

Règlements de recrutement du personnel en provenance de l'étranger et des régions administratives spéciales pour occuper les postes de directeurs dans les organismes légaux, les établissements d'intérêt public et les entreprises publiques du port de libre-échange de Hainan (dispositions provisoires)

(Délibérés et approuvés par la session du comité permanent du PCC de la province de Hainan au mardi 29 décembre 2020, publiés par la Direction générale du comité PCC de la province de Hainan et la Division générale du gouvernement populaire de la province de Hainan).

Chapitre I Dispositions générales

Article I Les présents Règlements sont élaborés conformément aux lois et réglementations pertinentes, en vue de mettre en application l'esprit pertinent du *Plan général de la construction du port de libre-échange de Hainan*, de régulariser le recrutement et la gestion du personnel en provenance de l'étranger et des régions administratives spéciales pour occuper les postes de directeurs dans les organismes légaux, les établissements d'intérêt public et les entreprises publiques (désignés ci-après les directeurs de l'étranger et des ZAS) du port de libre-échange de Hainan.

Article II Dans les Règlements, par le personnel en provenance de l'étranger et des régions administratives spéciales, on entend :

- (I) toute personne n'ayant pas la nationalité chinoise ;
- (II) résidents des régions administratives spéciales de Hong Kong, de Macao et de la région de Taïwan.

Article III Le recrutement et la gestion des directeurs de l'étranger et des ZAS doivent être effectués en vertu des lois du marché et du développement des talents. Tels directeurs doivent être sélectionnés lors de leur recrutement conformément aux règles du marché, gérés dans le cadre des contrats, rémunérés suivant les pratiques du marché. Ayant une vision internationale, il faut appliquer une gestion inclusive et prudentielle conformément aux lois et règlements avec cependant une flexibilité. En outre, il est important d'évaluer leur capacité et performance réelles de travail, d'inciter les directeurs de l'étranger et des ZAS à travailler avec diligence et à assumer avec courage les tâches qui leur incombent.

Chapitre II Conditions d'emploi

Article IV Les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent remplir les conditions de base suivantes :

(I) Ils doivent respecter la Constitution et les lois de la République populaire de Chine, la voie de développement, les systèmes indépendamment choisie par la population chinoise, les sentiments nationaux chinois, la culture chinoise, les us et coutumes chinois ;

(II) Ils doivent avoir l'éthique professionnelle et la conduite décente personnelle, agir avec honnêteté, crédibilité et intégrité ;

(III) Ils doivent être en conformité avec toutes les exigences correspondantes aux postes à occuper, ces exigences concernent le diplôme d'étude, l'expérience professionnelle, la spécialité, la compétence de langues ou autres savoir-faire. En outre, ils doivent avoir une vision internationale et se familiariser avec des règlements internationaux pertinents ;

(IV) Leurs conditions physiques doivent permettre d'accomplir leurs fonctions ;

(V) Ils doivent détenir les passeports ou autres pièces de voyage international valides, les permis valides d'entrée et de sortie en Chine continentale pour résidents de la Région administrative spéciale de Hong Kong ou de Macao, les permis valides d'entrée et de sortie en Chine continentale pour résidents de la région de Taïwan.

(VI) Autres conditions requises pour entrer en fonction.

Article V Le personnel ne peut pas être recruté en qualité de directeur de l'étranger et des ZAS en cas d'un des situations suivantes :

(I) Son casier judiciaire n'est pas vierge ;

(II) Il est inscrit comme débiteur de mauvaise foi ou fait l'objet d'une mesure similaire ;

(III) Il ne respecte pas l'éthique ou la déontologie professionnelle ;

(IV) Autres conditions donnant lieu au refus de recrutement.

Chapitre III Gestion de recrutement

Article VI Les directeurs de l'étranger et des ZAS sont en générale recrutés suivant les pratiques du marché et les procédures citées ci-dessous :

(I) Proposer le projet de recrutement ;

(II) Déterminer les postulants recommandés ;

(III) Evaluer les qualités et les compétences des postulants, enquêter sur leurs performances ;

(IV) Prendre la décision à la suite de discussion collective ;

(V) Signer le contrat de recrutement ;

(VI) Remplir les formalités d'autorisations d'entrée, de permis de travail et de séjour conformément aux règlements pertinents ;

(VII) Entrer en fonction conformément aux lois et réglementations concernées.

Article VII Les directeurs de l'étranger et des ZAS sont soumis au système de recrutement contractuel. Sauf les dispositions contraires prévues dans les lois et règlements administratifs, chaque mandat ne dépasse pas en général 4 ans, en cas de renouvellement de mandat pour le même poste, la période ne doit pas dépasser 8 ans. Si la performance d'un tel directeur était exceptionnellement excellente, ou que le travail l'exigeait, après l'approbation de l'administration supérieure chargée d'organisation (des ressources humaines), son mandat pourrait être prolongé de façon appropriée ou il pourrait être recommandé pour occuper un autre poste.

Article VIII Les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent être recrutés, gérés et évalués selon la classification des postes à occuper.

Pour le poste du directeur principal d'un organisme légal, son recrutement, sa gestion et son évaluation sont chargés par le service ayant l'attribution de la gestion du cadre, pour le poste du directeur adjoint, son recrutement, sa gestion et son évaluation sont chargés en général par son employeur.

Pour le poste du directeur principal d'un établissements d'intérêt public, son recrutement, sa gestion et son évaluation sont chargés en général par le service ayant l'attribution de la gestion du cadre, pour le poste du directeur adjoint, son recrutement, sa gestion et son évaluation sont chargés en général par le service ayant l'attribution de la gestion du cadre ou par son employeur sous l'autorisation de ce service.

Pour le poste du directeur principal ou adjoint d'une entreprise publique, son recrutement, sa gestion et son évaluation sont chargés en général par le service ayant l'attribution de la gestion du cadre. Le dernier doit remplir ses devoirs de contrôle en matière de la détermination des critères, de la réglementation des procédures et de la qualification.

Article IX Les directeurs de l'étranger et des ZAS remplissant les conditions pertinentes peuvent être inscrits comme représentants légaux.

Article X Lors de son recrutement, le directeur de l'étranger et des ZAS doit signer le contrat dans lequel on précise le poste, la durée de mandat, les tâches, les droits et les obligations, les évaluations, les rémunérations, les traitements et les protections sociales, les mesures de récompense et de punition, les conditions de renouvellement de mandat et de licenciement, les clauses de non-concurrence, les exigences de confidentialité, la méthode du règlement de litige et les lois applicables.

Article XI Les directeurs de l'étranger et des ZAS sont évalués annuellement et à l'échéance de son mandat contractuel. L'évaluation porte surtout sur la performance en référence du contrat de recrutement. Il faut associer les résultats d'évaluation annuelle aux rémunérations des directeurs, tandis que le renouvellement de mandat ou le licenciement doit être décidé sur la base des résultats d'évaluation à l'échéance du mandat contractuel.

Chapitre IV Rémunérations

Article XII Les directeurs de l'étranger et des ZAS sont rémunérés conformément au mécanisme de rémunération en vertu des règles du marché, en référence des critères de rémunération pour le personnel de même secteur, de même importance du marché et de même performance avec certaine adaptation flexible. Il est possible que les rémunérations

comprennent les éléments autres que salaire total correspondant à la performance distribué par l'employeur. La modalité et les critères de rémunération doivent être soumis à l'approbation ou l'enregistrement par le service compétent.

Article XIII Les directeurs de l'étranger et des ZAS remplissant les conditions pertinents peuvent bénéficier des politiques privilégiées d'accueil des talents relatives au crédit d'impôt sur le revenu personnel, à l'achat des biens immobiliers, des voitures, à la scolarisation de leurs enfants, à l'emploi de leurs conjoints, aux traitements médicaux applicables dans le port de libre-échange de Hainan.

Les étrangers remplissant les conditions prévues dans les critères de la classification des talents de prestige pourront demander le permis de séjour permanent en Chine conformément aux règlements pertinents.

Article XIV Les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent être couverts par la sécurité sociale conformément aux lois concernées, sauf les dispositions contraires prévues dans l'Accord d'exemption mutuelle de la protection bilatérale entre la Chine et l'étranger.

Article XV Les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent cotiser à la mutuelle du logement conformément aux barèmes applicables au personnel du poste et de l'entité de même nature. Les directeurs de l'étranger et des ZAS ayant cotisé normalement à la mutuelle du logement peuvent demander un prêt à ce titre en bénéficiant des règlements et dispositions identiques à ceux pour les autres employés de l'entité.

Article XVI Les directeurs de l'étranger et des ZAS peuvent passer les jours fériés légaux, le congé annuel et d'autres congés payés conformément aux règlements nationaux pertinents.

Chapitre V Supervision et contrainte

Article XVII Les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent observer l'ordre public, respecter les vertus civiques, exercer leurs fonctions conformément aux lois pertinentes, s'engager à garantir un casier judiciaire vierge et l'intégrité pendant leurs métiers.

Article XVIII Les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent appliquer de façon consciente le mécanisme de décision et les règlements intérieurs des employeurs. Les employeurs et les services compétents doivent optimiser davantage le système de conduite et le mécanisme de fonctionnement, perfectionner le mécanisme de décision et les règlements intérieurs, rendre la gestion des directeurs de l'étranger et des ZAS plus réglementaire et ordonné en fonction du besoin du travail et de la situation réelle.

Article XIX En général, les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent travailler à plein temps, respecter les instructions disciplinaires et le système de présence appliqués dans leurs employeurs. S'il y a lieu d'un cumul de fonctions, il doit être approuvé par l'employeur avec un compte-rendu au service compétent.

Article XX Seront conservés par les directeurs de l'étranger et des ZAS eux-mêmes, leurs passeports ou autres papiers de voyage international, les permis d'entrée et de sortie en Chine continentale pour résidents de la Région administrative spéciale de Hong Kong ou de Macao, les permis d'entrée et de sortie en Chine continentale pour résidents de la région de Taïwan. La sortie de la Chine continentale pour les affaires publiques est gérée conformément aux règlements pertinents, tandis que la sortie à titre privé de la Chine continentale doit faire l'objet d'information de l'employeur et du service compétent.

Article XXI Les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent être soumis à l'audit de responsabilité économique conformément aux règlements pertinents.

Article XXII Les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent respecter de façon consciente les dispositions de confidentialité. Sans autorisation, ils ne doivent emporter aucun dossier lié à leurs travaux lors de son franchissement des frontières chinoises vers l'extérieur ou ils ne doivent fournir aucun dossier lié à leurs travaux à tout autre organisme ou particulier, ni diffuser ou publier les documents liés à leurs travaux via Internet, des réseaux d'information publique et des plateformes sociales.

Article XXIII Les directeurs de l'étranger et des ZAS seraient punis en fonction de la gravité de cas conformément aux lois et règlements pertinents lorsqu'ils ont violé les disciplines de travail, les règlements relatifs à l'intégrité professionnelle, les vertus civiques et l'éthique professionnelle.

Chapitre VI Destitution et licenciement

Article XXIV Les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent être destitués ou licenciés dans les cas suivants : la démission avant l'échéance de mandat contractuel, la fin de mandat et sans renouvellement, les conditions donnant lieu au recrutement impossible définies dans l'Article V, l'exercice de fonction indisponible pendant une période cumulée de plus de 3 mois par an.

Article XXV Lors d'une démission prématurée, les directeurs de l'étranger et des ZAS doivent présenter la demande de démission. S'ils quittent leurs postes sans approbation, ils font l'objet de sanctions selon la gravité de cas, en cas d'une conséquence grave, il faut établir les responsabilités conformément aux lois pertinentes.

Article XXVI Après la destitution ou le licenciement, les anciens directeurs de l'étranger et des ZAS doivent être obligés d'assurer les secrets commerciaux et techniques

de leurs anciens employeurs. La durée de confidentialité est définie conformément aux règlements nationaux et aux instructions de ces employeurs.

Chapitre V Dispositions additives

Article XXVII Les présents Règlements ne sont pas applicables aux établissements d'intérêt public soumis à la loi sur la fonction publique, aux établissements d'intérêt public chargés de l'édification idéologique et culturelle, ainsi qu'aux postes spéciaux concernant la sécurité national et les confidences importantes de la Chine.

Article XXVIII Les présents Règlements sont interprétés par le Comité provincial du PCC, l'Administration du Comité provincial du PCC chargée de l'organisation s'occupe de l'application des Règlements.

Article XXIX Les Règlements sont mis en application dès la date de leur publication.