

24/06/2021

L'importance du Règlement Intérieur en Chine

La gestion des ressources humaines en Chine est un exercice complexe. L'environnement juridique chinois dispose de nombreuses lois et réglementations du travail, régissant différents aspects de l'emploi. La plupart de ces lois et réglementations ne prévoit que les principes généraux de la gestion des ressources humaines et ces dernières peuvent varier selon les municipalités.

La Loi du Travail de la RPC publiée le 1er janvier 1995 ("**la Loi du Travail**") et la Loi de la RPC sur le Contrat de Travail publiée le 1er janvier 2008 ("**la Loi sur le Contrat de Travail**") précisent que les employeurs doivent établir leur propre règlement intérieur ("**le Règlement Intérieur**") pour assurer (i) la protection des droits de leurs employés et (ii) l'exécution des obligations de leurs employés.

Il est ainsi indispensable, pour toute entreprise, d'adapter son règlement intérieur conformément aux lois et réglementations en vigueur.

Quels éléments doivent être inclus dans le règlement intérieur d'une entreprise ?

Le règlement intérieur est important pour une bonne gestion de ses employés et la mise en place de politiques internes spécifiques. Ce document permet également d'éviter tout contrôle déraisonnable de l'employeur sur les droits et obligations des employés.

En Chine, les contrats de travail sont ainsi complétés par le règlement intérieur de l'entreprise qui spécifie les politiques de l'entreprise sur des sujets tels que le recrutement, la formation, la rémunération, les congés, le temps de travail et les heures supplémentaires, la confidentialité, la discipline, la résiliation du contrat de travail, etc.

Outre les éléments susmentionnés, l'entreprise peut prévoir d'autres éléments qu'elle juge nécessaire (comme la culture et les valeurs de l'entreprise par exemple).

Pourquoi est-il important pour une entreprise d'avoir son propre règlement intérieur ? Un employeur peut-il licencier un employé pour faute en l'absence de règlement intérieur ?

La question suivante nous est régulièrement posée : un de nos employés a manifestement commis une faute, puis-je le licencier pour ce motif en vertu de la loi chinoise ? La réponse n'est pas si simple.

Les lois et les réglementations du travail chinoises ont prévu des cas limités pour lesquels l'employeur peut licencier un employé pour faute, sans indemnité ni préavis :

- licenciement en raison de la violation grave du règlement intérieur ;
- licenciement en raison de la violation grave de la discipline du travail ;

- en cas de manquement grave de l'employé à ses devoirs ou si l'employé a pratiqué le favoritisme pour son intérêt personnel, portant gravement atteinte aux intérêts de l'employeur ;
- si la responsabilité pénale de l'employé est engagée en vertu de la loi.

Il est ainsi très difficile pour l'entreprise de licencier unilatéralement un employé sans avoir un règlement intérieur bien rédigé. Dans la majorité des cas, un licenciement unilatéral sans indemnité est contesté par les employés, et un employeur qui n'a pas de règlement intérieur précis donne aux employés les clés pour engager la responsabilité de l'entreprise pour licenciement abusif.

Dans une telle situation, le salarié est en droit de demander (i) soit une indemnité de licenciement correspondant au double de l'indemnité légale, (ii) soit sa réintégration dans l'entreprise et la société devra s'acquitter rétroactivement de tous les salaires du salarié entre la date de son licenciement et la date de sa réintégration.

Pour garantir ses prérogatives disciplinaires, l'employeur doit définir, à travers son règlement intérieur, (i) les règles à suivre dans son entreprise et (ii) les conséquences en cas de violation de ces règles.

Exemple de l'importance du règlement intérieur en cas de litige lié au travail avec un employé

Un récent jugement, rendu le 30 octobre 2019 par la Cour populaire intermédiaire N°1 de Shanghai, est venu rappeler le fait que l'absence d'un règlement intérieur bien rédigé peut empêcher une entreprise de licencier un employé pour une faute commise dans le cadre de ses fonctions.

Présentation de l'affaire :

M. WU a été recruté en 2016.

M. WU a signé le règlement intérieur de l'entreprise en 2016. Ce règlement intérieur prévoyait plusieurs cas pour lesquels l'entreprise pouvait licencier un employé pour faute (notamment dans le cas où l'employé est à la recherche des intérêts personnels en abusant de ses fonctions, ou désobéit aux ordres ou instructions de ses supérieurs, ou a causé une perte de plus de 10 000 RMB à l'entreprise...).

En 2017, M. WU a reçu - par courrier électronique - le Formulaire d'Autorisation qui spécifiait que l'autorisation préalable de la direction était requise pour l'envoi aux clients d'un devis d'un montant supérieur à 500 000 RMB.

M. WU a cependant (i) envoyé plusieurs devis aux clients sans avoir demandé l'autorisation auprès de sa direction et (ii) utilisé le sceau électronique de la société sans l'autorisation de la société.

La société a alors licencié M. WU pour les raisons suivantes : M. WU a utilisé le sceau de la société sans autorisation, a proposé des prix anormalement élevés aux clients sans autorisation de sa direction, et a fait perdre à la société, de manière intentionnelle, l'opportunité de conclure les contrats avec des clients. La société a considéré que le comportement de M. WU a gravement violé le règlement intérieur de la société et porté atteinte aux intérêts de celle-ci.

La décision du juge :

M. WU a sollicité l'arbitrage en demandant le double de la compensation économique pour licenciement illicite. La commission d'arbitrage du travail a rejeté la demande de M. WU. L'affaire a ensuite été portée devant la Cour, et a été jugée en première et deuxième instances, et le juge de la deuxième instance a considéré le licenciement comme illégal pour les raisons suivantes :

- En 2015, l'entreprise a envoyé à tous les employés une Notification sur l'utilisation du sceau de l'entreprise en précisant que le sceau de l'entreprise et le sceau utilisé pour les contrats étaient sous la responsabilité des responsables financiers, qui devaient examiner tous les documents tamponnés et tenir un rapport sur l'utilisation des sceaux. Toutefois, la société n'a pas pu prouver qu'elle avait signifié cette notification à M. WU, et cette notification ne pouvait donc pas être applicable en l'espèce ;
- en ce qui concerne le Formulaire d'Autorisation : ce document n'a pas prévu les dispositions spécifiques précisant que si l'employé ne respectait pas ce formulaire, la société pouvait résilier son contrat de travail ;
- enfin, la société n'avait pas prouvé la perte d'un client.

En conséquence, le licenciement de M. WU a été considéré comme illégal dans la mesure où, même s'il n'a pas respecté les règles de l'entreprise, le règlement intérieur ne prévoyait pas expressément qu'un employé pouvait être licencié pour ces motifs.

Notre recommandation sur ce cas particulier:

Dans cette affaire, le règlement intérieur aurait dû préciser que la société pouvait licencier un employé pour faute, sans indemnité ni préavis :

- dans le cas où un employé utilise le sceau de l'entreprise sans respecter les règles de l'utilisation de ce sceau (tout en rappelant expressément ces règles);
- ou si un employé envoie un devis élevé à un client sans autorisation de sa direction.

Quelles sont les exigences juridiques pour la mise en place du règlement intérieur ?

Légalité du contenu

Pour être valable, le règlement intérieur doit être raisonnable et conforme à la loi. Par exemple, il arrive que certains employeurs précisent dans leur règlement intérieur que les employés peuvent être licenciés sans indemnité en cas d'un seul retard au travail. Cependant, un tel licenciement serait jugé illégal par un juge dans la mesure où cette situation n'est pas raisonnable.

Procédure démocratique à suivre pour l'adoption du règlement intérieur

Le règlement intérieur ne peut être valable que si sa mise en œuvre suit un processus décrit par la loi : la "procédure démocratique".

Selon l'article 4 de la Loi sur le Contrat de Travail, lorsqu'un employeur formule, révisé ou décide de règles ou de questions importantes qui concernent directement l'intérêt vital des travailleurs, ces questions devront être discutées par l'assemblée des représentants du personnel ou par l'ensemble du personnel, qui feront des propositions et donneront leur avis, et l'employeur devra mener des négociations sur un pied d'égalité avec le syndicat ou les représentants du personnel avant de prendre une décision.

En outre, il incombe aux entreprises de prouver que toutes ces étapes ont été respectées.

Cette procédure est essentielle pour que le règlement intérieur soit opposable aux salariés en cas de litige.

En conclusion, il est essentiel pour les employeurs en Chine qui veulent pouvoir gérer correctement leurs ressources humaines, d'avoir un règlement intérieur qui devra :

- être détaillé et complet, en fonction de leurs besoins spécifiques et de leur secteur d'activité ;
- inclure les actions disciplinaires avec (i) les différents actes qui sont considérés comme une violation de la discipline du travail et des règles de l'entreprise et (ii) leurs sanctions spécifiques (avertissement oral, avertissement écrit et licenciement) ;
- être rédigé conformément aux lois et réglementations chinois, et
- être mis en œuvre dans le respect de la procédure démocratique.

Sans un tel document signé par chaque employé, et établi dans ces conditions, une entreprise n'aura que très peu de flexibilité pour gérer ses ressources humaines.

Contact :

Aude FERTE
Counsel - Shanghai Office
ferte@dsavocats.com