



# Chine : un grand bond vers le CDI

par **David Boitout** et **Étienne Baillet** \*

Ils sont nombreux, jeunes et espèrent patiemment que le projet de loi sur le contrat de travail, en discussion actuellement à l'Assemblée populaire de Chine, leur offrira une certaine stabilité professionnelle dans un pays dominé par la compétition et une protection sociale quasi inexistante. La Chine envisage de réviser son droit du travail afin de l'adapter aux nouvelles exigences économiques et sociales issues de l'industrialisation et de l'urbanisation massives de ces dernières années. Depuis 1994, date de promulgation de la première loi sur le travail, le droit du travail chinois n'a fait l'objet d'aucune réforme de fond. Il en ressort un régime disparate et dépassé, où les réglementations locales et spéciales tentent de pallier les insuffisances de la législation nationale. C'est dans ce contexte que Pékin a souhaité harmoniser et unifier la réglementation applicable aux contrats de travail sur l'ensemble du territoire chinois.

**Périodes d'essai limitées.** Le projet de loi, qui prend part à une réforme plus vaste de modernisation du système de protection sociale, a été rendu public le 20 mars dernier et devrait entrer en vigueur vers la fin de l'année 2006. S'il est certain que ce projet sera appelé à évoluer dans les mois qui viennent, il semble acquis cependant que le renforcement des droits des salariés devrait conduire à un contrat de travail moins flexible pour les acteurs économiques. D'après le texte qui a été soumis à l'opinion publique, il ressort que Pékin a souhaité renforcer la stabilité du marché de l'emploi en favorisant les contrats de longue durée (CDI) au détriment des contrats de courte durée (CDD) jugés trop fréquents et peu protecteurs des intérêts des salariés.

Ainsi, l'absence d'un contrat écrit, situation fréquente en pratique, entraînera une requalification automatique en CDI. Parallèlement, le projet de loi entend favoriser le maintien des salariés dans l'entreprise en limitant la durée des périodes d'essai. Les employés considérés comme qualifiés verront donc leur période d'essai passer de six à deux mois, ce qui devrait rendre plus difficile l'évaluation du personnel par les employeurs.

**UN PROJET DE LOI ENTEND FAVORISER LES CDI AU DÉTRIMENT DES CDD. UNE MESURE QUI POURRAIT ENTRER EN VIGUEUR À LA FIN 2006.**

La volonté de stabiliser le marché de l'emploi a également conduit Pékin à proposer des mesures fortes afin d'empêcher le recours systématique aux contrats de courte durée. Il en résulte un CDD moins attractif dont le non-renouvellement donnera droit au versement d'indemnités pour le salarié. Si l'on s'en tient au texte du projet de loi, il deviendrait plus facile de mettre fin à un CDI plutôt qu'à un CDD du fait de la suppression des modes de résiliation anticipée dont bénéficiaient jusqu'alors les CDD. Face à un tel changement, les entreprises devront donc repenser leur politique de recrutement afin de combiner moindre coût et flexibilité de gestion du personnel.

On note par ailleurs un élargissement significatif du rôle des syndicats sur le modèle allemand. Dépassant le simple droit à l'information, le projet de loi emboîte le pas de la négociation salariale en conférant aux représentants du personnel un réel pouvoir de négociation dans la vie de l'entreprise.

Naturellement, le principe de protection des salariés qui ressort du projet de loi a conduit le gouvernement à renforcer les indemnités financières dues en cas

de licenciement. Celles-ci ne seront donc plus plafonnées comme c'est le cas à l'heure actuelle de manière générale. Parallèlement, les exigences en matière de non-concurrence font l'objet d'une réglementation précise peu favorable à l'entreprise. En cas de non-respect par le salarié de ses obligations de confidentialité, l'entreprise ne pourra obtenir qu'une réparation fixe et détachée de la réalité de son préjudice. Plus qu'une protection du salarié, ce changement aura pour conséquence d'affaiblir la protection des savoir-faire dans les entreprises d'autant que les possibilités d'imposer aux salariés le remboursement en cas de départ anticipé des frais de formation seraient plus limitées.

**Encadrement de l'intérim.** Enfin, d'autres changements pourraient être confirmés d'ici à la fin de l'année tels que le recours au travail temporaire. Selon le projet de loi, en effet, le recrutement d'un employé intérimaire sera limité à une durée continue d'un an afin de forcer les employeurs à ouvrir de nouveaux postes dans les entreprises. Une telle réforme, si elle venait à être confirmée, aurait inévitablement un impact dans les secteurs de l'industrie ou de la construction où le recours au travail temporaire est fréquent. S'il est difficile de se prononcer dès aujourd'hui sur l'impact économique que pourrait engendrer cette réforme majeure pour la Chine, il semble cependant que le nouveau régime du contrat de travail devrait conduire les investisseurs étrangers à revoir leur approche des ressources humaines au sein de leurs filiales chinoises.

**RENFORCER LA STABILITÉ DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DANS UN PAYS OÙ LA PROTECTION SOCIALE EST QUASI INEXISTANTE.**

(\* ) Respectivement avocat associé et avocat, cabinet Gide Loyrette Nouel (Shanghai).