

APERÇU DU DROIT DU TRAVAIL EGYPTE

Relations individuelles de travail

La présente fiche fait le point sur les principales dispositions légales du droit du travail égyptien.

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

En Égypte, la réglementation des relations de travail repose principalement sur la [Loi n°12 de 2003](#) laquelle régit les relations de travail entre le salarié et l'employeur dans le secteur privé.

La législation égyptienne sur le travail constitue une garantie minimale aux salariés. En conséquence, les conventions collectives, le contrat de travail et le règlement intérieur de l'entreprise ne peuvent que prévoir des conditions plus favorables que ceux-ci, sous peine de nullité.

I) Le contrat de travail

La loi n°12 de 2003 prévoit que le contrat de travail doit être conclu, par écrit, en langue arabe en trois exemplaires, dont un est conservé par l'employeur, un est remis au salarié et l'autre envoyé au bureau compétent de la Sécurité sociale.

Selon la même loi, le contrat de travail doit obligatoirement contenir les informations suivantes :

- le nom de l'employeur et l'adresse du lieu de travail ;
- le nom, la qualification et la profession du salarié, son numéro de Sécurité sociale et son adresse personnelle, ainsi que toute autre information nécessaire à son identification ;
- la nature et le type de travail faisant l'objet du contrat ;
- le salaire convenu, le mode et la date de son paiement, ainsi que toute autre prestation convenue, en espèces ou en nature.

Toutefois, en l'absence de contrat écrit, le salarié peut s'appuyer sur tous les moyens de preuves dont il dispose afin de justifier ses droits.

a) Le contrat de travail à durée indéterminée

Selon la législation sociale égyptienne, le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est le contrat de droit commun et n'est soumis à aucune formalité particulière supplémentaire à celles applicables de manière générale au contrat de travail (voir ci-dessus).

b) Le contrat de travail à durée déterminée

La loi n°12 de 2003 prévoit la possibilité pour les parties à une relation de travail de conclure un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou pour la réalisation d'un travail déterminé. La loi ne prévoit de limitation concernant les cas de recours ou la durée d'un tel contrat.

Lorsqu'un CDD arrive à son terme, il peut être renouvelé plusieurs fois par accord exprès entre les parties. Toutefois, si le CDD arrive à son terme et que les deux parties continuent à l'exécuter, il est alors requalifié en CDI.

Il est important de noter que la requalification du CDD ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des étrangers.

II) La période d'essai

La durée de la période d'essai est déterminée par le contrat de travail. Toutefois, elle ne peut excéder 3 mois ni être imposée à un salarié plus d'une fois au sein de la même entreprise.

III) La durée du travail

L'employeur doit placer sur les portes principales de l'entreprise, ainsi que dans un endroit bien visible dans l'établissement, un calendrier contenant les jours de repos hebdomadaire, les heures de travail, les temps de pause déterminés pour chaque salarié, ainsi que toutes les modifications apportées à cet horaire.

Les dispositions légales concernant la durée du travail ne s'appliquent pas aux :

- salariés recevant une délégation de pouvoir de la part de l'employeur ;
- salariés occupés à des tâches préparatoires ou complémentaires à accomplir avant ou après la fin du travail ;
- salariés affectés au gardiennage et au nettoyage.

Les durées maximales de travail effectif et des heures supplémentaires applicables aux salariés visés aux deux derniers points sont fixées par arrêté du ministre concerné.

En outre, il est important de noter que les dispositions légales concernant la majoration de la rémunération des heures supplémentaires sont applicables aux salariés concernés par les deux derniers points (voir ci-dessous).

a) La durée maximale de travail

La durée quotidienne normale de travail est fixée à 8 heures maximum. L'amplitude maximale journalière de travail est de 10 heures (temps de pause compris).

La durée hebdomadaire maximale de travail est fixée à 48 heures sur une semaine de travail de six jours (temps de pause non compris).

Ces durées maximales peuvent être réduites pour certaines catégories de salariés ou certains secteurs d'activité par un décret du ministère compétent.

b) Les temps de pause et de repos

Au cours de sa journée de travail, le salarié doit avoir droit à un ou plusieurs temps de pause d'au moins une heure pour déjeuner et se reposer. La pause doit être prise de manière à ce que le salarié n'effectue pas plus de 5 heures de travail consécutives. Si le salarié reste sur son lieu de travail pendant le temps de pause, il est assimilé à du temps de travail effectif.

Le ministère compétent peut fixer par décret les types d'emploi pour lesquels il n'est pas possible de prendre un temps de pause. Il peut également prévoir les travaux pénibles pour lesquels le temps de pause est assimilé à du temps de travail effectif.

Le salarié a droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures après six jours de travail consécutifs. Le vendredi est généralement considéré comme le jour de repos habituel en Égypte.

c) Les heures supplémentaires

Il convient de noter que la durée maximale de travail peut être dépassée si des exigences de travail inhabituelles ou des conditions exceptionnelles se présentent. Dans ces cas, l'employeur doit préalablement notifier l'autorité administrative compétente et justifier le motif de recours et le nombre d'heures supplémentaires à réaliser. Le travail supplémentaires ne sera possible qu'après obtention d'une approbation écrite de l'autorité administrative compétente.

Lors de la réalisation d'heures de travail supplémentaires, le salarié a droit à une rémunération majorée selon le taux déterminé par le contrat de travail ou la convention collective. Il est important de noter que cette majoration ne pourra être inférieure à 35 % pour les heures supplémentaires de travail réalisées pendant la journée et à 70% pour les heures réalisées pendant la nuit.

Si la réalisation des heures supplémentaires se produit durant le jour de repos hebdomadaire du salarié, l'employeur devra lui accorder un autre jour de repos au cours de la semaine suivante.

Dans tous les cas, la durée du travail ne doit pas dépasser 10 heures par jour.

IV) Le salaire minimum

Depuis le 1^{er} mai 2024, le salaire minimum en Égypte est de 6 000 EGP par mois (soit environ 117€). Ce montant contient toutes les composantes du salaire, y compris les cotisations sociales payées par l'employeur.

Toutefois, il est important de noter que ce nouveau salaire minimum n'est pas applicable aux entreprises de moins de 10 salariés. En effet, le salaire minimum précédent de 3 500 EGP (soit environ 70 €) reste applicable à celles-ci.

Selon la loi n°12 de 2003, le salaire est déterminé conformément au contrat individuel, à la convention collective de travail ou au règlement intérieur de l'entreprise. A défaut, le salarié a droit à un salaire estimé selon les usages commerciaux en vigueur dans le lieu où le travail est effectué.

Les discriminations salariales fondées sur le sexe, l'origine, la langue, la religion ou la croyance sont interdites.

La rémunération due au salarié doit être payée dans la monnaie en cours dans le pays, un jour ouvrable, au lieu indiqué dans son contrat de travail :

- au moins une fois par mois, en règle générale ;
- au moins une fois toutes les deux semaines, pour les salariés payés à la pièce ;
- au moins une fois par semaine, pour les autres salariés.

V) Les congés payés

Tous les salariés du secteur privé ont droit à des congés payés d'une durée de 21 jours à l'issue de chaque année d'ancienneté dans l'entreprise.

Après plus de 10 ans de service dans la même entreprise ou auprès de plusieurs employeurs ou lorsque le salarié est âgé de plus de 50 ans, la durée des congés payés est portée à un mois par an. De plus, les salariés qui se livrent à des travaux dangereux bénéficient de 7 jours de congés payés supplémentaires.

Si le salarié a entre 6 mois et moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, il aura droit à des congés payés proportionnellement à son ancienneté. Dans tous les cas, le salarié doit prendre 15 jours de congés payés par an dont au moins 6 jours consécutifs.

Une demande de congés payés doit obligatoirement être faite par écrit pour être valable. En outre, l'employeur doit déterminer les dates des congés payés selon les exigences du travail.

Le salarié qui a passé cinq années continues au service de l'employeur a droit à un congé rémunéré d'un mois pour réaliser un pèlerinage religieux, ou pour visiter Jérusalem. Ce congé n'est accordé qu'une seule fois au cours de la période de service.

VI) Les jours fériés

Les jours fériés légaux sont les suivants :

- Noël copte : le 7 janvier ;
- jour de la Révolution : le 25 janvier ;
- libération du Sinai : le 25 avril ;
- fête du travail : le 1^{er} mai ;
- sham el Nessim (1 jour) ;
- journée d'Arafat (1 jour) ;
- aid El Fitr - fin du Ramadan (3 jours) ;
- aid El Adha (4 jours) ;
- jour de l'An musulman (1 jour) ;
- jour des forces armées : le 6 octobre ;
- al Mawlid en Nabaoui (1 jour).

La date des fêtes religieuses varie selon le calendrier lunaire.

Les jours fériés sont chômés et rémunérés selon le taux normal du salarié, dans la limite de 13 jours par an. Si un salarié est tenu de travailler pendant un jour férié, il doit percevoir le triple de son salaire.

VII) La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

Les règles relatives à la santé et la sécurité au travail sont fixées par la loi sur le travail au sein d'une [section dédiée](#). Il convient de se reporter à ces dispositions pour plus de détail. En outre, une liste des textes applicables en la matière est mis à disposition par le ministère de la Main-d'œuvre égyptien [ici](#).

VIII) La réglementation en matière d'égalité et de non-discrimination

La loi sur le travail prévoit que toutes les dispositions régissant l'emploi des salariés s'appliquent aux salariés de sexe féminin sans discrimination lorsque leurs conditions de travail sont semblables.

IX) La réglementation relative aux conditions de travail des femmes, des femmes enceintes/venant d'accoucher et des jeunes

a) Le travail des femmes, des femmes enceintes/venant d'accoucher

Le ministère compétent fixe par décret les travaux et les circonstances dans lesquels les femmes ne peuvent pas travailler entre 19h et 7h du matin. Il fixe également par décret les travaux nuisibles et moralement nocifs pour les femmes, tout comme ceux pour lesquels les femmes ne peuvent pas être employées.

Après au moins 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise, une salariée peut prétendre à un congé de maternité de 90 jours rémunéré à hauteur de son salaire complet (comprenant la période avant et après l'accouchement) à condition qu'elle présente un certificat médical indiquant la date prévue pour l'accouchement. La salariée en congé de maternité est protégée contre tout licenciement.

Par ailleurs, une salariée n'a pas le droit de travailler durant les 45 jours suivants l'accouchement.

Il est, toutefois, important de préciser qu'une salariée peut bénéficier uniquement de deux congés de maternité auprès d'un même employeur.

De plus, une salariée qui allaite son enfant a le droit, pendant les 24 mois qui suivent la date de l'accouchement, de bénéficier de 2 temps de pause supplémentaires d'au moins une demi-heure chacun afin d'allaiter. Elle a la possibilité de prendre ces deux pauses de manière consécutive. Elles sont assimilées à du temps de travail effectif et ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

En outre, selon le nombre de salariées au sein de l'entreprise, la loi prévoit des droits supplémentaires en faveur des salariées venant d'accoucher.

b) Le travail des jeunes

La loi égyptienne interdit, en règle générale, d'employer une personne de moins de 14 ans. Ainsi, en matière de droit du travail, un jeune désigne toute personne de 14 ans ou plus et de moins de 18 ans.

La durée du travail quotidienne maximale des jeunes est fixée à 6 heures, avec un ou plusieurs temps de pause d'au moins une heure pour déjeuner et se reposer. La pause doit être prise de manière à ce que le jeune n'effectue pas plus de 4 heures de travail consécutives.

Un jeune salarié ne peut, en aucun cas :

- réaliser des heures supplémentaires ;
- travailler durant ses jours de repos hebdomadaire ;
- travailler pendant les jours fériés ;
- travailler entre 19h et 7h du matin.

Enfin, l'employeur qui emploie des jeunes doit :

- afficher dans l'entreprise les dispositions de la loi sur le travail des jeunes ;
- déclarer à l'autorité compétente la durée du travail et le temps de pause appliqué au jeune ;
- fournir à l'autorité compétente le nom des jeunes salariés, leurs missions ainsi que le nom des personnes chargées de contrôler leur travail.

X) Le télétravail

La législation égyptienne du travail ne prévoit pas de dispositions spécifiques au télétravail. Un principe d'égalité de traitement est, toutefois, applicable aux télétravailleurs de sorte que toute la législation du travail compatible avec cette modalité de travail devra lui être appliquée, y compris les dispositions en matière de durée de travail.

XI) La rupture du contrat de travail

Selon la législation égyptienne, le contrat de travail peut être rompu pour plusieurs motifs légitimes :

- arrivée du terme d'un CDD ;
- fin des travaux lors d'un contrat conclu pour un travail spécifique ;
- décès du salarié ;
- mariage, grossesse ou accouchement pour les salariées (uniquement à leur initiative) ;
- faute grave ;
- maladie grave (sous condition) ;
- départ à la retraite du salarié ;
- démission ;
- faute grave de l'employeur (prise d'acte) ;
- fermeture totale ou partielle de l'entreprise ou de l'établissement (procédure de licenciement collectif pour motif économique).

La loi n° 12 de 2003 encadre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, laquelle ne peut être motivée que par des raisons prévues par la loi. La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, d'un autre côté doit, selon les dispositions légales, se baser sur un motif légitime (voir ci-dessous).

Il est important de noter que nous n'aborderons pas les dispositions qui concernent le licenciement collectif pour motif économique, ainsi que la rupture du contrat de travail pour décès, incapacité ou départ à la retraite du salarié. Pour plus d'informations sur ces sujets, voir les articles 123 à 127 et 198 et suivants de la loi n°12 de 2003.

a) La rupture à l'initiative du salarié

• La démission

Selon l'article 110 de la loi n°12 de 2003, le salarié, en résiliant le contrat, doit se fonder sur un **motif légitime et adéquat lié à sa santé, à sa situation sociale ou économique**. Par ailleurs, dans tous les cas, le salarié devra veiller à ce que la rupture du contrat intervienne à un moment adapté aux fonctionnements de l'entreprise.

La démission du salarié n'est prise en compte que lorsqu'elle est présentée par écrit. Le salarié démissionnaire peut retirer sa démission, par écrit, dans un délai d'une semaine à compter de la date à laquelle l'employeur lui a notifié l'acceptation de sa démission. Dans ce cas, la démission est considérée comme nulle et inexistante.

En outre, le salarié démissionnaire devra respecter les règles concernant le délai de préavis (voir ci-dessous). Toutefois, en cas de non-respect du délai de préavis légal par le salarié démissionnaire, le contrat prend fin au moment où il quitte le travail et aucune rémunération ne lui sera due pour la période non travaillée.

- **La démissions des femmes**

Les salariées peuvent résilier leurs contrats de travail, à durée indéterminée ou déterminée, en raison de leur mariage, leur grossesse ou leur maternité sans que cela ait d'effet sur les droits qui sont légalement prévus en matière d'indemnités dues lors de la rupture du contrat ni en matière d'avantages sociaux liés au chômage.

Dans ce cas, la salariée devra en informer son employeur par écrit dans un délai de trois mois à compter de la date du mariage, du constat de la grossesse ou de la date de l'accouchement.

- **La prise d'acte**

Le salarié peut résilier son contrat de travail si l'employeur manque à l'une des obligations substantielles découlant de la loi, du contrat de travail, d'un accord collectif de travail ou du règlement intérieur de l'entreprise. Le salarié pourra également rompre son contrat de travail si l'employeur ou son représentant commet un acte hostile à son égard ou à l'égard d'un membre de sa famille.

La résiliation du contrat, dans ces cas, équivaut à un licenciement sans motif légitime à l'initiative de l'employeur (voir ci-dessous) et prend effet immédiatement, sans obligation pour le salarié de respecter la période de préavis.

b) La rupture à l'initiative de l'employeur

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est très encadrée par la législation égyptienne. Elle ne peut être motivée, en principe, que par la faute grave du salarié.

- **Le licenciement pour faute grave**

L'article 69 de la loi n° 12 de 2003, dispose que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que dans certains cas prévus lorsque le salarié commet une faute grave. Selon la loi, les comportements du salarié pouvant constituer une faute grave sont notamment :

- l'utilisation d'une fausse identité ou la présentation de documents falsifiés ;
- la violation continue des consignes de sécurité ;
- l'absence injustifiée pendant plus de 20 jours non consécutifs ou 10 jours consécutifs au cours d'une année ;
- la divulgation des secrets de l'employeur, entraînant une perte matérielle ;
- la pratique d'une concurrence déloyale avec l'employeur dans le même secteur d'activité ;
- l'état d'ébriété pendant les heures de travail ;
- l'agression de l'employeur, du directeur général ou de tout supérieur hiérarchique ; et
- l'insuffisance professionnelle.

Le licenciement en dehors des cas susmentionnés est considéré comme sans motif légitime et oblige l'employeur à indemniser le salarié (voir ci-dessous).

L'employeur peut également résilier le contrat de travail, même s'il est à durée déterminée ou conclu pour l'accomplissement d'un travail déterminé, si le salarié est définitivement condamné à une peine pénale ou privative de liberté pour un délit de turpitude morale ou de manquement à l'honneur, à l'honnêteté ou aux bonnes mœurs à moins que le tribunal ne décide de surseoir l'exécution de la peine.

La loi n°12 de 2003 prévoit une procédure spécifique applicable au licenciement pour faute grave. En effet, conformément à l'article 64 de la loi n°12 de 2003, le salarié doit être informé de sa faute et doit avoir l'opportunité de présenter sa défense au plus tard 7 jours après la date à laquelle l'employeur a pris connaissance de son manquement.

Plus précisément, pour pouvoir licencier un salarié pour faute grave, l'employeur doit rassembler des preuves de ce manquement dans le dossier du salarié, y compris des évaluations et des appréciations de sa performance, ainsi que trois lettres d'avertissement notifiées préalablement au licenciement. Sur la base de ces documents, l'employeur doit présenter une requête au tribunal du travail demandant la résiliation du contrat de travail du salarié pour manquement aux obligations professionnelles.

Le contrat de travail n'est définitivement résilié qu'après jugement du tribunal du travail compétent sur la proportionnalité de la mesure prise face à la faute commise par le salarié.

Il est important de noter que, lors du licenciement pour faute grave, l'employeur doit respecter le délai de préavis légal.

- **Les motifs illégitimes de licenciement**

Les raisons suivantes sont expressément considérées par la loi n° 12 de 2003 comme des motifs illégitimes et non-adéquats ne pouvant justifier la rupture du contrat de travail :

- la couleur, le sexe, le statut social, les obligations familiales, la grossesse, la religion ou les opinions politiques du salarié ;
- l'affiliation du salarié à une organisation syndicale ou sa participation à une activité syndicale, dans le cadre des limites fixées par la législation ;
- l'exercice de la qualité de représentant des salariés ou le fait de chercher à représenter les salariés ;
- le fait d'avoir déposé une plainte, intenté une action contre l'employeur, ou s'y associer, pour protester contre la violation de lois, de règlements ou du contrat de travail ;
- l'utilisation par le salarié de ses droits aux congés.

Voir ci-dessous les conséquences d'une rupture du contrat de travail sans motif légitime.

c) La rupture sans motif légitime

Selon l'article 122 de la loi n°12 de 2003, si l'une des parties au contrat y met fin sans justification légitime et adéquate, elle devra réparer le préjudice subi par l'autre partie du fait de cette résiliation.

Si la résiliation injustifiée est le fait de l'employeur, le salarié a le droit de saisir le tribunal du travail compétent afin de demander réparation. Dans ce cas, l'indemnité déterminée par le tribunal ne peut être inférieure à deux mois de salaire par année d'ancienneté du salarié, cela sans préjudice des autres sommes qui lui seraient dues du fait de la rupture du contrat.

Le salaire pris en compte comprend tous les éléments de rémunération que le salarié reçoit en échange de son travail, y compris les contreparties en espèces et autres, fixes et variables, la participation aux bénéfices, les commissions, les primes, les avantages en nature qui ne sont pas nécessaires à l'accomplissement du travail, les indemnités, etc.

d) La rupture du CDD

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée prend fin à l'expiration de sa durée ou lors de l'accomplissement des travaux temporaires au titre duquel il avait été conclu.

Si l'employeur rompt le CDD avant l'arrivée de son terme, il devra payer au salarié la rémunération qui lui aurait été due s'il avait continué à travailler jusqu'à la fin de son contrat.

Toutefois, si la durée du CDD est supérieure à 5 ans, le salarié peut le résilier sans indemnité, après en avoir informé l'employeur trois mois avant la date prévue de son départ. Cette possibilité ne s'applique pas aux CDD conclus pour la réalisation d'un travail déterminé. Dans ce cas, le salarié ne peut pas rompre le contrat unilatéralement avant l'accomplissement des travaux faisant l'objet du contrat.

e) Le Préavis

Un préavis de **2 mois** avant la rupture du contrat de travail doit être respecté. Lorsque le salarié a une ancienneté de 10 ans ou plus, le préavis devra être d'au moins **3 mois**. Le préavis commence à courir à compter de la date de la notification de la rupture par écrit.

Pendant le préavis, le contrat de travail reste en vigueur et les parties doivent exécuter toutes les obligations qui en découlent.

La rupture du contrat ne peut pas être adressée au salarié pendant ses congés payés. De plus, en cas d'arrêt maladie pendant la période de préavis, celui-ci doit être suspendu jusqu'au jour suivant la fin de l'arrêt.

Les parties ne peuvent pas renoncer à leur droit au préavis et ne peuvent pas négocier une durée de préavis plus courte que celle prévue par la loi. Toutefois, elles peuvent prévoir un préavis plus long que le préavis légal.

Il est important de noter que l'employeur peut dispenser le salarié de travailler pendant le préavis ou une partie de celui-ci. Dans ce cas, la période de préavis sera assimilée à du temps effectif de travail et devra être rémunérée si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur.

Dans tous les cas, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à une absence rémunérée pendant son préavis égale à au moins un jour ou 8 heures par semaine afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Le jour ou les heures hebdomadaires d'absence sont déterminées par le salarié à condition de notifier son employeur au moins le jour préalable à son absence.

Si l'employeur résilie le contrat de travail sans préavis ou avant la fin de ce dernier, il doit verser au salarié un montant équivalent au salaire qu'il aurait dû percevoir s'il avait travaillé. Cette période compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et l'employeur continue à supporter les charges et obligations qui en découlent.

Toutefois, si la résiliation du contrat est le fait du salarié, le contrat prend fin au moment où il quitte le travail.

f) Les documents de fin de contrat

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat indiquant la date de son entrée en service dans l'entreprise, la date de fin de son contrat de travail et la nature du travail qu'il a effectué.

Le salarié peut également demander à l'employeur une lettre de recommandation attestant de son expérience et de son efficacité professionnelle. Cette lettre peut, à la demande du salarié, indiquer également le montant du salaire qu'il a perçu et les raisons pour lesquelles il a été mis fin à la relation de travail.

En outre, l'employeur est tenu de restituer au salarié, à la fin du contrat, les documents, certificats ou articles que le salarié avait déposés auprès de lui.