

Vers la négociation collective en Chine ? Le cas de l'entreprise Yue Yuen

Au printemps 2014, les salariés de Yue Yuen, leader mondial de la fabrication de chaussures de sport, ont obtenu de leur employeur l'application de leurs droits à la sécurité sociale, au terme d'une grève ayant mobilisé jusqu'à 40 000 salariés. Tout au long du conflit, les salariés ont obtenu l'appui du centre de travailleurs migrants Chunfeng.

La présentation de ce cas repose sur le récit du centre de travailleurs migrants Chunfeng, relais local de CLB dans le Guangdong, ainsi que sur un entretien approfondi mené au printemps 2014 avec un salarié et militant du mouvement de Yue Yuen¹.

Contexte : une dégradation des conditions de travail à Yue Yuen

Lorsque les salariés se mettent en grève au printemps 2014, l'entreprise Yue Yuen n'en est pas à son premier conflit de travail. Depuis 2011, les salariés expriment régulièrement leur insatisfaction dans un contexte de dégradation des conditions de travail.

L'entreprise Yue Yuen est une filiale du groupe taïwanais Pou Chen fabricant de chaussures de sport en sous-traitance pour des grandes marques comme Adidas et Nike. Yue Yuen emploie plus de 160 000 salariés en Chine sur plusieurs sites dans la Province du Guangdong. La population salariée est principalement composée de travailleurs migrants des campagnes chinoises. Plus de 70 % des salariés a plus de 5 ans d'ancienneté et 15 % ont plus de 10 ans d'ancienneté. Les salariés se connaissent d'autant mieux qu'ils viennent de la même région et souvent des mêmes villages. Depuis son implantation il y a une vingtaine d'année, Yue Yuen jouissait d'une bonne réputation sur le marché de l'emploi du Guangdong : les salariés appréciaient le niveau de rémunération ainsi que les services sociaux offerts par l'entreprise tels qu'un hôpital et des crèches². A partir de 2011, la réputation de Yue Yuen se dégrade, en revanche. Face à l'évolution du cadre économique³, l'entreprise cherche à réduire le coût du travail : chaque augmentation du salaire minimum s'accompagne ainsi d'une baisse des primes versées par l'entreprise⁴. Ces dernières années, Yue Yuen a délocalisé une partie de sa production vers d'autres pays d'Asie du Sud-Est pour conserver ses marges, notamment pour faire face à la réévaluation du RMB. Par ailleurs, les salariés rapportent une forte

¹ L'entretien est disponible en intégral en chinois et en anglais sur le site de CLB : <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike>

² Pour obtenir une place chez Yue Yuen, les salariés étaient prêts à offrir jusqu'à un mois de travail gratuit.

³ [Voir le rapport sur les mouvements collectifs.](#)

⁴ D'après un salarié, le salaire de base chez Yue Yuen était de 1 310 RMB en 2014, soit l'équivalent du salaire minimum du Guangdong, alors que d'autres employeurs de la région payaient 1 750 RMB. A cela peuvent s'ajouter des primes pour l'ancienneté (entre 170 et 290 RMB), l'assiduité (150 RMB), la performance et le paiement d'heures supplémentaires. En fonction du niveau d'activité du site, un salarié avec 5 ans d'ancienneté toucherait entre 2000 (ou moins) et 2 800 RMB. A la différence de certaines autres entreprises, les salariés de Yue Yuen ne sont pas logés par leur employeur.

pression sur la productivité⁵. Pour exprimer leur mécontentement, les salariés, fort d'une solidarité communautaire, multiplient les débrayages⁶. Il s'agit d'arrêts du travail spontanés et isolés. Il n'existe pas d'instance de représentation des salariés dans l'entreprise et le syndicat régional n'est intervenu à aucun moment.

Chronologie: d'une action individuelle spontanée à une action collective concertée

La grève a débuté le 5 avril 2014 à l'usine n°1 (fabrication de semelles), alors qu'une salariée proche de la retraite s'aperçoit que Yue Yuen a manqué à son obligation de cotisation à la sécurité sociale. Les salariés revendiquent le respect du droit du travail par leur employeur concernant notamment les cotisations à la sécurité sociale et au fonds pour le logement ainsi que l'application de la loi sur le contrat de travail.

Le moment coïncide avec la Fête nationale de Qing Ming qui est aussi une occasion pour les travailleurs migrants de se retrouver. C'est le cas des salariés de Yue Yuen et l'information sur la grève à l'usine n°1 se diffuse à travers les différents sites de la région. Le 14 avril, la grève s'est étendue à huit sites et mobilise 40 000 salariés⁷. Le site n°3, site le plus important en taille, est désormais mobilisé.

Le 15 avril, le directeur-adjoint de Yue Yuen annonce que le gouvernement refuse que l'entreprise régularise les cotisations à la sécurité sociale. A la suite de cette annonce, l'ensemble des sites de Yue Yuen dans la région se met en grève. Au total, il s'agit de onze sites répartis sur trois zones industrielles.

Dans les jours qui suivent, les forces de l'ordre cherchent à disperser la foule de manifestants devant les usines. On compte plusieurs blessés⁸.

Le 17 avril les salariés envoient une lettre ouverte co-signée par l'ONG Chunfeng demandant à la branche locale du syndicat d'ouvrir, au nom des salariés, des négociations avec la direction. En attendant, les salariés désignent en leur sein des représentants et créent le Comité d'action des salariés de Yue Yuen.

Sous la pression du gouvernement du Guangdong, la direction de Yue Yuen annonce le 21 avril qu'elle paierait les cotisations sociales et les subventions au logement à compter du 1^{er} mai. En outre, chaque salarié obtiendrait une augmentation de 230 RMB. Les salariés accueillent cette annonce avec des sentiments mitigés. La direction a certes répondu à leurs revendications. Mais dans les faits, la rémunération nette des salariés baissera, car les salariés eux-mêmes devront acquitter leur part de cotisations sociales. Par ailleurs, le volume d'heures supplémentaires pourrait être amené à diminuer sous l'effet de l'annonce d'Adidas d'une réduction du volume de

⁵ Le volume de travail habituellement réalisé en 10 heures devrait désormais être assuré en 8 heures.

⁶ Les salariés rapportent des actions de solidarité entre ouvriers et chef d'atelier d'un même village, lorsque le chef d'atelier se fait réprimander par un manager de Taïwan. On notera d'ailleurs que si la grève a été menée principalement par les opérateurs, les chefs d'ateliers y ont joué un rôle central. Le déclenchement de la grève s'est, en effet, fait avec le soutien tacite des chefs d'ateliers, qui - comme les opérateurs - sont des travailleurs migrants, mais ayant obtenu une promotion.

⁷ <http://www.clb.org.hk/en/content/more-ten-thousand-workers-stage-strike-massive-dongguan-shoe-factory>

⁸ <http://www.clb.org.hk/en/content/pressure-local-authorities-forces-many-yue-yuen-strikers-back-work>

commandes. Faute de moyens pour payer leur part de cotisations sociales, certains salariés demandent une rupture de leur contrat avec une indemnité de départ.

Le 22 avril, le syndicat se rend sur le site n°3. Il appelle à la reprise du travail. La police met les usines sous scellés, empêchant ainsi les salariés à l'intérieur de sortir et ceux à l'extérieur d'entrer. Ce même jour, le directeur de l'ONG Chunfeng a été arrêté et assigné à résidence pendant cinq jours. Un autre membre a fait l'objet d'une poursuite judiciaire et n'a été libéré sous caution que le 21 mai⁹. Tous les salariés ayant été en contact avec le centre ont été arrêtés et placés sous contrôle judiciaire.

Enseignements : Nécessité de structures de négociation collective dans l'entreprise

La grève du printemps 2014 n'a pas été le premier conflit de travail chez Yue Yuen. Pour autant, le dernier conflit marque un **tournant aussi bien quantitatif que qualitatif dans la mobilisation collective des salariés en Chine**. Jamais autant de salariés n'avaient arrêté le travail et surtout, jamais auparavant, les salariés de différents sites n'avaient mené d'action concertée. Les salariés ont appris à mieux connaître leurs droits, notamment sur la sécurité sociale et la représentation des salariés, ils ont porté collectivement une revendication commune et ont coordonné leurs actions à travers des meetings et activités sur les réseaux sociaux. Ainsi **les revendications des salariés se sont-elles étoffées** au cours du conflit : à la demande initiale d'un respect du droit à la sécurité sociale s'est ajoutée au cours du conflit une demande sur le droit à la représentation des salariés dans l'entreprise. Les salariés ont obtenu la reconnaissance du droit à la sécurité sociale, habituellement bafoué par les employeurs en Chine¹⁰.

L'issue du conflit est toutefois vécue comme inachevée par les salariés. Les grévistes n'ont en effet pas obtenu gain de cause concernant leur demande adressée au syndicat d'organiser des élections de représentants des salariés. Par ailleurs, l'issue du conflit ne répond pas à la **demande sous-jacente des salariés d'une augmentation sensible du niveau de vie, soit des rémunérations**¹¹. Dans ce contexte, les salariés considèrent que la prochaine grève est programmée d'avance. La répression ouverte, puis l'intimidation masquée des salariés par la police a cependant mis pour l'instant un frein à la poursuite des revendications sur l'élection de représentants des salariés¹².

L'action collective des salariés de Yue Yuen se caractérise également par la **mobilisation de ressources externes comme le centre de travailleurs migrants Chunfeng**. Ce centre fait partie de l'un des huit centres de ce type soutenus par l'ONG *China Labour Bulletin* basée à Hong-Kong. Parmi les principales actions d'accompagnement menées par Chunfeng, on notera la mise en place de cinq groupes de chat QQ pour répondre aux questions des salariés sur leurs droits à la sécurité sociale, sur leur contrat de travail ; l'aide à la rédaction de lettres ouvertes des salariés publiées

⁹ <http://www.clb.org.hk/en/content/labour-activist-lin-dong-released-after-30-days-detention-dongguan>

¹⁰ Pour une présentation du système de sécurité sociale en Chine et de ses enjeux dans les relations de travail, voir <http://www.clb.org.hk/en/view-resource-centre-content/110107>

¹¹ La revendication sur la sécurité sociale cristallise un mécontentement plus général des conditions de travail. L'augmentation des salaires ne permet pas de compenser l'augmentation du coût de la vie (logement et alimentation) : <http://www.clb.org.hk/en/content/real-wages-china%E2%80%99s-migrant-workers-stagnate-cost-living-escalates>

¹² Ainsi les membres du Comité d'action des salariés de Yue Yuen ont-ils préféré garder leur anonymat.

sur QQ et Weibo ; le conseil juridique ; la formation à l'organisation d'élections de représentants et à la négociation collective ; des réunions avec les salariés-militants ; l'accompagnement des salariés pour créer un Comité d'action et la formation de ses membres.

Si à l'image de Chunfeng, les ONG peuvent aider les salariés à organiser l'action collective et à affiner leurs revendications, le conflit de Yue Yuen a aussi montré que **les ONG ne peuvent se substituer au syndicat et à une représentation des salariés institutionnalisée au sein de l'entreprise**. Cela est sans compter que tout au long du conflit, le centre Chunfeng a été placé sous observation de la police municipale. A deux reprises, le personnel de Chunfeng a été arrêté et placé sous enquête lors de rencontres avec les salariés de Yue Yuen. Par ailleurs, les salariés ayant été en contact avec Chunfeng ont fait l'objet d'interrogatoires.

Face à ce conflit dans l'entreprise Yue Yuen, les pouvoirs publics ont joué un rôle ambivalent. **Le syndicat s'est montré absent du conflit** et n'est intervenu auprès des salariés que pour assurer la reprise du travail, après l'annonce de la direction qu'elle paierait désormais les cotisations sociales.

La police est intervenue dans un souci de « rétablissement de l'ordre public », ce qui s'est traduit par des actes de **répression et d'intimidation** des salariés-militants, mais aussi des membres d'ONG, pendant et après le conflit. Parallèlement, le gouvernement local, quant à lui, a agi en tant que médiateur informel dans le conflit, en exerçant une pression sur la direction de Yue Yuen pour que soient prises en compte les revendications des salariés.

Parce qu'elle est confrontée à de nombreux conflits du travail sur son territoire, la Province du Guangdong mène un travail pilote de réflexion sur la négociation collective dans l'entreprise¹³. Identifiant la faiblesse syndicale comme une des causes de la multiplication des conflits, **le gouvernement local plaide en faveur d'un renouveau syndical dans les entreprises**¹⁴. Il vient également de publier un Code sur les contrats collectifs dans l'entreprise¹⁵. Ce code prévoit l'obligation de l'employeur d'ouvrir des négociations collectives si au moins un tiers des salariés en font la demande écrite. Ces négociations pourraient porter sur les salaires, le temps de travail, les congés, la charge de travail, ainsi que sur la santé et sécurité au travail. L'employeur aurait 30 jours pour répondre à la demande des salariés. Le refus de l'employeur d'ouvrir des négociations serait susceptible d'une poursuite pénale. Les salariés, quant à eux, n'auraient pas le droit d'arrêter le travail pendant les négociations¹⁶.

¹³ La région du Guangdong compte parmi les régions les plus prospères de Chine, mais concentre également 30 millions de travailleurs migrants qui seraient les premiers à profiter d'une telle réglementation.

¹⁴ <http://www.clb.org.hk/en/content/yue-yuen-shoe-factory-be-focus-guangdong%E2%80%99s-trade-union-building>

¹⁵ Une version antérieure de ce Code avait provoqué une levée de bouclier dans le monde des affaires de Hong-Kong qui posséderait plus de 40 000 entreprises dans la région du Guangdong <http://www.clb.org.hk/en/content/scmp-guangdong-collective-bargaining-proposal-seen-bellwether-china>

CLB a soutenu cette initiative du gouvernement du Guangdong dans une tribune publiée dans le *Hong Kong Economic Journal*

<http://www.clb.org.hk/en/content/china-labour-bulletin-supports-guangdongs-efforts-establish-collective-wage-negotiation>

¹⁶ Lien vers l'article en anglais sur CLB. [A Code of Collective Bargaining](#)