

LES DÉFIS DU DROIT SOCIAL EN CHINE, 20 ANS APRÈS L'INTRODUCTION DE L'« ÉCONOMIE SOCIALISTE DE MARCHÉ »

p. 1 Zheng Aiqing

Avant-propos de la coordinatrice du Dossier Thématique

p. 3 Fan Wei

Le champ d'application du droit du travail et de l'emploi en Chine

p. 13 Yang Fei

La législation sur l'emploi en Chine

p. 23 Li Kungang

Le contrat de travail en Chine

p. 33 Liu Cheng

Les conflits collectifs en Chine

p. 45 Zheng Qiao

Les différents modes de déclenchement de la négociation collective en Chine

p. 53 Lin Jia et Wu Wenfang

L'assurance maladie en Chine

p. 63 Jiang Yue

La santé et la sécurité au travail des travailleurs migrants en Chine

p. 75 Zhou Changzheng

Droit de l'assurance vieillesse en Chine : quelle couverture sociale pour les travailleurs migrants ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 89 Afrique du Sud

p. 91 Algérie

p. 93 Argentine

p. 95 Australie

p. 97 Bulgarie

p. 99 Cameroun

p. 101 Chili

p. 103 Conseil de l'Europe

p. 105 Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme

p. 107 Espagne

p. 109 États-Unis

p. 111 Fédération de Russie

p. 113 France - Droit du travail

p. 115 Mexique

p. 117 OIT

p. 119 Pays-Bas

p. 121 Portugal

p. 123 Roumanie

p. 125 Royaume-Uni

p. 127 Union Européenne - Droit du travail

p. 129 Union Européenne - Droit de la sécurité sociale

ZHENG QIAO

Professeure à l'Institut des Relations de travail de Chine, Doyenne adjointe du Département des relations de travail

Thèmes de recherches : Relations de travail, mouvement ouvrier, négociation collective. Parmi ses publications :

~ « Réflexion sur le système juridique de la convention collective en Chine : la tendance du point de vue des réglementations locales », Revue de l'Institut des Relations de travail de Chine, 2/2011

~ « Une voie importante en faveur de l'amélioration du système de la convention collective en Chine : l'incitation à la négociation collective au niveau de la branche » in Zhao Minghua, Zhao Wei, Fan Lulu (dir.), Études sur la protection des droits des travailleurs – 60^e anniversaire de la loi sur les syndicats et 15^e anniversaire de la loi sur le travail, édition Documentation des Sciences sociales, 2010, Beijing.

LES DIFFÉRENTS MODES DE DÉCLENCHEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN CHINE



ABSTRACT

Collective bargaining system in China starts and develops with the process of marketing reform and thus has distinguished transitional features influenced by both the new and the old systems. Its initiation can be categorized into two disparate ways, one is propelled in a top-down mode by superior departments; the other starts from a bottom-up labor strike. The former has a large quantity, but limited effects; the latter has few cases, but with actual influences, the reason of which is worth concerning. The latter way, initiated by a labor strike in 2010, bring about new dynamics and positive influences to collective bargaining system and has become a social focus yet to be seen.

KEY WORDS : Collective Bargaining, Employment relation, Salary determination mechanism.

RÉSUMÉ

Le recours à la négociation collective en Chine a vu le jour au fur et à mesure de l'application des règles de l'économie de marché dans les activités des entreprises. Son déclenchement peut survenir de deux façons : d'une part, dans le cadre d'un processus administratif hiérarchisé (de type vertical descendant) mis en œuvre par les instances supérieures de l'administration ; d'autre part, suite à une grève (de type vertical ascendant) entamée par des travailleurs. Alors que le premier modèle de négociation est très fréquent mais montre des effets limités, le second s'avère bien plus rare et exceptionnel, tout en présentant de réelles conséquences et impacts. Cette dernière voie, initiée par une grève en 2010, apporte une nouvelle dynamique et des influences positives sur la négociation collective et devient ainsi une préoccupation sociale qui mérite qu'on s'y intéresse.

MOTS CLÉS : Négociation collective, relation de travail, mécanisme de détermination du salaire.

La consultation collective et le « contrat collectif »¹ de travail se mettent peu à peu en place et se développent avec la réforme du marché du travail. Depuis l'adoption de la loi sur le travail (*lao dong fa*) en 1994 et l'introduction du recours à la convention collective en 1995, la loi-cadre relative au contrat collectif de travail a été adoptée ainsi que des lois et règlements portant notamment sur l'objet, le contenu, la procédure d'ouverture déclenchement de la négociation collective, le règlement des conflits, les responsabilités légales, etc.

Des progrès importants ont également été réalisés dans la pratique à grande échelle et à un rythme soutenu. Le nombre de contrats collectifs de travail signés a augmenté et leur couverture a rapidement été étendue. Actuellement plus de la moitié des salariés du pays sont couverts par des conventions collectives. Jusqu'en 2009, 1 247 000 contrats collectifs ont été signés, couvrant 2 112 000 entreprises et 161 964 000 travailleurs dont 512 000 conventions collectives relatives au salaire, concernant 902 000 entreprises et 61 776 000 salariés².

Bien que le recours au contrat collectif de travail ait pris rapidement une ampleur considérable, un important questionnement émerge néanmoins sur son effectivité réelle et la réponse pourrait bien être négative. Depuis la réforme du marché, les conflits de travail sont en constante augmentation³, leur ampleur et leur influence sont également en expansion. Manifestement, parmi ces conflits, ceux à caractère collectif (*qun ti xing tu fa shi jian*) impliquant plus de trois salariés se produisent fréquemment et le nombre de travailleurs qui y sont impliqués croît progressivement. Ce sont en effet, de litiges initialement de nature individuelle qui affectent de nombreux salariés et qui portent donc sur une revendication précise et commune, tel que par exemple, le retard du paiement

des salaires ou des indemnités versées par l'entreprise. À l'opposé, les conflits de travail portant sur la convention collective sont assez rares. Ceci illustre le fait que, malgré l'augmentation du nombre d'accords signés, nombreux sont encore les aspects des conditions de travail qui ne sont pas régis par la convention collective ; celle-ci n'ayant qu'un effet très limité, en pratique, dans la réglementation des relations de travail. La grève, dont les prémices avaient débuté sur la zone côtière à l'aube de l'été 2010, s'est principalement focalisée sur la détermination et l'augmentation des salaires. En effet, confrontés au pouvoir discrétionnaire de l'employeur sur la détermination du salaire, et face à l'impossibilité de se projeter à long terme en la matière, les salariés nourrissent souvent un vif mécontentement et manifeste leur résistance. Zhang Jian-Guo, directeur de la division du contrat collectif de la Fédération Panchinoise des Syndicats (*Zhōnghuá Quánguó Zōnggōng Huì*) a déclaré que la multiplication des conflits du travail en Chine résultait de l'insuffisance ou de l'ineffectivité du rôle censé être joué par la négociation collective⁴.

Le fonctionnement du recours au contrat collectif illustre fidèlement l'état des relations de travail. L'effectivité actuelle des conventions collectives chinoises ne peut être examinée indépendamment de facteurs, tels que la croissance du marché, les revendications des salariés, l'adéquation de la législation et l'adaptation aux structures du système. Des cas récents et majeurs du point de vue des relations de travail ont attiré l'attention de l'opinion publique qui espérait l'établissement d'un système de réglementation des relations collectives de travail bien conçu, efficace et effectif. Les pressions exercées par les travailleurs pour obtenir satisfaction de leurs revendications professionnelles auront-elles les résultats escomptés y compris via la négociation

¹ En Chine, la convention collective est littéralement appelée « contrat collectif ». Pour faciliter la lecture, les deux termes seront indifféremment utilisés pour désigner la même notion.

² 2009 Yearbook of Trade Unions and Work Statistics.

³ Cf. pour plus de développements sur les conflits collectifs de travail en Chine, voir dans cette revue la contribution de Liu Cheng, « Le Conflit Collectif et son Règlement en Chine », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2011/2, pp. 33-44.

⁴ Cf. <http://acftu.people.com.cn/GB/67560/12192337.html>.

collective ? La prise en compte d'évènements récents survenus au printemps 2010 devrait nous permettre d'apporter un début de réponse à ces questionnements. Ainsi, après l'exposé des caractéristiques techniques du système de négociation collective (I), seront envisagés les enjeux liés au mode d'ouverture de la négociation collective (II).

I – Les caractéristiques techniques du système de négociation collective

La négociation collective et le système de convention collective sont les produits des luttes sociales dans une économie de marché. Toutefois, le contexte dans lequel a été introduit et se développe le contrat collectif de travail en Chine est complètement différent de celui des sociétés industrielles européennes ou américaines. Contrairement à celles-ci, la Chine a adopté le système de convention collective lors de la transition de la société d'économie planifiée à une société d'économie de marché, instaurant alors un déclenchement administratif du processus de négociation collective (A). Les conditions sociales particulières et l'écart entre les intérêts des travailleurs et ceux de l'entreprise sont à l'origine de conflits complexes et de difficultés nées des relations de travail (B) ce qui constitue des caractéristiques propres à l'organisation et au déroulement des négociations en Chine (C).

A – Le déclenchement administratif du processus de négociation collective

Alors que dans les pays occidentaux à économie de marché, la négociation collective a été établie légalement, au lendemain de la révolution industrielle, à la suite de conflits sociaux et de luttes acharnées des classes laborieuses, la situation chinoise est toute autre. En effet, la négociation collective y a été insufflée par le législateur, dans le cadre d'un processus de promotion, administrativement et hiérarchiquement encadré (de type vertical descendant). Ce processus était destiné à vulgariser le recours aux conventions collectives, d'une manière rapide et unifiée ; les résultats obtenus ne s'avèrent pas pourtant particulièrement satisfaisants. L'utilité du contrat collectif n'a pas été comprise par la société chinoise. Ainsi, lors de la promulgation des

dispositions législatives y relatives, nombreux sont ceux qui – y compris, les parties directement concernées par la négociation collective – ignoraient ce que signifiait et impliquait concrètement le recours à la convention collective, les raisons, les objets et les objectifs d'une telle négociation ainsi que les conditions de son déroulement. Étant données ces circonstances, l'approche administrative a été adoptée pour faire avancer le processus de négociation en fixant des tâches et un agenda et en assignant des objectifs quantitatifs. C'est ainsi que les entreprises ont finalement en toute hâte signé des accords collectifs en double exemplaire ne présentant aucune originalité ou particularité quelconque, tandis que les travailleurs ne comprenaient pas leur contenu, voire n'étaient même pas conscients du processus de négociation en cours. Quant à l'administration du travail locale et aux syndicats, ils n'ont fait qu'accumuler les signatures de contrats collectifs qui, au final, ne produiront aucun effet réel.

On peut légitimement s'interroger sur l'autonomie et la liberté d'action dont ont pu faire preuve les acteurs de l'entreprise qui, au milieu des années 90, ont été incité à négocier collectivement. En sont-ils réellement à l'origine ? Les deux principaux sujets de négociation imposés répondaient-ils aux exigences des travailleurs ? Au cours du rapport de forces lié à la conclusion des accords collectifs, les deux parties disposaient-elles d'armes égales afin de mener correctement des négociations ? Ces questionnements n'ont jamais eu d'écho et ont rapidement été noyés dans la prolifération des accords collectifs.

B – Les divergences d'intérêts entre travailleurs et direction de l'entreprise

Le modèle macro hiérarchisé (de type vertical descendant) ne convient pas naturellement au développement actuel du marché du travail chinois tout comme aux aspirations professionnelles des partenaires sociaux.

Avec la réforme de l'économie chinoise et au cours de la mise en place de l'« économie socialiste de marché », les travailleurs et les entreprises ont eu besoin d'un temps d'adaptation au nouveau contexte du marché du travail. En Chine, ce choix économique a été opéré à

l'initiative du parti au pouvoir, les parties n'ayant aucune expérience du conflit, des luttes ou des stratagèmes, comme cela a pu être le cas dans les pays occidentaux à économie de marché. Dans le système traditionnel, tous les problèmes concernant les relations de travail étaient gérés et traités par le Gouvernement, les travailleurs et la direction n'ayant aucune revendication ni d'ailleurs l'habitude de se battre. Après la réforme du marché du travail, le Gouvernement a délégué le pouvoir aux entreprises, y compris en matière d'emploi, de salaire et de protection du travail, notamment au moment où s'est produite une polarisation des intérêts et des divergences entre les travailleurs et les directions. Les situations de désaccords au travail ont alors émergé, les cas de litiges n'ayant cessé d'augmenter.

Au cours du milieu des années 90 a commencé la révolution des relations de travail. À l'époque, la principale tâche était de rompre avec l'institution de l'emploi à vie, appliquée durant le régime de l'économie planifiée, de construire des relations de travail soumises au marché, de favoriser les entités du marché et de créer des règles nouvelles. La différenciation et l'indépendance des parties à la relation de travail étaient encore à leur balbutiement. La société s'est, de ce fait, principalement axée sur les droits individuels des travailleurs. Dans les réformes de réorganisation et de reconstruction des entreprises, les travailleurs étaient préoccupés par la stabilité et la garantie de leur emploi ainsi que par les différents types de compensation économique. L'aspect fondamental était alors d'établir un système juridique de protection et de proposer une protection de base en faveur des salariés par la législation nationale. D'autre part, le recours à la convention collective qui traduit le principe de l'autonomie des partenaires sociaux, manquait encore de base solide pour fonctionner et se développer. Ainsi, dans les dix ans ayant suivi l'entrée en vigueur de la loi sur le travail en 1994, la négociation collective a été essentiellement insufflée et encouragée par les autorités centrales et les gouvernements alors que les besoins sociaux et les dynamiques étaient encore très insuffisamment couverts.

Avec l'introduction du marché et le renforcement de son rôle dans tous les aspects économiques, les entreprises ont été confrontées à la concurrence et leur puissance de fonctionnement et de gestion s'est progressivement développée. Mues par le désir de

maximiser leurs profits, l'attitude négative et réfractaire des directions d'entreprises privées à l'égard du recours à la convention collective est devenue encore plus manifeste. Cette résistance s'expliquait notamment par leur réticence à abandonner leur contrôle absolu sur l'entreprise. Un petit nombre d'entreprises à capitaux mixtes (*joint-venture*) a toutefois mené des négociations standards assez correctes en raison de leurs contextes d'investissement ; mais ces accords collectifs ont eu une influence et un impact limités. Les entreprises publiques ont, quant à elles, jugé inutile de négocier, dans la mesure où la gestion et l'exploitation concernant les questions fondamentales sont essentiellement contrôlées par le Gouvernement, ce qui par conséquent limite considérablement les marges de négociation.

Les travailleurs, quant à eux ont progressivement perdu diverses facilités et avantages professionnels ainsi que la protection sociale initialement procurée par le Gouvernement ; leur statut économique et social est en déclin. L'écart entre les aspirations réelles des deux parties à la relation de travail se creuse considérablement, déséquilibrant le rapport de forces de telle sorte que ce sont des directions d'entreprises de plus en plus puissantes qui se dressent face aux travailleurs chaque jour plus démunis. Il en résulte qu'à l'heure actuelle une négociation collective qui se développerait sans un soutien législatif, risquerait d'être soit purement formelle, soit intégralement conduite par la direction, ce qui ne laisse finalement aucune option favorable à l'existence d'une réelle négociation (relativement équilibrée) entre les parties à la relation de travail.

Les travailleurs ont besoin de temps pour murir et s'adapter à l'économie de marché, afin de construire une idée qui leur soit propre de leur indépendance et de parvenir à défendre activement leurs propres intérêts.

C – L'organisation et le déroulement des négociations collectives

Pour mener une négociation collective, il faut que travailleurs et direction d'entreprise soient organisés, même si les parties en présence sont confrontées à des problèmes qui de ce point de vue leur sont propres.

Dans les pays à économie de marché, la naissance et le développement des organisations patronales, véritables adversaires des syndicats, ont progressivement vu le jour et au gré des divers contextes nationaux. Longtemps placée sous un régime de l'économie planifiée, la Chine ne dispose d'aucune tradition en matière de négociation collective ou d'organisation professionnelle. Avec la réforme de l'économie chinoise en faveur d'une « économie socialiste de marché » les employeurs ont rapidement pris conscience de leurs propres droits et avantages, et se sont fait une idée très claire de leurs propres positions et rôles, afin de pouvoir s'organiser et s'inscrire dans un processus de négociation collective.

Le problème qui se pose actuellement en Chine porte principalement sur le rôle et la fonction remplis par le syndicat. Le recours à la convention collective a été présenté comme un outil important et une façon de protéger au mieux les droits et intérêts des travailleurs. La Fédération Panchinoise des Syndicats a adopté une attitude très active pour inciter au développement des contrats collectifs de travail. Toutefois, ce sont les syndicats d'entreprises qui ont mené les négociations et signé les conventions collectives, dans la mesure où en Chine, les lois encouragent principalement la négociation collective au niveau des entreprises.

Les syndicats des entreprises sont confrontés à de multiples obstacles, leur survie et leur développement étant directement liés au bon vouloir des entreprises. Le double rôle de dirigeant syndical et de salarié de l'entreprise joué par les leaders syndicaux affecte considérablement la portée et l'efficacité de leur mission. Les syndicats des entreprises n'appartenant pas à l'État dépendent directement de l'employeur et les dirigeants syndicaux des entreprises publiques remplissent des fonctions administratives ; dans les deux cas, la situation de subordination des dirigeants syndicaux porte grandement atteinte à leur indépendance et à leur représentativité. Dans ces circonstances, il est assez difficile pour les syndicats d'entreprise de représenter les salariés et de mener des négociations avec la direction pour déterminer les salaires, les horaires, les conditions de travail ou toutes autres questions ayant trait aux intérêts des parties en présence. Par conséquent, si la direction d'une entreprise ne prend pas l'initiative de

l'ouverture de négociations en vue d'un accord collectif, actuellement la plupart des syndicats des entreprises ne sont pas prêts à le faire et ne sont pas en mesure d'affronter avec assurance la direction et de négocier avec elle. D'une part, s'ils ne sont pas reconnus et donc acceptés par la direction, les syndicats n'ont aucun moyen d'exercer ou de maintenir une quelconque pression en vue d'obtenir satisfaction ; d'autre part, en cas de traitements injustes ou discriminatoires réservés aux dirigeants syndicaux, ils ne sont probablement pas en mesure de se défendre eux-mêmes.

En outre, il n'est pas rare que les adhérents des syndicats se méfient de la position adoptée par leurs propres syndicats et doutent de leur capacité à négocier. De ce fait, il est assez fréquent qu'au cours de la négociation collective, une certaine distance se creuse entre les aspirations des travailleurs et celles du syndicat. Ainsi, certains syndicats au niveau de l'entreprise, censés jouer un rôle important lors de grandes grèves, ont finalement été littéralement déchargés de leur mission. En 2010, lors de la grève chez *Honda* dans la province de Guangdong les travailleurs, scandant un slogan pour « la constitution du syndicat », ont même mis en avant leur volonté d'être représenté autrement, dans la mesure où certains syndicats d'entreprises sont parfaitement inutiles en situation de conflits du travail, de désaccords ou de négociations.

II – Les enjeux liés au mode d'ouverture de la négociation collective

Les problématiques et enjeux liés au mode de déclenchement de la négociation collective en Chine découlent, d'une part, de l'attitude défavorable des gouvernements locaux vis-à-vis de la protection des intérêts des salariés (A) et, d'autre part, de l'éparpillement et de l'inefficacité des dispositions légales en vigueur (B). Cependant, des perspectives d'évolution du mode de déclenchement de la négociation collective émergent (C).

A – L'attitude défavorable des gouvernements locaux vis-à-vis de la protection des intérêts des salariés

Dans les relations d'emploi, le déséquilibre existant entre les deux parties est assez fréquent. C'est la raison pour laquelle la législation et les politiques publiques s'avèrent nécessaires pour protéger les droits et les intérêts légitimes des salariés, et pour équilibrer le rapport de forces entre travailleur et direction de l'entreprise. En incitant au recours à la convention collective, les autorités du Gouvernement central ont hautement valorisé ce processus, les lois et règlements relatifs au contrat collectif ont été progressivement améliorés, et le Gouvernement central a publié des documents pour faciliter la mise en œuvre du système. Mais concrètement face à l'ouverture de nouvelles usines, les gouvernements locaux se soucient davantage des questions d'ordre économique comme la croissance de l'économie locale, le commerce et l'investissement local, la croissance du PIB et l'augmentation des impôts. Le déséquilibre dans la relation de travail est de ce fait largement reconnu et toléré, peu importe que les avantages sociaux des travailleurs soient ainsi sacrifiés.

Il en est d'ailleurs de même s'agissant du recours au contrat de travail ou aux conventions collectives qui se heurtent à de nombreux obstacles. Certains gouvernements locaux seraient même prêts à aider les entreprises en abaissant le coût du travail, dans le seul but de retenir les investisseurs. Une réflexion sur l'instauration de « salaires planchers » locaux, respectant le salaire minimum, mériterait sérieusement d'être menée car de telles politiques publiques encouragent les directions déjà puissantes à ne tenir compte ni des lois ni des revendications des travailleurs et les incitent à refuser toute négociation. En conséquence, le déséquilibre structurel des relations de travail s'aggrave et les désaccords s'accroissent, risquant à terme de provoquer une explosion des conflits en Chine.

B – L'éparpillement et l'inefficacité des dispositions légales en vigueur

Le signe d'une normalisation du recours au contrat collectif réside sans doute dans la promulgation et l'application des lois y relatives, sachant que par-delà, les

obstacles à la mise en œuvre du système nuisent et limitent le développement harmonieux du système de contrat collectif. À l'heure actuelle, il n'existe pas de législation spécifique en Chine sur le recours à la convention collective. Les clauses et les dispositions y relatives sont éparpillées dans différents types de lois et de règlements et présentent de multiples défauts.

Le contenu de ces dispositions porte essentiellement sur des principes de base sans véritable possibilité d'être mis en œuvre concrètement. Il n'existe pas de disposition définissant clairement l'obligation de négocier à la charge des employeurs. Dès lors, la négociation collective est interprétée comme étant facultative, prétexte pris par bon nombre d'entreprises pour résister et éviter de devoir mener des négociations collectives. Aucun moyen de sanction indirecte n'existe pour réprimer ou du moins inciter ceux qui refusent déraisonnablement de négocier. La négociation collective vise normalement les entreprises et, de ce fait, toute négociation au niveau de la branche professionnelle et au niveau régional est limitée, voire extrêmement difficile. Les lois et règlements concernant les trois droits fondamentaux du travailleur (droit d'association, droit à la négociation collective, droit à l'action collective ou à la grève) sont encore très insuffisants, de sorte que les moyens efficaces pour exercer des pressions dans le processus de la négociation collective sont défectueux et affectent gravement l'équilibre des forces des parties à la relation de travail, ce qui explique également la résistance des entreprises à la négociation collective. La responsabilité légale n'est enfin qu'une responsabilité de principe et ne comporte ni sanction claire ni punition, ce qui affecte gravement l'application des lois.

L'État et le rôle prépondérant du marché dans les activités économiques, l'enfermement découlant du système traditionnel, l'orientation des politiques sociales, et l'état des lois et règlements, influencent à tous points de vue la demande, la dynamique, l'attitude et les comportements des deux parties aux relations de travail lorsqu'elles mènent une négociation collective.

C – Les perspectives d'évolution du mode de déclenchement de la négociation collective

Une série d'événements affecte le sud de la Chine depuis le printemps 2010. La pénurie de travailleurs s'est encore aggravée en zone côtière ; plusieurs suicides successifs sont survenus chez *Foxconn* ; des grèves de grande ampleur ont fustigé les usines d'assemblage de la *Nanhai Honda Auto Parts Manufacturing Company*, située dans la ville de Foshan (dans le District de Nanhai, province de Guangdong)... Tous ces événements illustrent l'insatisfaction des travailleurs vis-à-vis de leurs conditions actuelles de travail et de rémunération ainsi que leur désir et leur revendication pour que soit adopté un mécanisme d'augmentation normale des salaires. La grève chez *Honda* a été très impressionnante⁵ et a notamment introduit une toute nouvelle façon d'initier la négociation collective. Le recours au contrat collectif en Chine peut-il tirer bénéfice de cette occasion pour connaître des progrès substantiels ?

Auparavant, la négociation collective en Chine était principalement déclenchée par les instances administratives supérieures et son déroulement se réalisait selon un mode hiérarchisé (du type vertical descendant). Après plusieurs décennies d'application, les effets sociaux d'un tel processus se font indéniablement ressentir. C'est pourquoi, les événements chez *Honda* en mai 2010 ont ouvert de nouvelles perspectives dans la mesure où la négociation collective a été lancée à travers les grèves des ouvriers de la chaîne de production, ce qui la rend vraiment unique. Ces travailleurs du secteur automobile – réalisant d'énormes profits – étaient profondément mécontents de l'absence d'évolution, voire de la diminution de leur salaire ainsi que du silence de la direction face à leur revendication salariale. Acculés, les ouvriers ont finalement décidé de faire grève afin de démontrer leur ferme intention d'obtenir un salaire plus élevé et leur volonté de participer aux bénéfices de l'embellie économique de leur entreprise. Prostrée dans une position passive, la direction a finalement été obligée de négocier avec les représentants des travailleurs,

concedant à l'issue d'une lutte acharnée, une augmentation de salaire de 500 yuans pour chaque ouvrier ainsi que la garantie de ne pas licencier les salariés grévistes⁶. Cette négociation collective fut une réussite qui aboutit à un véritable contrat collectif. Une telle négociation collective, de type vertical ascendant, et initiée par l'action des travailleurs, a révélé la possibilité de développer un nouveau modèle de négociation collective. Visiblement, la négociation salariale de *Honda* à Nanhai s'est poursuivie à l'issue de ce premier succès. En mars 2011, les ouvriers des usines Honda ont mené une autre négociation avec la direction, soutenue par 88% des représentants des travailleurs et ont finalement obtenu 611 yuans d'augmentation du salaire. Pourtant, les représentants du gouvernement dans la Fédération des syndicats de Guangdong avaient soutenus, concernant les grèves de mai 2010, qu'il ne pourrait y avoir de deuxième ou de troisième négociation collective chez *Honda*⁷.

L'examen du développement de la négociation collective dans les pays à économie de marché montre que les premières négociations ont débuté par des grèves de travailleurs exprimant leurs revendications. Ce n'est qu'à l'issue de plusieurs années de luttes que le recours systématique à la négociation collective a pu être établi. L'établissement et le déclenchement de la négociation collective en Chine ne s'étant pas déroulé de la sorte, les contrats collectifs souscrits dans le cadre de processus de négociation de type vertical descendant correspondaient davantage à des documents officiels qu'à l'aboutissement de tractations entre les parties. Le succès de l'action entreprise par les ouvriers de *Honda* est l'illustration de la possibilité de mettre en œuvre un réel processus de discussion collective entre les travailleurs et la direction. La pression exercée par les travailleurs pour voir aboutir leurs revendications a constitué un facteur important dans le déclenchement circonstancié de la négociation ; laquelle, une fois entamée, s'est avérée particulièrement intense mais jamais aussi acharnée et tenace que les grèves qui l'avaient précédée. Les experts et les spécialistes ont été unanimes sur l'intérêt d'un tel déclenchement pour parvenir à un fonctionnement correct du dialogue social en entreprise.

⁵ Cf. notamment Zheng Aiqing, « Actualités juridiques internationales : Chine », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2010, pp. 250-253.

⁶ Pour plus de détails sur ce conflit, cf. Zheng Aiqing, *op. cit.*

⁷ *Study on Collective Bargaining System*, Vol. 4, 2011.

La négociation collective chez *Honda* à Nanhai revêt ainsi une grande signification dans le contexte national. Bien qu'aujourd'hui en Chine la négociation collective ne soit pas, de fait, subordonnée au déclenchement d'une grève ou d'un conflit du travail – nuisibles à la qualité et à la pérennité de la relation de travail – il s'agit néanmoins du moyen le plus efficace pour provoquer l'ouverture de négociations collectives. Par ailleurs, une sorte de rééquilibrage et de coordination des forces en présence s'opère, permettant le développement d'un réel dialogue social. De nombreux auteurs estiment que la dimension collective des relations de travail commence à émerger en Chine. Alors qu'auparavant, la réglementation des relations de travail s'illustrait plutôt de façon individuelle par le biais du contrat de travail, il semble désormais qu'une nouvelle ère de réglementation des relations de travail collectives pourrait bien voir le jour. Le déclenchement des négociations collectives par l'action collective des travailleurs devrait constituer une approche complémentaire à celle prévue légalement, et qui est de type vertical descendant. Le recours conjoint aux deux modèles pourrait permettre au processus de négociation collective en Chine de connaître un développement plus sain.

Certes, il existe encore quelques difficultés qui mériteraient d'être résolues, telle qu'une législation spécifique relative au droit de grève des travailleurs. En effet, en Chine, la définition du droit de grève demeure vague ; il n'existe pas de lois constitutionnelles ou de règles déterminant clairement si les travailleurs y ont droit ; il n'existe pas davantage de lois l'interdisant. De ce fait, les « grèves ouvrières » manquent encore d'un support juridique efficace. Mais en plus pour que la négociation collective fonctionne correctement, une amélioration de la législation du droit de grève en Chine est tout aussi indispensable. De façon prégnante aujourd'hui, il apparaît qu'« un contrat libre ne peut être conclu qu'à la condition d'avoir la liberté de refuser ledit contrat ; le droit de négocier est donc directement lié au droit de grève »⁸.

⁸ Harry C Katz, *An Introduction to Collective Bargaining & Industrial Relations*, McGraw-Hill/Irwin, July 2003, p. 55 (Il s'agit d'une version chinoise traduite en anglais).