

Tout ce qu'il faut savoir sur le paiement du double salaire



CHINE

PRÉSENTATION DU CAS:

Mme ZHANG a rejoint la société X (dite « Société ») le 2 juillet 2018 et a conclu un contrat de travail d'une durée allant du 2 juillet 2018 au 2 juillet 2020.

Le 31 août 2020, deux mois après l'expiration du contrat de travail, la Société a commencé à négocier avec Mme ZHANG pour le renouvellement de son contrat de travail et lui a envoyé l'accord de renouvellement pour signature. Mme ZHANG a refusé de signer mais a formulé quelques demandes concernant l'augmentation de son salaire. Les parties ont négocié à plusieurs reprises sur les termes et conditions du renouvellement, sans parvenir à un consensus.

Le 1^{er} décembre 2020, la Société a adressé une mise en demeure à Mme ZHANG en proposant une prime de performance complémentaire à titre de compromis. Mme ZHANG a de nouveau refusé et a insisté sur l'augmentation de son salaire.

Après plusieurs échanges sans résultat, l'entreprise n'a eu d'autre choix que de mettre fin à la relation de travail par une mise en demeure le 12 janvier 2021.

Mme Zhang a déposé une demande d'arbitrage demandant une double indemnité de salaire pour la période du 3 août 2020 au 12 janvier 2021 au motif de la non-conclusion du contrat de travail (environ 5,5 mois). Le comité d'arbitrage du travail n'a soutenu la demande un double mois de salaire à titre de compensation sur la période du 3 au 30 août et a rejeté la demande complémentaire.

Comme Mme ZHANG n'était pas satisfaite de la sentence arbitrale, elle a alors intenté une action en justice devant le tribunal populaire pour la partie de l'indemnisation salariale rejetée par le comité d'arbitrage.

AVIS DES TRIBUNAUX:

Le tribunal populaire a rendu la sentence arbitrale avec l'avis suivant :

Selon les faits prouvés, malgré l'expiration du contrat de travail le 2 juillet 2020, Mme ZHANG a continué à travailler pour l'Entreprise, ce qui est considéré comme l'établissement d'une relation de travail factuelle entre les Parties.

La Société a transmis le contrat de renouvellement à Mme ZHANG pour sa confirmation le 31 août 2020, suivi de plusieurs tentatives de négociation menées entre les Parties par emails au cours des mois suivants. Ainsi, comme il est pleinement prouvé que la Société a rempli de bonne foi son obligation de négociation alors que l'échec a été provoqué par le refus unilatéral de Mme ZHANG, sa demande d'indemnisation en double salaire pour la période du 31 août 2020 au 12 janvier 2021 n'est pas prise en compte.

COMMENTAIRES DE DS:

Conformément à la *Loi sur les Contrats de Travail* et aux *Règlements d'Application de la Loi sur les Contrats de Travail*, l'employeur doit mettre fin par écrit à la relation de travail de l'employé et verser le salaire en fonction du travail réel de l'employé si l'employé refuse de signer un contrat de travail écrit dans le mois suivant le début de l'emploi. Sinon, l'employeur paiera le double du salaire à partir du deuxième mois jusqu'à la conclusion du contrat de travail écrit, pendant un an maximum.



Lorsqu'il s'agit du renouvellement du contrat de travail, le jugement sur la période pendant laquelle le paiement du double salaire s'applique varie d'une ville à l'autre.

En ce qui concerne Shanghai, les avis de la Haute Cour Populaire de Shanghai sur plusieurs questions relatives à l'*Application de la Loi sur les Contrats de Travail* (« **Shanghai Opinion** ») fournissent des orientations basées sur les deux critères suivants : (1) si l'employeur a pleinement négocié avec l'employé honnêtement et de bonne foi ; (2) si l'employé a refusé de signer la convention de renouvellement.

Premièrement, l'employeur peut légalement mettre fin à la relation de travail par un préavis écrit et par le paiement d'une indemnité de départ au cas où l'employé refuse de signer le contrat de renouvellement malgré la notification et la communication de bonne foi de l'employeur. En outre, il y aura rupture unilatérale du contrat de travail si le salarié ne signe pas le contrat de renouvellement et n'exécute pas le travail, ce qui ne donnera lieu à aucune indemnité de départ.

Deuxièmement, si l'employeur a déjà rempli de bonne foi ses obligations de communication avec le salarié, le double salaire ne s'appliquera que pour la période commençant à partir du deuxième mois suivant l'expiration du contrat de travail jusqu'au jour où l'employeur a entamé les négociations de renouvellement avec l'employé de bonne foi.

Cependant, la pratique juridique à Pékin est tout à fait différente, la période pendant laquelle le double salaire s'applique commence le lendemain de l'expiration du contrat de travail et se termine à la conclusion de l'accord de renouvellement. Le délai de grâce d'un mois ne s'applique pas pour le renouvellement du contrat de travail et la bonne foi de l'employeur dans la négociation du contrat de renouvellement ne compte pas pleinement.

SUGGESTIONS DS

Il est fortement recommandé aux employeurs de veiller à leur processus d'embauche, qui devrait inclure la signature du contrat de travail avec les salariés embauchés dans un délai d'un mois.

En outre, l'employeur devrait examiner régulièrement l'expiration du contrat de travail de chaque employé et procéder au renouvellement avant l'expiration.

De plus, si un contrat de travail se prolonge automatiquement à son expiration en raison de certaines situations juridiques (par exemple congé de maternité, période d'allaitement et période de traitement médical, etc.), il est recommandé à l'employeur d'adresser un préavis écrit au salarié indiquant la raison et durée de prolongation afin d'éviter le double paiement du salaire.

Si l'employeur découvre l'expiration d'un contrat il doit procéder à la signature du contrat de renouvellement avec le salarié dans les plus brefs délais. Si aucun consensus ne peut être atteint au terme de négociations entre les parties, l'employeur doit mettre fin à la relation de travail en conséquence.



Pour toute information complémentaire, merci de contacter :

DING Laura
Associate - Shanghai Office
dingyu@dsavocats.com

09 Novembre, 2023