

13/03/2020

Chômage technique

Présentation du cas

Mme LIU a été recrutée en février 2016 par la Société A en tant que directrice financière. En janvier 2018, la Société A a mis Mme LIU en chômage technique, tout en continuant de lui verser son salaire contractuel pendant les mois de janvier et février 2018. A compter du mois de mars 2018, le salaire de Mme LIU a été réduit à 70 % du SMIC de Pékin. (Pour référence, le SMIC de Pékin est actuellement de RMB 2 200 Yuan).

Considérant que les mesures de chômage technique imposées par la Société A n'étaient pas justifiées, puisque même si quelques stations de travail étaient fermées, la Société A a continué ses activités sans interruption, Mme LIU, a envoyé à la société A, en juin 2018, une notification de résiliation de son contrat de travail sur le fondement de l'article 38 de *la loi de la République populaire de Chine sur les contrats de travail*, qui donne la possibilité à l'employé de résilier son contrat de travail si l'employeur ne lui règle pas sa rémunération dans les délais et montants convenus.

Suite à la résiliation de son contrat de travail, Mme LIU a assigné la Société A en justice en demandant, notamment, le paiement :

- De la différence de rémunération (salaire, et allocations diverses : ancienneté, transport, téléphone, etc...) pour la période de mars à juin 2018 ; et
- D'une indemnité de licenciement liée à la résiliation de son contrat de travail pour faute de l'employeur.

Le point de vue du juge

- Sur le paiement de la différence de rémunération

Le juge a basé sa décision sur l'article 27 de la *réglementation de la municipalité de Pékin sur le paiement des salaires*, publiée par le gouvernement municipal populaire de Pékin le 23 novembre 2007 et qui prévoit les principes suivants :

- Lorsque la fermeture ou la suspension des activités d'une entreprise ne résultent pas des actions des employés, l'employeur doit, pendant le premier cycle de paiement des salaires, régler la rémunération des employés comme s'ils avaient travaillé normalement.
- A compter du cycle suivant de paiement des salaires, l'employeur doit régler les employés en fonction du travail effectivement effectué et sur la base du nouveau taux de rémunération défini par les parties, étant précisé que le salaire ne doit pas être inférieur au SMIC de la municipalité.

- Si les employés n'ont pas travaillé, l'employeur doit alors leur régler une allocation de vie qui ne peut être inférieure à 70% du SMIC de la municipalité.

Le juge a considéré que les mesures de chômage technique étaient justifiées dans la mesure où quatre des cinq stations de travail de la société A étaient à l'arrêt. Dans ces conditions, la société A était en droit de verser une rémunération réduite à Mme LIU. De plus, le montant de la rémunération versée à Mme LIU était conforme (voir pour le 2^{ème} mois supérieur) aux dispositions légales prévues par l'article 27 cité ci-dessus.

En conclusion, la demande de Mme LIU de paiement de la différence de rémunération a été rejetée.

- Sur le paiement d'une indemnité de licenciement

Le juge ayant confirmé la validité des mesures de chômage technique et la légalité de la rémunération réduite versée à Mme LIU, le motif invoqué par Mme LIU pour résilier son contrat de travail (non-paiement de sa rémunération contractuelle) n'a donc tout naturellement pas été supporté par la juge, qui a également rejeté cette demande.

Commentaires de DS

Les principes de définition de la rémunération devant être versée aux employés pendant les périodes de chômage technique sont prévus au niveau national à l'article 12 de la *réglementation provisoire sur le paiement des salaires* publiée par l'ancien Ministère du travail le 6 décembre 1994, et peuvent se résumer ainsi :

- Pendant le premier cycle de paiement des salaires : paiement de la rémunération contractuelle normale ;
- A compter du deuxième cycle de paiement des salaires : paiement d'une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC local si l'employé a travaillé.

De nombreuses autorités locales ont publié des réglementations locales plus précises sur la base de ces principes nationaux, mais avec systématiquement une rémunération normale pendant le premier cycle de paiement des salaires, puis une rémunération réduite à compter du deuxième cycle de paiement des salaires. Les différences principales étant concentrées sur les modalités de calcul de la rémunération réduite : application du SMIC local, possibilité de verser une allocation de vie inférieure au SMIC local, part salariale des cotisations sociales et du fond de logement incluses ou non dans la rémunération versée aux employés, etc.

Ainsi, dans le cadre de la mise en place d'un plan de chômage technique, il est indispensable de vérifier les dispositions des réglementations locales en matière de calcul de la rémunération devant être versée aux employés.

En revanche, les réglementations sont en grande majorité silencieuses sur les modalités pratiques de mise en place d'un plan de chômage technique, ainsi que sur les conditions devant être satisfaites pour permettre l'application d'un tel plan.

Chômage technique et COVID -19

Suite à l'épidémie de COVID-19 qui vient de frapper la Chine, de nombreuses entreprises ont du stopper tout ou partie de leurs activités, et la reprise annoncée des activités peut dans

certains cas être progressive, ce qui pourrait inciter les entreprises à prendre des mesures de chômage technique afin de diminuer les coûts fixes.

Le Ministère des ressources humaines et de la sécurité sociale a publié le 7 février 2020 un document intitulé « Opinions sur la stabilisation des relations de travail pendant la période de prévention et de contrôle de l'épidémie de COVID-19 pour encourager les entreprises à reprendre leurs activités et la production ». Ces opinions prévoient à l'alinéa IV du point 3. la possibilité pour les entreprises faisant face à des difficultés de négozier avec leurs employés la baisse de leur rémunération pendant la période d'arrêt des activités ou de la production, tout en précisant que conformément aux réglementations applicable, pendant le premier cycle de paiement des salaires la rémunération reste inchangée, alors qu'à compter du deuxième cycle de salaire le versement d'une allocation de vie est envisageable.

Ces opinions confirment donc la possibilité pour les entreprises affectées par le Covid-19 de prendre des mesures de chômage technique, mais à la différence des lois et réglementations nationales, elles encouragent les entreprises à négozier ces mesures avec leurs employés.

Que se passe-t-il donc en cas d'échec des négociations ? L'entreprise est-elle tout de même en droit de mettre en place un plan de chômage technique ? Nous considérons que quand bien même l'entreprise n'arriverait pas à obtenir l'accord des employés sur le plan de chômage technique, celui-ci relevant d'une décision du management interne, peut être mis en place légalement.

Cependant, compte tenu de la situation particulière actuelle, nous conseillons à nos clients souhaitant mettre en place un plan de chômage technique de veiller aux points suivants :

- vérifier le contenu et les exigences des réglementations locales, notamment au regard de la rémunération minimum ;
- établir et conserver un dossier complet justifiant de la nécessité du plan de chômage technique ;
- ne lancer les mesures de chômage technique qu'une fois que toutes les autres mesures visant à réduire les coûts fixes ont été épuisées ;
- avoir recours à une procédure démocratique lors de la mise en place du plan de chômage technique, selon le modèle devant être suivi pour l'adoption du règlement intérieur de l'entreprise, à savoir : communication du projet de plan à l'ensemble des employés, discussion du plan avec les employés et écoute de leurs propositions, publication de la version finale du plan.

GAO Jing
Associate-Beijing Office
Gaojing@dsavocats.com

SAVOIE Sylvie
Counsel-Beijing Office
Savoie@dsavocats.com

LES BRÈVES

www.ds-savoirfaire.com

DS | SAVOIR,
FAIRE

Les Brèves ont pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Leur contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.