

LIU CHENG

Professeur en droit du travail et de la sécurité sociale à la Faculté de Droit et de Sciences Politiques de la Shanghai Normal University, Secrétaire générale de l'Association asiatique de droit du travail (Asian Society of Labor Law).

Thèmes de recherche : Droit du travail et Droit de la sécurité sociale. Parmi ses publications :

~ « Social Logos vs Social Security Law », Guangxi Social Sciences, 2003.

~ « A study on corporate social security responsibility », Peking University Law Journal, 2006.

LES CONFLITS COLLECTIFS EN CHINE *



ABSTRACT

Collective dispute in China is a hazy notion that refers to both individual dispute involving several employees and industrial dispute, which is no good for the settlement of labor disputes. To avoid confusion and resolve different disputes in appropriate ways, a rigorous classification and precise definition of concepts involved is required. Meanwhile, the establishment of the settlement mechanism for industrial dispute and reform of mediation of individual dispute seem necessary to prevent the alternative dispute resolution to be forced and unnecessary. In addition, changing the appointment method of the leaders of grass-root unions (direct election), as the prerequisite, to activate these unions on their right and obligation on behalf of employees in lawsuits, in case of individual conflicts.

KEY WORDS : collective dispute, industrial relations, labor.

RÉSUMÉ

Le conflit collectif en Chine est une notion vague, qui désigne à la fois les litiges individuels impliquant plusieurs salariés et les conflits industriels. Afin d'éviter toute confusion et de résoudre les différents conflits de manière appropriée, une classification rigoureuse ainsi qu'une définition précise des notions s'imposent. Parallèlement, l'instauration d'un mécanisme de règlement des conflits sociaux et une réforme des mécanismes de médiation des litiges individuels semblent indispensables pour éviter que ce mode alternatif de résolution des conflits ne soit imposé aux parties et ne s'avère inutile. En outre, la modification du mode de désignation des dirigeants des syndicats locaux (en vue de leur élection directe) constituerait une condition préalable pour que ces syndicats soient plus actifs en matière de représentation des salariés dans les actions en justice en cas de litiges individuels.

MOTS CLÉS : conflit collectif, relations professionnelles, travail.

* La recherche réalisée pour cet article est soutenue par la China Law Society (CLS (2011) C41) et par la Shanghai Municipal Commission of Education (J50406).