



1

Éléments de base à savoir avant de commencer à travailler

1-1

Statut de résidence

Les ressortissants étrangers peuvent exercer des activités au Japon dans le cadre des activités autorisées par leur statut de résidence.

Les ressortissants étrangers peuvent être répartis dans les trois catégories suivantes, qui sont déterminées par la possibilité d'obtenir l'autorisation de travailler.

Statuts de résidence permettant de travailler dans un cadre défini

Diplomate, Officiel, Professeur, Artiste, Activités religieuses, Journaliste, Professionnel hautement qualifié, Directeur commercial, Professions juridiques et comptables, Services médicaux, Chercheur, Instructeur, Ingénieur/spécialiste en sciences humaines/services internationaux, Mutation intra-entreprise, Soins infirmiers, Artiste (de spectacle), Personne qualifiée, Personne qualifiée et spécialisée, Formation des stagiaires techniques, Activités désignées (Vacances-Travail, Infirmier étranger et Aide-soignant certifié, etc., selon l'accord de partenariat économique)

Statuts de résidence ne permettant en principe pas de travailler

Activités culturelles, Visiteur temporaire, Étudiant, Stagiaire, Personne à charge

Statuts de résidence permettant de travailler sans aucune restriction

Résident permanent, Conjoint ou enfant d'un ressortissant japonais, etc., Conjoint ou enfant d'un résident permanent, etc., Résident à long terme

1-2

Recherche d'un emploi

(1) Hello Work

- Les agences Hello Work (office public de la sécurité de l'emploi) vous accompagnent dans votre recherche d'un emploi. Pour plus de détails au sujet des agences Hello Work, veuillez vous reporter au chapitre 3 2-5(5).

(2) Lorsque vous faites appel à une agence de placement

- Si vous faites appel à une agence de placement qui facture des frais pour faciliter votre recherche d'emploi, passez par des sociétés adaptées.

Devez-vous payer pour un placement ?

Vous ne devez pas payer pour un placement, ni pour un emploi. Si vous avez effectué un paiement, vous devez conserver des preuves.

Pouvez-vous confirmer que l'agence est autorisée à proposer des placements ?

Pour proposer des placements, l'agence doit disposer d'une autorisation. Veuillez à vérifier son numéro d'autorisation et à le noter.

Avez-vous été correctement informé des conditions de travail ?

Les conditions de recrutement doivent être présentées sous la forme de documents, détaillant le poste, la rémunération et le lieu de travail. Veuillez à confirmer et conserver ces documents.

- Pour plus de détails concernant l'autorisation/la notification, vous pouvez consulter le site complet pour les services de ressources humaines.

<https://jinai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>



1-3

Formes d'emploi

(1) Travailleurs temporaires (employés temporaires)

- Le principe est le suivant :
 - Un travailleur conclut un contrat de travail avec une agence de travail intérimaire. Celle-ci emploie et paie le travailleur.
 - Le travailleur est envoyé dans une autre entreprise sur la base d'un contrat de travail temporaire.
 - Il travaille sous la direction et les ordres de l'entreprise qui l'accueille.
- La loi japonaise sur le travail temporaire détaille les règles de protection des travailleurs temporaires.
- Des conseillers sont présents au sein des agences de travail intérimaire et des entreprises d'accueil des travailleurs temporaires. Si un travailleur temporaire rencontre des problèmes au travail, il peut contacter l'une des personnes en charge.
- L'agence de travail intérimaire et l'entreprise d'accueil des travailleurs temporaires partagent les responsabilités, y compris en ce qui concerne les normes de travail, la sécurité et la santé, etc.

(2) Employés sous contrat (employés avec un contrat de travail à durée déterminée)

- Les employés sous contrat ont conclu un contrat de travail à durée déterminée avec leur employeur.
- Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à expiration de la durée du contrat. La durée du contrat peut cependant être renégociée (prolongée) si le travailleur et l'entreprise acceptent de renouveler le contrat de travail.
- La durée du contrat doit être de trois ans maximum, sauf exception dans certains cas.

(3) Travailleurs à temps partiel

- Les travailleurs à temps partiel sont des travailleurs dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire est moins important que celui des travailleurs classiques (les employés réguliers) (*).

Que les travailleurs soient appelés travailleurs à temps partiel, travailleurs temporaires à temps partiel (*arubaito* en japonais), employés sous contrat, employés temporaires ou collaborateurs associés, ils sont considérés comme des travailleurs à temps partiel dans la mesure où ils travaillent dans le cadre de ce contrat.

- (*) Les heures de travail hebdomadaire font référence au nombre total d'heures de travail stipulé par les réglementations de l'entreprise en matière d'emploi, de l'heure de début à l'heure de fin du travail, sans tenir compte des temps de pause.
- Les différentes lois relatives aux conditions de travail s'appliquent également aux travailleurs à temps partiel. Par conséquent, si le travailleur à temps partiel remplit les conditions requises :
 - i. il peut prendre des congés payés annuels,
 - ii. il est couvert par l'assurance emploi, l'assurance santé et l'assurance retraite de l'employé.
 - L'entreprise dispose des obligations suivantes lorsqu'elle conclut un contrat de travail.
 - i. Elle doit clairement indiquer les conditions de travail au travailleur.
 - ii. Elle doit émettre un document écrit concernant six points importants (cf. 1-4 (2)).

De plus, dans le cas des travailleurs à temps partiel et des employés sous contrat (employés avec un contrat de travail à durée déterminée), les entreprises doivent fournir la documentation spécifiant la disponibilité des augmentations de salaire, des primes, des indemnités de licenciement et des guichets de consultation en charge de la gestion de l'amélioration des conditions de travail.

Pour plus de détails, veuillez contacter le service en charge de l'équité en matière d'emploi et de l'environnement de travail de l'office préfectoral du travail ou les guichets de consultation sur les questions de travail d'ordre général.

- * Veuillez vous reporter à la page de la préfecture ou à la liste d'adresses des services en charge de l'équité en matière d'emploi et de l'environnement de travail.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



(4) Personnes qui travaillent sur la base d'un contrat/accord de sous-traitance

Principes

- Dans le cadre de la sous-traitance ou de l'entente contractuelle, un paiement est effectué pour la réalisation d'une mission de travail suite à un contrat reçu de la part d'un client. Les sous-traitants sont considérés comme des exploitants d'entreprise qui ne travaillent pas sous les ordres d'un client. Un sous-traitant ne peut donc généralement pas bénéficier de la même protection d'un travailleur.

Exceptions

- Cependant, même si vous concluez un contrat de sous-traitance ou une entente contractuelle, vous pouvez bénéficier de la même protection d'un travailleur si vous êtes considéré comme un travailleur recevant les ordres d'un client en raison du type de travail effectué.
- S'il est difficile de déterminer si vous êtes un travailleur ou non, veuillez contacter le bureau d'inspection des normes de travail.

Référence Depuis novembre 2024, les personnes qui travaillent dans le cadre d'une sous-traitance (entente contractuelle) peuvent être soumises à la « Loi visant à garantir des transactions appropriées impliquant des opérateurs commerciaux spécifiés mandatés ».

Pour en savoir plus, veuillez consulter ceci.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html



1-4 Contrat de travail

(1) Signification du terme « travailleur »

- Le terme « travailleur » fait référence à une personne qui travaille sous les ordres et le contrôle d'un employeur, qui reçoit un salaire en compensation de son travail et qui bénéficie de la protection de certaines législations du travail, dont la loi sur les normes de travail.
- Cette personne est considérée comme un travailleur indépendamment du type de travail effectué. Les travailleurs incluent les employés réguliers mais également les travailleurs temporaires, les employés sous contrat et les travailleurs à temps partiel.

(2) Définition des conditions de travail

- Afin que les travailleurs ne commencent pas à travailler sans avoir une pleine compréhension des conditions de travail, telles que les salaires, les heures de travail, etc., ce qui pourrait entraîner des problèmes avec leur entreprise ultérieurement, la loi japonaise sur les normes de travail (une des législations relatives au travail) stipule que l'entreprise doit clairement indiquer les conditions de travail au travailleur avant la conclusion d'un contrat de travail.
- Concernant les éléments suivants, qui sont particulièrement importants, l'entreprise doit en principe fournir au travailleur un document écrit indiquant clairement ces conditions (si le travailleur préfère, les conditions peuvent être clairement indiquées au travailleur par fax, courrier électronique, etc. à titre exceptionnel (le document doit cependant pouvoir être imprimé)).

i. Dates de début et de fin du contrat (durée du contrat)

- * Le contrat de travail conclu peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le type d'emploi (employés réguliers, employés sous contrat, travailleurs à temps partiel, travailleurs temporaires (Arubaito), etc.) n'indique pas s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il est donc important que l'employé ait connaissance de la durée du contrat, pas seulement de la forme d'emploi.

ii. Dispositions relatives au renouvellement du contrat lors de la conclusion d'un contrat à durée déterminée (possibilité de renouvellement, nombre limite de renouvellements, mode de prise des décisions relatives au renouvellement).

iii. Lieu et type de travail (localisation et contenu du poste, étendue des modifications)

iv. Planning des heures de travail et des temps de repos (heures auxquelles le travail commence et se termine, heures supplémentaires ou non, jours de repos/congés, rotation des horaires de travail alternatifs, etc.)

v. Montant du salaire, date et mode de paiement (détermination, calcul et paiement du salaire, période de calcul et date de paiement)

vi. Conditions de résiliation du contrat de travail (y compris les motifs de licenciement)

- Par ailleurs, lors de la conclusion d'un contrat à durée déterminée, si le renouvellement du contrat donne lieu au « droit de demander la conversion en emploi à durée indéterminée », il est stipulé que le salarié peut demander la conversion en emploi à durée indéterminée et que les conditions de travail après la conversion doivent être clairement énoncées.
- De plus, la loi sur les contrats de travail stipule que l'employeur et le travailleur doivent également vérifier, si possible les détails des contrats de travail concernant d'autres questions que celles susmentionnées.

Point clé :
Interdictions concernant les contrats de travail

La loi sur les normes de travail stipule également les éléments qu'un employeur ne doit pas intégrer à un contrat de travail.

- 1) Imposer le paiement préalable d'une pénalité en cas de violation du contrat de travail par le travailleur ou prédéterminer un tel montant de pénalité. *Ce, dans le but d'interdire la fixation du montant des pénalités ou des dommages à l'avance. Une entreprise peut donc demander des réparations en cas d'acte délibéré ou de négligence d'un travailleur dans la mesure où le montant des dommages n'est pas prédéterminé.
- 2) Conditionner le travail à un prêt d'argent et utiliser, par décision unilatérale, les salaires mensuels pour rembourser le prêt.
- 3) Forcer les travailleurs à déposer leur épargne au sein de l'entreprise. *Les entreprises ne peuvent pas forcer leurs employés à déposer leur épargne au sein de l'entreprise, pour quelque raison que ce soit, même pour le bien-être des employés (voyage d'entreprise, par exemple). L'entreprise peut cependant, dans certaines conditions, prendre en charge une partie des salaires confiés à l'employeur par les employés, de leur propre initiative, indépendamment des conditions du contrat de travail.

Point clé :
Si les conditions de travail réelles ne sont pas conformes aux conditions de travail promises

- Si un travailleur remarque que les conditions de travail promises au moment de la conclusion du contrat de travail ne sont pas conformes à la réalité lorsqu'il entre en poste, il peut annuler immédiatement son contrat de travail pour ce motif.
- Les conditions de travail sont décidées en fonction du contrat de travail conclu entre l'entreprise et le travailleur, les réglementations de travail de l'entreprise, etc. Les normes minimales en matière de conditions sont définies par la loi sur les normes de travail. (La validité des conditions non conformes aux normes minimales de la loi sur les normes de travail est annulée et ces conditions sont remplacées par celles stipulées par la loi sur les normes de travail.)
- L'entreprise ne peut en principe pas remplacer, de manière unilatérale, les réglementations de travail par des conditions défavorables pour le travailleur sans obtenir l'autorisation du travailleur une fois celui-ci entré en poste.

1-5

Salaires

(1) Salaire minimum

Le salaire minimum est le montant de rémunération minimum qu'une entreprise doit payer conformément à la loi sur le salaire minimum.

(2) À propos du salaire minimum

- i. Cela s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur type de travail.
- ii. Il est interdit de conclure un contrat à une rémunération inférieure au salaire minimum. Par conséquent, même si vous avez accepté de travailler pour une rémunération inférieure au salaire minimum à la demande d'une entreprise, cet engagement est nul en vertu de la loi et vous pouvez par la suite faire la réclamation suivante à l'entreprise :
[salaire minimum horaire] non versé × [nombre d'heures de travail]

(3) Allocation de congé**Absence du travail pour des raisons imputables à l'entreprise**

En cas d'absence du travail pour des raisons imputables à l'entreprise, l'entreprise doit verser une allocation de congé égale à au moins 60 % du salaire moyen du travailleur afin de garantir un niveau de vie minimal au travailleur. Dans la mesure où les raisons de l'absence du travail sont imputables à l'entreprise, un certain niveau de salaire est garanti au travailleur.

2

Règles en matière de travail

2-1

Païement des salaires

Des règles ont été définies afin de garantir le paiement intégral des salaires aux travailleurs. Les quatre principes suivants sont établis.

| | | |
|--|--|--|
| i. Principe de paiement en liquide | Principe | Les salaires doivent être payés en liquide. |
| | Exception | Si le travailleur accepte, le salaire peut être payé par virement bancaire ou d'une autre manière. De plus, si l'entreprise et le syndicat concluent un accord, le paiement peut être effectué en nature (biens de l'entreprise, par exemple), et non en liquide. |
| ii. Principe de paiement direct | Les salaires doivent être versés directement aux travailleurs. | |
| iii. Principe de paiement des salaires en intégralité | Principe | Les salaires doivent être payés en intégralité. |
| | Exception | Déductions stipulées par la loi, telles que les impôts sur le revenu et les primes de sécurité sociale, etc. Déductions d'une partie du salaire en cas d'accord écrit conclu avec un syndicat ou un représentant d'une majorité des travailleurs. |
| iv. Principe de paiement régulier (au moins une fois par mois) | Principe | Les salaires doivent être versés au moins une fois par mois, à une date fixe. ➔ Il n'est ainsi pas autorisé de payer deux mois de salaire en une fois. De plus, il n'est pas autorisé de spécifier une date de paiement (par exemple, entre le 20 et le 25 du mois ou le quatrième vendredi du mois, qui est une date qui varie dans une plage de sept jours dans le mois). |
| | Exception | Primes et salaires exceptionnels |

2-2

Heures de travail, temps de repos et jours de congés

(1) Heures de travail

- Le nombre maximal d'heures de travail est stipulé par la loi.
- La loi sur les normes de travail indique que le nombre maximal d'heures de travail est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine (heures de travail légales).
- Si l'entreprise impose des heures supplémentaires à ses travailleurs, elle doit payer des compléments de salaire.

(2) Temps de repos

Les entreprises doivent garantir à leurs travailleurs une période de repos d'au moins 45 minutes pendant les heures de travail si le nombre d'heures de travail par jour dépasse 6 heures. Le temps de repos sera d'au moins 60 minutes si le nombre d'heures de travail dépasse 8 heures.

(3) Jours de congés

Les entreprises doivent accorder à leurs travailleurs au moins un jour de congés par semaine ou au moins quatre jours de congés par période de quatre semaines (congés légaux).

(4) Obligation de prendre des décisions concernant les conditions de travail des travailleurs temporaires

L'agence de placement des travailleurs temporaires a pour obligation de prendre des décisions concernant les conditions de travail des travailleurs temporaires et l'entreprise qui accueille les travailleurs temporaires a pour obligation de respecter les règles, y compris les heures de travail, les temps de repos, les jours de congés, etc.

Point clé :

Congés payés annuels

Les congés payés annuels sont les congés (vacances) qu'un travailleur peut prendre tout en conservant son salaire, même s'il est absent du travail des jours de travail prescrits. Les travailleurs peuvent en principe prendre des congés payés annuels lorsqu'ils le souhaitent et pour quelque raison que ce soit. Un travailleur ayant travaillé en continu pendant six mois et pendant au moins 80 % du nombre total de jours de travail peut prendre 10 jours ouvrables de congés payés annuels. De plus, à mesure que l'ancienneté du travailleur augmente, le nombre de jours de congés payés qu'il peut prendre augmente également tant qu'il remplit la condition d'au moins 80 % d'assiduité au travail (dans la limite de 20 jours de congés). L'entreprise doit autoriser aux travailleurs qui bénéficient de plus de 10 jours de congés payés annuels de prendre cinq jours de vacances en leur indiquant la période de l'année.

En outre, les travailleurs tels que les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de congés payés annuels que les employés réguliers, même s'ils ont un type d'emploi différent, si :

- ils ont travaillé en continu pendant six mois*,
- ils ont travaillé pendant au moins 80 % du nombre total de jours de travail ,
- ils ont travaillé au moins cinq jours par semaine ou 217 jours par an.

Même dans les cas où ils ont travaillé quatre jours ou moins par semaine ou 216 jours ou moins par an, si leurs heures de travail prescrites sont d'au moins 30 heures par semaine, ils bénéficient du même nombre de jours de congés payés annuels que les employés réguliers.

Les travailleurs dont les jours de travail prescrits sont de quatre jours par semaine ou moins ou 216 jours par an ou moins et sont inférieurs à 30 heures par semaine bénéficient de congés payés annuels dont le nombre est en adéquation avec le nombre prescrit de jours de travail.

- * Si le contrat d'un employé disposant d'un contrat à durée déterminée est renouvelé, les jours où il a travaillé avant que le contrat soit renouvelé seront inclus dans le calcul si la situation s'apparente à un emploi continu en vertu du renouvellement du contrat.

2-3

Heures supplémentaires et travail les jours fériés

(1) Heures supplémentaires et travail les jours fériés

- L'entreprise doit conclure un accord écrit (désigné ci-après sous le nom d'accord 36) avec un syndicat organisé par une majorité de travailleurs, ou un représentant d'une majorité de travailleurs en l'absence de syndicat organisé par une majorité de travailleurs, si elle souhaite que les salariés travaillent dans les situations suivantes :

- i. heures supplémentaires au-delà des heures de travail légales,
- ii. travail les jours fériés.

- Le nombre maximal d'heures supplémentaires est stipulé par la loi.
- Le nombre maximal d'heures supplémentaires est défini par la loi sur les normes de travail. Il est en principe de 45 heures par mois et de 360 heures par an (il peut être, pour des raisons temporaires et spéciales, de 720 heures par an mais ne doit pas dépasser 100 heures par mois (travail les jours fériés inclus), 80 heures sur une moyenne de plusieurs mois (travail les jours fériés inclus). Le nombre maximal d'heures supplémentaires peut dépasser 45 heures jusqu'à six mois par an.

(2) Prime salariale

Conformément à l'accord 36, l'entreprise doit payer une prime si elle impose à ses salariés des heures supplémentaires ou de travailler les jours fériés.

Point clé :

Mode de calcul du taux de la prime pour les heures supplémentaires

- i. 25 % ou plus d'heures supplémentaires au-delà des heures de travail légales
 - * Pour les heures supplémentaires qui dépassent les heures de travail légales de 60 heures par mois, une prime de 50 % ou plus doit être versée.
- ii. 35 % ou plus de travail un jour férié
- iii. 25 % ou plus de travail entre 22 heures et 5 heures (travail de nuit)
 - * Par exemple, en cas d'heures supplémentaires au-delà des heures de travail légales associées à du travail de nuit (points i et iii), la prime sera augmentée de 50 % ou plus.



La prime sera versée à tous les travailleurs, quel que soit le type d'emploi. La prime sera donc également payée aux travailleurs temporaires, aux employés sous contrat, aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs intérimaires.

2-4

Soins de maternité, congé maternité, congé parental/congé pour obligations familiales, etc.

(1) En cas de grossesse

- Les femmes enceintes (ce qui inclut les travailleuses ayant donné naissance depuis moins d'un an et qui sont désignées, dans ce cas, sous le nom de futures mères ou mères ayant accouché) peuvent bénéficier des avantages suivants :

- Transfert vers d'autres tâches moins exigeantes physiquement (uniquement pendant la grossesse)
- Heures de travail dans les limites des heures de travail légales par semaine ou par jour (même dans le cas d'un système d'heures de travail irrégulières) (pour les futures mères ou les mères ayant accouché)
- Exemption des heures supplémentaires, du travail les jours fériés ou du travail de nuit (pour les futures mères ou les mères ayant accouché)



***Les employeurs doivent prendre les mesures suivantes :**

- garantir aux futures mères ou aux mères ayant accouché le temps nécessaire pour obtenir des conseils de santé et effectuer des examens médicaux,
- si une travailleuse reçoit des consignes d'un médecin ou d'une sage-femme, prendre les mesures nécessaires, comme modifier ses heures de travail ou réduire sa charge de travail, de manière à ce qu'elle puisse les respecter.

- * Si vous recevez des consignes d'un médecin ou d'une sage-femme, veuillez soumettre la carte de gestion et d'orientation en matière de santé maternelle à votre entreprise. La carte de gestion et d'orientation en matière de santé maternelle est disponible en anglais, en chinois, en portugais et en vietnamien sur le site Web suivant :

À propos des soins de santé liés à la maternité pour les travailleuses

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html



- Les employeurs ne peuvent pas effectuer les actions suivantes :

- Licenciement d'une travailleuse au motif d'un mariage, d'une grossesse ou d'une naissance
- Licenciement d'une travailleuse au motif d'un mariage
- Licenciement ou traitement désavantageux d'une travailleuse en raison d'une grossesse, d'une naissance ou d'une demande de congé maternité avant ou après la naissance, etc.

- * Les futures mères ou les mères ayant accouché ne peuvent être licenciées. Le licenciement sera cependant déclaré valide si l'entreprise peut prouver que la cause du licenciement n'est pas la grossesse ou la naissance.

Garantir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html



(2) Congé maternité

- L'entreprise ne doit pas faire travailler les travailleuses au cours des périodes suivantes :

- i. 6 semaines avant la date du terme (ou 14 semaines en cas de grossesse multiple), à la demande de la travailleuse,
- ii. 8 semaines après la naissance (cela n'empêche pas l'employeur d'affecter, à la demande d'une femme ayant accouché depuis au moins 6 semaines, celle-ci à des tâches ayant été reconnues par un médecin comme n'ayant pas d'effet négatif sur elle).

(3) Congé parental

- Les travailleurs et les travailleuses peuvent prendre un congé parental jusqu'à ce que leur enfant ait un an (deux ans dans certains cas). Le congé parental peut être pris en deux fois.
- Le congé familial fait référence au congé de quatre semaines pris par les travailleurs et les travailleuses dans les huit semaines qui suivent la naissance de l'enfant. Le congé familial peut être pris séparément du congé parental et en deux fois.
- Les employeurs sont soumis aux interdictions suivantes (cela vaut également pour les entreprises qui accueillent des travailleurs temporaires) :

- i. Refuser une demande de congé parental/congé familial
- ii. Traiter les travailleurs de manière désavantageuse, comme les licencier en raison de leur demande de congé parental/congé familial, par exemple

(4) Congé de proche aidant

- Un travailleur peut prendre un congé de proche aidant (loi sur le congé parental/congé de proche aidant).

- i. Il s'agit d'un congé pris pour dispenser des soins à un membre de la famille qui en a besoin.
- ii. Le congé de proche aidant peut être pris en trois fois, sans dépasser 93 jours au total par membre de la famille concerné.

- Les employeurs sont soumis aux interdictions suivantes (cela vaut également pour les entreprises qui accueillent des travailleurs temporaires) :

- i. Refuser une demande de congé de proche aidant
- ii. Traiter les travailleurs de manière désavantageuse, comme les licencier en raison de leur demande de congé de proche aidant, par exemple

Pour plus de détails, veuillez contacter le département de l'environnement de l'emploi et de l'égalité de l'emploi du bureau préfectoral du travail (bureau) ou le service de consultation en matière d'emploi pour les travailleurs étrangers.

* Lorsque vous vous rendez à notre bureau pour une consultation, nous pouvons vous aider en 13 langues.

(Lorsque vous nous consultez par téléphone, nous ne pouvons vous aider qu'en japonais).

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



Point clé :

Allocations

- Les personnes qui répondent aux conditions requises pour le congé parental bénéficient d'une allocation de naissance.
Reportez-vous au chapitre 4 3-2.
- Les personnes qui remplissent certaines conditions lorsqu'elles prennent un congé parental peuvent bénéficier d'une allocation de congé parental.
Reportez-vous au chapitre 4 3-3 (1) et (2).
- Les personnes qui prennent un congé pour obligations familiales et qui remplissent certaines conditions bénéficient d'une allocation de congé pour obligations familiales.
L'allocation est égale à 67 % du salaire de la personne avant la suspension du travail et est versée en trois fois maximum par membre de la famille concerné, pendant une période maximale de 93 jours.

2-5 Démission/licenciement

(1) Démission

- Vous pouvez démissionner d'une entreprise. Il est cependant important que vous respectiez certaines règles sociales à cette occasion.

- Informez votre supérieur de votre intention de démissionner au préalable.
- Communiquez votre démission à l'entreprise par écrit.
- Transmission de vos tâches à votre successeur



- Si vous décidez de démissionner, il est important que vous teniez compte des procédures de démission de votre entreprise.
- Si votre entreprise stipule des procédures de démission dans ses réglementations de travail, vous devez respecter les règles de l'entreprise.
- Lorsqu'un travailleur notifie de son intention de démissionner, les législations et réglementations applicables varient selon que le contrat de travail est à durée déterminée ou non.

Contrat de travail à durée indéterminée

- Si un travailleur a conclu un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail prendra fin dans les deux semaines qui suivent la notification par le travailleur de sa démission.

Contrat de travail à durée déterminée

- Si un travailleur a conclu un contrat de travail à durée déterminée, il peut démissionner pendant la durée du contrat, à moins qu'il y ait des circonstances inévitables. Si une année s'est écoulée depuis la conclusion du contrat, le travailleur peut démissionner à tout moment en notifiant de sa démission.
- Pour continuer à travailler à l'issue de la durée du contrat, il est nécessaire de conclure un nouveau contrat de travail (de renouveler le contrat de travail) (reportez-vous au chapitre 1-3 (2)). Le renouvellement d'un contrat de travail nécessite l'accord de l'entreprise et du travailleur.

(2) Licenciement

Licenciement

- Il s'agit de la résiliation unilatérale d'un contrat de travail par une entreprise.
- Si le licenciement n'est pas basé sur des motifs rationnels objectifs et est considéré comme déplacé dans le cadre des conventions socialement adaptées, il sera invalidé. En d'autres termes, une entreprise ne peut licencier ses travailleurs à sa guise.
- De plus, l'entreprise doit indiquer les motifs de licenciement (circonstances qui constituent la base du licenciement) dans ses réglementations de travail.
- Si une entreprise souhaite licencier un travailleur, elle doit l'en informer au moins 30 jours à l'avance ou elle doit lui payer son salaire moyen pendant 30 jours ou plus (paiement de préavis de licenciement), sauf dans les cas où l'entreprise ne peut continuer des activités en raison d'une catastrophe naturelle ou d'autres accidents ou dans les cas où le travailleur est à l'origine du licenciement.

Résiliation d'un contrat à durée déterminée

- Si aucun nouveau contrat n'est conclu ou si le contrat de travail actuel n'est pas renouvelé à expiration du contrat à durée déterminée, celui-ci prend fin. (Reportez-vous au chapitre : 1-3 (2)).
- La résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas la même chose qu'un licenciement, dans le cadre duquel l'entreprise résilie unilatéralement le contrat de travail.
- L'entreprise doit fournir un préavis de 30 jours aux travailleurs suivants :

- i. les travailleurs dont le contrat a été renouvelé trois fois ou plus,
- ii. les travailleurs ayant travaillé pendant plus d'un an.

- L'entreprise ne peut résilier un contrat de travail à durée déterminée sans motifs rationnels et objectifs ou sans respecter les conventions socialement acceptées dans les cas suivants :

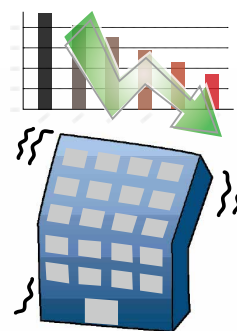
- i. si la résiliation est considérée comme un licenciement parce que le contrat a été renouvelé un grand nombre de fois,
- ii. si le travailleur pensait raisonnablement que son emploi serait maintenu.

- Si l'entreprise n'est pas autorisée à résilier un contrat de travail à durée déterminée, celui-ci sera renouvelé selon les mêmes conditions de travail qu'avant.

Point clé :

Licenciement pour cause de restructuration

- Si une entreprise procède à une réduction des effectifs en raison d'une récession, d'un ralentissement de l'activité, etc., il est alors question de licenciement pour cause de restructuration.
- La validité du licenciement est évaluée en tenant compte des éléments suivants.
 - i. Nécessité de la réduction des effectifs
Les besoins de réduction des effectifs doivent être fondés (récession, ralentissement de l'activité, etc.).
 - ii. Efforts pour éviter le licenciement
Des efforts doivent avoir été mis en œuvre pour éviter le licenciement par le biais d'une réaffectation, d'un recrutement, etc.
 - iii. Sélection rationnelle des personnes licenciées pour cause de restructuration
Les critères de sélection des personnes licenciées pour cause de restructuration doivent être objectifs et rationnels et leur mise en application doit être juste.
 - iv. Caractère adapté des procédures de licenciement
La nécessité du licenciement et son échéance, sa portée et sa méthode doivent être expliquées au syndicat et aux travailleurs afin qu'ils les comprennent.

**(3) Faillite de l'employeur**

Un système a été mis en place dans le cadre duquel le gouvernement paie les salaires non versés au nom d'un employeur en vertu de la loi sur la garantie de paiement des salaires si l'employeur fait faillite et ne peut pas payer ses travailleurs.

Veillez contacter le bureau d'inspection des normes de travail dans ce cas, il est en effet possible qu'une part des salaires impayés vous soit versée.

(4) Assurance emploi (allocation de base)**En cas de chômage**

Si vous êtes couvert par une assurance emploi et remplissez les conditions suivantes, vous pouvez recevoir une allocation de base de l'assurance emploi.

- Conditions pour recevoir une allocation de base
 - i. Être au chômage
 - ii. Être en mesure de travailler et avoir l'intention de trouver un emploi
 - iii. Avoir travaillé au moins 11 jours par mois ou au moins 80 heures par mois en tant que base de paiement du salaire pendant 12 mois au cours des deux ans ayant précédé le départ de l'entreprise.

(Toutefois, si la raison du chômage est la faillite ou d'autres circonstances liées à l'entreprise ou le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée, etc., le travailleur peut recevoir une allocation de base à condition qu'il ait travaillé au moins 11 jours par mois ou au moins 80 heures par mois en tant que base de paiement du salaire pendant six mois au cours de l'année ayant précédé le départ de l'entreprise.)

Date de début du paiement

La date de début du paiement dépend du motif du chômage.

i. Licenciement pour des circonstances liées à l'entreprise, démission sur les recommandations de l'entreprise, etc.

Lorsque sept jours se sont écoulés depuis que la personne au chômage a déposé une demande de recherche d'emploi (*1) et que le certificat de chômage a été accepté par *Hello Work* (office public de la sécurité de l'emploi)

ii. Démission volontaire

Lorsque deux mois (le nombre de démissions volontaires ne peut dépasser deux en cinq ans) (*2) et sept jours se sont écoulés depuis que la personne au chômage a déposé une demande de recherche d'emploi (*1) et que le certificat de chômage a été accepté par *Hello Work*.

(*1) Veuillez vous reporter à la section (5) Activités de recherche d'emploi pour localiser l'agence *Hello Work* de votre lieu de résidence ou pour en savoir plus au sujet des activités de recherche d'emploi après avoir déposé une demande de recherche d'emploi.

(*2) Si le nombre de démissions volontaires est de trois ou plus en cinq ans, trois mois doivent s'écouler.

iii. Licenciement pour un motif grave imputé au travailleur

Lorsque trois mois et sept jours se sont écoulés depuis que la personne au chômage a déposé une demande de recherche d'emploi et que le certificat de chômage a été accepté par *Hello Work*.

Lorsque vous recevez votre certificat de chômage, veuillez à vérifier les motifs de départ de l'entreprise. Si le certificat indique que vous avez quitté l'entreprise volontairement, alors que vous avez été licencié pour des circonstances liées à l'entreprise ou que vous avez accepté la recommandation de démissionner de l'entreprise, vous serez en effet désavantagé lorsqu'il s'agira de recevoir l'allocation de base.

Durée du paiement

La durée du paiement dépend du motif du chômage et de votre âge. Elle est en principe comprise entre 90 et 330 jours.

(5) Activités de recherche d'emploi

Pour trouver votre prochain poste, vous rechercherez un emploi dans les agences *Hello Work* ou d'autres lieux.

Vous pouvez bénéficier gratuitement des services suivants aux guichets de conseils pour l'emploi *Hello Work*.

i. Conseils pour l'emploi

Les guichets proposent différents types de conseils pour la recherche d'emploi et l'embauche. Vous devez les consulter en premier pour toute question.

ii. Recherche d'une entreprise pour laquelle vous souhaitez travailler

Hello Work propose des offres d'emploi d'un grand nombre d'entreprises. Vous pouvez consulter ces offres sur les ordinateurs des agences *Hello Work* ou sur votre smartphone.



iii. Candidature auprès d'une entreprise pour laquelle vous souhaitez travailler

Si vous trouvez une entreprise pour laquelle vous souhaitez travailler, vous devez vous rendre dans une agence *Hello Work*. Le personnel vous donnera des conseils concernant les points importants à prendre en compte concernant l'entreprise ou la recherche d'un emploi. Il vous remettra également une lettre de présentation afin que vous puissiez passer un entretien d'embauche.

iv. Aide à la recherche d'un emploi

Hello Work propose également des conseils concernant les documents de candidature, tels que le CV, et l'attitude à adopter et l'étiquette à respecter lors des entretiens, des simulations d'entretiens et différents séminaires.

Veuillez consulter le site suivant pour localiser l'agence *Hello Work* de votre lieu de résidence :

<https://www.mhlw.go.jp/content/000637894.pdf>



Des interprètes sont disponibles dans certaines antennes.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000592865.pdf>



Si vous ne pouvez pas vous rendre dans une agence *Hello Work*, vous pouvez contacter *Hello Work* par téléphone (service disponible dans différentes langues étrangères).

<https://www.mhlw.go.jp/content/000673000.pdf>



La liste de vérification pour l'utilisation des services des agences *Hello Work* par les ressortissants étrangers explique en détail les éléments de la section 2-5 :

<https://www.mhlw.go.jp/content/000678121.pdf>



Pour obtenir des conseils concernant les conditions de travail (salaires, démission), etc., veuillez consulter le site Web suivant :

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>



S'il y a des termes relatifs au travail ou à la sécurité sociale dont vous ne comprenez pas la signification, vous pouvez consulter le glossaire multilingue pour la gestion de l'emploi.

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu/index.html



3

Santé et sécurité**3-1****Environnement de travail sain et sûr**

La loi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail a pour but d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Les entreprises ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs des maladies et accidents de travail.

(1) Contenu de la loi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail

Les entreprises ont les obligations suivantes :

- prendre les mesures nécessaires pour éviter les risques causés par les machines, les instruments et d'autres équipements,
- procéder à des examens médicaux annuels lorsqu'elles recrutent des travailleurs et après leur recrutement (les travailleurs doivent bénéficier d'examens médicaux),
- soumettre les travailleurs à des vérifications du niveau de stress et prendre les mesures qui s'imposent en fonction des résultats (changement de poste, par exemple), (les entreprises de moins de 50 travailleurs doivent s'efforcer de faire ce qui précède,)
- aborder la question des heures de travail des travailleurs de manière objective, du point de vue de la promotion de la santé,
- renvoyer les travailleurs vers un médecin pour qu'ils bénéficient de conseils et prendre les mesures qui s'imposent si les travailleurs sont fatigués en raison de longues heures de travail (changement de poste, par exemple).

(2) Examens médicaux, etc.

En vertu de la loi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail, les employés réguliers, mais également les travailleurs temporaires, les employés sous contrat et les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier d'examens médicaux et de vérifications du niveau de stress s'ils remplissent les deux conditions suivantes :

- avoir un contrat de travail à durée indéterminée (si le travailleur dispose d'un contrat de travail à durée déterminée, il doit travailler pendant au moins un an ou il doit être employé depuis au moins un an au moment du renouvellement du contrat),
- effectuer les trois quarts des heures de travail hebdomadaires ou plus au même poste de travail.

(3) Conseils de médecins lors de séances individuelles

En vertu de la loi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail, les employés réguliers, mais également les travailleurs temporaires, les employés sous contrat et les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier de conseils de médecins lors de séances individuelles s'ils remplissent la condition suivante :

- avoir effectué des heures supplémentaires ou avoir travaillé des jours fériés pendant plus de 80 heures par mois et être reconnu comme souffrant de fatigue (s'ils en font la demande). Les travailleurs qui remplissent les conditions suivantes peuvent bénéficier des conseils de médecins lors de séances individuelles sans devoir en faire la demande :

- i. les travailleurs du service recherche et développement ayant effectué des heures supplémentaires ou ayant travaillé des jours fériés pendant 100 heures par mois ou plus,
- ii. les travailleurs relevant du système des professionnels hautement qualifiés dont les heures de travail hebdomadaires pour la promotion de la santé (nombre total d'heures passées sur le lieu de travail et d'heures de travail hors du lieu de travail) dépassent 40 heures qui ont cumulé plus de 100 heures supplémentaires par mois.

Veuillez consulter le site Web suivant pour obtenir des conseils portant sur la santé et la sécurité au travail (service de consultation et d'aide aux ressortissants étrangers) :

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/fresc.html>



3-2

Indemnisation pour les maladies ou les blessures professionnelles (assurance indemnisation pour les accidents de travail)

Les travailleurs sont indemnisés par l'assurance indemnisation pour les accidents de travail en cas de maladie ou de blessure professionnelle.

(1) Procédure pour bénéficier de l'assurance indemnisation pour les accidents de travail

- Si vous recevez un traitement dans un hôpital indiqué par l'assurance indemnisation pour les accidents de travail, vous ne paierez pas le coût du traitement (si vous vous rendez dans un hôpital non indiqué par l'assurance indemnisation pour les accidents de travail, vous devrez payer le coût du traitement, celui-ci peut vous être remboursé par la suite si vous en faites la demande auprès du bureau d'inspection des normes de travail).
- Si vous prenez un jour de congés, vous pouvez être indemnisé (le gérant de l'entreprise paiera 60 % du salaire moyen jusqu'au troisième jour de congés et 80 % du montant équivalent au salaire moyen sera payé par l'assurance indemnisation pour les accidents de travail à compter du quatrième jour).
- Si un travailleur décède, sa famille bénéficiera des avantages (indemnisation, etc.).
- Une entreprise ne peut licencier un travailleur pendant son absence et dans les 30 jours qui suivent s'il est absent pour recevoir un traitement pour une blessure ou une maladie causée par un accident de travail.

(2) Autres rappels

- L'assurance indemnisation pour les accidents de travail couvre les maladies ou les blessures professionnelles mais également les blessures, etc. qui surviennent lors des trajets.
- Les troubles mentaux tels que la dépression causés par de longues heures de travail, par exemple, sont également couverts par l'assurance indemnisation pour les accidents de travail.
- Si, une fois rentré dans votre pays d'origine, vous développez une maladie causée par votre travail au Japon, vous êtes également couvert par l'assurance indemnisation pour les accidents de travail.

- Vous ne pouvez pas utiliser l'assurance maladie si la blessure ou la maladie a été causée par le travail.
- Si des problèmes relatifs des blessures, etc. occasionnées lors du travail ou pendant les trajets surviennent, veuillez consulter le bureau d'inspection des normes de travail.
- Les employés réguliers, mais également les travailleurs temporaires, les employés sous contrat et les travailleurs à temps partiel bénéficient de l'assurance indemnisation pour les accidents de travail.
- En principe, une entreprise qui n'emploie ne serait-ce qu'un travailleur a pour obligation de cotiser à l'assurance indemnisation pour les accidents de travail et de payer l'intégralité de la prime d'assurance.

Les avantages de l'assurance indemnisation pour les accidents de travail sont détaillés sur le site Web suivant.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyousei/rousai/gaikoku-pamphlet.html



3-3

Interdiction de la discrimination basée sur le sexe

(1) Lors de la recherche d'un emploi

- En ce qui concerne le recrutement et l'embauche des travailleurs, les employeurs ont interdiction de pratiquer de la discrimination basée sur le sexe.

(2) Après recrutement

- Les employeurs ont interdiction de pratiquer de la discrimination basée sur le sexe en ce qui concerne les questions suivantes :

- Affectation, promotion, rétrogradation et formation des travailleurs
- Bien-être (avantages en nature conformément à l'ordonnance du Ministère de la Santé, du Travail et de l'Aide sociale)
- Changement de type de travail ou de statut d'emploi
- Départ à la retraite, âge obligatoire de départ à la retraite, licenciement et renouvellement du contrat de travail

- Les employeurs ne peuvent pas appliquer un traitement différent concernant les salaires aux hommes et aux femmes.

Pour plus de détails, veuillez contacter le service en charge de l'équité en matière d'emploi et de l'environnement de travail de l'office préfectoral du travail ou les services de conseils en matière d'emploi pour les travailleurs étrangers.

* Lorsque vous vous rendez à notre bureau pour une consultation, nous pouvons vous aider en 13 langues.

(Lorsque vous nous consultez par téléphone, nous ne pouvons vous aider qu'en japonais).

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

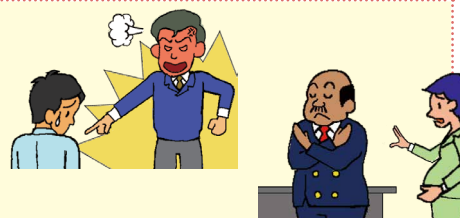


3-4

Mesures de prévention du harcèlement

Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires, ce qui inclut le développement des systèmes nécessaires, pour conseiller les travailleurs et résoudre les problèmes des travailleurs de manière à ce que leurs conditions de travail ne soient pas affectées par les types de harcèlement suivants (iv. la prévention de l'abus de pouvoir n'est pas une obligation pour les petites et moyennes entreprises jusqu'au 31 mars 2022) :

- i. harcèlement sexuel,
- ii. harcèlement lié à la grossesse, à l'accouchement, etc.,
- iii. harcèlement lié aux congés parentaux et aux congés pour soins infirmiers, etc.,
- iv. abus de pouvoir (*).



(*) Nuire à l'environnement de travail en adoptant un comportement qui va au-delà du niveau requis dans le cadre de l'activité professionnelle en profitant en arrière-plan d'une position de supériorité dans une relation.

Le service en charge de l'équité en matière d'emploi et de l'environnement de travail de l'office préfectoral du travail ou le guichet de consultation sur les questions générales sur le travail acceptent les consultations.

* Lorsque vous vous rendez à notre bureau pour une consultation, nous pouvons vous aider en 13 langues.

(Lorsque vous nous consultez par téléphone, nous ne pouvons vous aider qu'en japonais).

(service en charge de l'équité en matière d'emploi et de l'environnement de travail de l'office préfectoral du travail)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



(Guichet de consultation sur les questions de travail d'ordre général)

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



Notre brochure sur les mesures de prévention du harcèlement est disponible en 13 langues sur le site Web suivant.

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



3-5

Directives pour la gestion de l'emploi des employés étrangers

- Pour les travailleurs étrangers qui travaillent actuellement au Japon dans des domaines professionnels ou techniques, ainsi que pour ceux qui souhaitent travailler au Japon à l'avenir, il est nécessaire de garantir un traitement équitable et d'établir un environnement dans lequel ils pourront exprimer tout leur potentiel.
- Les « directives pour l'amélioration de la gestion des employés étrangers » (les « directives pour la gestion de l'emploi ») définissent les règles selon lesquelles les employeurs doivent prendre des mesures appropriées pour améliorer la gestion de l'emploi des employés étrangers afin de les aider à trouver un nouvel emploi.
- L'organisme *Hello Work* dispense des conseils basés sur les directives lorsqu'il visite des employeurs qui emploient des travailleurs étrangers.

Directives pour la gestion des employés étrangers

<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>



Brochure relative aux règles d'emploi de travailleurs étrangers

<https://www.mhlw.go.jp/content/001261967.pdf>



Les consultations relatives aux questions de travail sont possibles au niveau des guichets de consultation sur les questions de travail d'ordre général. Vous pouvez également poser des questions concernant les contenus des sections i à iii si vous ne savez pas à qui vous adresser.

Le service peut assister les visiteurs qui viennent pour une consultation dans 13 langues différentes.

(La consultation téléphonique est disponible en japonais uniquement.)

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



4

Sécurité sociale et assurance contre les accidents du travail

La sécurité sociale et l'assurance contre les accidents du travail sont des systèmes dans le cadre desquels des primes d'assurance sont collectées auprès des travailleurs et/ou des entreprises et reversées aux travailleurs en cas de perte d'emploi, de blessure ou de décès, de manière à ce que les travailleurs puissent se préparer à différents risques de la vie.

4-1

Assurance maladie / Assurance maladie nationale

L'assurance maladie / assurance maladie nationale (reportez-vous aux sous-sections 2-1 et 2-2 de la section 2 du chapitre 6) fournit des allocations ou des avantages médicaux aux travailleurs si ceux-ci ou leur famille se trouvent exposés aux problèmes suivants :

- i. blessure ou maladie,
- ii. accouchement ou
- iii. décès.



4-2

Retraite nationale/assurance retraite des employés

La retraite nationale et l'assurance retraite des employés (reportez-vous aux sous-sections 1-1 et 1-2 de la section 1 du chapitre 7) fournit des prestations d'assurance aux travailleurs à vie lorsqu'ils vieillissent, s'ils souffrent d'un handicap physique ou s'ils décèdent.

4-3

Assurance pour les soins de longue durée

L'assurance pour les soins de longue durée est un système qui permet à la société dans son ensemble de prendre soin des personnes âgées et autres personnes ayant besoin de soins de longue durée.

Reportez-vous à la section 2 du chapitre 7, Assurance pour les soins de longue durée.

4-4

Assurance emploi

Le système d'assurance emploi (reportez-vous à la section 2-5 (4)) fournit des allocations chômage, etc. aux travailleurs au chômage afin d'assurer leurs conditions de vie et de favoriser leur emploi.

(1) Personnes pouvant bénéficier de l'assurance emploi

- i. Les personnes qui relèvent des catégories suivantes peuvent en principe bénéficier de l'assurance emploi :
 - les travailleurs ayant 20 heures de travail prescrites par semaine ou plus et
 - les travailleurs qui devraient être employés au moins 31 jours,
- ii. les personnes considérées éligibles en fonction de i) sont éligibles à l'assurance emploi indépendamment de la taille de l'entreprise,
- iii. les personnes considérées éligibles en fonction de i) sont éligibles à l'assurance emploi qu'il s'agisse de travailleurs temporaires, d'employés sous contrat ou de travailleurs à temps partiel.

(2) Paiement des primes

- i. L'entreprise a la responsabilité d'inscrire ses travailleurs dans le cadre du système d'assurance emploi.
- ii. Le paiement des primes est assuré à la fois par les travailleurs et l'entreprise.

Assurance emploi

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_summary.html



4-5

Assurance indemnisation pour les accidents de travail

L'assurance indemnisation pour les accidents de travail (reportez-vous à la section 3-2) est un système public dans le cadre duquel le gouvernement offre des prestations d'assurance dans les cas suivants :

- i. lorsque les travailleurs sont blessés, sont malades ou décèdent en raison de leur travail (accidents de travail),
- ii. les blessures, la maladie ou la mort de travailleurs employés par plusieurs entreprises, etc. (accidents occasionnés par plusieurs causes professionnelles),
- iii. lorsque les travailleurs ont un accident sur le trajet du travail (accidents de trajet).