



LETTRE D'INFORMATION ASIE

JANVIER 2010

- P.2 CHINE**
LA GRIPPE A/H1N1 ET SES INCIDENCES JURIDIQUES
- P.4 INDE**
PROJET D'EXTENSION DE LA PROTECTION SOCIALE DES SALARIES EN INDE
- P.5 JAPON**
REFORME DE LA LOI SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL
- P.6 SINGAPOUR**
SINGAPOUR REJOINT LA LISTE BLANCHE DE L'OCDE
- P.8 THAÏLANDE**
DEPOT D'UN BREVET SELON LES REGLES DU TRAITE DE LA COOPERATION EN MATIERE DE BREVETS (PCT)
- P.10 VIETNAM**
NOUVEAU SALAIRE MINIMUM A PAYER AUX EMPLOYES
NOUVELLES REGLES CONCERNANT L'ASSURANCE MEDICALE

CHINE

LA GRIPPE A/H1N1 ET SES INCIDENCES JURIDIQUES

L'Organisation Mondiale de la Santé a relevé son niveau d'alerte sur la [grippe A/H1N1](#) au niveau maximal de 6, correspondant au risque de pandémie. Forte de son expérience de l'épidémie du Syndrome Respiratoire Aigu Sévère (SRAS) de 2003 et des mesures prises à cette époque par le Gouvernement chinois, la Chine a légèrement complété son arsenal juridique par des réglementations spécifiques à la grippe A/H1N1 notamment par la voie de règlements émanant du Ministère de la santé (<Notification concernant les mesures de renforcement de la prévention et le traitement par Ministère de la Santé>, entrée en vigueur le 13 nov.2009 etc.)

I- Protections de l'individu dans les lieux publics et sur son lieu du travail

Le droit positif permet à l'État chinois d'imposer des obligations exceptionnelles en cas d'épidémie de grippe A/H1N1.

I.1 Mesures préventives imposées par la réglementation

L'entité ou la personne responsable d'un lieu public (métro, exposition etc.) et d'une manière générale toute entité dans laquelle des individus se rassemblent (Société , Bureau de représentation etc...) a l'obligation d'élaborer une procédure à suivre en cas d'épidémie de grippe A/H1N1 et de disposer, en ses locaux, d'équipements de secours (thermomètre, médicaments, masques etc.) ainsi que des produits d'hygiène de base (gel hydro alcoolique, etc.)

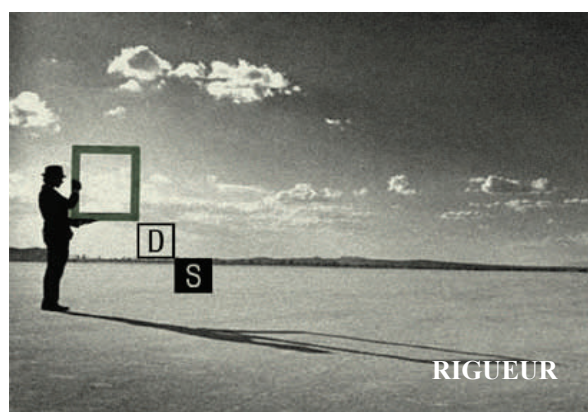
sous peine de voir sa licence d'exploitation ou son activité suspendue, voire interdite, et d'être condamnée au paiement d'une amende de 50 000 jusqu'à 200 000RMB (<Loi de prévention et traitement des maladies contagieuses de la République de Chine>, entrée en vigueur le 21 fév.1989, modifiée le 1^{er} jan. 2004).

Ces mesures préventives ont d'ores et déjà été appliquées lors de la Foire de Canton en mai 2009 au sein de laquelle étaient installés 60 stands où la température des visiteurs pouvait être contrôlée; de même, l'ensemble des lieux publics, intérieur et extérieur, était désinfecté chaque jour pendant toute la durée de la foire.

I.2 Mesures en cas d'épidémie imposées par la réglementation

Une mesure temporaire de restriction d'accès, voire même la fermeture totale des lieux publics ou des lieux de travail, peut être imposée par l'administration compétente (autorité non définie par la réglementation).

Par ailleurs, en cas de contagion, toute entité ou individu a l'obligation d'informer l'établissement médical le plus proche (cf.Loi du 21 fév.1989) sous peine d'une sanction administrative, voire pénale (<Règlement sur le traitement des urgences de santé publiques>, entré en vigueur le 1^{er} nov. 2007).





II- Protection du salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail

Il n'existe pas de réglementation spéciale concernant la protection du salarié dans le cadre de son contrat de travail en cas de grippe A/H1N1. Les mesures à mettre en oeuvre pourront être celles appliquées en 2003 lors de l'épidémie du SRAS (<Avis urgent concernant les mesures de prévention et traitement de SRAS>, entré en vigueur le 14 mai 2003).

II.1 Salaire

Lorsqu'un employé est obligé de rester chez lui en cas de suspicion de [grippe A/H1N1](#) le concernant (présentation de certains symptômes, retour d'un séjour dans un pays fortement touché par l'épidémie de grippe A/H1N1) et qu'il ne peut pas travailler, son employeur a l'obligation de payer son salaire pendant la durée d'isolement. Durant la période de traitement, le salaire devra être réglé par l'employeur selon les dispositions locales relatives aux congés maladie.

II.2 Frais médicaux

Le Ministère de la Santé devrait bientôt promulguer un nouveau règlement concernant la prise en charge des frais médicaux de la grippe A/H1N1. Dans l'attente de ce texte, le Bureau de la santé de Shanghai a précisé de manière non officielle que tous les examens (même préventifs) et

traitements médicaux de la grippe A/H1N1 sont gratuits à Shanghai.

II.3 Contrat de travail

Si l'échéance du contrat de travail intervient pendant une période d'isolement, le contrat de travail sera prorogé jusqu'à la fin de cette période. En outre, à Shanghai, la réglementation interdit à tout employeur de licencier ses salariés durant la période d'isolement à titre préventif ou de traitement médical (<Circulaire des mesures politiques destinée à réduire l'influence du SRAS sur certains secteurs de Shanghai>, entrée en vigueur le 7 mai 2003).

III- Incidences de l'épidémie de grippe A/H1N1 sur l'exécution d'un contrat commercial

La question est celle de savoir si l'épidémie de grippe A/H1N1 peut être considérée comme un cas de force majeure justifiant l'impossibilité d'exécuter les obligations dérivant d'un contrat commercial.

L'article 117 de la Loi sur les Contrats définit l'évènement de force majeure comme un évènement imprévisible, irrésistible ou insurmontable.

A ce jour, le droit positif chinois ne s'est pas prononcé sur une qualification systématique de l'épidémie de grippe A/H1N1 en tant qu'évènement revêtant les caractéristiques de la force majeure. Au regard des décisions prises lors du SRAS, l'appréciation de la qualification de l'épidémie de grippe A/H1N1 se fera au cas par cas en fonction, notamment, du caractère imprévisible de la grippe A/H1N1 lors de la conclusion du contrat et des incidences de la grippe sur l'exécution du contrat.

En tout état de cause, il est désormais conseillé de prévoir dans les dispositions du contrat les incidences de l'épidémie de grippe A/H1N1 sur l'exécution du contrat.

INDE

Projet d'extension de la protection sociale des salariés en Inde

Dans le cadre d'une proposition récente adressée au Ministère du Travail, l'Organisation du Fonds de Prévoyance des Employés¹ a recommandé une extension du champ d'application de la loi de sécurité sociale applicable aux employés en Inde appelée également Loi relative au Fonds de Prévoyance des Employés² (la Loi).

La proposition prévoit notamment :

(i) L'augmentation du seuil de salaire en dessous duquel les employeurs ont l'obligation de contribuer à l'Organisation du Fonds de Prévoyance des Employés, lequel passerait de 6.500 roupies, (environ 94 EUR) montant mensuel actuel, à 10.000 Roupies (environ 140 EUR) mensuel.

(ii) L'application obligatoire de la Loi relative au Fonds de Prévoyance des Employés aux sociétés ayant au minimum 10 employés, au lieu du minimum de 20 employés actuellement prévu par la Loi.

I - Contexte de la proposition

En raison du champ d'application restreint de la Loi et de sa mise en œuvre limitée, des millions d'employés indiens ne sont pas enregistrés auprès du Fonds de Prévoyance des Employés.

Ainsi, seulement 40 millions d'employés sont enregistrés auprès dudit Fonds,



alors que le marché du travail indien (hors secteur informel) comprend en comprend 300 millions.

La réforme a pour ambition de couvrir 100 millions de travailleurs supplémentaires. Elle concerne en premier lieu les travailleurs intérimaires et les petites sociétés, sous-traitantes de grandes structures, qui ne sont pas obligées de contribuer au Fonds de Prévoyance des Employés.

II- Implications

Dans la version actuelle de la Loi, qui s'applique aux usines et établissements commerciaux embauchant un minimum de 20 employés, les employeurs doivent payer au Fonds de Prévoyance des Employés une contribution sociale patronale représentant 12 pour cent du salaire des employés gagnant moins de 6.500 Roupies par mois. Les employés doivent également payer une contribution sociale d'un montant équivalent.

Les employés percevant une rémunération supérieure à 6.500 Roupies par mois ne sont pas obligatoirement enregistrés auprès du Fonds de Prévoyance des Employés mais peuvent, sur demande, contribuer et bénéficier de la

¹ Employee Provident Fund Organisation

² Employees Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act (EPF Act), 1952

protection sociale accordée par le Fonds de Prévoyance des Employés.

Aussi, cette réforme annoncée pourrait augmenter prochainement les coûts associés au travail en Inde et exiger de la part des entreprises une veille sociale accrue ainsi que l'accomplissement de formalités supplémentaires auprès des Autorités du Travail (enregistrement de nouveaux employés, déclarations périodiques etc.).

De plus, dès qu'un salarié dépassera ce seuil de 60 heures et qu'il sera amené à travailler de nuit, il conviendra d'ajouter à ce taux de 50%, une majoration complémentaire de 25% pour travail de nuit, portant ainsi le taux de majoration des heures supplémentaires concernées à 75%.

Certaines petites et moyennes entreprises bénéficieront d'un sursis temporaire pour le paiement de la majoration supplémentaire de 25% pour les heures de travail effectuées au-delà de 60 heures par mois.

JAPON

Réforme de la loi sur les conditions de travail

La réforme de la loi sur les conditions de travail adoptée dans les buts de contrôler le recours aux heures supplémentaires et d'équilibrer le rapport entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés entrera en vigueur le 1er avril 2010. Vous trouverez ci-dessous un aperçu général de cette réforme.

I- Augmentation du taux de majoration pour heures supplémentaires

1.1 Augmentation du taux de majoration des heures supplémentaires effectuées au-delà de 60 heures par mois

Actuellement, le taux légal de majoration de la rémunération des heures supplémentaires est de 25%, indépendamment du nombre d'heures supplémentaires effectuées.

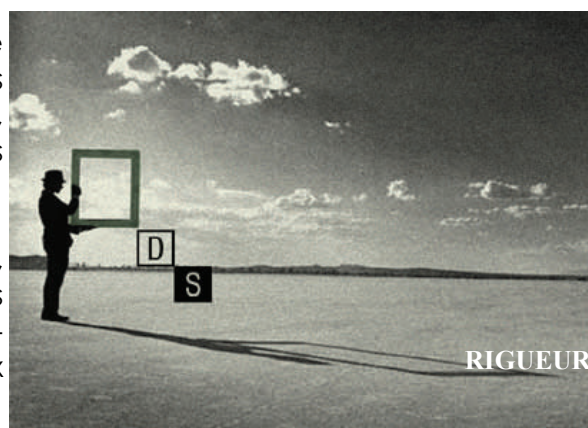
Après l'entrée en vigueur de la réforme, l'employeur sera tenu de payer les heures supplémentaires effectuées au-delà de 60 heures par mois à un taux majoré au moins égal à 50%.

1.2 Octroi d'un repos compensateur

Les salariés dont les heures de travail supplémentaires dépassent 60 heures par mois pourront bénéficier, en fonction des dispositions de l'accord collectif qui leur sera applicable, d'une journée ou d'une demi-journée de repos compensateur payé (ces repos seront différents des congés payés légaux annuels).

Toutefois, l'octroi de ces repos compensateurs sera limité pour ne concerner que les heures supplémentaires effectuées au-delà de 60 heures par mois.

Sous cette réserve et en application du principe selon lequel 4 heures supplémentaires de travail effectuées au-delà de 60 heures donneront droit à



une compensation correspondant à 1 heure, un salarié qui aura travaillé 16 heures au-delà de 60 heures par mois pourra se voir octroyer une demi-journée (4 heures) de repos compensateur.

L'octroi d'un tel repos ne dispensera pas l'employeur de son obligation de rémunérer les heures supplémentaires effectuées au-delà de 60 heures par mois à un taux majoré de 25%.

II- Fractionnement par heure des jours de congés payés légaux annuels

Actuellement, les congés payés doivent être pris par journées entières. Il est parfois admis que ces congés payés puissent être pris par demi-journées en cas d'accord entre l'employeur et le salarié concerné.

Avec la réforme et sous réserve de la conclusion préalable d'un accord collectif, un salarié pourra, dans la limite de 5 jours par an, fractionner en heures ses congés annuels. Ainsi, il sera désormais possible à un salarié de prendre des congés payés de 2 ou 3 heures.

*

En prévision de l'entrée en vigueur de cette réforme, les entreprises sont invitées à prendre les mesures nécessaires pour limiter les heures supplémentaires et à conclure des accords collectifs pour déterminer les conditions d'octroi des repos compensateurs.



SINGAPOUR

Singapour rejoint la liste blanche de l'OCDE

Christine Lagarde, Ministre français de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, et le Ministre singapourien de l'Economie, M. Tharman Shanmugaratnam, ont signé vendredi 13 novembre 2009 un avenant à la convention fiscale franco-singapourienne de non double imposition. Celui-ci assure ainsi la mise en conformité de la Cité-Etat aux standards de l'OCDE en autorisant l'échange d'informations fiscales entre les deux pays et fait sortir Singapour de la liste grise de l'OCDE.

L'Accord sur l'échange de renseignements en matière fiscale élaboré par l'OCDE en 2002 a pour objet de lutter contre les pratiques fiscales dommageables. L'un des critères essentiels pour qualifier l'existence d'une telle pratique consiste en « l'absence d'un véritable échange d'information » (OCDE – *Concurrence fiscale dommageable : un problème mondial* – 1998). Cet accord ne constitue pas un instrument de droit impératif mais représente la norme requise par l'OCDE en matière d'échange effectif de renseignements.

Il s'agit du 12^{ème} protocole de ce type signé par Singapour depuis les engagements pris au G20 en avril dernier. En offrant sur le plan international les garanties de transparence recherchées, Singapour renforce ainsi son image et son attractivité en matière de placements financiers.

Vers une révision du Companies Act

Il y a quelques mois, Tharman Shanmugaratnam, le Ministre de l'économie singapourien, a annoncé la création d'un comité de pilotage pour la révision du *Companies Act* dans la lignée des efforts du Gouvernement pour s'adapter aux changements économiques et améliorer le cadre réglementaire et les règles de gouvernance. Certains domaines spécifiques sont visés dans le cadre de cette révision.

I- Une nouvelle définition pour les exempt private companies

Le concept d'*exempt private company* (société au sein de laquelle il n'existe pas d'actionnaire personne morale et qui ne compte pas plus de 20 actionnaires) pourrait être remplacé par celui de *small company*. En effet, sur la base de l'actuelle définition, des sociétés importantes échappent ainsi à la publication de leur information financière. Les partisans de la réforme législative considèrent le régime actuel comme contradictoire avec les attentes du marché qui souhaite notamment que l'information financière des grandes sociétés soit étendue à un maximum de parties prenantes (créanciers ; clients...) et non pas uniquement à leurs actionnaires.



II- Améliorer la protection des actionnaires minoritaires

Actuellement, le *Company Act* permet aux actionnaires minoritaires de demander réparation au tribunal en cas d'abus de majorité. Cette voie est onéreuse, ce qui la rend peu attrayante. A l'image du Canada ou de la Nouvelle-Zélande, des amendements sont proposés pour permettre à un actionnaire minoritaire, qui s'était opposé à des changements fondamentaux concernant la structure de l'entreprise ou la modification des droits des actionnaires, d'exiger de la société qu'elle lui achète ses actions à une juste valeur (*Fair Value*).

Les modifications proposées démontrent l'engagement de Singapour pour l'amélioration de la gouvernance d'entreprise mais suscitent de nombreux commentaires notamment sur la définition de cette juste valeur.

III- Autres pistes de réflexion

- * La codification des fonctions d'administrateur ;
- * La possibilité de nommer plus de deux représentants lors des assemblées d'actionnaires ;
- * La suppression des restrictions issues de l'article 76 du *Company Act* selon lequel une société ne peut en principe assister financièrement une personne pour l'acquisition d'actions dans cette société ou dans sa société mère.

THAÏLANDE

“Dépôt d'un brevet selon les règles du Traité de Coopération en matière de Brevets (PCT)”

La Convention de Paris pour la Protection de la Propriété industrielle et le Traité de Coopération en matière de Brevets (PCT) entrent finalement en vigueur en Thaïlande le 24 décembre 2009, après deux ans de négociations et de processus législatif.

Quels sont les avantages de l'adhésion de la Thaïlande à ce Traité pour les sociétés thaïes et étrangères.

I- Cadre général du Traité de Coopération en matière de Brevets

Convention de Paris pour la Protection de la Propriété Industrielle

L'adhésion au Traité de Coopération en matière de Brevets n'est ouverte qu'aux Etats signataires de la Convention de Paris pour la Protection de la Propriété Industrielle. La Thaïlande devait donc ratifier cette convention avant de prétendre adhérer au PCT.

La Convention de Paris pour la Protection de la Propriété Industrielle signée par 7 Etats en **1883** compte actuellement 172 Etats signataires. Cette Convention permet à l'inventeur de bénéficier du « Droit de Priorité » : un candidat au dépôt d'un brevet peut utiliser sa première date de demande formulée dans un des Etats-contractants, comme étant la date effective de demande dans un autre Etat signataire. Le candidat doit cependant respecter le délai de formulation de sa demande, qui est de 12 mois à compter de la première demande pour les brevets et les modèles d'utilité (6 mois pour les dessins et les marques).

Traité de Coopération en matière de Brevets (PCT)

Le Royaume de Thaïlande a ratifié le Traité de Coopération en matière de Brevets (PCT) le 24 septembre 2009. Ce Traité a été signé à Washington le **19 juin 1970**, et est entré en vigueur le 21 janvier 1978 dans 18 Etats. Aujourd'hui, le PCT compte 141 adhérents. Le traité a été amendé plusieurs fois depuis sa signature, la dernière révision d'importance datant de 2001.

Tout inventeur désireux de protéger son invention doit déposer un **brevet**, qui est un ensemble de droits exclusifs accordés par un Etat pour une durée déterminée. Ces droits exclusifs sont accordés en échange de la divulgation de l'invention.

Sur un marché globalisé, un inventeur peut rencontrer des difficultés pour obtenir une protection dans plusieurs Etats. En pareil cas, l'inventeur doit se voir accorder un brevet dans chaque Etat visé.

Obtenir une protection dans plusieurs Etats est une démarche coûteuse et inefficace. Sous l'égide du PCT, le candidat à la protection peut ne déposer qu'une seule demande de brevet. Cette demande unique donne ensuite à son titulaire le droit d'étendre sa demande à tous les Etats parties au PCT.



Le traité maintient néanmoins l'obligation, pour le candidat à la protection étendue, d'une démarche dans chaque Etat concerné.

Protéger une invention dans plusieurs pays est un processus coûteux. Un inventeur a nécessairement besoin d'une longue période pour tenter d'anticiper le retour sur investissement que son invention est susceptible de générer. Aussi, un des risques principaux pour un inventeur ayant déposé une première demande de brevet, est d'anéantir le critère de nouveauté pour sa propre demande. Le Traité PCT permet de corriger ce risque.

II - Conséquences de l'entrée en vigueur du PCT sur les sociétés thaïlandaises et étrangères

La réglementation actuelle impose aux candidats au dépôt d'un brevet de prévoir tous les Etats dans lesquels ils souhaitent obtenir une protection avant l'expiration d'un délai de 12 mois. Cette période est appelée « année de priorité ». Sous ce système, les candidats doivent faire face à des coûts importants à un stade prématuré de la procédure, ce qui constitue un inconvénient majeur.

A partir du 24 décembre 2009 et sous l'égide du PCT, les candidats à la protection auront la possibilité de

déposer une demande dans n'importe quel Bureau d'un Etat adhérent au PCT. Ils disposeront de 30 mois au lieu de 12 pour décider dans quels Etats membres du PCT ils souhaitent étendre leur protection. C'est un avantage indéniable du Traité.

Par conséquent, les coûts importants liés à l'obtention de la protection n'interviennent que plus tard dans la procédure.

Les sociétés thaïlandaises disposeront de 30 mois pour étendre leur protection à la sélection d'Etats qu'elles auront faite parmi les 141 Etats membres du PCT. De même, les sociétés étrangères souhaitant obtenir une protection sur le marché thaïlandais disposeront du même délai pour étendre à la Thaïlande leur demande de brevet déjà déposée dans un autre Etat-membre.

Les sociétés pourront déposer une demande internationale auprès du Service spécialement créé à cette fin au sein du Département de la Propriété Intellectuelle (DIP). Les frais à prévoir et les langues à employer pour le dépôt de la demande seront précisés par voie réglementaire, et pourraient être les suivants :

Les frais pour la demande internationale s'élèveraient à 133 Francs suisses (réduction de 90% par rapport à la référence de l'OMPI). Les frais de recherche internationale se situeraient entre 280 et 2,400 Dollars américains (75% de réduction). Les candidats devraient en outre s'attendre à des frais de transmission à hauteur de 3,000 Bahts thaïlandais. Le descriptif du brevet en demande peut être déposé en Thaï, sous réserve qu'une traduction anglaise soit jointe au dossier.



VIETNAM

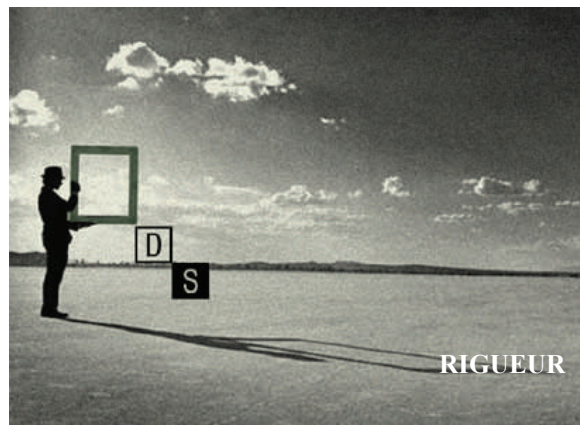
I. Nouveau salaire minimum à payer aux employés

Le 30 Octobre, 2009, le Gouvernement a approuvé le Décret No.97/2009/ND-CP (le « **Décret 97** ») relatif au salaire minimum applicable aux employés travaillant dans les entreprises domestiques et le Décret No.98/2009/ND-CP (le « **Décret 98** ») relatif au salaire minimum applicable aux employés travaillant dans les entreprises à capital étranger. Ces Décrets entrent en vigueur le 1^{er} Janvier 2010 et remplacent le Décret 110/2008/ND-CP.

Le Gouvernement continue de prévoir **deux niveaux de salaire minimum différents en fonction du statut de l'employeur : entreprise domestique ou entreprise à capital étranger.**

◇ Le salaire minimum des employés travaillant dans les entreprises domestiques est désormais de :

- * 980,000 VND¹ applicable aux employés travaillant dans les entreprises domestiques situées dans la Zone I;
- * 880,000 VND applicable aux employés travaillant dans les entreprises domestiques situées dans la Zone II;
- * 810,000 VND applicable aux employés travaillant dans les entreprises domestiques situées dans la Zone III;
- * 730,000 VND applicable aux employés travaillant dans les entreprises domestiques situées dans la Zone IV.



◇ Et le salaire minimum des employés travaillant dans les entreprises à capital étranger est désormais de :

- * 1,340,000 VND applicable aux employés travaillant dans les entreprises à capital étranger situées dans la Zone I;
- * 1,190,000 VND applicable aux employés travaillant dans les entreprises à capital étranger situées dans la Zone II;
- * 1,040,000 VND applicable aux employés travaillant dans les entreprises à capital étranger situées dans la Zone III;
- * 1,000,000 VND applicable aux employés travaillant dans les entreprises à capital étranger situées dans la Zone IV.

Les Décret 97 et 98 précisent également la liste de ces Zones I, II, III et IV.

Le maintien du double régime de salaire minimum n'apparaît pas pertinent car le salaire minimum est fixé en fonction du coût de la vie devant permettre à un salarié occupant un emploi de base simple, dans des conditions de travail normales, de voir son travail rémunéré et de faire quelques économies.

¹ 1 € = 27,700 VND environ

Le salaire minimum varie selon la zone d'implantation et le secteur d'activité des entreprises. Etant donné que deux employés vivant dans la même zone devront faire face à un coût de la vie similaire avec des besoins similaires, la coexistence de deux régimes variant en fonction de l'origine du capital de l'entreprise est injustifiée.

De plus, la coexistence de ces deux régimes est discriminatoire, donc contraire à la condition d'égalité de traitement posée dans les accords OMC du Vietnam car un salaire plus élevé induit des charges plus lourdes pour l'entreprise, alors que les entreprises étrangères ne bénéficient pas des mêmes droits que les entreprises domestiques.

II. Nouvelles règles concernant l'assurance médicale

Le nouveau régime de l'assurance médicale est entré en vigueur le 1^{er} Juillet 2009, selon la Loi sur l'assurance médicale du 14 novembre 2008, et le Décret 62/2009/ND-CP du 27 juillet 2009 du Gouvernement a fourni des instructions pour l'application d'un certain nombre des dispositions de cette Loi (le « Décret 62 »). Par la suite, les Ministères de la Santé et des Finances ont publié la Circulaire Jointe 09/2009/TTLT-BYT-BTC du 14 août 2009 (Circulaire Jointe 09 »). Ces deux textes sont applicables depuis le 1^{er} octobre 2009.

Dans sa politique de développement des soins médicaux publics, l'Etat a manifesté l'intention **d'étendre le nombre de personnes assujetties au régime de l'assurance médicale afin que toute personne résidant au territoire Vietnamien ait droit à des soins médicaux.**

Ce changement très important et discutable, implique que **les employés étrangers travaillant au Vietnam sous contrat de 03 mois minimum doivent participer au régime de l'assurance**

santé au Vietnam. L'employeur et l'employé étranger doivent donc cotiser mensuellement à l'assurance santé à l'instar des employés vietnamiens.

Ce changement n'est pas souhaité par les salariés étrangers travaillant au Vietnam qui cotisent généralement par ailleurs à leur régime national.

La nouvelle politique entraîne donc des charges de cotisation médicale supplémentaires pour les salariés, sans rien leur apporter car ils ne "bénéficieront" jamais du régime d'assurance santé de l'Etat du Vietnam. Cela est considéré comme un « nouvel impôt » à la charge des salariés étrangers.

Concernant les salariés vietnamiens, le régime d'assurance médicale peut être considéré comme une garantie. Cependant, un certain nombre d'employeurs et particulièrement les entreprises à capital étranger leur offrent une politique de soins médicaux bien plus avantageuse que le régime d'assurance médicale d'Etat de sorte les soins et traitements médicaux de l'Etat deviendront inutiles

La contribution dont il est question qui s'élevait à 3% du salaire mensuel de l'employé, dont 2% à la charge de l'employeur et 1% de l'employé a été portée au 1^{er} janvier 2010, à **4,5% dont 3% part employeur et 1,5% part employé.**



Les étrangers résidant au Vietnam militent pour tenter d'obtenir un amendement de cette disposition.

III. Paiement des congés annuels non pris

Par la lettre officielle No.3917/LDTBXH-LDTL du 15 Octobre 2009 (la " **Lettre 3917** »), le Ministère du Travail, des Invalides et des affaires sociales (**MOLISA** ") a publié des instructions concernant le paiement des congés annuels non utilisés.

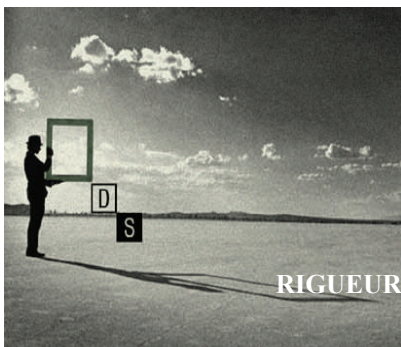
Conformément aux articles 74, 75 et 76 du Code du travail, **l'employeur doit faciliter la prise des jours de congés annuels sur l'année en cours, et ne pas les reporter à l'année suivante.** Ils peuvent cependant être cumulés lorsque l'employé travaille dans les zones reculées : il est alors autorisé à accumuler le nombre de congés annuels de 2 années, voire 3 avec l'accord de son employeur.

Sur la base des instructions mentionnées

dans la Lettre 3917, **l'employeur a la responsabilité de fixer le régime des congés annuels et de prévoir son exécution.**

Il était admis précédemment que les congés annuels non pris n'étaient pas payés et perdus.

En vertu de la Lettre 3917, les entreprises doivent prêter attention aux jours de congés annuels de leurs employés en fixant le régime des congés annuels et en les en informant.



www.dsavocats.com

PARIS
LYON
LA REUNION
BRUXELLES
BARCELONE
MILAN
DÜSSELDORF
TUNIS
BUENOS AIRES
SHANGHAI
PEKIN
CANTON
HANOI
HO CHI MINH VILLE
SINGAPOUR