

Qui peut recruter et quels contrats existent

Le droit du travail chinois est presque toujours du côté du salarié. Seule une société ayant le statut d'employeur et immatriculée auprès de l'organisme local du travail (système MOHRSS) peut embaucher directement des ressortissants chinois.

WFOE — recrute elle-même



L'entreprise à capitaux 100 % étrangers conclut les contrats de travail directement en son nom propre.

RO — uniquement via une agence



Le bureau de représentation d'une société étrangère recrute l'ensemble de son personnel, à l'exception des dirigeants, par l'intermédiaire d'une agence de recrutement.

Trois types de contrat de travail



À durée déterminée — pour une période définie, avec date de fin.



À durée indéterminée — sans date de fin fixée.



Au volume de travail — jusqu'à l'accomplissement d'une tâche précise.

2 → ∞

Le piège : deux CDD successifs obligent à conclure le troisième en CDI. La relation à durée indéterminée naît également après 10 ans d'ancienneté continue chez le même employeur.

Contrat dans les délais et période d'essai

Le contrat doit comporter :

- ✓ Les données des parties et du représentant légal
- ✓ La durée, le poste et le lieu de travail
- ✓ Le montant du salaire et les modalités de versement
- ✓ Le temps de travail et les conditions d'assurance sociale

En complément

période d'essai, formation, clause de confidentialité, non-compete assortie d'une contrepartie financière.
En cas de deux versions, c'est la version chinoise qui fait foi.

Forme écrite et durée d'essai

Forme écrite — 1 mois

Le contrat doit être signé dans le mois suivant le premier jour de travail. Tout retard entraîne le paiement du salaire double jusqu'à la fin de l'année ; passé un an sans contrat, le salarié est réputé embauché en CDI.

Durée du contrat	Essai max.
3 mois – 1 an	1 mois
1–3 ans	2 mois
À partir de 3 ans et CDI	6 mois
Moins de 3 mois	Interdite

En cas de dépassement de la durée d'essai, une indemnité est due pour la période travaillée au-delà de la limite. Exception à la forme écrite — le temps partiel : un accord verbal est admis, mais l'employeur tient toujours un registre du personnel.

Obligations de l'employeur

Le principal domaine de responsabilité : les cotisations sociales et les versements dans les délais. Une part est retenue sur le salaire, une autre est acquittée par l'entreprise en sus de la rémunération ; les taux sont fixés au niveau local.

Cinq assurances + logement

- ✓ Retraite
- ✓ Maladie
- ✓ Chômage
- ✓ Accidents du travail
- ✓ Maternité

Fonds d'épargne logement

à Pékin, 12 % + 12 % de chaque côté.

Salaire, temps de travail, licenciement

Salaire, temps de travail, congés

- ✓ Rémunération non inférieure au salaire minimum régional du lieu de travail
- ✓ Norme de 8 h/jour et 44 h/semaine au maximum
- ✓ Heures supplémentaires majorées
- ✓ Règlement intérieur et congés payés

Licenciement et indemnité

Le licenciement à l'initiative de l'employeur n'est possible que selon une liste limitative : échec de la période d'essai, faute grave, préjudice important, condamnation pénale. Indemnité de départ — due lorsque le salarié part du fait de l'entreprise. Il prévient 30 jours à l'avance ; en cas de risque pour la santé, avec effet immédiat. Litiges : médiation et arbitrage prud'homal chinois.

Outstaffing et erreurs

Recruter via une société de services

lorsque l'embauche directe est impossible, on recourt à l'outstaffing : l'agence de recrutement conclut le contrat avec la personne, tandis que l'entreprise verse les fonds destinés au salaire et aux cotisations. L'accord fixe les postes et le nombre de salariés, le principe « à travail égal, salaire égal », les cotisations sociales et la responsabilité des parties. Pour un bureau de représentation, c'est la seule voie légale.

Les erreurs de l'étranger

- ⚠ Retard du contrat écrit au-delà d'un mois — risque de salaire double
- ⚠ Période d'essai plus longue que la durée autorisée
- ⚠ Cotisations incomplètes ou versées hors délai
- ⚠ S'appuyer uniquement sur le texte anglais, sans version chinoise

Quatre piliers

Les sociétés étrangères perdent leurs litiges non par mauvaise foi, mais par méconnaissance des détails. La présomption joue en faveur du salarié : pas de contrat dans les délais — vous payez le double. D'abord les documents RH, ensuite le premier jour de travail.

- Pilier 1 —** Contrat écrit sous 1 mois
- Pilier 2 —** Période d'essai conforme
- Pilier 3 —** Cotisations sociales complètes
- Pilier 4 —** Licenciement strictement sur motifs légaux

CONTACTS

VITA LIBERTA LIMITED

www.vitaliberta.hk

Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong

+852 6841 6177



legal@vitaliberta.com



Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169