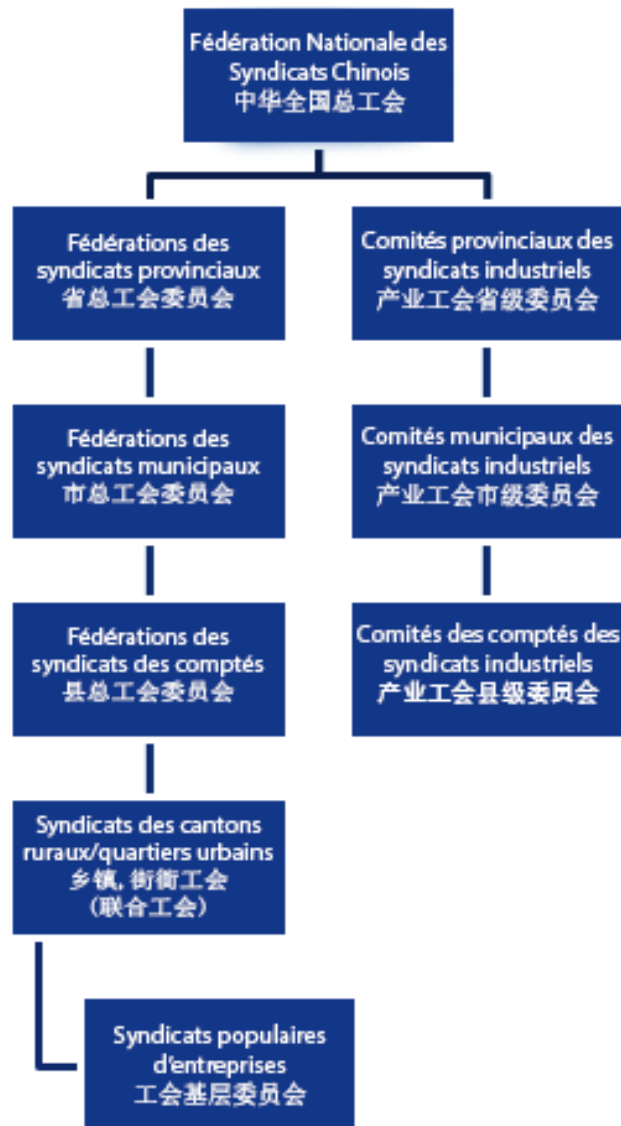
### **Les salariés en Chine ont-ils le droit de faire grève ?**

Le droit de grève a été supprimé de la Constitution de la RPC en 1982 à l'occasion des réformes de « modernisation » de Deng Xiaoping. Pour autant, la loi n'interdit pas aux salariés de mener des actions de grève. Et comme en témoigne [la cartographie des grèves en Chine réalisée par CLB](#), grèves et manifestations sont des pratiques courantes qui s'observent partout en Chine, dans tous les secteurs. Il arrive que des salariés participant à un mouvement de grève se fassent arrêter par la police, mais ils seront toujours accusés d'avoir perturbé l'ordre public et non d'avoir participé à une grève. Il arrive en revanche plus fréquemment que des salariés en grève soient licenciés pour non-respect du règlement intérieur de l'entreprise, soit pendant la grève soit quelques

mois plus tard dans un processus bien connu en Chine dit de « rendement de compte après la moisson » (秋后算帐).

### Les salariés en Chine bénéficient-ils du droit de libre association ?

Non. Il n'existe qu'un seul syndicat légalement reconnu en Chine : la Fédération Nationale des Syndicats Chinois (ACFTU, All-China Federation of Trade Unions). Tous les syndicats d'entreprises doivent adhérer à la ACFTU via une structure hiérarchique de fédérations locales et régionales. Pour une présentation simplifiée, voir le schéma ci-dessous.



ACFTU est essentiellement contrôlé et dirigé par le Parti Communiste Chinois. Toute tentative d'établir un mouvement syndical indépendant est considérée comme une menace politique pour le Parti. L'histoire de la République Populaire de Chine (RPC) n'a connue qu'une seule, et brève, expérience d'un mouvement syndical indépendant : la Fédération Autonome des Travailleurs de Pékin (FATP) en 1989. La FATP fut

rapidement déclarée illégale et démantelée à la suite des répressions militaires du 4 juin 1989 à Pékin.

### **Quel est le rôle de la Fédération Nationale des Syndicats Chinois ?**

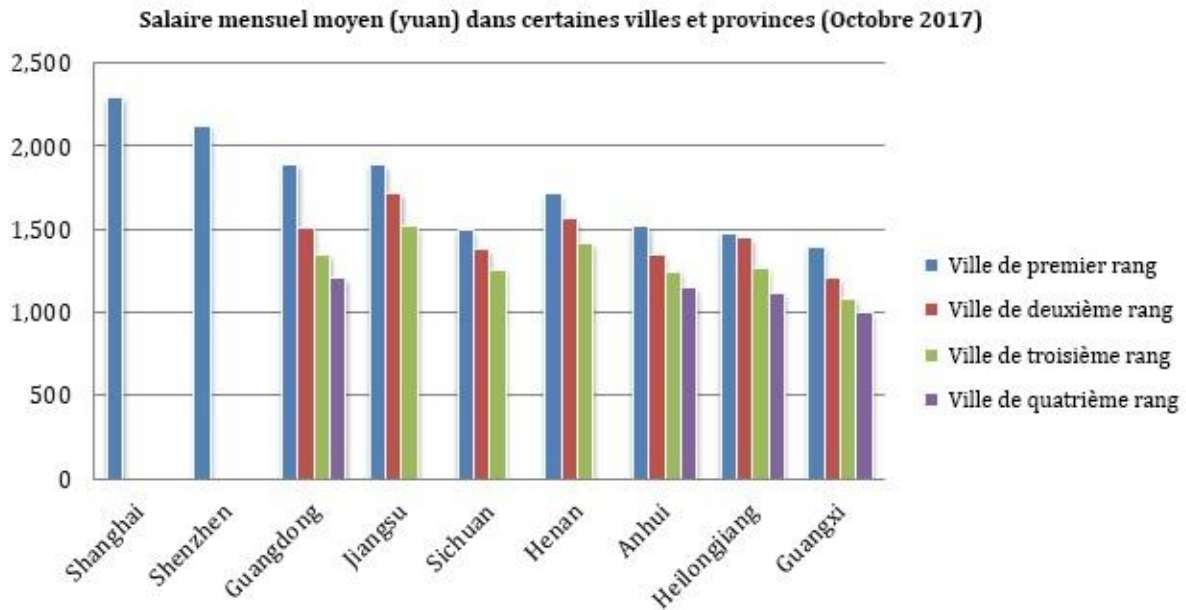
Avec environ 276 millions d'adhérents et 2,75 millions de sections syndicales (source : ACFTU), ACFTU est le plus gros syndicat du monde. En réalité, la plupart des adhérents ne savent pas qu'ils sont adhérents ou font peu confiance au syndicat pour représenter leurs intérêts. La majorité des sections d'entreprises sont contrôlées par la direction et représente les intérêts de la direction. Il n'arrive que rarement qu'une section syndicale d'entreprise soutienne réellement des salariés face à leur direction, comme cela a été le cas chez [Walmart à Changde en avril 2014](#). On estime à 900 000 le nombre de permanents syndicaux employés dans les différents comités et fédérations. Il s'agit pour l'essentiel de bureaucrates du gouvernement qui ne connaissent que très mal les besoins des salariés et ne sont pas habitués à les représenter lors de négociations avec la direction. ACFTU continue de se vivre davantage en médiateur entre les salariés et la direction plutôt qu'en représentant des intérêts des salariés.

### **Y a-t-il des négociations collectives en Chine ?**

La négociation collective n'en est encore qu'à l'état embryonnaire. Il n'existe pas de dispositif formel de négociation collective et comme le syndicat est actuellement incapable de représenter les salariés lors de négociations, les salariés sont obligés de prendre eux-mêmes leur sort en main. La négociation collective n'intervient en général seulement une fois que les salariés se sont mis en grève. Les ouvriers, notamment ceux des usines du Guangdong, se mobilisent souvent pour élire leurs propres représentants et mettent la pression sur la direction pour ouvrir des négociations. La plupart du temps, la direction va céder à une partie des revendications des salariés, de sorte à ce que les salariés reprennent le travail. Une fois le conflit passé, la solidarité entre salariés tend toutefois à se défaire et il est rare de voir se développer une pratique régulière de la négociation.

### **Y a-t-il un salaire minimum en Chine ?**

Il existe un salaire minimum horaire et mensuel en Chine : il est fixé à l'échelle régionale, par le gouvernement local, et prend en compte le coût de la vie, le niveau de salaire de la région et la situation générale de l'offre et de la demande du marché du travail. Par conséquent, il existe en Chine de fortes disparités concernant le salaire minimum. En Octobre 2017, Shanghai enregistrait le salaire minimum le plus élevé (2300 yuan), soit environ deux fois plus que dans les plus petites villes du Guangxi ou du Heilongjiang (voir le graphique ci-dessous). Bien qu'il n'existe aucune obligation légale en la matière, le salaire minimum est généralement révisé tous les 2 ans : en effet, le gouvernement provincial du Guangdong a décidé qu'à partir de 2017, le salaire minimum sera désormais révisé tous les 3 ans, afin de ralentir les sorties de fonds des entreprises vers l'étranger et l'intérieur de la Chine. Plusieurs provinces projettent de prendre des mesures similaires.



### **Le salaire minimum suffit-il pour vivre ?**

D'après les recommandations du gouvernement national, le salaire minimum devrait représenter au moins 40 % du salaire moyen local. En réalité, le salaire minimum n'atteint généralement que 20 à 35 % du salaire moyen, soit à peine assez pour couvrir les frais de logement, de transport et d'alimentation. Dans ces conditions, les salariés payés au salaire minimum - pour la plupart des ouvriers de production et des travailleurs non qualifiés - ont besoin de revenus complémentaires pour vivre, tels que heures supplémentaires, primes et aides au logement et à l'alimentation. Par conséquent, lorsqu'un employeur supprime ou réduit les heures supplémentaires, les primes ou autres avantages, les salariés les moins bien rémunérés, dans bien des cas, exigent que l'employeur revienne immédiatement sur sa décision. De la même manière, en cas de licenciement, les salariés au salaire minimum sont prêts à réclamer leur dû au centime près.

### **Le travail précaire est-il un problème en Chine ?**

Les emplois précaires et la banalisation du travail sont des problèmes grandissant en Chine, ainsi qu'au sein d'autres économies plus développées. Certains secteurs comme la construction dépendent lourdement de labeur occasionnel, mais depuis la mise en place du *Droit du contrat de travail* en 2008, de plus en plus d'employeurs cherchent à contourner leurs obligations en réaffectant leur personnel permanent vers des postes intérimaires ou de courte durée, qui sont bien moins avantageux. Suite au développement rapide de l'économie chinoise, de nombreux travailleurs sont maintenant embauchés comme des « entrepreneurs indépendants », plutôt que d'être formellement recrutés. La plupart de ces nouveaux emplois sont peu payés, offrent peu de stabilité et nécessitent de longues heures de travail dans des conditions souvent dangereuses. Si un livreur, par exemple, subit un accident de la route, il devra payer de sa poche les frais d'hôpitaux, à moins de se procurer lui-même sa propre assurance médicale.

## **Quel rôle la justice joue-t-elle dans la résolution des conflits du travail ?**

En Chine, la résolution des conflits entre salariés et employeur est organisée en quatre étapes : consultation, médiation, arbitrage, contentieux. Le rôle principal dans cette procédure revient au comité local d'arbitrage des conflits du travail qui se prononce sur les conflits du travail les plus courants ; les cas mineurs sont parfois relégués à l'inspection du travail et de la sécurité sociale. En 2015, par exemple, ces comités locaux d'arbitrage sont intervenus dans 812 461 cas, contre 388 681 cas pris en charge par l'inspection du travail (selon les chiffres officiels). De manière générale, les salariés ne peuvent s'adresser à un tribunal qu'après une première intervention du comité d'arbitrage local. Lorsqu'un tribunal se charge d'un dossier, celui-ci relève du droit civil. Mais les tribunaux chinois ont de plus en plus tendance à passer non par le jugement mais par la médiation pour résoudre les conflits du travail, ce qui peut ne pas toujours être favorable aux droits des salariés. De plus, les tribunaux et les comités locaux font preuve de réticence à l'idée de s'occuper de cas collectifs, et préfèrent les séparer en cas individuels. Les tribunaux n'acceptent pas les recours collectifs. Pour plus de détails, voir le [système chinois de résolution des conflits du travail](#).

## **Comment les gouvernements locaux réagissent-ils aux conflits du travail ?**

La préoccupation majeure des représentants locaux du gouvernement consiste à faire taire aussi rapidement possible les conflits du travail. Par conséquent, leur priorité est de faire disparaître le plus vite possible les conflits auxquels ils sont confrontés. Les fonctionnaires vont souvent presser tant les salariés que la direction à trouver un compromis afin que les grévistes retournent au travail. Pour autant, ces solutions rapides ne traitent que rarement les causes profondes du conflit et il n'est pas rare qu'un autre conflit éclate six mois ou un an plus tard. La police est souvent envoyée sur les lieux de grèves, mais son principal rôle dans ces cas-là consiste à maîtriser le mouvement en veillant à ce que les grévistes ne quittent pas l'usine et ne troublent pas l'ordre public. Dans le cas d'une arrestation, les travailleurs sont généralement relâchés au bout de quelques heures, voire quelques jours.

## **Quel est le rôle de la société civile dans le soutien aux revendications des salariés ?**

Dans les années 2000 et au début des années 2010, principalement dans le Guangdong, une multitude d'associations de travailleurs soutenaient activement les salariés et leurs revendications pour de meilleurs salaires et conditions de travail. Ces organisations faisaient office de véritables syndicats en aidant les travailleurs à formuler leurs revendications auprès de leurs employeurs, en élisant des représentants, et en contribuant à la mise au point d'une stratégie de négociation et au maintien de la solidarité entre travailleurs. Elles aidaient également les salariés à se servir des media sociaux, outil de plus en plus efficace pour pousser les représentants locaux du syndicat à soutenir leurs causes. Mais, suite à une campagne de répression de la société civile en 2015, un grand nombre de ces associations sont désormais inactives. Bien qu'affaiblie, la société civile existe toujours à travers les réseaux d'activistes, qui continuent à soutenir les travailleurs et à guider le mouvement tout entier.