

VIETNAM

Principales mesures d'ordre public du droit du travail

La présente fiche reprend les principales dispositions du droit du travail vietnamien.

Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

Base juridique :

La principale source de droit du travail au Vietnam est le [Code du Travail](#).

Les accords collectifs, conclus au niveau de la branche ou de l'entreprise, ainsi que le règlement intérieur établi au niveau de l'entreprise et le contrat de travail sont également d'importantes sources de droit du travail. Toutefois, celles-ci ne peuvent déroger à la loi que de manière plus favorable aux salariés.

En outre, il est important de noter que, les accords collectifs de branche peuvent faire l'objet d'une procédure d'extension après laquelle ils seront applicables à toutes les entreprises entrant dans leur champ d'application.

I) La durée du travail

a) La durée légale de travail

La durée du travail ne peut excéder **8 heures par jour ou 48 heures par semaine**. L'employeur peut choisir entre un décompte journalier ou hebdomadaire de la durée de travail du salarié. Toutefois, en cas de décompte hebdomadaire, **le temps de travail quotidien du salarié ne peut dépasser 10 heures**.

b) Les heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires, celles effectuées en dehors des heures habituelles de travail, conformément à ce qui est indiqué dans la loi, l'accord collectif applicable au salarié, le règlement intérieur de l'entreprise ou son contrat de travail.

L'employeur et le salarié peuvent convenir des heures supplémentaires à effectuer. Celles-ci ne peuvent dépasser 50 % du temps de travail normal sur une journée. En cas de décompte hebdomadaire du temps de travail, il ne peut excéder 12 heures par jour (heures supplémentaires incluses). Les heures supplémentaires ne peuvent, par ailleurs, dépasser 30 heures par mois et 200 heures par an.

L'employeur peut, sans l'accord du salarié, exiger la réalisation des heures supplémentaires dans les circonstances suivantes :

- en cas de demande du gouvernement afin de garantir la sécurité nationale ;
- afin d'effectuer des tâches urgentes et nécessaires pour faire face à des incidents de production ;

- pour prévenir la perte de vies humaines ou de biens de l'entreprise ;
- en cas de prévention ou de récupération des dommages causés par des calamités naturelles, incendies, épidémies ou autres catastrophes, à l'exception des cas où la vie et la santé des salariés sont menacés.

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire selon les modalités suivantes :

- pendant les jours ouvrables, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux au moins égal à 150 % du salaire horaire normal ;
- pendant les jours de repos hebdomadaires, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux au moins égal à 200% du salaire horaire normal ;
- pendant les jours de congés et les jours fériés, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux au moins égal à 300% du salaire horaire normal.

Si les heures supplémentaires sont effectuées pendant un travail de nuit, le taux de majoration est augmenté de 20%.

c) Le temps de repos et de pause

Les salariés qui effectuent 8 heures de travail consécutives ont droit à une pause d'au moins 30 minutes comptée comme du temps de travail effectif. Les salariés travaillant de nuit ont droit à une pause d'au moins 45 minutes, laquelle est également assimilée à du temps de travail effectif. Les salariés travaillant en équipes ont droit à une période de repos d'au moins 12 heures avant de changer d'équipe.

En outre, les salariés ont droit, chaque semaine, à un repos d'au moins un jour (**24 heures consécutives**). L'employeur peut fixer le jour de repos hebdomadaire le dimanche ou un autre jour fixe de la semaine.

Il est également important de noter que, dans des cas particuliers, lorsque les périodes de travail ne permettent pas d'accorder un repos hebdomadaire, l'employeur doit assurer au salariés au moins 4 jours de repos en moyenne chaque mois.

II) Les jours fériés

Les jours fériés sont normalement chômés et payés à leur taux habituel. Selon le Code du travail vietnamien, sont des jours fériés :

- le nouvel An : 1 jour (le 1^{er} janvier) ;
- le nouvel An lunaire : 5 jours (le dernier ou le dernier et l'avant dernier jours de l'année précédente, selon la décision de l'employeur, et les jours suivants de la nouvelle année) ;
- le jour de la Victoire : 1 jour (le 30 avril) ;
- la journée internationale du travail : 1 jour (le 1^{er} mai) ;
- la fête nationale : 1 jour (le 2 septembre) ;
- la journée de commémoration du roi Hung : 1 jour (selon le calendrier lunaire) ;
- la journée des invalides de guerre et des martyrs : 1 jour (le 27 juillet).

Lorsque les jours fériés susmentionnés coïncident avec le jour de repos hebdomadaire, les salariés ont droit à un congé le jour suivant, à l'exception des jours fériés du nouvel An lunaire, lesquels ne sont pas compensés.

A noter que les salariés étrangers ont droit, en plus des jours fériés locaux, à un jour férié à l'occasion de la fête nationale de leur pays d'origine.

III) Les congés annuels payés

Selon le Code du Travail, les salariés ayant travaillé 12 mois pour une entreprise ont droit à un congé payé annuel de 12 jours ouvrables lorsqu'ils travaillent dans des « conditions normales »,.

Le nombre de jours de congé annuel est majoré de deux ou quatre jours pour les personnes effectuant des travaux pénibles, nocifs ou dangereux ou qui travaillent dans des endroits où les conditions de vie sont sévères ainsi que pour les personnes âgées de moins de 18 ans.

Il est également majoré en raison de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (un jour supplémentaire par période de cinq années d'ancienneté).

Les salariés ayant travaillé moins de 12 mois ont droit à un jour de congé pour chaque mois travaillé.

IV) Le congé maternité

Une salariée enceinte a droit à un congé maternité de 6 mois. A partir du deuxième enfant, la salariée a droit à un mois de congé supplémentaire par enfant.

A l'expiration du congé de maternité, la salariée peut, avec l'accord de l'employeur, prendre un congé supplémentaire non rémunéré.

V) Le salaire

Le salaire dû au salarié est librement convenu entre les deux parties au contrat de travail. Toutefois, il ne peut être inférieur au salaire minimum légal. Celui-ci varie, pour l'année 2024, entre 4 680 000 VND par mois (soit 174 € environ) et 3 250 000 VND par mois (soit 120 € environ) selon les régions (quatre zones régionales).

Il est important de noter qu'une **augmentation de 6%** des salaires minimums a été négociée et entrera en vigueur **à partir du 1^{er} juillet 2024**.

Lors du versement de la rémunération au salarié, l'employeur a l'obligation de détailler les sommes versées dans un bulletin de paie remis au salarié à cette occasion. En outre, le Code du travail prévoit que le salaire doit obligatoirement être payé dans la monnaie nationale, à l'exception de la rémunération versée aux salariés résident à l'étranger

VI) La santé et la sécurité

En matière de santé et de sécurité, l'employeur a notamment la responsabilité de fournir aux salariés des moyens adéquats de protection, d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail et d'améliorer les conditions de travail. Les salariés, quant à eux, sont tenus d'observer les prescriptions de sécurité et de santé sur le lieu de travail ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.