

CHINE

Le *Employment Contract Law* (loi sur le contrat de travail), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008, a renforcé la protection des employés dans plusieurs domaines. Malheureusement, la crise financière mondiale est intervenue peu de temps après, exerçant une forte influence négative sur l'économie. Afin de réduire leurs coûts, les entreprises ont pris de multiples mesures afin de réduire les salaires, voire de supprimer les emplois. Selon les statistiques, à la mi-janvier 2009, environ 20 millions de travailleurs migrants avaient perdu leur emploi. Dans l'intervalle, le Gouvernement a également adopté un certain nombre de mesures visant à alléger les charges des entreprises, en réduisant l'augmentation des salaires et en suspendant temporairement l'augmentation du salaire minimum¹. D'autre part, le Comité central du Parti communiste de Chine et le Conseil d'État ont fortement insisté sur la construction d'une société harmonieuse. Afin de stabiliser la société au cours d'une crise financière, le Gouvernement a pris diverses mesures pour résoudre les problèmes d'emploi et encourager les entreprises à ne pas licencier les employés ainsi qu'à instituer des mécanismes de sécurité sociale pour les résidents urbains et ruraux.

Au cours de l'année passée, le maintien d'une société stable a été le principal objectif du droit social. Afin d'éviter une augmentation de la variation des politiques sociales, la législation sociale a été ralentie. Le dernier développement du droit social et des relations professionnelles en Chine peut être résumé de la sorte.

I - L'optimisation de la sécurité sociale

Ces dernières années, l'organe législatif a mis l'accent sur la législation sociale et plusieurs lois ont été promulguées en 2007. En vue de la concrétisation de ces dispositions, le Gouvernement a mis en place des règlements d'application ; à savoir ceux relatifs à la loi sur le contrat de travail, ou en matière de congés payés pour les employés des entreprises privées, ou encore ceux portant sur les congés payés annuels destinés aux employés du Gouvernement et d'Institut.

¹ Le Conseil d'État a temporairement suspendu la promulgation de *Enterprise Employees Wage Ordinance and Propositions for Setting up Mechanisms of Regular Pay Increases for Enterprise Employees* qui au départ devait être publié au cours de la seconde moitié de 2008.

En décembre 2008, le projet de loi sur la Sécurité sociale a été examiné en second lieu par le *Standing Committee of the National People's Congress* (comité permanent du Congrès national du peuple) qui a renforcé la taxe et la surveillance des fonds d'assurance sociale. En raison de la vive controverse sur certains aspects du projet et afin d'éviter l'adoption de la loi augmentant la charge des entreprises, le troisième examen du projet a été repoussé à l'année prochaine.

II - L'augmentation explosive des conflits de travail

En raison de la crise financière et de l'application de la loi sur le contrat de travail, le nombre de litiges au travail a extrêmement augmenté au cours des deux dernières années. Selon les statistiques, les tribunaux ont traité, en 2008, plus de 280 000 cas de conflits au travail, nombre en augmentation de près de 94 % par rapport à 2007. Par ailleurs, durant la première moitié de l'année 2009, les tribunaux ont géré 170 000 actions en justice relatives au travail ; nombre en hausse de 30 % par rapport au premier semestre de l'année précédente.

Dans certaines régions, le taux est beaucoup plus élevé. Au premier trimestre 2009, le nombre d'actions en justice pour le travail dans les provinces de Gangdong, Zhejiang et Jiangsu a atteint respectivement 41,63 %, 50,32 % et 59,61 %. Afin de renforcer l'efficacité du traitement des poursuites et de relâcher la pression de la commission d'arbitrage pour les conflits au travail ainsi que celle exercée par les tribunaux, le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale a publié le *Regulation on Labor Disputes Arbitration* (le règlement sur l'arbitrage des conflits du travail). En outre, le *Supreme People's Court* (Cour populaire suprême) a émis le *Labor Dispute Cases Trial Guidance* ; une compilation faisant office de guide contenant des conseils et autres « bonnes pratiques » à mettre en œuvre.

Par ailleurs, les cas de conflits du travail présentent les quatre caractéristiques suivantes. Tout d'abord, le contenu des litiges du travail s'est énormément complexifié. Auparavant la revendication concernait principalement le salaire et l'emploi s'y rapportant, alors qu'aujourd'hui, elle s'est considérablement élargie et porte notamment sur l'assurance sociale, le contrat à durée indéterminé, etc. Deuxièmement, la raison et l'objet d'éclatement du conflit se sont diversifiés, dans la mesure où ils peuvent non seulement intervenir au stade de l'exécution du contrat de travail comme

auparavant, mais également au niveau de sa conclusion, de sa résiliation à l'initiative de l'employeur (licenciement) ou du terme de celui-ci (fin de contrat à durée déterminée). Troisièmement, les parties impliquées dans les conflits de travail ne sont plus uniquement individuelles, mais peuvent désormais l'être collectivement. Enfin, quatrièmement, la difficulté du traitement des conflits relatifs au travail a considérablement augmenté.

III - La manière d'aborder le problème de l'emploi

Même si la crise financière a provoqué une perte d'emploi pour de nombreux travailleurs migrants et la publication par le Gouvernement de certaines politiques en leur faveur, pour autant, l'accent principal de la politique de l'emploi dans son ensemble a porté sur les diplômés des universités et des collèges.

L'élargissement et l'augmentation des inscriptions à l'université en Chine constituent, depuis 1999, la période de pointe au cours de laquelle les diplômés ont accédés au marché du travail. Toutefois, le marché du travail peine à absorber cette masse grandissante d'étudiants hautement qualifiés ; de sorte que pour certains d'entre eux, l'obtention d'un diplôme n'exclut nullement la confrontation au chômage. Pour l'année 2009, les diplômés de l'université s'élevaient à 6,10 millions, le taux d'emploi attendu était de 88 %, alors qu'au 1^{er} juillet 2009, le taux n'était que de 68 %. En faveur de la promotion de l'emploi, le Gouvernement a émis 15 principes et le 19 janvier 2009, le Conseil d'État a publié un Bulletin de promotion de l'emploi des diplômés des universités et des collèges, contenant plusieurs mesures visant à promouvoir l'emploi.

Ainsi, diverses mesures ont été prises afin d'orienter les diplômés à rationaliser leur carrière ; en vue de les encourager à travailler dans les régions centrales et occidentales de la Chine, à accepter un emploi de niveau élémentaire et à travailler dans les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, le ministère de la Défense a élargi la conscription aux diplômés universitaires. Selon les nouvelles dispositions, 120 000 diplômés seront recrutés en 2009, ce qui constitue une augmentation considérable par rapport à 2001. En outre, les institutions scientifiques et technologiques, y compris les universités et les collèges, sont forcement encouragés à embaucher davantage de diplômés ainsi qu'à les impliquer dans les programmes de

recherche. De plus, le ministère de l'Éducation a décidé d'accroître les effectifs en troisième cycle. Il convient également de souligner que le Gouvernement a adopté de multiples mesures afin d'inciter les diplômés à créer leur propre entreprise, par l'assistance financière, le crédit et les prêts préférentiels, l'exonération fiscale, etc. Enfin, afin de faire face aux nombreuses difficultés rencontrées par certains diplômés pour obtenir un poste, il est envisagé que le Gouvernement fournisse des aides à l'emploi, tels que les services de conseil, d'instruction, d'emploi, etc. De même, ceux qui se sont inscrits sur les registres du chômage devraient pouvoir bénéficier d'un système local de soutien, voire de l'assurance chômage.

IV- L'action collective parallèle

La crise financière a exacerbé les tensions au travail. Depuis un an, les conflits collectifs du travail en Chine ont remarquablement augmenté ; singulièrement chez les chauffeurs de taxi. Ces derniers ont récemment arrêté le travail pour faire grève dans une dizaine de villes, y compris à Chongqing, Sanya, Zhengzhou. Les revendications portent, d'une part, sur la disproportion entre les coûts d'exploitation, excessivement élevés, et le gain, particulièrement faible. Il s'agit, d'autre part, du laxisme, voire de la carence de surveillance des autorités ayant provoqué la détérioration de la situation des chauffeurs de taxi, et dans certains cas leur substitution par des conducteurs dépourvus de licence. Ces incidents ont souligné l'existence d'un certain nombre de problématiques en Chine en matière de droit collectif du travail. D'une part, les travailleurs du secteur informel, comme les chauffeurs de taxi, ne peuvent obtenir la protection des syndicats, en raison du fait que les membres des syndicats sont majoritairement issus du secteur formel. D'autre part, la loi constitutionnelle en Chine n'attribue pas le droit de grève au travailleur ; droit que ces derniers ont tout intérêt à « prendre » afin de trouver des moyens efficaces en vue de se protéger.

La crise financière a joué un rôle important sur la législation sociale et les relations professionnelles en Chine. Toutes les mesures que le Gouvernement a adoptées visaient à minimiser les impacts négatifs de la crise financière et à stabiliser la société et les relations professionnelles.

Fan Wei

Capital University of Economics and Business of China