

CHINE

Mesures d'ordre public

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

Bases juridiques¹ :

- [Loi sur les contrats de travail](#)
- [Règlement sur la prévention des accidents du travail](#)
- [Loi sur le droit du travail](#)
- [Règles sur l'administration de l'emploi des étrangers en Chine](#)
- [Dispositions du Conseil d'État sur la durée de travail](#)

Il est à noter qu'il existe à la fois des textes légaux de portée nationale, mais également un grand nombre de textes de portée locale. Ces textes peuvent couvrir une province, une ville, voire même un autre champ géographique. En principe, la législation locale doit être en conformité avec la législation nationale. Toutefois, des conflits peuvent survenir. La situation doit alors être examinée de manière scrupuleuse pour déterminer le texte applicable. Il est donc essentiel de se renseigner sur la législation et les pratiques locales, la présente note ne traitant que des dispositions nationales.

La négociation collective existe en Chine, mais elle est toutefois assez peu répandue.

Le salarié en mission en Chine, quel que soit son statut et la durée de sa mission, devra respecter les dispositions du règlement intérieur applicable à l'entreprise d'accueil, voire les dispositions minimales de la convention collective applicable pour l'activité en Chine.

I) Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps plein doit être conclu par écrit. Il doit, par ailleurs, contenir les mentions suivantes :

- nom et adresse de l'employeur et nom du représentant légal de l'employeur ;
- nom, adresse et numéro de carte d'identité du salarié ;
- durée du contrat ;
- description du poste de travail ;
- lieu de travail ;
- durée du travail, repos et congés ;
- salaires et autres éléments de rémunération ;
- prestations d'assurance sociale ;
- obligations en matière d'hygiène et sécurité ;
- toute autre disposition exigée par la loi ou les règlements.

¹ Les textes disposent d'un champ d'application auquel il convient de se reporter.

Les législations locales peuvent également prévoir l'inclusion de dispositions supplémentaires.

La loi prévoit que le contrat de travail doit être conclu, par écrit, dans le mois qui suit le début d'exécution de la mission du salarié au sein de l'entreprise. À défaut, le salarié a droit au paiement du double de son salaire pendant 11 mois. Si l'employeur manque à l'obligation de signer un contrat de travail en bonne et due forme dans l'année qui suit le début de la relation contractuelle entre les parties, le contrat est réputé être à durée indéterminée.

Le contrat peut être conclu à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Le CDD peut avoir un terme précis, un terme imprécis, ou prendre fin lorsque la tâche pour laquelle il a été conclu a été achevée. L'employeur ne peut conclure que deux CDD avec le même salarié. Au-delà, il doit lui proposer un CDI. L'interprétation de cette règle diffère d'une province à l'autre. Il convient donc de se renseigner localement pour connaître les règles applicables. Par ailleurs, si le salarié est resté plus de 10 ans au service du même employeur, il peut également demander un CDI.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un statut particulier. Sont considérés comme étant à temps partiel les salariés ne travaillant, en moyenne, pas plus de 4 heures par jour et 24 heures par semaine pour le même employeur. Pour ces salariés, il n'est pas obligatoire de conclure un contrat écrit. Par ailleurs, dans la plupart des cas, ils ne peuvent se voir appliquer de période d'essai.

II) Durée du travail

a) La durée maximale de travail

La **durée légale maximale de travail** est fixée à 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

b) Les possibilités d'aménagements flexibles du temps de travail

La République populaire de Chine reconnaît 3 types d'aménagement du temps de travail : le système « normal », le système « forfaitaire » et le système « flexible ». La plupart des salariés en Chine sont employés selon le système normal. Il est à noter que les systèmes forfaitaires et flexibles sont réservés à certaines catégories de salariés (commerciaux ou personnel d'encadrement) ou certains secteurs d'activité (agriculture) et que leur mise en place doit être approuvée par l'administration locale du travail. Le calcul des heures supplémentaires varie en fonction de l'aménagement du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

Selon **le système d'aménagement flexible** du travail, la durée du travail des salariés varie en fonction des besoins de l'entreprise. Les salariés travaillant selon cet aménagement du temps de travail n'ont généralement pas droit au paiement d'heures supplémentaires. Toutefois, dans certaines provinces, ils peuvent avoir droit à des compensations pour avoir travaillé lors d'un jour férié.

Selon **le système forfaitaire**, la durée du travail est calculée selon une base périodique, qui peut être mensuelle, trimestrielle, ou annuelle. Ce système est utilisé pour les entreprises connaissant des fluctuations saisonnières ou pour les salariés dont les emplois du temps varient. La durée hebdomadaire moyenne de travail de ces salariés est en général de 40 heures. Les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne sont, en principe, des heures supplémentaires.

c) Les heures supplémentaires

Avant de recourir à des heures supplémentaires, l'employeur doit consulter les salariés ou le syndicat éventuellement présent dans l'entreprise. En principe, les heures supplémentaires ne doivent pas excéder une heure par jour ou sous certaines conditions, 3 heures par jour. En tout état de cause, le nombre total d'heures supplémentaires ne doit pas excéder 36 heures par mois.

Un nombre plus important d'heures supplémentaires peut être réalisé en cas de circonstances exceptionnelles telles que les catastrophes naturelles, les accidents ou d'autres situations qui peuvent constituer une menace pour la vie, la santé ou la sécurité des salariés ou des biens de l'entreprise.

Le taux de rémunération des heures supplémentaires dépend du jour où elles sont effectuées. S'il s'agit d'un jour « ordinaire » de travail, elles sont payées à 150%, 200 % si elles sont effectuées le week-end (ou un autre jour de repos habituel) et 300 % les jours fériés légaux. Les employeurs ont la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires, effectuées le week-end ou pendant un jour de repos habituel, par l'attribution de repos compensateurs.

d) Le temps de repos

Les salariés doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par semaine qui peut être fixé n'importe quel jour de la semaine. Toutefois, en pratique, le samedi et le dimanche ne sont pas travaillés dans la plupart des cas.

Il est à noter qu'il n'existe pas de dispositions légales concernant les temps de pause au cours de la journée.

III) Les jours fériés

Le calendrier des jours fériés change chaque année et est annoncé en début d'année par le gouvernement.

Le calendrier des jours fériés chômés et payés pour l'année 2024 est le suivant :

Jours fériés officiels	Ajustements*
Nouvel an	Le 1 ^{er} janvier et les week-ends du mois de janvier
Nouvel an chinois ou festival du printemps (8 jours)	Jours non travaillés : du 10 au 17 février Jours travaillés : dimanche 4 février (dimanche) et samedi 18 février (dimanche)
Fête des morts (3 jours)	Jours non travaillés : du 4 au 6 avril Jours travaillés : le 7 avril (dimanche)
Fête du travail (5 jours)	Jours non travaillés : du 1 ^{er} au 5 mai Jours travaillés : dimanche 28 avril et samedi 11 mai
Festival des « bateaux dragons »	10 juin et les week-ends du mois de juin
Fête de la mi-automne (3 jours)	Jours non travaillés : du 15 au 17 septembre Jours travaillés : samedi 14 septembre
Fête nationale (7 jours)	Jours non travaillés : du 1 ^{er} au 7 octobre Jours travaillés : dimanche 29 septembre et samedi 12 octobre

* Seuls les employeurs publics sont tenus de respecter les ajustements afférents au calendrier des jours fériés, les employeurs du secteur privé étant, quant à eux, libres de s'y conformer ou non.

IV) Les congés payés

Le salarié ayant travaillé plus de 12 mois consécutifs dans la même entreprise bénéficie de congés payés. La durée du congé varie selon l'ancienneté acquise sur l'ensemble de la carrière professionnelle (et non chez le dernier employeur) :

- 5 jours de congés annuels, pour une carrière de plus d'un an et de moins de 10 ans ;
- 10 jours de congés annuels pour une carrière de plus de 10 ans, mais de moins de 20 ans ;
- 15 jours de congés annuels pour une carrière de plus de 20 ans.

Le salarié doit en principe prendre l'intégralité de ses congés au cours de l'année civile. Toutefois, si l'employeur ne le lui permet pas pour des raisons liées à l'activité de l'entreprise, il devra lui payer une indemnité correspondant à 300 % de son salaire journalier pour chaque jour non pris, sauf si le salarié accepte de reporter ses congés l'année suivante.

V) Le salaire minimum

L'employeur doit verser à ses salariés un salaire correspondant au moins au salaire minimum en vigueur. Le salaire minimum est fixé au niveau de la province et peut également varier, au sein de celles-ci, selon les villes. Pour les salariés à temps plein, l'employeur doit verser le salaire minimum mensuel. Les salaires des salariés à temps partiel sont calculés sur la base des taux horaires minimums.

La plupart des provinces fixent différentes catégories de salaires minimums pour différentes régions, en fonction du niveau de développement et du coût de la vie de la région concernée.

Au 1^{er} janvier 2024 les salaires minima dans les principales villes chinoises sont les suivants :

Villes	Salaire mensuel minimum (CNY)	Salaire horaire minimum (CNY)
Shanghai	2690	24
Pékin	2420	26,4
Shenzhen	2360	22,2
Guangdong	2300	22,2
Tianjin	2320	24,4
Hubei	2010	19,5
Liaoning	1910	19,2
1 CNY = 0,13 €		

Un tableau recensant le salaire minimum pratiqué dans chaque province est mis à disposition [ici](#).

VI) La santé et la sécurité

L'employeur doit notamment :

- informer le salarié sur les risques de sécurité pour le poste proposé ;
- procéder à des examens médicaux réguliers de ses salariés ;
- mettre en place/perfectionner son système de sécurité et d'hygiène du travail ;
- se conformer strictement aux procédures et aux normes étatique en matière de sécurité et d'hygiène ;
- sensibiliser les travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène du travail ;
- prévenir les accidents du travail ;
- réduire les risques professionnels ;
- se conformer aux normes de santé et de sécurité spécifiques édictées pour certains types d'industries.

VII) Protection des jeunes salariés

La législation chinoise prévoit des protections spéciales aux salariés âgés de 16 ans ou plus et de moins de 18 ans. Il leur est, notamment, interdit d'occuper des postes de travail caractérisés par un effort physique intense (de 3^{ème} ou 4^{ème} degré selon la réglementation du pays en matière de santé et sécurité au travail) ou par des circonstances dangereuses.

VIII) Télétravail

A l'heure actuelle, la Chine ne dispose pas de législation particulière en matière de télétravail. La législation en droit du travail est, ainsi, entièrement applicable lors de l'exécution du travail à distance.