



LETTRE D'INFORMATION ASIE

SEPTEMBRE 2010

- P.2 CHINE**
LA LOI ANTI- MONOPOLE
- P.4 INDE**
CLARIFICATION SUR LES VISAS INDIENS POUR LES PROFESSIONNELS ETRANGERS
- P.6 JAPON**
PROPOSITION DE REFORME DE LA LOI SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE
- P.8 SINGAPOUR**
LE SINGAPORE INTERNATIONAL ARBITRATION CENTRE PUBLIE DE NOUVELLES REGLES D'ARBITRAGE
- P.9 THAÏLANDE**
LES HOLDING A VOCATION REGIONALE EN THAILANDE
- P.11 VIETNAM**
NOUVELLE AVANCEE DANS LE PROJET DE REFORME DU DROIT DU TRAVAIL

CHINE

LA LOI ANTI- MONOPOLE

I – Rappel de la Loi

La loi anti-monopole (ci-après la « AML ») vient tout juste de fêter ses deux ans. Entrée en vigueur le 1^{er} Août 2008, après un travail de réflexion de près de 20 ans, la AML a posé les bases nécessaires au développement d'un droit de la concurrence qui faisait défaut en Chine continentale. Divisée en huit chapitres formant un ensemble de 57 articles, elle reprend le triptyque familier aux pays occidentaux : la prohibition des ententes anticoncurrentielles, la prohibition des abus de position dominante, et le contrôle des concentrations. La AML a, en outre, la particularité de viser dans son champ d'application, l'abus des pouvoirs administratifs ayant pour conséquence la restriction ou l'élimination de la concurrence (ci-après le « monopole administratif »).

II - Le projet de réforme

L'Administration d'Etat pour l'Industrie et le Commerce (SAIC) a récemment rendu public un projet de réforme [**Drafts of Provisions of the Administration for Industry and Commerce** (ci-après les « Drafts »)], appelant le milieu professionnel à des commentaires qui devaient être rendus au plus tard le 7 juin 2010. Les Drafts, en la forme actuelle, apportent des clarifications non négligeables concernant certaines dispositions de la AML sur les différents comportements anticoncurrentiels prohibés.

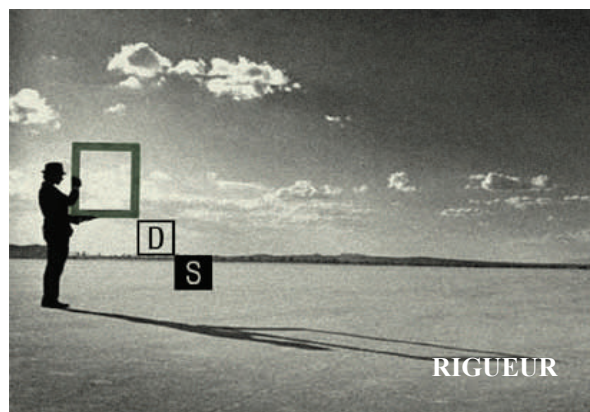
II.1. Précisions sur le programme de clémence

Le programme de clémence introduit par la AML, permet à un opérateur, à l'exclusion de l'initiateur de l'accord restrictif de concurrence, qui a participé à une entente de dénoncer, volontairement, cet accord à l'administration de l'industrie et du commerce compétente, en lui fournissant des éléments de preuve. Dans ce cas-là, seul le premier opérateur ayant dénoncé peut bénéficier d'une immunité totale, tandis que les suivants verront leur amende diminuée selon les circonstances de l'affaire.

Les Drafts précisent ce qu'il faut entendre par d' « importants éléments de preuve » qui renvoient aux éléments nécessaires au commencement d'une enquête, comme des informations sur le(s) opérateur(s) partie(s) à l'entente, les produits concernés, la façon dont l'accord a été mis en place, etc.

II.2. Précisions sur les cas d'abus par un opérateur en position dominante

Les Drafts reprennent la définition de la position dominante posée à l'article 14 de la AML, à savoir le pouvoir de contrôle par l'opérateur en position dominante sur le prix, la quantité ou sur un quelconque terme de la





transaction, ainsi que le pouvoir de rendre l'accès au marché concerné plus difficile pour les autres opérateurs. Dans le cas où cet opérateur a réellement ce pouvoir sur le marché concerné, il ne peut sans raisons valables refuser de conclure certaines transactions énumérées par ces Drafts, ni imposer des conditions commerciales qui lui seraient plus favorables. Mais l'appréciation des cas d'abus demeure casuistique.

II.3. Précisions sur le monopole administratif

La SAIC ne serait toujours pas compétente pour sanctionner l'autorité administrative qui aurait abusé de ses pouvoirs pour avantager une entreprise, ou imposer des conditions restrictives de concurrence, elle n'a qu'un pouvoir de proposition de sanctions, puisque le pouvoir de sanctionner revient au supérieur hiérarchique de l'organe administratif en faute.

II.4. Les interférences avec le droit de la Propriété Intellectuelle

Les Drafts ont le mérite de préciser expressément l'exclusion de l'application de la AML aux droits conférés par le droit de la propriété intellectuelle (ci-après la « PI »), dès

lors que l'exercice de ces droits est en conformité avec la législation en matière de PI. L'application de la AML reste donc envisageable uniquement en cas d'abus par le titulaire de l'exercice des droits de PI. Mais le projet de réforme ne vient pas expliciter la définition de la notion d'abus, ce qui rend l'application de ces principes difficile.

III - Les incertitudes persistantes de la Loi

III.1. L'inégalité de traitement devant la Loi

Bien que la AML ne semble plus distinguer l'origine de l'opérateur, l'article 31 dispose qu'en cas de participation de capitaux étrangers à une opération de concentration mettant en cause la « sécurité nationale », il sera procédé à des contrôles supplémentaires. Certains praticiens ont dès lors craint que cette législation ne donne un trop grand pouvoir discrétionnaire aux autorités de contrôle anti-monopole compétentes. Mais consciente de la notion trop vague et imparfaitement encadrée de « sécurité nationale », la Commission Nationale de Développement et de Réforme (NDRC) est en pleine réflexion afin d'apporter plus de précisions à cette notion.

III.2. La nécessité d'une autorité de la concurrence effective

Les compétences reconnues aux deux autorités d'exécution de lutte anti-monopole, à savoir la NRDC en charge de lutter contre les comportements anticoncurrentiels non engendrés par les prix, et la SAIC en charge de lutter contre les comportements anticoncurrentiels

engendrés par les prix, n'ont pas encore atteint les objectifs souhaités, en raison du manque de moyens mis à leur disposition, et de pouvoirs coercitifs efficaces.

De même la délimitation de compétences, à l'heure actuelle, n'est pas strictement définie de sorte qu'il existe un risque de chevauchement de leur compétence. Ainsi demeure en suspens la question d'un cumul de sanctions dans le cas où chacune des deux autorités devrait être bien fondée pour mener une enquête.

INDE

CLARIFICATION SUR LES VISAS INDIENS POUR LES PROFESSIONNELS ETRANGERS

Dans une clarification très attendue en date du 27 Juillet 2010, le Ministère de l'Intérieur indien a apporté des précisions significatives sur les deux types de visas délivrés aux étrangers se rendant en Inde pour obligations professionnelles, à savoir, le visa d'affaires et le visa emploi.

I - Critères d'éligibilité pour l'octroi d'un visa d'affaires

L'instruction précise d'abord qu'un visa d'affaires peut être accordé, entre autres, à un étranger pour les fins suivantes:

- * Visite en Inde pour établir une entreprise industrielle ou commerciale ou explorer les possibilités de mettre en place ce type d'entité en Inde.



- * Achat/vente de produits industriels ou commerciaux ou de biens de consommation durables. Réunions techniques et rendez-vous professionnels.
- * Recrutement de main-d'œuvre locale.
- * Participation à des expositions, foires, salons d'affaires, etc. . Visites de fournisseurs existants ou fournisseurs potentiels afin d'évaluer ou de contrôler la qualité de biens ou services, de passer des commandes (...) négocier de nouveaux contrats de fourniture de biens ou de prestation de services
- * Visite de courte durée en rapport avec un chantier en cours visant à suivre l'avancement de travaux, organiser des réunions avec des clients indiens et/ou de fournir des conseils techniques.
- * Activités de prospection ou activité après-vente qui ne constituent pas l'exécution effective d'un contrat ou d'un projet.
- * Envoi/détachement de stagiaires d'entreprises multinationales aux fins de formation en interne dans les centres régionaux de ces sociétés en Inde.

II - Durée d'un visa d'affaires

L'instruction prévoit également qu'un visa d'affaires, à entrées multiples, peut être accordé pour une période maximale de cinq (5) ans ou pour une plus courte durée.

Les autorités consulaires indiennes peuvent prescrire une durée de séjour d'une durée maximale de six (6) mois en fonction de la nature de l'activité du demandeur de visa.

En ce cas, le visa comporte une mention claire qui précise que "chaque séjour ne peut excéder 6 mois (ou la durée de stipulation séjour) et que l'enregistrement auprès du FFRO (Bureau régional d'enregistrement des étrangers) n'est pas requis".

Dans l'hypothèse où aucune durée maximum de séjour n'est prescrite, le visa comporte une mention indiquant qu'un simple « enregistrement auprès du FFRO doit être effectuée dans les 14 jours de l'arrivée en Inde ».

III - Eclairage sur les critères d'éligibilité pour l'octroi d'un visa emploi.

En ce qui concerne le visa emploi, l'instruction indique que le candidat doit être hautement qualifié et/ou être un professionnel engagé ou nommé par une entreprise/organisation/industrie entreprise en Inde.

Il est précisé, par ailleurs, que le visa emploi ne peut être accordé pour les emplois pour lesquels la main d'œuvre qualifiée indienne est disponible.

De plus, le visa d'emploi ne peut pas être accordé pour les emplois de secrétariat ou emplois de bureau faiblement qualifiés.

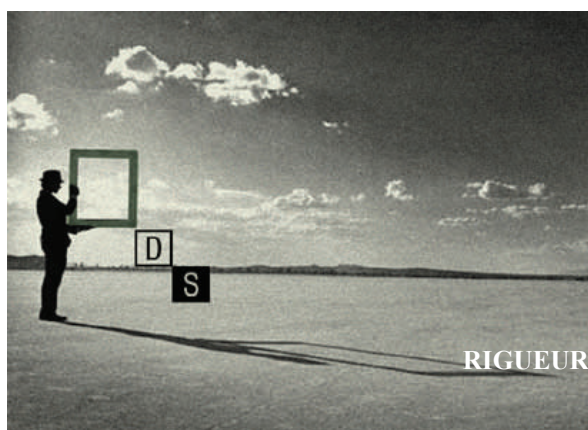
Le ministère prévoit des conditions spécifiques dans le secteur de l'informatique et des technologies de l'information. Ainsi, dans ce secteur, les candidats étrangers doivent recevoir un salaire minimum de plus de 25.000 USD par an.

Toutefois, l'octroi du visa emploi aux travailleurs hautement qualifiés de ces secteurs n'est pas soumis aux lignes directrices émises par le ministère du Travail et de l'emploi qui limitent le nombre de visas emplois à 1% du total des personnes employées en Inde (dans la limite de 20).

En revanche, dans les secteurs autres que celui, cette limite s'applique et il n'est pas possible d'obtenir de visa emplois pour les professionnels hautement qualifiés dès lors qu'ils représentent plus de 1% du total des personnes employées dans l'entreprise (dans la limite de 20).

Néanmoins, si le seuil de 1% représente moins de 5 salariés, lesdits employés de la société concernée pourront obtenir un visa emploi.

Enfin, l'instruction conclut qu'il n'y a



pas d'exigence de salaire minimum pour l'octroi de visas emploi et met ainsi fin à la confusion juridique qui a touché un certain nombre de services consulaires indiens en Europe en 2010.

JAPON

PROPOSITION DE RÉFORME DE LA LOI SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Une proposition de loi portant réforme de la loi sur le travail temporaire (« *Worker Dispatch Law* ») a été présentée au Parlement le 6 avril 2010. Toutefois, son examen ayant été suspendu en raison de la clôture de la session parlementaire ordinaire en juin, il n'est pas certain qu'elle soit adoptée. En tout état de cause, ce texte vise à encadrer plus sévèrement ce secteur d'activité et à opérer une refonte drastique du travail temporaire afin de stabiliser l'emploi des travailleurs temporaires.

I - Renforcement de la réglementation applicable au travail temporaire

I.1. Interdiction de principe du recours au travail temporaire pour des missions de courte durée, dans l'industrie manufacturière et au système d'inscription des travailleurs temporaires non salariés



Avec cette réforme, les entreprises d'intérim ne pourront plus avoir recours aux travailleurs temporaires s'ils ne sont pas leurs propres salariés à titre permanent (cependant, 26 secteurs d'activités tels que le secrétariat et l'interprétariat/la traduction sont exclus de cette interdiction).

Le système d'inscription des travailleurs temporaires permet de mettre fin au contrat de travail qui lie l'entreprise d'intérim et le travailleur temporaire concomitamment à la fin du contrat de mise à disposition. Ce système d'inscription sera interdit pour prévenir ce qu'on appelle le « *haken-giri* » (qui consiste à se séparer des travailleurs temporaires en cas de difficultés économiques) ».

De plus, il est interdit en principe d'avoir recours au travail temporaire pour des missions de courte durée (inférieures à deux mois) et pour certaines missions dans l'industrie manufacturière désignées par décret, notamment pour les travaux de transformation et d'assemblage d'objets (interdiction du travail temporaire dans l'industrie manufacturière).

I. 2. Limitation à 80% des détachements de salariés au sein d'un même groupe

Avec cette réforme, les sociétés qui détachent leurs salariés de manière temporaire vers une autre société du même groupe (société mère et sociétés filles consolidées) devront limiter le taux de détachement à l'intérieur du groupe à moins de 80% (calculé sur une base du nombre d'heures de travail)

Actuellement, même si une société détache ses salariés uniquement à une entreprise déterminée, ce détachement n'est pas illégal dès lors qu'elle fait suffisamment d'efforts pour leur trouver un emploi dans d'autres sociétés du groupe. Mais avec la réforme, il faudra maintenir le taux de salariés détachés en deçà de 80%.

II - Amélioration des conditions de travail des travailleurs temporaires par un renforcement de l'emploi à durée indéterminée

Il est également demandé aux entreprises d'Interim, si elles ont une autorisation d'activité de placement, d'œuvrer afin que les travailleurs temporaires obtiennent des contrats à durée indéterminée auprès de entreprises tierces et de les présenter comme candidats à l'embauche (« *shokai yotei haken* »). Ces obligations restent toutefois des obligations de meilleurs efforts et, par conséquent, on considère qu'il n'est pas certain qu'elles puissent améliorer réellement le statut des travailleurs temporaires.



III - Une réponse rapide et sûre aux détachements illégaux (le système de requalification en l'offre de contrat de travail (requalification en contrat de travail) etc.)

Grâce à cette réforme, lorsqu'une société aura accepté d'accueillir des travailleurs temporaires en provenance d'agences d'interim en violation des dispositions légales (notamment en cas de sous-traitance déguisée), elle sera réputée avoir fait une offre de contrat de travail dans des conditions identiques à celles faites par l'agence d'intérim.

Ce dispositif est considéré comme le plus importante de la réforme. Il permettra que soit constitué un contrat de travail entre l'entreprise d'accueil et le travailleur temporaire si ce dernier le souhaite.

Pourtant, compte tenu de la fréquence des contentieux entre les agences d'intérim, les entreprises d'accueil et les travailleurs temporaires à propos du caractère illégal du détachement, on peut craindre une inflation du contentieux portant sur la « requalification du contrat de travail ».

Toutefois, la « requalification du contrat de travail » sera impossible si les entreprises d'accueil ignoraient que le détachement était illégal. Dans ce cas les entreprises d'accueil ne seront pas en violation de la loi.

Les éléments ci-dessus évoqués sont les principaux mais ne sont pas exhaustifs, aussi il est nécessaire d'observer l'évolution des débats et notamment le sort qui sera réservé à cette proposition.

SINGAPOUR

LE SINGAPORE INTERNATIONAL ARBITRATION CENTRE PUBLIE DE NOUVELLES REGLES D'ARBITRAGE

Le Singapore International Arbitration Centre («SIAC») a récemment publié la dernière édition des Règles d'arbitrage du SIAC, entrées en vigueur le 1er Juillet 2010 (les "Nouvelles Règles").

Il s'agit d'une part d'une mise à jour et d'une clarification des règles précédentes, publiées en 2007, et d'autre part de l'introduction nouvelles dispositions visant à rendre l'arbitrage encore plus efficace.

I - Nouvelle procédure accélérée

Les nouvelles dispositions prévoient une procédure accélérée qui peut être sollicitée par l'une des parties dans les cas ci-après :

- * le montant du litige n'excède pas 5 millions de dollars Singapouriens,
- * toutes les parties en sont d'accord,
- * si une urgence exceptionnelle le nécessite.

Si le Président du SIAC autorise l'accès à la procédure accélérée:

- * le greffier du SIAC a le pouvoir de raccourcir les délais prévus en vertu des Règles d'arbitrage du SIAC;
- * le cas est soumis à un arbitre unique (sauf avis contraire du Président);
- * la sentence est rendue dans les six mois à compter de la constitution du Tribunal arbitral
- * les motifs de la sentence sont exposés sous forme de résumé.

Cette disposition vise à répondre aux objectifs traditionnels visés par l'arbitrage, à savoir la rapidité, le coût et l'efficacité, lesquels se sont érodés.

II - Nouvelle procédure d'urgence de nomination d'un arbitre

En cas d'urgence, il est à présent permis à une partie de demander, en urgence, la nomination d'un arbitre **c o n c o m i t a m m e n t** ou postérieurement au dépôt d'une requête en d'arbitrage, mais préalablement à la constitution du Tribunal Arbitral.

Le Président du SIAC nomme alors un arbitre dans le délai d'un jour ouvrable à compter de la réception de la demande, lequel arbitre doit établir un calendrier de procédure dans les deux jours ouvrables suivant sa nomination. Celui-ci détient les pouvoirs du Tribunal et peut ordonner toute mesure provisoire qu'il juge nécessaire.

Une fois le Tribunal constitué, l'arbitre n'a plus le pouvoir d'agir et le Tribunal peut modifier les mesures provisoires ordonnées. Toute ordonnance rendue par l'arbitre cesse d'être effective si le Tribunal n'est pas constitué dans les 90 jours suivant son prononcé, ou lorsque le Tribunal rend une sentence finale.



III - Amélioration des délais de traitement des dossiers et de l'efficacité

Plusieurs amendements ont été introduits afin d'améliorer la rapidité et l'efficacité des arbitrages. Par exemple, en cas de nomination de trois arbitres, les parties disposent non plus de 21 jours mais de 14 jours pour désigner le leur.

L'amendement prévoit également un processus plus précis et efficace pour la nomination des trois arbitres dans les instances comprenant plus de deux parties.

IV - Les nouveaux pouvoirs du Tribunal

Le Tribunal dispose de nouveaux pouvoirs. Il lui appartient à présent de décider du siège de l'arbitrage lorsque les parties divergent. Il peut également décider de tenir une audience pour la présentation de preuves et/ou pour des présentations orales, soit de sa propre initiative soit à la demande des parties.

V - Suppression de l'obligation d'un mémorandum

L'exigence d'un mémorandum définissant les enjeux à statuer a été supprimée afin de raccourcir le

calendrier de certains arbitrages mais il demeure utile dans un certain nombre de procédures complexes.

VI - Droit à la récusation d'un arbitre

Le Président du SIAC détient un droit discrétionnaire de révocation d'un arbitre pour cause de négligence ou mauvaise exécution de ses prérogatives dans les délais prescrits.

VII - Protection supplémentaire de la confidentialité

Le Tribunal peut prononcer des sanctions en cas de violation des obligations de confidentialité (article 35.4).

THAÏLANDE

LES HOLDING A VOCATION REGIONALES EN THAÏLANDE (II)

(Unité 1EUR = 39 THB)

Le Gouvernement Thaïlandais étudie actuellement un nouvel ensemble de mesures destiné à renforcer la compétitivité du pays dans la Région. La nouvelle loi soumise à examen, qui devrait entrer en vigueur en 2010, vise à améliorer la fiscalité applicable aux holdings à vocation Régionale (Regional Operating Headquarters), ci après dénommé ROH.

I- Critères

Les critères liés à la structure juridique susceptible d'être éligible au statut de ROH demeurent le capital et les activités. Le capital minimum requis doit être au moins



égal à 10,000,000 de Bath (environ 256 000 Eur) à l'issue de chaque exercice comptable. Quant à la liste des activités éligibles elle demeure également identique et concerne la gestion et services administratifs, la recherche et développement, les approvisionnements en matières premières, les études de faisabilité, la formation des ressources humaines et tout autre type d'activités qui pourraient être approuvées par le Board of Investment (BOI) au cas par cas).

En revanche, est nouveau le calendrier progressif imparti au ROH afin de démontrer qu'il fourni bien des services à ses sociétés affiliées situées hors Thaïlande. Conformément aux nouvelles règles, le ROH aura à fournir des services à des sociétés étrangères situées au minimum :

- ◇ dans 1 pays à la fin du 1er et 2eme exercice comptable suivant sa création;
- ◇ dans 2 pays à la fin du 3eme et 4eme exercice comptable, et
- ◇ dans 3 pays à la fin du 5eme exercice comptable.

De plus, le ROH devra justifier d'un budget total de dépenses d'au moins 15,000,000 de Bath (385 000 Eur) par an ou bien d'investissements directs en Thaïlande d'un montant au moins égal à 30,000,000 de Bath (769 000 Eur).

En outre, il n'aura plus à se conformer aux restrictions imposées par le Bureau de L'immigration concernant le quota de travailleurs étrangers au regard du nombre d'employés thaïlandais, mais il devra démontrer qu'il emploie des travailleurs qualifiés (Thaïlandais ou Etrangers)

représentant au moins 75% de son effectif total a la fin du 3eme exercice comptable.

A la fin du 3eme exercice comptable, la rémunération annuelle moyenne pour au moins 5 employés devra être au moins égale à 2 500 000 Bath (64 000 Eur).

Une fois que tous ces critères seront remplis, le ROH devra notifier son existence au Fisc Thaïlandais dans les 5 années qui suivent l'entrée en vigueur de la loi afin de bénéficier des autres avantages décrits ci-dessous.

II- Nouvelles incitations

Le nouveau dispositif de mesures est principalement composé d'incitations fiscales émanant du « Bureau of Large Business Tax administration » (LTO) au sein du Fisc Thaïlandais.

Concernant l'Impôt sur les Sociétés, la partie des revenus provenant d'activités réalisées à l'étranger sera exemptée pour une période de 10 ans, renouvelable 5 ans, tandis que la partie des revenus réalisés localement sera taxée au taux préférentiel de 10% (au lieu de 30%) pour la même durée de 10 ans, également renouvelable 5 ans.

Cette exemption complémentaire ou taux préférentiel de 5% sur 5 ans sera accordée sous réserve que le montant total des dépenses accumulées par le ROH pendant les 10 premières années excède 150,000,000 de Bath (3 846 000 Eur).

Les Royalties demeureront taxables au même taux de 10%. Le ROH pourra bénéficier de ce taux préférentiel pendant une période de 10 ans.

Les dividendes reçus par le ROH ainsi

que les dividendes payés depuis le ROH aux sociétés affiliées à l'étranger, demeureront exemptés d'IS pour une période de 10 ans.

Concernant l'Impôt sur les revenus, les expatriés employés par le ROH seront toujours exemptés d'impôts pour la partie de leur revenu payée par des sociétés étrangères.

En revanche, la partie de leurs revenus provenant directement du ROH sera taxée à un taux de 15% au lieu du taux marginal de 37%, et ce taux préférentiel sera valable pour une période de 8 ans au lieu de 4 précédemment.

Les exemptions décrites ci-dessus sont conditionnées par le fait qu'au moins 50% du chiffre d'affaires total du ROH soit généré par des services rendus aux sociétés affiliées à l'étranger.

III- Mise en œuvre

Cette nouvelle législation est en cours de finalisation devrait entrer en vigueur dans les mois à venir.

Les ROH d'ores et déjà constitués auront soit la possibilité de demeurer soumis à la législation actuelle, soit de demander à bénéficier de la nouvelle, sous réserve d'en remplir les critères. A cette fin, les ROH créés sous l'empire de la loi existant devront officiellement notifier au Fisc Thaïlandais leur intention de mettre fin au système actuel et de basculer sous le nouveau régime afin de bénéficier des avantages qu'il accorde.

VIETNAM

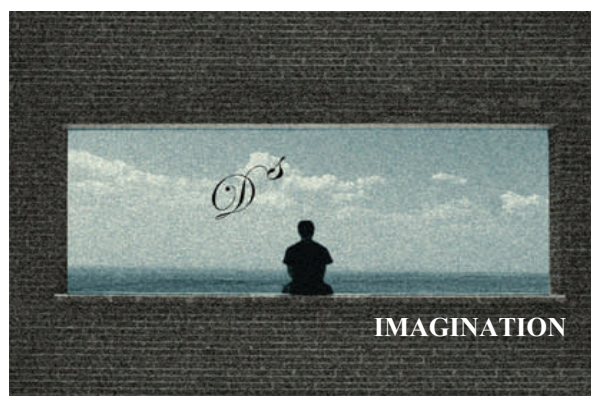
NOUVELLE AVANCEE DANS LE PROJET DE REFORME DU DROIT DU TRAVAIL

Un troisième projet de révision du Code du travail (le «Projet») a été récemment publié pour recueillir les commentaires des experts juridiques et avocats préalablement à sa présentation à l'Assemblée Nationale en 2011.

Ce Projet envisage de profondes modifications des règles du droit du travail en vigueur notamment à propos des salaires, du temps de travail, de l'égalité des sexes, des conflits du travail et du droit de grève.

De plus, il introduit un concept novateur au Vietnam: le prêt de main d'oeuvre.

Le nouveau texte dispose que le prêt de main d'oeuvre correspond à la situation selon laquelle un employé, recruté par un employeur initial, est mis à disposition d'un second employeur en vertu d'une convention conclue entre les deux employeurs., de sorte que l'employé se retrouve sous la direction du nouvel employeur, tout en restant lié contractuellement à l'employeur initial.



Seuls les employeurs personnes morales seront en mesure de demander une licence leur permettant de prêter leurs employés à un autre employeur mais sous réserve de l'accord des employés.

Le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales sera l'autorité compétente pour délivrer la licence qui ne pourra pas être la licence principale d'une entreprise, mais une sous-licence ou une licence spéciale.

L'activité de prêt de main d'oeuvre sera classée comme un « secteur d'investissement conditionnel », dans la mesure où les conditions à satisfaire seront fournies par le gouvernement. En outre, selon le projet, seul un nombre limité d'activités pourra faire l'objet d'un prêt de main d'oeuvre et le contenu de l'accord entre les deux entreprises devra se conformer aux dispositions fournies ultérieurement par le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires Sociales.

Afin de protéger les droits et avantages de l'employé, le projet prévoit que l'entreprise prêteuse sera tenue de signer un contrat de travail à durée déterminée (de 12 à 36 mois) ou un contrat à durée indéterminée avec son employé. Les deux entreprises seront

tenues de définir clairement les droits et obligations de chaque partie pour le salarié pendant la durée du travail, et s'engageront à garantir les droits et intérêts de l'employé conformément au droit du travail en vigueur.

Ce projet peut être considéré comme la reconnaissance d'une pratique qui a cours depuis plusieurs années au Vietnam. En effet, beaucoup d'entreprises spécialisées dans le secteur des services en ressources humaines ne se contentent pas d'offrir des services de recrutement, mais pratiquent également le prêt de main d'oeuvre alors que leur licence ne les y autorise pas.