

Comment calculer les salaires lors des périodes de chômage technique ?



CHINE

Début 2022 la pandémie de Covid-19 a rebondi en Chine, et en mars, plusieurs villes, dont notamment Shanghai et Shenzhen, ont imposé des confinements généraux destinés à contrôler la propagation du virus. Suite à ces mesures, de nombreuses entreprises ont dû suspendre leur production et leur exploitation, les salariés se sont retrouvés en chômage technique et la question du calcul de leur salaire pendant cette période de suspension s'est posée.

L'Article 12 de l'Avis sur l'établissement des dispositions provisoires sur le paiement des salaires (*Notice on Issuing the Tentative Provisions on Wage Payments*¹) prévoit que lorsqu'un employeur suspend ses activités pour des raisons non imputables aux employés, il doit verser aux employés pendant le premier cycle de paie le salaire convenu dans leur contrat de travail, et peut à compter du deuxième cycle de paie leur verser un salaire au moins égal au SMIC local pour les employés ayant travaillé, et pour les autres une allocation de vie conforme aux règles nationales et locales applicables².

Il est donc important de bien comprendre la notion de « cycle de paie » afin d'éviter de sous payer les employés notamment pendant le premier cycle de paie.

En pratique, il existe deux interprétations distinctes de la notion de cycle de paie :

¹^{ère} interprétation : le cycle de paie se réfère à la période de travail correspondant au salaire mensuel, ainsi le premier cycle de paie commence à la date de suspension des activités et s'achève le dernier jour du cycle de calcul des salaires le plus proche. Si par exemple l'employeur suspend ses activités le 5 janvier et que le cycle habituel de calcul des salaires commence le premier jour et s'achève le dernier jour de chaque mois civil, le premier cycle de paie couvre la période du 5 au 31 janvier.

²^{ème} interprétation : le cycle de paie se rapporte à un mois complet, à partir du jour de la suspension des activités et a une durée de 30 jours. Si par exemple l'employeur suspend la production et l'exploitation le 5 janvier, le premier cycle de paie couvre alors la période du 5 janvier au 4 février.

CAS PRATIQUE :

Le ministère chinois des Ressources Humaines et de la Sécurité Sociale et la Cour populaire suprême chinoise ont publié conjointement la *Première série de cas types de conflits du travail et de litiges avec les salariés* le 10 juillet 2020. Ces cas types permettent de mieux comprendre la notion de cycle de paie.

L'entreprise X (« l'Entreprise ») verse les salaires mensuels à ses employés tous les 15 du mois pour leur travail fourni entre le 10 du mois précédent et le 9 du mois courant.

L'Entreprise a suspendu ses activités le 3 février 2020 en raison de la pandémie de Covid-19, puis a repris ses activités à la fin février. Après son retour à la normale, elle a envoyé à ses employés une notification par e-mail pour leur indiquer que les salaires des employés

1. Avis promulgué par le ministère du Travail et entré en vigueur le 1er janvier 1995.

2. Pour plus d'information sur le chômage technique:

<https://dsavocats.com.cn/wp-content/uploads/2020/05/Cho%CC%82mage-technique.pdf>

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.

qui n'avaient pas travaillé à distance et qui n'étaient pas revenus au travail seraient payés sur la base des dispositions nationales relatives à la suspension des activités.

L'Employé, M. Zhang, est retourné dans sa ville natale avant le nouvel an chinois. Après avoir reçu la notification de l'Entreprise, il n'est pas revenu à son poste. L'Entreprise lui a donc versé son salaire normal pour la période du 3 au 9 février et a commencé à lui verser une allocation de vie à partir du 10 février.

L'Employé a résilié son contrat de travail au motif que l'Entreprise avait omis de lui verser son salaire intégral pour la période du 10 février au 2 mars 2020 et a déposé une demande de compensation économique auprès du tribunal arbitral.

Selon l'Entreprise, le premier cycle de paie courait du 3 au 9 février, et le second cycle de paie débutait donc le 10 février. Elle soutenait donc qu'il était légal de verser une allocation de vie à partir du 10 février.

Les parties sont finalement parvenues à un règlement, via la médiation de l'arbitre, aux termes duquel l'Entreprise a procédé au paiement supplémentaire pour la période du 10 février au 2 mars et M. ZHANG a retiré sa demande d'arbitrage et est revenu travailler dans l'Entreprise.

L'avis du tribunal arbitral :

Le premier cycle de paie est en réalité une période tampon qui doit permettre aux employeurs et aux employés de surmonter les difficultés liées à la production et à l'exploitation. L'esprit de la réglementation est d'assurer que tous les salariés, indépendamment des règles internes de leur employeur, continuent à percevoir l'intégralité de leur salaire pendant une période donnée qui doit être la même pour tout le monde. Or, si le calcul du premier cycle de paie est lié au calcul du cycle de règlement des salaires, il s'ensuivra des disparités de traitement entre les salariés d'entreprises différentes confrontées aux mêmes difficultés de production et d'exploitation, mais dont le cycle de règlement des salaires est différent.

Dans le cas considéré, le premier cycle de paie devait s'entendre comme démarrant le 3 février, date à laquelle l'Entreprise a suspendu ses activités, et s'achevant le 2 mars, après une période complète de 30 jours. Le second cycle de paie démarrait le 3 mars. Le tribunal arbitral a donc confirmé l'application de la deuxième interprétation.

COMMENTAIRES DS :

Nous partageons l'avis du tribunal arbitral : lorsque l'employeur doit suspendre ses activités, le droit des employés à toucher leur salaire mensuel complet pour le premier cycle de paie doit être garanti. Cette interprétation est cohérente avec l'esprit des dispositions légales applicables. En sus, ce calcul encourage implicitement à la fois les employés et les employeurs à surmonter les difficultés ensemble, au sein de l'entreprise, et à promouvoir l'harmonie sociale.



Pour toute information complémentaire, merci de contacter :

WU Yan
Local Partner - Shanghai Office
wuyan@dsavocats.com

DING Yu
Associate - Shanghai Office
dingyu@dsavocats.com

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.