

24/04/2018

Changement unilatéral du poste d'un salarié en droit chinois

Introduction:

Le poste occupé par un salarié est un élément essentiel de son contrat de travail. Toute modification de poste, doit, à priori, faire l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et le salarié.

Parallèlement, conformément aux dispositions de la *Loi sur les contrats de travail de la République populaire de Chine*, entrée en vigueur le 1er Janvier 2008, un employeur est en droit de modifier le poste de ses salariés dans les cas suivants (les "*Causes Légales*") :

- L'employeur peut prouver que le salarié n'est pas qualifié pour occuper ses fonctions,
- Le salarié est incapable de reprendre son travail d'origine à l'issue d'une période de traitement médical, ou
- Les circonstances objectives sur lesquelles sont fondées la conclusion du contrat de travail initial ont subi des changements significatifs, tel qu'un changement de localisation, une fusion, un transfert d'actifs, etc.

Compte tenu de ce qui précède, la question récurrente, qui fait l'objet de notre étude, est de déterminer si un employeur peut modifier unilatéralement le poste d'un de ses salariés, même si ce dernier ne rentre pas dans l'une des *Causes Légales* énoncées ci-dessus.

Cas pratiques:

	Exposé des faits	Décision du tribunal
Cas A (Beijing)	J occupait le poste de directeur des ventes de LQX. Il a reçu une notification en janvier 2017 lui indiquant qu'il était destitué de ses fonctions d'origine, assigné à un autre poste, et que son salaire était diminué. J a mis fin à son contrat de travail aux motifs d'un transfert unilatéral de sa position et d'une diminution de salaire par LQX sans fondement légal. Il a ensuite entamé une action judiciaire pour réclamer le paiement d'indemnités économiques.	Dans la mesure où LQX n'a pas été en mesure de présenter des <u>motifs raisonnables expliquant le changement de position et la baisse du salaire</u> , le tribunal a finalement soutenu les demandes de J.
Cas B (Shanghai)	L était ouvrier dans l'atelier de produits finis de NQ. Il était convenu dans son contrat de travail que compte tenu des besoins de production et d'opération, ainsi que de la condition physique de L,	Les dispositions de son contrat de travail liaient L et ce dernier était donc <u>tenu d'obéir à la décision de transfert</u> donnée par NQ compte tenu

Cas C (Beijing)

NQ était autorisé à ajuster les fonctions de L, sa position et son lieu de travail, sous réserve de lui communiquer les raisons de ces modifications.

En novembre 2016, NQ a décidé de transférer les ouvriers redondants de l'atelier de produits finis à l'atelier de transformation. L était sur la liste des transferts, mais il a refusé ce transfert et ne s'est pas présenté au travail.

NQ a fini par le licencier pour absentéisme.

L a engagé une action judiciaire pour licenciement illégal et a demandé le paiement d'indemnités économiques, en précisant dans sa demande que la part de son salaire liée à sa productivité avait été baissée suite à ce transfert.

des besoins de production et d'opération.

Concernant le salaire, NQ n'a pas effectué de changement important du montant du salaire brut de L ; une diminution temporaire de la part du salaire liée à la productivité due au nouveau poste était inévitable. Cependant, par comparaison au salaire de productivité des autres salariés transférés, on peut voir que très probablement le salaire de L aurait pu assez rapidement recouvrer son niveau antérieur.

Le tribunal a finalement confirmé que la décision de transfert de NQ était raisonnable, et a rejeté les réclamations de L.

S était directeur des ressources humaines de XY. Dans son contrat de travail, il était prévu que XY était autorisé à changer le lieu de travail de S (à Beijing), ainsi que son poste (incluant, mais de manière non limitative une promotion ou une rétrogradation) en fonction des besoins opérationnels de XY et des performances de S.

En mai 2017, dans le cadre d'une expansion commerciale, XY a modifié pour la première fois les fonctions de S – de directeur des ressources humaines à vice-directeur des ressources humaines – ainsi que son lieu de travail à l'intérieur de la municipalité de Beijing, tout en augmentant son salaire de base. Ces modifications ont été refusées par S.

XY a alors de nouveau modifié les fonctions de S - vice-directeur des ressources humaines à directeur du service client - ainsi que son lieu de travail à l'intérieur de la municipalité de Beijing, tout en diminuant son salaire de base, mais en augmentant son bonus. Cette seconde modification a également été refusée par S.

S a mis fin à son contrat de travail en invoquant un transfert unilatéral de sa position, de son lieu de travail, et une baisse de sa rémunération, et a entamé une action judiciaire pour réclamer le paiement d'indemnités économiques.

L'employeur est en droit d'ajuster le poste de ses salariés pour satisfaire à ses besoins opérationnels dans des limites raisonnables. Il s'agit d'un droit de l'employeur.

Le premier ajustement a été considéré raisonnable pour les raisons suivantes :

- Il est justifié par des motifs d'expansion commerciale,
- XY a augmenté le salaire de base de S,
- S était bien qualifié pour le nouveau poste,
- Le changement de lieu de travail n'était pas gênant pour S.

Le deuxième ajustement a également été considéré comme raisonnable, dans la mesure où le salaire brut de S restait inchangé.

Le tribunal a donc rejeté les réclamations de S.

Analyse:

1. Sur la modification unilatérale de poste

Les différents cas présentés ci-dessus permettent de démontrer qu'en sus des *Causes Légales*, les modifications unilatérales de poste liées à des besoins de production et d'opération (Cas B) ou d'expansion commerciale (Cas C), sont acceptées et reconnues par les autorités judiciaires chinoises.

Cependant, systématiquement dans ce type de cas, le tribunal analyse l'aspect raisonnable du changement de fonction, en prenant en compte notamment les qualifications du salarié pour occuper le nouveau poste (Cas C), la diminution du salaire du salarié (cas B et C), et les autres modifications apportées aux conditions de travail, comme par exemple le lieu de travail.

Dans le cas où la modification unilatérale serait considérée comme déraisonnable, elle peut alors être assimilée à une violation du contrat de travail (Cas A) permettant ainsi au salarié de refuser le nouveau poste.

D'un point de vue juridique, conformément à l'Article 5 des *interprétations de la Cour populaire supérieure de Pékin et de la Commission d'arbitrage des différends du travail de Pékin sur l'application de la loi sur les litiges en droit social* publié le 24 avril 2017 (les « Interprétations »), le changement unilatéral de poste est possible dans les cas suivants :

- Dispositions spéciales + changement raisonnable (Cas B et C)
S'il est prévu dans le contrat de travail liant l'employeur au salarié la possibilité d'ajuster la position de ce dernier en fonction des besoins de production et d'opération, et si, après vérification, l'employeur est en mesure de démontrer la modification de ces besoins en la matière, l'ajustement de poste est alors considéré comme raisonnable.

- Absence de dispositions spéciales + besoins de production et d'opération
S'il n'est pas prévu (ou pas prévu clairement) dans le contrat de travail liant l'employeur au salarié la possibilité d'ajuster la position de ce dernier en fonction des besoins de production et d'opération, mais que l'employeur a des raisons justifiées d'ajuster la position du salarié pour satisfaire à ses besoins de production et d'opération, un tel cas relève alors de l'autonomie décisionnelle de l'employeur.
Pour juger du caractère raisonnable de cette modification, les juges analyseront les facteurs suivants : les besoins réels de l'employeur en termes de production et d'opération, la légitimité du but recherché, les compétences du salarié à occuper le nouveau poste, ainsi que l'absence de modifications défavorables au salarié telles qu'une baisse de salaire ou d'avantages.

En revanche, la modification unilatérale de position ne pourra être acceptée dans les cas suivants:

- Définition de fonction claire + absence de dispositions spéciales (cas A)
Lorsque la fonction du salarié est définie clairement dans son contrat de travail, et que ce dernier ne prévoit pas de possibilité d'ajuster son poste, si la modification projetée ne rentre pas dans les *Causes Légales*, un tel ajustement sera alors considéré comme une violation du contrat de travail.

Par ailleurs, les tribunaux de la province du Guangdong considèrent dans leur *Minutes of Meeting* publiées le 23 juillet 2012, qu'un transfert de position pour être considéré comme raisonnable doit remplir les conditions cumulatives suivantes:

- Le transfert de position est dû au besoin de production et d'opération de l'employeur;
- Le niveau de salaire après le transfert reste similaire à celui pratiqué avant le transfert;
- Le transfert de position n'est pas réalisé dans le but d'insulter ou de punir le salarié ; et
- Le transfert de position n'enfreint aucune loi ou réglementation.

2. Sur la baisse de salaire suite à un changement de position

D'un point de vue juridique, conformément aux *Interprétations* de Pékin, en cas d'ajustement simultané de la position et du salaire, si le salarié accepte les nouvelles fonctions mais pas la baisse de salaire, l'employeur doit justifier sa décision. La question de savoir si l'employeur viole les droits légitimes et les intérêts de son salarié doit alors être déterminée de manière exhaustive en prenant en compte la situation de l'employeur, la nature de la position du salarié après ajustement, le contenu du contrat de travail, etc...

De notre point de vue, le salaire étant également un des éléments essentiels du contrat de travail, sa modification nécessite en principe l'accord préalable de l'employeur et du salarié.

Certes au vu des dispositions énoncées ci-dessus, il semble possible de diminuer le salaire d'un salarié suite à un changement de fonction, mais ce point est plus difficilement accepté par les juges chinois qu'un simple changement de position. En cas de diminution de salaire, l'employeur devra quasiment systématiquement démontrer qu'il dispose d'une grille de salaire publique pour chaque type de fonction. D'une manière générale, le changement de fonction raisonnable est relativement facilement accepté par les juges, alors que la diminution de salaire est considérée comme une violation du contrat de travail.

Par ailleurs, les cas exposés ci-dessus démontrent que lors que le salaire brut reste similaire (cas B et C), même si la composition du salaire est modifiée, cet ajustement peut être considéré comme raisonnable et accepté par les juges, alors que si le salaire est diminué sans motif probant, il est alors systématiquement considéré comme déraisonnable par les juges (cas A).

Nous précisons toutefois que les dispositions légales énoncées ci-dessus ne lient que les commissions et tribunaux d'arbitrage de Pékin ou de la province du Guangdong. S'agissant des employeurs situés en dehors de Pékin ou de la province du Guangdong, les dispositions locales prévaudront.

Recommandations de DS Avocats :

- Nous recommandons fortement d'inclure dans le contrat de travail, notamment pour les entreprises situées à Pékin, la clause suivante : "Le poste du salarié peut être ajusté unilatéralement par l'employeur en fonction des besoins de production et d'opération".
- En cas de changement de fonction, nous recommandons en premier lieu d'expliquer au salarié les motifs, la nécessité de ce changement, de lui présenter le nouveau poste et les nouveaux objectifs, etc., afin de tenter d'obtenir son accord sur cette modification et de signer un avenant à son contrat de travail.
- Le changement de fonction doit rester dans un cadre raisonnable. Nous vous déconseillons de changer la position d'un salarié dans le but de diminuer son salaire, ou de le pousser à la démission.
- En cas de changement de fonction (y compris dans le cadre des *Causes Légales*), il est préférable de maintenir le salaire brut et les avantages inchangés. En cas de baisse de salaire sans l'accord préalable du salarié, il est obligatoire pour l'employeur d'avoir au préalable publié la grille de salaires de l'entreprise, afin d'être en mesure de démontrer que le nouveau niveau de salaire est conforme à cette grille.

GAO Jing
DS AVOCATS Beijing Office

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.