

SOMMAIRE

- **I - Chine** : L'importance de l'adoption d'un règlement intérieur dans les sociétés étrangères..... 1
- **II - Japon** : Modifications significatives de la Loi sur la Protection des Informations Nominatives.....2
- **III - Inde**: E-commerce en Inde: To retail or not to retail?.....3
- **IV - Vietnam** : Dernières évolutions juridiques3
- **V - Singapour** : Entrée en vigueur de la réforme de la Loi sur les sociétés.....4

I. CHINE : L'importance de l'adoption d'un règlement intérieur dans les sociétés étrangères

L'amélioration récente du système juridique en Chine et une prise de conscience croissante de leurs droits par les salariés ont conduit les sociétés étrangères installées en Chine à faire face à une augmentation inattendue des coûts du travail et à une plus grande protection des salariés.

C'est pourquoi, il est désormais important pour les sociétés étrangères de se doter d'un règlement intérieur, à la fois dans un souci de bonne gestion du personnel et pour établir clairement les règles disciplinaires. En réalité, le règlement intérieur permet de protéger à la fois la société et les employés, la société devant s'assurer que les employés jouissent pleinement de leurs droits et qu'ils se conforment à leurs obligations en matière de droit du travail.

Les principaux sujets qui doivent être traités dans le règlement intérieur sont habituellement le processus de recrutement, la formation, les horaires de travail, la rémunération et les congés, la confidentialité, la fin du contrat de travail, etc.

En outre, la société peut aussi aborder dans le règlement intérieur tout autre sujet qui doit faire l'objet d'une réglementation.

Pour élaborer son règlement intérieur, la société doit se conformer à la procédure prévue par la Loi sur le Travail et à la Loi sur les Contrats de Travail. En effet, si la société veut édicter ou modifier des règles concernant les horaires de travail, le temps de repos et les vacances, la sécurité et l'hygiène, la protection sociale, la formation des employés, la discipline ou le management des quotas de production, etc, elle doit suivre une procédure spécifique pour la rédaction, la révision et la publication afin que ces règles soient opposables aux employés.

En effet, en cas de litige, lorsqu'un employé poursuit la société pour faire valoir ses droits ou réclamer une compensation parce qu'il considère que ses droits n'ont pas été respectés, la société doit supporter la charge de la preuve si elle cherche à invoquer une violation du règlement intérieur. Dans la mesure où la société peut prouver que l'employé était informé du règlement intérieur, adopté conformément à la procédure prévue par la loi, le juge acceptera de tenir compte de ces règles intérieures.

Toutefois, toute disposition du règlement intérieur contraire aux lois et réglementations chinoises sera déclarée nulle et non avenue ; par ailleurs, si le règlement intérieur n'est pas suffisamment clair, il sera interprété en faveur de l'employé.

Les étapes de la procédure d'adoption du règlement intérieur sont les suivantes:

1. La société doit soumettre le projet de règlement intérieur aux représentants du personnel ou à l'ensemble des employés : une discussion doit s'en suivre, lors d'une réunion ou par échange d'emails ;
2. La société doit ensuite transmettre son projet et ses suggestions au syndicat ou aux représentants du personnel s'il n'y a pas de syndicat ;

A ce stade, il n'est pas obligatoire de trouver un accord mais il est important pour la société de conserver les preuves des différentes étapes de discussions. Il peut s'agir de minutes de réunion, de la signature du projet de règlement intérieur par les employés, des emails de confirmation accusant réception de l'email de consultation des employés, de commentaires des employés envoyés par email, etc.

3. La société doit informer les employés du texte final et de l'entrée en vigueur du règlement intérieur par affichage d'une annonce publique visible par tous, ou par la signature par les employés d'accusé de réception du règlement intérieur (en fonction du nombre d'employés).

Cette dernière méthode est recommandée, les employés accusant réception du règlement intérieur et déclarant qu'ils s'y conformeront.

Le respect de cette procédure est essentiel pour que le règlement intérieur puisse être opposé aux employés en cas de litige.

II. JAPON : Modification significatives de la Loi sur la Protection des Informations Nominatives

Par Landry GUESDON, Avocat aux Barreaux de Paris et Tokyo (GJB), IWATA GODO LAW OFFICE
<http://www.iwatagodo.com/english/>

La loi sur la protection des informations nominatives de 2003 (la Loi ; "*kojin jouhou no hogo ni kansuru horitsu*") a été modifiée très récemment. Les modifications doivent être mises en œuvre dans un délai de deux ans. En raison de l'évolution rapide des technologies de l'information et de la communication et de la transformation radicale de la société japonaise en société de l'information, l'utilisation des données personnelles a connu une croissance exceptionnelle ces dernières années, des dérapages aussi... Les principaux objectifs de ces amendements législatifs sont d'assurer une meilleure protection de la vie privée, d'établir une autorité de protection de la vie privée et de mettre en conformité la Loi avec les règles et pratiques internationales.

Les points importants introduits par les modifications sont les suivants :

Définitions supplémentaires: Sont dénommées "informations nominatives", au sens de la Loi, les informations qui permettent l'identification des personnes physiques auxquelles elles se rapportent : nom/prénom, date de naissance, etc., indépendamment de la nature de l'information (peu importe qu'elle porte atteinte au secret de la vie privée, qu'elle soit confidentielle). Ces informations qui contiennent un identifiant comprennent des informations nominatives qui, par corrélation avec d'autres, peuvent facilement conduire à l'identification de la personne concernée. Deux catégories supplémentaires sont introduites : les « informations sensibles » qui portent sur l'origine raciale et ethnique, la croyance et les opinions, le statut social, le casier judiciaire, les antécédents médicaux ou toute autre information sur un individu pouvant être une source de discrimination. Leur transmission est soumise à une vigilance accrue et à des mesures plus strictes, y compris l'obligation d'obtenir le consentement préalable de l'individu en vue de leur collecte et leur divulgation. En revanche, les « informations anonymisées » correspondent à des informations portant sur des personnes physiques dont tous les renseignements d'ordre personnel qui pourraient aider à leur identification auront été supprimés. Elles peuvent être divulguées à des tiers sans le consentement de la personne concernée. Auparavant, le consentement préalable de la personne concernée s'avérait nécessaire avant le transfert des données personnelles de l'individu à un tiers et l'individu pouvait refuser de donner son consentement pour en empêcher la transmission. Manifestement, cela pouvait créer des problèmes dans le monde du « Big Data » et des services cloud et de l'externalisation. Les modifications facilitent la transmission des données personnelles, sous réserve du respect de certaines conditions (y compris de publicité par voie d'avis). La personne concernée doit choisir de procéder à un "opt-out" pour éviter le transfert de ses données personnelles.

Transferts internationaux de données personnelles : La Loi n'abordait pas spécifiquement (et partant, n'interdisait) le transfert de données personnelles à l'étranger. Les modifications énumèrent un certain nombre de conditions à remplir

pour pouvoir transférer des données personnelles à l'étranger (y compris, notamment, l'exigence que la juridiction étrangère assure un niveau approprié de protection des données, la nécessité pour le cédant d'obtenir le consentement préalable des personnes dont les données nominatives sont fournies à un tiers établi dans le pays étranger. Le système d'opt-out sera disponible dès lors que la juridiction étrangère applique des règles de protection des données adéquates.

Plus d'exemption pour les petites bases de données : La Loi s'applique aux exploitants personnes morales ou physiques qui utilisent des bases de données et fichiers d'informations nominatives pour les besoins de leur activité professionnelle. Par dérogation, elle ne s'appliquait pas à un exploitant constituant une base de données portant sur moins de 5000 personnes à tout moment pendant les 6 mois qui précèdent. L'exemption, pourtant jugée bien utile, disparaît ; les modifications la suppriment (tandis que certaines catégories de données personnelles spécifiques sont exonérées).

Sanctions pénales et infractions à la Loi : La Loi ne prévoyait aucune sanction pour divulgation illicite de données personnelles (les informations nominatives comprises dans un fichier de données constituent des "données personnelles"). Voler ou divulguer des données personnelles dans le but de réaliser des gains illicites est désormais une infraction pénale. Les sanctions : une peine d'emprisonnement maximale d'un an ou une amende pouvant aller jusqu'à 500.000 yens.

Création de la Commission de la protection de la vie privée : La protection de la vie privée était en principe assurée par chaque Ministère pour son propre secteur et en appliquant ses propres lignes directrices et aussi par l'Agence de la consommation. Les modifications créent une Commission vie privée, une autorité neutre et indépendante (sous la tutelle du Gouvernement). La Commission supervisera les questions relatives à la protection de la vie privée. Dans le cadre de ses missions, elle devra concevoir les mesures d'application qui permettront de mettre en œuvre un certain nombre des modifications évoquées ci-dessus.

III. INDE : e-commerce en Inde : to retail or not to retail ?

Alors que les discussions sur l'ouverture des investissements directs étrangers (« IDE ») dans le secteur de la vente de détail en ligne (« e-commerce B2C ») piétinent, quelles options s'offrent actuellement aux acteurs de la distribution électronique ?

Actuellement, aux termes de la loi régissant les IDE (Consolidated FDI Policy, 2015 - "FDI Policy"), les IDE sont

- autorisés à hauteur de 100% dans la vente en gros en ligne (« e-commerce B2B ») et
- prohibés dans le e-commerce B2C.

Sur fond de discussion sur l'ouverture des IDE dans l'e-commerce B2C, les acteurs de la distribution électronique (indiens et étrangers) surfent sur l'essor du e-commerce indien. Selon une étude des Associated Chambers of Commerce and Industry of India et PricewaterhouseCoopers, le secteur du e-commerce en Inde connaît en effet une croissance annuelle de 35% et devrait passer la barre des 100 milliards de dollars en 2019.

Pour contourner l'interdiction actuelle de vendre au détail, les acteurs de la distribution en ligne (tels que Amazon ou Flipkart (son équivalent indien, considéré comme étranger pour les besoins de la FDI Policy depuis des levées de fonds étrangers) se structurent en 'place de marché' ou 'marketplace', c'est-à-dire en interface numérique agrégeant l'offre de marchands et les connectant aux acheteurs. La place de marché, simple plateforme de mise en relation visant à faciliter les échanges entre vendeurs et acheteurs, n'a donc aucune activité de vente *per se*.

De par leur nature d'interface, les places de marché apparaissent en conformité avec la FDI Policy et ont ainsi été autorisées à plusieurs reprises par le Department of Industrial Policy and Promotion ("DIPP") à lever des fonds étrangers et ce malgré la réticence de la Banque Centrale Indienne qui suspecte certaines d'entre elles de se livrer à de la vente directe.

La difficulté d'appréhender la nature de l'activité des places de marché s'illustre dans le traitement des ventes réalisées par leur intermédiaire. Dans une ordonnance du 23 septembre 2015, la High Court de Delhi a en effet soulevé l'incohérence de traitement de ces plateformes considérées par l'Etat fédéral et les Etats, d'une part, comme réalisant des ventes au détail pour les besoins de la loi fiscale et d'autre part, comme ne contrevenant pas à la FDI Policy pour les besoins de cette dernière.

Compte tenu de l'enjeu économique que représente le e-commerce, il apparaît souhaitable que le gouvernement clarifie et unifie sa position au plus vite.

IV. VIETNAM : Dernières évolutions juridiques

Accord de libre échange entre l'Union Européenne et le Vietnam

La Commission Européenne a annoncé le mardi 4 août la conclusion d'un accord de libre échange entre l'Union Européenne et le Vietnam après deux et demi de négociations. A terme, cet accord de libre échange prévoit l'élimination de la quasi-totalité (99%) des droits de douane sur les marchandises échangées entre les deux partenaires, soit de manière immédiate, soit sur une période pouvant aller jusqu'à 7 ans. Les négociations sont encore en cours afin de finaliser le texte. L'accord devra également faire l'objet d'une approbation par le Conseil et par le Parlement Européen.

Accord de Partenariat Trans-Pacifique (*Trans-Pacific Partnership - TPP*)

Le 4 Octobre 2015, à Atlanta, les Ministres des 12 pays du TPP – Australie, Brunei Darussalam, Canada, Chili, Japon, Malaisie, Mexique, Nouvelle Zélande, Pérou, Singapour, Etats-Unis et Vietnam – sont parvenus à un accord, après cinq ans de négociations intenses. Toutefois, l'accord doit encore être ratifié par chaque pays. Les détails relatifs à la mise en œuvre de l'accord seront discutés par les législateurs de chaque pays dans les semaines et mois à venir, avant que celui-ci ne puisse être définitivement ratifié.

Le TPP est un accord commercial concernant divers domaines en matière de politique économique. Les principaux buts du TPP sont de réduire les entraves au commerce, établir un cadre commun en matière de propriété intellectuelle, assurer le respect de normes en matière de droit du travail et de droit de l'environnement, et établir un mécanisme de résolution des conflits entre Etats et investisseurs. Il a donc pour but d'améliorer les échanges et les investissements, de promouvoir l'innovation et de développer la croissance économique entre les 12 pays de l'accord. A titre d'exemple, en vertu du TPP, 11.000 lignes tarifaires seront éliminées, afin de réduire les entraves au commerce.

Le TPP est l'un des accords de libre échange les plus ambitieux jamais signé, impliquant 12 pays soit une population de presque 800 millions de personnes et influençant environ 40% du commerce et de l'économie mondiale.

Décision No. 19/2015/QĐ-TTg sur les critères de qualification d'entreprises de haute technologie

En vertu de l'article 16 de la Loi sur les Investissements, des avantages sont consentis aux activités de haute technologie, aux produits auxiliaires de haute technologie; aux activités de recherche et de développement.

Le 15 juin 2015, une décision émise par le Premier Ministre détaille les critères requis pour qualifier une entreprise d'entreprise de haute technologie, cumulativement avec les critères déjà énoncés par la Loi sur les Investissements. Ces critères sont les suivants :

- Le chiffre d'affaires issu des produits de haut technologie doit représenter au moins 70% du chiffre d'affaires annuel HT ;
- Les frais engagés pour les activités de recherche et de développement conduits au Vietnam par les PME doivent représenter au moins 1% du chiffre d'affaires annuel HT et au moins 0.5% pour les entreprises dont le capital est supérieur à 100 milliards VND (soit 4.6 millions USD) et employant plus de 300 salariés ;
- Les salariés ayant un diplôme spécialisé ou plus, et dirigeant directement les activités de recherche et de développement, doivent représenter au moins 5% du nombre total d'employés dans les PME, et au moins 2.5% pour les entreprises dont le capital est supérieur à 100 milliards VND et employant plus de 300 salariés.

V. SINGAPOUR : entrée en vigueur de la première phase de la réforme de la Loi sur les sociétés

La réforme du droit des sociétés a été adoptée par le Parlement au mois d'octobre 2014. Le 15 avril 2015, l'ACRA ("*Accounting and Corporate Regulatory Authority*") a annoncé que celle-ci se déroulerait en 2 phases. La première phase de la réforme est entrée en vigueur le 1^{er} juillet dernier et la seconde entrera en vigueur au cours du premier trimestre de l'année 2016.

L'un des points majeurs de la première phase de la réforme est l'exemption d'audit annuel désormais accordée aux petites entreprises et ce, dès l'exercice commençant au ou après le 1^{er} juillet 2015. L'idée est ici de réduire le poids des formalités administratives pesant sur les sociétés que la réforme définit par un certain nombre de critères comme étant des « petites sociétés ».