

08/12/2022

Signature rétroactive du contrat de travail

Présentation du dossier :

M. Xia a commencé à travailler pour la Société X (la « Société ») le 8 octobre 2020 sans qu'un contrat de travail ait été conclu. Le 26 janvier 2021, les Parties ont signé rétroactivement un contrat de travail couvrant la période allant du 8 octobre 2020 au 7 octobre 2021.

M. Xia a quitté la Société le 30 janvier 2021. Il a ensuite déposé une demande d'arbitrage pour réclamer le paiement compensatoire d'un double salaire pour la période allant du 8 novembre 2020 au 25 janvier 2021 au motif de la non-conclusion du contrat de travail. Ses réclamations ont été intégralement rejetées par le comité d'arbitrage.

M. Xia a ensuite porté le dossier devant le Tribunal Populaire. Pendant l'audience, M. Xia a affirmé que la Société, au stade de l'arbitrage rendu, avait déjà confirmé le fait que le contrat de travail avait été signé rétroactivement, et a soutenu qu'une telle attitude allait visiblement à l'encontre de l'obligation impérative faite à l'employeur de conclure le contrat de travail écrit avec son employé dans les 30 jours suivant le début du travail, telle que le prévoit la loi, et qu'en conséquence la Société devait être contrainte à lui verser double salaire pour ne pas avoir conclu de contrat de travail écrit.

La Société a fait appel pour faire rejeter les réclamations de M. Xia, en invoquant pour sa défense que, bien que le contrat de travail ait été signé rétroactivement, sa durée avait couvert la totalité de la période de travail et que les droits et obligations afférents avaient été convenus entre les Parties, si bien que la sanction ne devait pas lui être appliquée.

Décisions des tribunaux :

Les tribunaux de première comme de seconde instance ont appuyé les réclamations de M. Xia et rendu la même décision suivante :

En vertu de la Loi sur les contrats de travail (*Labour Contract Law*), l'employeur a pour obligation impérative de faire signer le contrat de travail dans les 30 jours suivant la date à laquelle l'employé a commencé à travailler, faute de quoi il est tenu de lui verser le double de son salaire mensuel à compter du jour suivant immédiatement l'expiration de la période susmentionnée de 30 jours, et ce, dans la limite d'une année, jusqu'à la conclusion du contrat de travail écrit. Une telle obligation légale vise à stabiliser la relation de travail et à mieux protéger les droits légitimes des parties.

En pareil cas, l'attitude de la Société consistant à faire signer rétroactivement le contrat de travail enfreint de fait les droits de M. Xia et va à l'encontre de l'esprit de la disposition légale. La Société est donc contrainte à verser à M. Xia le double de son salaire pendant la période non couverte par le contrat de travail, soit du 8 novembre 2020 au 25 janvier 2021.

Commentaires de DS

En vertu de l'Article 82 de la Loi de la République populaire de Chine sur les contrats de travail (*Labor Contract Law of the PRC*), l'employeur, s'il ne conclut pas de contrat de travail écrit avec l'employé dans le mois qui suit la date à laquelle celui-ci a commencé à travailler, est tenu de lui verser chaque mois le double de son salaire mensuel pendant la période non couverte par un contrat de travail, jusqu'à expiration de la durée d'une année. De ce fait, certains employeurs, afin d'éviter de payer le double du salaire mensuel lorsque la date de signature réelle du contrat de travail se situe au delà dudit délai d'un mois, choisissent d'antidater le contrat de travail. Ceci soulève alors la question de savoir si l'employeur peut véritablement s'exonérer de la sanction du paiement du double salaire en antidatant le contrat de travail.

Dans la pratique, deux décisions différentes des tribunaux ont cours :

Décision 1 : La signature rétroactive du contrat de travail repose sur l'accord mutuel des parties, qui permet de considérer que l'employé ne tient pas rigueur à l'employeur de ses fautes et renonce à son droit de réclamer le double salaire.

Décision 2 : Il ne peut être légalement recouru à la signature rétroactive du contrat de travail pour remédier au fait de ne pas avoir conclu le contrat de travail écrit dans le délai légal. Par conséquent, cette signature rétroactive n'a pas d'incidence sur l'application de la sanction du double salaire imposée à l'employeur.

Selon nos investigations juridiques, les tribunaux populaires de nombreuses villes/provinces adoptent la Décision 1, telles que Beijing¹, Shenzhen², Guangzhou³, Suzhou⁴, et les provinces de Jiangxi⁵ et de Sichuan⁶, où des réglementations locales/interprétations officielles ont été promulguées sur ce sujet. Dans ces villes/provinces, les demandes de paiement de double salaire émises par les employés sont rejetées par principe, à moins que l'employé ne puisse prouver que la signature rétroactive du contrat de travail intervient contre sa réelle volonté, en cas notamment de fraude ou de menaces de l'employeur.

En dépit de ce qui précède, nous avons remarqué que d'autres villes/provinces rendent la Décision 2, ainsi la province de Zhejiang, par exemple. Les Réponses de la première cour des affaires civiles de la Haute cour populaire de Zhejiang à plusieurs questions relatives au

¹ Procès-verbal du Séminaire sur l'application de la loi dans les dossiers de conflits du travail (*Minutes of the Seminar on the Application of Law in Labor Dispute Cases (II)*), conjointement publié par la Haute cour populaire de Beijing et par le Comité d'arbitrage des conflits du travail de Beijing, entré en vigueur le 7 mai 2014.

² Bulletin du tribunal populaire intermédiaire de Shenzhen faisant édicition de directives pour juger les dossiers de conflits du travail (*Notice on Issuing the Judgment Guidelines of Shenzhen Intermediate People's Court on the Trial of Labor Dispute Cases*), publié par le tribunal populaire intermédiaire de Shenzhen, entré en vigueur le 22 octobre 2015.

³ Procès-verbal du Séminaire sur les dossiers de conflits du travail (*Minutes of the Seminar on the Labor Dispute Cases*), conjointement publié par le Comité d'arbitrage des conflits du travail de Guangzhou et le tribunal populaire intermédiaire de Guangzhou, entré en vigueur le 27 mai 2011.

⁴ Procès-verbal de réunion des juges de la quatrième cour des affaires civiles du tribunal populaire intermédiaire de Suzhou (*Discussion Minutes of the Meeting of Judges from Forth Court of Civil Trial of Suzhou Intermediate People's Court*), publié par le tribunal populaire intermédiaire de Suzhou, entré en vigueur le 29 septembre 2015.

⁵ Bulletin de communication de la « Réponse à plusieurs questions relatives au traitement des dossiers de conflits du travail (procès) » (*Notice on Issuing the 'Answer to Several Questions Regarding Handling Labor Dispute Cases (Trial)'*), conjointement publié par la Haute cour populaire de Jiangxi et par le Département des ressources humaines et de la sécurité sociale de Jiangxi, entré en vigueur le 9 mai 2020.

⁶ Bulletin de communication des Réponses à plusieurs questions relatives au jugement des dossiers de conflits du travail (*Notice on Issuing the Answers to Several Questions in the Trial of Labor Dispute Cases*), publié par la première cour des affaires civiles de la Haute cour populaire de Sichuan, entré en vigueur le 15 janvier 2016.

jugement des dossiers de conflits du travail (*Answers to Several Questions in the Trial of Labor Dispute Cases by the First Court of Civil Trial from Zhejiang High People's Court*) stipulent que la signature rétroactive du contrat de travail ne peut exonérer l'employeur du versement du double salaire à l'employé.

En ce qui concerne Shanghai et bien qu'aucune disposition légale relative à cette question n'ait jusqu'à présent été publiée, notre étude de cas montre que les décisions de justice tendent vers la Décision 2.

Suggestions de DS

Nous recommandons fortement aux employeurs de mettre scrupuleusement en œuvre leur processus de recrutement, lequel doit comprendre la signature du contrat de travail dans le délai légal.

Dans le cas où un contrat de travail ne serait pas signé dans les 30 jours suivant la date à laquelle la relation de travail a débuté, l'employeur peut envisager de négocier avec l'employé en vue de faire signer rétroactivement le contrat de travail. Afin de réduire les risques juridiques, en particulier dans les villes/provinces où aucune disposition n'a été promulguée en faveur de la Décision 1, il y a lieu de prendre en compte les recommandations suivantes :

1. La signature rétroactive du contrat de travail reposera sur une négociation amiable entre employeurs et employés, et les employeurs veilleront à conserver les preuves du processus de négociation, telles que les échanges de courriels.
2. La date de début du travail indiquée dans un contrat de travail signé rétroactivement sera la date à laquelle l'employé a réellement rejoint la société de l'employeur.
3. Il serait préférable que le contrat de travail précise expressément que : i) la conclusion du contrat de travail repose sur l'accord mutuel des parties et atteste de leur réelle volonté et ii) l'employé a pleinement connaissance des droits qui lui sont accrus du fait de la conclusion tardive du contrat de travail et consent à y renoncer.

Contact:

DING Yu

dingyu@dsavocats.com

DS AVOCATS - Bureau de Shanghai

WU Yan

wuyan@dsavocats.com

DS AVOCATS - Bureau de Shanghai