



8

La crise du covid-19 a obligé de nombreuses entreprises à se réinventer



LA PAROLE À

ANNE SEVERIN

Managing Partner Chine
DS Avocats

Comment le droit du travail évolue-t-il ?

L'entrée en vigueur le 1er janvier 2008 de la loi sur les contrats de travail de la République Populaire de Chine a marqué une étape importante dans le droit du travail en Chine, en offrant notamment un cadre juridique beaucoup plus codifié, mais surtout extrêmement protecteur pour les salariés en limitant notamment strictement les possibilités de licenciement et en imposant le paiement d'indemnités économiques non seulement dans certains cas de licenciement, mais aussi en cas de non renouvellement d'un CDD arrivant à expiration.

Depuis, parmi les évolutions principales constatées, il est important de souligner la connaissance de plus en plus approfondie des salariés de leurs droits, dont l'une des conséquences directes est l'augmentation exponentielle des litiges en droit du travail. Force est de constater que les arbitres et les juges ont généralement tendance à privilégier les droits du salarié lorsque aucun accord amiable conduit sous leur égide ne peut être conclu.

Une des dérives de ce système est la recrudescence des employés indéli-

« La crise du Covid-19 a obligé de nombreuses entreprises à se réinventer et à modifier, parfois en profondeur, leurs règles de gestion et de management des ressources humaines. »

cats abusant des droits qui leur sont conférés par les lois et réglementations chinoises pour obtenir des bénéfices indus en poussant leur employeur à la faute. Cependant, le législateur chinois ayant pris conscience de ces dérives a commencé à mettre en place un système identifiant ces employés afin qu'il ne puissent plus obtenir gain de cause auprès des tribunaux, et réfléchit parallèlement à une évolution future du cadre réglementaire donnant moins de droits aux salariés.

Quelles transformations et adaptations des règles de gestion et de management RH la crise du Covid-19 a-t-elle imposées aux entreprises en Chine ?

La crise du Covid-19 a obligé de nombreuses entreprises à se réinventer et à modifier, parfois en profondeur, leurs règles de gestion et de management des ressources humaines. Parmi ces modifications, il est possible de citer les deux aspects suivants :

- Le recours au télé-travail, pratique jusqu'à présent peu répandue, ou encore l'utilisation d'horaires de travail flexibles pour éviter les heures de pointe a posé des problématiques liées au contrôle du temps de présence et de l'assiduité des salariés. Ces problématiques ont généralement été résolues par des modifications apportées au règlement intérieur de l'entreprise et par l'utilisation de nouveaux outils informatiques de contrôle du temps de présence et d'évaluation du travail effectué.
- Le recours à des visio-conférences à la place des réunions en présentiel, que ce soit en interne ou lors d'échanges, négociations avec des partenaires/clients a accéléré la dématérialisation des documents papiers, et pose en même temps des problématiques liées au choix des nouveaux modes de communication, à la sécurité et la confidentialité des données échangées, ainsi qu'à la recevabilité des preuves dématérialisées en cas de litige. Il est intéressant de remarquer que si certaines entreprises ont sauté le pas en systématisant par exemple l'usage de Wecom (la plateforme de communication pour entreprises de Tencent) pour tous leurs échanges professionnels, d'autres ont au contraire renforcé leurs règles de sécurité en interdisant formellement l'usage de Wecom, et en limitant strictement l'usage de Wechat à des échanges non professionnels.

Propos recueillis par P. TI