

Lutte de classe

L'eldorado chinois déjà en crise.

L'économie capitaliste mondiale est très vulnérable. Elle dispose de ressources pour résister à la tempête qui s'annonce plus tôt que prévue, mais elles ne sont pas inépuisables, en dernier recours les capitalistes devront affronter directement la classe ouvrière à l'échelle internationale.

La hausse des prix des matières premières, des salaires, l'anarchie dans la production, la concurrence que se livrent les capitalistes et la loi de l'offre et la demande, la lutte des classes, constituent autant de facteurs qui demeurent incontournable et en grande partie incontrôlables par ceux qui nous gouvernent.

Les autorités chinoises craignent des troubles sociaux graves d'une ampleur de masse, alors elles ont réagi en adoptant un nouveau contrat de travail (applicable depuis le 1^{er} janvier 2008) qui encadre davantage les relations entre employeurs et salariés. Dorénavant, ce sera le droit collectif (conventions collectives) qui prédominera sur le droit individuel, en principe, car faut-il encore que la nouvelle loi soit appliquée, dans un pays soumis à une dictature et où la corruption sévit à tous les échelons. Le renforcement des droits des travailleurs au détriment de ceux des patrons est le produit de la lutte de classe du prolétariat chinois et lui servira de point d'appui pour exiger son application et son amélioration.

La hausse du coût de la main d'oeuvre et les dernières mesures prises par le gouvernement chinois taxant davantage les entreprises étrangères, l'impôt sur les bénéfices est passé de 15 à 25%, sont autant de mauvaises nouvelles pour les capitalistes, au point que certains ont déjà commencé à plier bagages (Lire plus loin l'article sur la Corée du Sud).

Face à la sauvagerie des capitalistes chinois qui se comportent comme les esclavagistes du début du XXe siècle en Europe, l'Etat est obligé d'intervenir pour maintenir les rapports sociaux d'exploitation dans des limites supportables pour les exploités. Les énormes disparités dans le développement entre régions et les inégalités entre les classes qui se sont creusées au cours des dernières années sont des facteurs de déstabilisation du régime qui demeure une dictature.

De plus, l'économie chinoise largement engagée dans la voie du capitalisme ne se développe pas graduellement comme ce fut le cas en Europe entre le début du XIXe siècle et la première moitié du XXe siècle, elle intègre directement les technologies et les moyens de productions les plus modernes lui permettant de produire en quantité gigantesque des marchandises que son marché intérieur ne peut pas absorber du fait de l'état de pauvreté dans lequel sont réduits la plupart des Chinois. Pour le capitalisme chinois le développement de son marché intérieur est une nécessité.

L'eldorado de l'exploitation effrénée que représente la Chine pour les capitalistes du monde entier pourrait bien se tarir plus rapidement que prévu, ce qui est une bonne nouvelle pour le prolétariat international, l'Etat chinois au service du capitalisme devant affronter les mêmes contradictions que les autres Etats, et les mêmes périls, la lutte de classe du prolétariat, celui-ci aspirant naturellement à une vie meilleure.

Pour alimenter la réflexion sur ce sujet, je vous propose quelques articles ou extraits d'articles provenant de différentes sources.

Document n°1

Selon l'agence de presse coréenne Yonhap, à Jiaozhou, près de Qingdao, 103 des 119 usines qui auraient fermé soudainement, en laissant derrière elles une ardoise, seraient coréennes.

Une mission d'enquête envoyée par le ministère coréen du commerce en janvier dans la province chinoise de Shandong qui fait face à la péninsule et accueille 50 % des investissements directs coréens en Chine, aurait recensé 206 cas de fermeture illégale d'usines coréennes, sur la période 2003-2007 (sur 19 000 PME coréennes implantées en Chine).

Cette vague de délocalisations à l'envers s'explique par la montée des coûts en Chine, notamment de main-d'oeuvre : outre la nouvelle loi sur les contrats de travail entrée en vigueur au 1er janvier 2008, un ensemble de mesures visant à faciliter les possibilités de recours des ouvriers chinois dans les conflits sociaux doit être

appliqué à partir de mai 2008. Enfin, l'augmentation à 25 %, contre 15 %, de l'impôt sur les bénéfices pour les sociétés étrangères, et la suppression d'exemptions auxquelles elles avaient droit, auraient fini de faire craindre à certains employeurs de laisser en Chine leur chemise.

(source : *Le Monde* 18.02.08)

Document n°2

En vingt ans, la Chine est devenue le cœur de l'industrie mondiale. Au détriment de la condition ouvrière ?

Cai Chongguo : Sous le régime communiste, l'économie planifiée englobait toute l'activité salariée : chacun avait la sécurité de l'emploi, la sécurité sociale pratiquement totale, l'école gratuite, etc. Le basculement vers l'économie de marché a été très brutal : entre 1993 et 1994, les licenciements ont été massifs et les entreprises d'Etat ont été démantelées tandis que les sociétés privées et étrangères se sont rapidement développées. Un code du travail existe sur le papier mais il n'est jamais appliqué : chaque gouvernement de province joue sur les salaires, distribue des terrains et des subventions pour attirer les entreprises.

Les fonctionnaires sont très corrompus et de leur bonne entente avec les patrons dépend leur ascension professionnelle, ils font donc tout pour entretenir la croissance explosive de la Chine. Les premières victimes en sont les paysans migrants qui en essayant de trouver du travail dans les zones urbaines se retrouvent tassés dans des dortoirs à faire des semaines de sept jours, 14 heures quotidiennes dans des mines ou sur des chantiers où les accidents de travail graves se multiplient.

Comment expliquez-vous que le gouvernement ait promulgué la nouvelle loi sur le contrat de travail qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2008 ?

Une véritable prise de conscience a eu lieu ces dernières années sur la question du travail : les mouvements sociaux se sont multipliés un peu partout dans le pays et la presse relaie de plus en plus ces conflits. La nouvelle loi sur le contrat de travail confirme l'idée que le gouvernement est de plus en plus préoccupé par le risque de trouble de l'ordre public. Depuis deux ans, les autorités communiquaient sur des slogans vantant « l'harmonie sociale ». Il faut dire que les conflits les plus durs se soldent souvent par l'usage de la force et que la répression fait souvent des victimes.

Cette nouvelle loi a un caractère réellement protecteur : elle impose un contrat de travail, favorise les CDI, limite la période de stage et ajoute des clauses de compensation en cas de licenciement. Elle offre même la possibilité de négociation collective, même si le droit de grève n'est pas instauré. Le problème c'est que sans représentants syndicaux élus par les salariés, aucune défense des droits ne peut être assurée. Un sondage a été réalisé auprès des travailleurs chinois : en cas de conflit salarial, ils se tournent volontiers vers les journalistes ou les associations, mais seulement 1% déclarent rapporter leurs difficultés au syndicat officiel (le seul autorisé).

Un sursaut est-il néanmoins possible, qui permettrait une application plus rigoureuse du droit du travail ?

La couverture des syndicats indépendants est encore ridicule dans le pays. Avec le China Labour Party, nous nous efforçons d'apporter de l'aide aux travailleurs en conflit. En 2007, un patron d'usine de chaussure dans le Guangdong a voulu abaisser les salaires sous les 60€ mensuels : une véritable émeute a éclaté à la suite de laquelle six employés ont été emprisonnés pour des peines de 3 à 5 ans. Nous avons apporté un soutien juridique et nous avons fait libérer ces personnes. Nous fournissons également une expertise juridique pour les mouvements sociaux spontanés afin qu'ils puissent formuler leurs revendications plus efficacement mais la majeure partie du temps, ces mouvements sont étouffés.

Les Chinois réalisent cependant peu à peu qu'ils peuvent exiger des droits, la presse aide d'ailleurs beaucoup à cette prise de conscience. En juin 2007, la ville de Xiaman a lancé un projet de construction d'usine chimique contre lequel des dizaines de milliers de personnes ont protesté, du fait des risques sanitaires et écologiques : l'information a circulé sur Internet, les journaux l'ont relayée et la nouvelle s'est répandue dans tout le pays. Finalement, des concertations ont été ouvertes qui ont mené à l'annulation du chantier. La possibilité même d'une telle négociation est une vraie nouveauté en Chine : le gouvernement local a eu peur d'être sanctionné par la capitale pour le désordre causé par les manifestations, c'est pourquoi

il a opté pour une option plus pacifique. Ce type de victoires populaires est un signe d'espoir pour toutes les revendications : sociales, sanitaires, écologiques, etc. Leur accumulation pourrait permettre d'affermir la prise de conscience que les Chinois peuvent faire plier le gouvernement et les entreprises.

Cai Chongguo est rédacteur en chef du *China Labour Bulletin* (en anglais) et tient un blog francophone : Le journal d'un Chinois.

(Source: http://www.marianne2.fr/En-Chine,-on-reinvente-le-Code-du-Travail_a82485.html)

Document n° 3

Chine : le droit du travail progresse

(http://www.metiseurope.eu/213_chine_droit_du_travail.html)

Contrat, temps de travail, période d'essai, licenciement... De nouvelles règles sont en vigueur depuis le début de l'année en Chine. Professeur de droit à Beijing, Aiqing Zheng pointe les progrès et les limites de ce nouveau droit du travail.

La législation du travail en Chine a fait un bond en avant depuis le 1er janvier 2008, date d'entrée en vigueur de la loi sur le contrat de travail. L'adoption de celle-ci le 29 juin 2007, après trois lectures, à la 28ème session du Comité permanent de la dixième Assemblée Nationale Populaire a eu un grand retentissement. En effet, elle a été précédée par une intense consultation populaire, entre les mois de mars et d'avril 2006, au cours de laquelle plus de 190.000 avis sur le projet avaient été adressés au législateur, des avis provenant en majorité du monde salarial. De leur côté, les milieux économiques se sont vivement émus. L'Association nationale des entreprises chinoises a manifesté des réserves. La Chambre de commerce américaine de Shanghai a émis de nombreuses critiques, tandis que la Chambre de commerce européenne exprimait une certaine inquiétude. Il faut dire que cette nouvelle réglementation contraste avec la timidité de la précédente loi sur le travail qui date de 1994. Cette législation avait instauré des règles générales en matière du travail, ce qui avait amené certains Occidentaux à parler d'un code du travail. Cette loi de 2007 se substitue à la partie sur le contrat de travail en apportant une plus grande protection des intérêts des salariés et en imposant d'importantes obligations aux employeurs. Examinons ces nouvelles dispositions :

Le formalisme du contrat de travail est renforcé

La loi de 1994 prévoyait déjà que le contrat de travail devait être établi par écrit. Mais cette exigence n'était pas assortie de sanctions. Il en est résulté que la règle n'était pas respectée en pratique, au détriment du salarié. En cas de litige sur l'existence même de la relation de travail, ou sur le montant de la rémunération, ou encore sur les conditions de travail, le salarié était défavorisé dans l'administration de la preuve et exposé en fait au risque d'un licenciement discrétionnaire. Or, la protection d'une convention collective ne couvre en Chine que 8% des salariés, lesquels de surcroît appartiennent majoritairement au secteur public. Le contrat individuel est donc la seule loi des parties.

Désormais, la conclusion d'un contrat de travail par écrit est non seulement obligatoire dans le premier mois de l'embauche, mais encore doublement sanctionnée : l'absence de contrat écrit pendant un an après l'embauche oblige l'employeur à doubler le salaire ; l'absence de contrat écrit au-delà d'un an d'embauche entraîne une présomption de contrat à durée indéterminée.

La période d'essai est encadrée

La loi de 1994 se bornait à assigner une durée uniforme de six mois à la période d'essai. Ce laconisme encourageait des abus. La loi de 2007 prévoit désormais plusieurs cas : lorsqu'un contrat à durée déterminée (CDD) a une durée inférieure à trois mois, la période d'essai est proscrite. Pour un CDD d'une durée comprise entre trois mois et un an, la période d'essai ne peut être supérieure à un mois. Elle ne peut dépasser deux mois dans le cas d'un CDD d'une durée comprise entre un an et trois ans. Enfin, pour un CDD d'au moins trois ans ainsi que pour un contrat à durée indéterminée (CDI) la période d'essai maximale est de six mois.

Il ne peut être convenu qu'une seule période d'essai avec un même salarié et celle-ci doit compter dans le calcul de la durée du contrat de travail. Pour garantir la rémunération du salarié en période d'essai, la loi

prévoit que durant ce laps de temps, le salaire ne peut être inférieur à 80% du salaire afférent au poste de travail ou au salaire fixé dans le contrat.

Des limites sont apportées au recours au contrat à durée déterminée

Sous le régime de la loi de 1994, le recours au CDD, d'un usage courant, ne rencontrait aucune limite. Les entreprises pouvaient sans contrainte utiliser les CDD les plus courts possibles, les renouveler tous les ans, voire tous les six mois. Pour remédier à cet abus de flexibilité et à la précarité qu'il entraîne pour le salarié, la loi nouvelle prévoit des restrictions et des sanctions. D'une part, elle précise les cas dans lesquels un CDI doit être conclu, sauf volonté contraire du salarié. C'est le cas lorsqu'un salarié a une ancienneté d'au moins dix ans, l'employeur est tenu de signer un CDI, cela si le salarié le lui demande, lors du renouvellement du contrat. C'est également vrai lorsqu'un salarié est placé sous le régime de l'emploi à vie, a une ancienneté d'au moins dix ans et se trouve à moins de dix ans de l'âge de la retraite, l'employeur est tenu de conclure un CDI, sauf si le salarié refuse (art 14 al).

D'autre part, la loi prévoit des limites à l'utilisation du CDD. Elle oblige l'employeur à conclure un CDI, lorsqu'un CDD est reconduit une seconde fois. La sanction de la violation de cette obligation consiste pour l'employeur à verser un double salaire (art 82 al). Enfin, une indemnité de fin de contrat est due au salarié au terme d'un contrat non renouvelé (art 46).

La stipulation de clauses pénales est strictement limitée

L'ancienne loi autorisait les deux parties à convenir d'une indemnisation en cas de non respect du contrat. En raison de l'inégalité économique entre les employeurs et les salariés, cette liberté contractuelle s'est révélée désastreuse pour ces derniers. Certains devaient payer une somme exorbitante par rapport à leur salaire pour démissionner avant l'échéance du terme, lequel était librement déterminé par nombre d'employeurs. L'indemnité était souvent calculée selon le salaire moyen multiplié par le nombre de mois restant à courir jusqu'au terme du contrat.

Pour corriger cette situation insatisfaisante, la loi de 2007 frappe en principe de nullité les clauses d'indemnité convenues entre les parties au contrat, sauf dans deux cas : le non respect de la "*clause de formation*" ou de la clause de non-concurrence.

Selon la clause dite de formation, le salarié bénéficie d'une formation financée par l'employeur, et doit, en contrepartie, travailler pour lui pendant un certain nombre d'années. Sa démission avant le terme convenu l'oblige à rembourser le coût de la formation reçue. La loi de 2007 limite le montant de l'indemnisation à verser en cas d'inexécution d'une telle clause aux frais réels de formation avancés par l'employeur. En cas de démission, le montant à acquitter par le salarié doit être calculé selon la durée d'amortissement (art. 22).

Quant à la clause de non-concurrence, elle est réservée aux cadres, aux techniciens de niveau élevé et aux personnes liées par une obligation de confidentialité. Les deux parties peuvent convenir de restrictions de concurrence dans un secteur professionnel et dans une zone géographique déterminés pour une certaine durée. Mais en aucun cas celle-ci ne peut dépasser deux ans.

La mise à disposition de main-d'œuvre est encadrée

Le recours à une main-d'œuvre extérieure à l'entreprise est, depuis les dernières années, devenu une pratique courante en Chine. L'abondance de l'offre de main-d'œuvre et la quête d'un maximum de profit ont poussé les entreprises à faire appel à une main-d'œuvre externe en se déchargeant ainsi des procédures d'embauche.

Les agences de travail intérimaire ont proliféré et presque toutes les professions, voire des organismes gouvernementaux, s'adressent désormais à elles. Mais en l'absence de règles en la matière, on observe, sur un même poste, des différences de traitement entre ces salariés « extérieurs » et le personnel de l'entreprise.

La discrimination s'aggrave avec le temps. Pour y remédier, la loi de 2007 établit quelques limites. Tout d'abord, elle pose en principe que les rapports entre le salarié concerné et l'agence constituent une relation de travail et elle exige que le contrat de travail conclu entre eux soit un CDD d'une durée minimale de deux ans (art. 58). Par ailleurs, le contenu de la convention entre l'agence et l'entreprise utilisatrice doit être porté à la connaissance du salarié mis à disposition (art. 60).

L'agence qui embauche doit avoir un capital minimum enregistré de 500.000 yuans et assume les obligations d'un employeur, tandis que l'entreprise utilisatrice n'est pas déchargée de certaines responsabilités, notamment en matière de primes, de sécurité, d'hygiène et de formation (art. 62). La loi

édicte le principe d'égalité de traitement entre les salariés envoyés par l'agence et les salariés directement embauchés par l'entreprise (art. 63).

Enfin, le recours à la main-d'œuvre externe est réservé aux postes temporaires, subsidiaires et remplaçables (art 66). Mais cette restriction n'étant pas assortie de sanctions et de précisions, il est permis de douter de son efficacité.

Le licenciement économique est mieux réglementé

La loi de 2007 n'innove pas en matière de licenciement individuel. Mais elle modifie sensiblement les dispositions de la loi de 1994 concernant le licenciement économique. La procédure reste inchangée : information obligatoire de l'ensemble des salariés, consultation du conseil syndical d'entreprise et à défaut des représentants des salariés, rapport à l'administration du travail locale pour enregistrement mais non pour approbation. En revanche, le champ d'application du licenciement économique est élargi et les circonstances dans lesquelles il est autorisé sont précisées. C'est le cas lorsque l'entreprise est placée en redressement judiciaire, lorsqu'elle est confrontée à des difficultés sérieuses, lorsqu'elle est contrainte à des suppressions d'effectifs en raison de la transformation de son exploitation, d'une innovation technologique ou d'un changement de mode opératoire.

En outre, le déclenchement de la procédure de licenciement économique n'est possible que si les salariés concernés sont au nombre d'au moins 20 personnes. En deçà de ce seuil, le nombre des salariés concernés doit représenter 10 % de l'effectif au moins. En dehors de ces cas, le licenciement est réputé individuel.

Le travail à temps partiel

La loi de 2007 définit ce type de travail par sa durée : est qualifié de travail à temps partiel, le travail d'une durée journalière inférieure à 4 heures et d'une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures. Le régime de ce contrat est plus souple que celui de droit commun : il est permis de le conclure verbalement et de le rompre, de part et d'autre, sans indemnisation.

Cependant, l'employeur doit respecter une triple interdiction. Il ne peut ni imposer une période d'essai, ni payer un salaire inférieur au salaire minimum local, ni payer le salaire prévu pour un temps partiel pour un travail d'une durée supérieure à 15 jours.

La primauté de la convention collective sur le contrat de travail est édictée pour la première fois

La convention collective est expérimentée en Chine depuis l'adaptation de la loi sur le travail de 1994. Mais celle-ci ne lui avait pas assigné une place supérieure dans la hiérarchie des contrats. Elle se bornait à permettre la conclusion d'une convention collective entre l'entreprise et le syndicat ou les représentants des salariés. La loi de 2007 établit une typologie : accord collectif, convention collective de branche, convention collective régionale. Elle affirme la primauté de la convention collective. Les conditions de travail qu'elle prévoit ne peuvent être inférieures aux minima définis par les lois et règlements.

L'accord ou la convention collective ne peut entrer en vigueur qu'après l'approbation de l'Administration du Travail. Mais il n'existe toujours pas d'obligation de négocier et de conclure une convention collective avec l'organe représentatif des salariés.

Le règlement intérieur n'est plus l'œuvre exclusive de l'employeur

La direction de l'entreprise reste le maître d'œuvre de la "*loi de l'entreprise ou de l'usine*" dans ses éléments essentiels. Mais désormais, elle ne peut plus décider seule de ce qui touche directement aux intérêts des salariés.

C'est ainsi qu'elle doit définir sur un pied d'égalité avec la représentation des travailleurs les règles concernant les salaires, la durée du travail, le repos et les congés payés, la sécurité et l'hygiène, la formation professionnelle, les postes de travail, l'assurance complémentaire, le bien-être et la discipline. Le règlement intérieur ainsi établi doit être soumis pour avis à l'assemblée des délégués du personnel, et à défaut à l'assemblée des salariés.

Le défaut de conformité aux lois et règlements ainsi que le défaut de publicité sont des causes de nullité du règlement.

Les infractions à la réglementation du travail sont plus sévèrement sanctionnées

Le règlement sur l'Inspection du Travail de 2004 a institué des sanctions pécuniaires pour réprimer le non-respect du droit du travail. La loi de 2007 renforce les sanctions. Désormais, l'entreprise qui a retenu la pièce

d'identité d'un salarié ou a exigé de lui une caution encourt une amende de 500 à 20.000 yuans. Les quatre infractions suivantes : versement d'un salaire inférieur au salaire minimum local, versement d'un salaire inférieur au salaire convenu, refus de payer les heures supplémentaires, refus de payer l'indemnité compensatoire de rupture de contrat, sont punies, en sus de la somme due, d'une amende comprise entre 50% et 100% de ladite somme (art. 85).

Au terme de ce rapide panorama, que conclure ?

Force est de constater que le contrat de travail chinois commence à ressembler, au moins sur le papier, au contrat de travail de nombre de pays occidentaux. La relation de travail individuelle s'en trouve profondément modifiée dans ses principales composantes même si, il est difficile de constater que le rôle du syndicat sera renforcé par l'intermédiaire de la convention collective, sur laquelle la nouvelle loi édicte des nouvelles règles. L'évolution favorable aux salariés reste cependant considérable. Elle s'inscrit dans un contexte volontaire, celui de vouloir « construire une société harmonieuse », objectif affiché depuis 2005 par le Parti communiste chinois. D'un certain point de vue, "*l'atelier du monde*" sera sans doute moins attractif pour les investisseurs étrangers. En contrepartie, les travailleurs chinois verront leurs droits et leur dignité reconnus. A condition que les entreprises soient prêtes à jouer le jeu. La perspective de cette nouvelle loi a provoqué une vague de démissions-licenciements et dans la foulée des réembauches. Les salariés qui ont perdu leur emploi avaient une ancienneté supérieure à huit années. Pas très loin des dix années au delà desquelles l'entreprise est contrainte de transformer le CDD en CDI...

Aiqing ZHENG, professeur à la Faculté de Droit de l'Université du Peuple à Beijing – Docteur en droit de l'Université Paris I - auteur de l'ouvrage *Libertés et droits fondamentaux des travailleurs en Chine*, éditions L'Harmattan, 2007. L'auteur remercie infiniment Pierre Borra pour son aide à l'écriture.

Document n° 4

Les entreprises chinoises déstabilisées par la nouvelle loi sur le travail

Le texte qui entrera en vigueur le 1er janvier 2008 renforce les droits des salariés chinois. Les groupes étrangers ne redoutent pas de bouleversement. Mais beaucoup craignent une hausse du coût du travail dans de nombreux secteurs.

De notre correspondant de Pékin.

Les entreprises chinoises ont été surprises. Habitues jusqu'ici à des législations plutôt favorables à leur développement, elles n'avaient pas anticipé l'entrée en vigueur au 1er janvier 2008 d'une très contraignante loi sur le contrat de travail. Réagissant dans l'urgence, beaucoup de groupes ont tenté, ces derniers mois, de la contourner. Huawei vient ainsi de défrayer la chronique en imposant à plus de 7.000 de ses employés, présents dans la société depuis au moins huit ans, un plan de « *démission volontaire* ». Le géant des télécoms redoutait l'impact financier de l'un des articles de la nouvelle loi, selon lequel tout employé ayant travaillé pendant plus de dix ans pour un même employeur doit automatiquement profiter d'un contrat à durée indéterminée, plus avantageux en cas de licenciement. En réemployant sur de nouvelles bases ses employés « *démisionnaires volontaires* », Huawei aurait pu repousser l'échéance des dix ans. Son plan a finalement été dénoncé par l'ACFTU, le syndicat officiel lié au Parti communiste, et abandonné. « *Toutes les entreprises qui tentent d'échapper à leurs responsabilités seront punies* », a martelé, à la suite de l'incident, Xie Liangmin, l'un des cadres du syndicat.

Paiement des charges sociales

Après avoir longtemps redouté un nouveau durcissement de l'environnement des affaires, les entreprises étrangères semblent, elles, accueillir avec sérénité le nouveau texte. « *Pour la plupart, elles sont déjà aux normes* », remarque Franck Desevedavy, associé du cabinet Adamas à Pékin. S'inspirant des pratiques occidentales pour rédiger leurs contrats locaux, les groupes européens ou américains ont déjà accordé, en Chine, un cadre protégeant leurs employés lors des périodes d'essai ou des licenciements. « *On ressent*

beaucoup plus d'inquiétude chez les employeurs chinois ainsi que chez les investisseurs asiatiques, et notamment taiwanais, qui ont largement profité ces dernières années des souplesses du droit du travail chinois », pointe l'avocat.

Désormais, selon les termes du nouveau texte, les entreprises ne pourront plus employer des travailleurs sans contrat pendant plus d'un mois. Chaque contrat signé impliquera le paiement par l'employeur des charges sociales (retraite, chômage, assurance...). Les périodes d'essai, dont beaucoup ont abusé, vont, elles, être réduites. La fin des contrats de travail impliquera également le paiement d'indemnités, estimées à un mois de salaire par année de travail. « *Les employeurs qui avaient jusqu'ici largement compté sur des employés temporaires, pour ne pas payer les charges sociales, pourraient ressentir une hausse significative de leur coût du travail* », pointe Jun Ma, l'économiste en chef de la Deutsche Bank à Hong Kong.

Vers la « société harmonieuse »

Les grands distributeurs, les restaurants, les groupes de construction et les producteurs de produits à faible valeur ajoutée devraient particulièrement souffrir. Les sociétés de services collectifs, elles, se frottent les mains. De nombreux groupes d'Etat se sont résolus à externaliser leurs services de restauration, de gardiennage ou de nettoyage pour réduire le nombre de personnes qu'ils emploient directement.

Le texte, affirme d'ailleurs Jun Ma, aura un impact positif sur le long terme. Il contribuera au développement de la « *société harmonieuse* », dessinée par le président Hu Jintao, en accroissant la protection sociale à l'échelle nationale, en limitant les conflits sociaux souvent violents dans le pays et en renforçant la loyauté des travailleurs envers leur entreprise.

Yann Rousseau

(source : *Les Echos* 27.12.07)

(Il est permis de rêver ! La classe ouvrière ne se contentera pas de miettes, elle n'aspire pas à une vie un peu moins médiocre, c'est la position des réformistes corrompues par l'idéologie bourgeoise, elle aspire au meilleur dans tous les domaines, c'est légitime et incompatible avec le maintien du capitalisme – *Lutte de classe*)

Document n°5

Nouvelle loi sur le travail en Chine les employeurs vont-ils licencier en masse?

La Chine commence enfin à mettre en place un droit du travail et un droit social correspondant à son développement. Congés payés, conditions de licenciement, les conditions de travail seront mieux encadrées. Mais les entreprises s'inquiètent de voir limiter le libéralisme total dont elle jouissaient jusque là...

Une usine textile dans la région de Hangzhou La Chine se prépare à prendre des mesures pour éviter que les entreprises ne procèdent à des plans massifs de licenciements avant l'entrée en vigueur en janvier d'une loi sur le contrat de travail plus favorable aux employés, a indiqué vendredi le China Daily.

"*Le Parlement et les assemblées locales, le Conseil d'Etat (gouvernement) et les organismes gouvernementaux publieront bientôt des textes d'interprétation de la loi et des consignes pour éviter que les employeurs contournent la loi*", a déclaré Chang Kai, membre du Bureau des affaires juridiques du Conseil d'Etat, cité par le journal.

"*Les contrevenants auront à payer un lourd tribut*", a-t-il ajouté, sans donner de précisions concrètes sur les mesures.

Pour mieux faire respecter les droits des travailleurs, régulièrement bafoués dans le grand pays asiatique, le Parlement a adopté en juin ce nouveau texte qui oblige notamment les employeurs à signer des contrats à durée indéterminée avec leurs employés si ces derniers travaillent depuis dix ans.

Conscientes que les conditions de licenciement seront plus favorables pour les employés, des entreprises chinoises et étrangères ont procédé à des licenciements ces derniers mois, un phénomène que le gouvernement souhaite combattre.

Selon le *China Daily*, l'équipementier en télécoms chinois Huawei a procédé à 7.000 licenciements de personnes présentes depuis huit ans dans l'entreprise avant de leur proposer un nouveau contrat.

Une porte-parole de Huawei a expliqué ne pas être au courant de cette situation.

"*Nous n'avons pas de communiqué officiel sur cette question*", a-t-elle dit.

Ces derniers jours, la presse chinoise avait fait état de 100 licenciements dans la filiale chinoise de la distribution Wal-Mart. Cependant, ce dernier avait rétorqué qu'il s'agissait d'un plan mondial.

(source : AFP 10.11.07)