

21.9 Droits d'exportation et d'importation

Les marchandises suivantes sont admises en franchise :

- matériaux de construction, pièces de rechange et équipement utilisés pour la construction d'un établissement ou l'exploitation d'une coentreprise;
- pièces de rechange et matériel servant à moderniser ou perfectionner des chaînes de production;
- pièces de rechange, matières premières, combustible et matériel servant à la production de marchandises destinées à l'exportation.

L'importation de toute pièce de rechange, matière première et matériel servant à fabriquer des biens destinés au marché intérieur est frappée de droits de douane, sauf si l'importateur désigné est l'État. Ces droits peuvent être réduits de moitié quand il s'agit d'un projet essentiel à l'économie nationale.

Les ressortissants étrangers oeuvrant au sein d'une coentreprise, d'une société non cambodgienne ou d'une entreprise de collaboration commerciale peuvent, tout comme leur famille, importer et exporter en franchise les matériaux et l'équipement qui sont destinés à leur propre usage.

LE DROIT COMMERCIAL CAMBODGIEN

21.10 Encadrement juridique

Le système juridique actuel du Cambodge ne lui permet pas de bien gérer sa conversion et de créer un climat propice à l'expansion des entreprises privées. Il lui faudra agir notamment dans les domaines suivants : droit commercial et critères de constitution des entreprises, fiscalité, législation ouvrière adaptée au nouveau régime économique, droit de propriété intellectuelle, etc. Bon nombre de ses lois actuelles auraient avantage à être remaniées ou précisées, notamment dans leurs passages relatifs à l'économie et à l'industrie.

21.11 Travail et emploi

L'entreprise étrangère qui désire embaucher des travailleurs cambodgiens doit respecter la législation ouvrière du pays. Elle est tenue de conclure soit des contrats de travail personnels soit une convention collective.

Le contrat de travail ne peut avoir une durée de plus de trois ans; il doit préciser le nombre d'heures de travail, les congés, les modalités de sécurité d'emploi, les salaires et les avantages sociaux. Les deux parties sont tenues de s'entendre sur la rémunération, et les règles internes de l'entreprise doivent avoir obtenu l'approbation des ministères compétents.