

SINGAPOUR

Principales mesures d'ordre public du droit du travail

La présente fiche reprend les principales dispositions du droit du travail singapourien.
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 loi sur l'emploi de Singapour ([Employment Act 1968 \(EA\)](#) de 1968) s'applique aux salariés (singapouriens ou étrangers) ayant conclu un contrat de travail avec un employeur à l'exception des marins, des employés de maison et les fonctionnaires. Il s'agit d'une des principales sources de droit du travail à Singapour.

En outre, le contrat de travail est également une importante source de droit du travail. Toutefois, l'article 8 de l'EA indique que cette loi est d'application minimale. Il est donc interdit à l'employeur de proposer des clauses moins favorables que ses dispositions pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Il est important de noter que certaines dispositions du « Employment Act » ne s'appliquent pas aux salariés ayant le statut de cadre, principalement les règles concernant la durée du travail (voir ci-dessous). En outre, les salariés à temps partiel font l'objet de plusieurs textes spécifiques, notamment les « [Part-Time Employees Regulations](#) » de 1997.

Le ministère de la Main-d'œuvre met à disposition des informations générales sur le droit du travail du pays, accessibles [ici](#) et [ici](#). Les principales dispositions du droit du travail singapourien sont les suivantes :

I- Durée du travail

Il est important de noter que les cadres (personnes exerçant des fonctions de manager ou de direction) dont la rémunération est supérieure à 4 500 SDG (soit environ 3 075 €) sont exclus du champ d'application des dispositions qui concernent la durée du travail. Plus précisément, les « cadres » sont les salariés qui exercent une ou plusieurs des tâches suivantes :

- influencent ou prennent des décisions sur des sujets tels que le recrutement, la discipline, la rupture du contrat de travail, l'évaluation du travail des salariés et la rémunération ;
- formulent des stratégies ou politiques de l'entreprise ;
- dirigent l'entreprise.

En effet, le chapitre IV de l' « Employment Act », qui prévoit les dispositions applicables en matière de durée du travail, d'heures supplémentaires, de jours de repos et de congés payés s'applique uniquement aux « workmen » et aux salariés ayant un salaire de base mensuel n'excédent pas respectivement 4 500 SDG (soit environ 3 075 €) et 2600 SDG (soit environ 1 777 €).

Les « workmen » sont définis par la loi comme les salariés qui effectuent principalement un travail manuel. Cela inclut toute personne qui :

- effectue un travail manuel (y compris les apprentis) ;
- conduit ou assure la maintenance de véhicules transportant des personnes ;
- supervise des travailleurs manuels mais qui effectue également lui-même un travail manuel pendant plus de la moitié de son temps de travail ;

- occupe un poste spécifiquement prévu par la loi sur le travail (agent de nettoyage, travailleur de la construction, ouvrier, opérateur de machine, ouvrier de la métallurgie, conducteur de train, de bus ou de poids lourd, etc...).

Les salariés à temps partiel (c'est-à-dire travaillant moins de 35 heures par semaine) et à domicile font l'objet, comme mentionné ci-dessus, de textes spécifiques auxquels il convient de se reporter.

1) La durée hebdomadaire du travail

La durée maximale de travail est en principe de 8 heures par jour et 44 heures par semaine. La limite de 8 heures par jour peut être dépassée par un salarié ne travaillant pas plus de 5 jours par semaine. Toutefois, dans ce cas, le salarié ne peut travailler plus de 9 heures par jour ou 44 heures par semaine.

Si son contrat de travail prévoit une durée du travail inférieure à 8 heures pendant un ou plusieurs jours de la semaine, le salarié pourra être amené à travailler plus de 8 heures un autre jour, à condition de respecter la limite de 9 heures de travail quotidienne et 44 heures par semaine.

En outre, lorsque, en vertu du contrat de travail conclu entre le salarié et l'employeur, le nombre d'heures de travail au cours d'une semaine sur une période de deux semaines est inférieur à 44, la limite de 44 heures au cours d'une semaine peut être dépassée au cours de l'autre semaine. Dans ce cas, le salarié ne peut être tenu de travailler plus de 48 heures au cours d'une semaine ou plus de 88 heures au cours de la période ininterrompue de deux semaines.

Les limites quotidiennes et hebdomadaires mentionnées ci-dessous peuvent être dépassées dans les cas suivants :

- accident ou menace d'accident ;
- travail dont l'exécution est essentielle à la vie de la communauté ;
- travaux indispensables à la défense ou à la sécurité ;
- travaux urgents à effectuer sur des machines ou des installations ;
- travaux nécessaires en raison d'une interruption imprévisible de travail, ou ;
- travaux d'une entreprise industrielle essentielle à l'économie de Singapour ou l'un des services essentiels tels que définis par la réglementation du pays.

2) Les heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires, celles effectuées par le salarié à la demande de l'employeur lorsque sa durée du travail dépasse les limites suivantes :

- 8 heures ou 9 heures en une journée selon les spécificités mentionnées ci-dessus ;
- 44 heures ou 48 heures au cours d'une semaine, selon les différents régimes mentionnés ci-dessus, ou ;
- 88 heures au cours d'une période ininterrompue de deux semaines.

Le salarié doit être rémunéré pour le travail supplémentaire à hauteur d'au moins une fois et demie son taux horaire de base. La loi interdit au salarié d'effectuer plus de 72 heures supplémentaires par mois.

En outre, dans tous les cas, la durée quotidienne de travail ne peut pas dépasser les 12 heures.

3) Le temps de pause et de repos

En principe, un salarié ne peut travailler plus de 6 heures sans pause. Toutefois, si la nature du travail l'exige, le salarié peut être amené à travailler pendant 8 heures consécutives. En pareil cas, une pause d'au moins 45 minutes doit être accordée au salarié pour son repas.

Les salariés ont également droit à un jour de repos par semaine. Celui-ci peut être fixé le dimanche ou un autre jour de la semaine. L'employeur doit déterminer ce jour de repos et en informer le salarié avant le début de chaque mois. Il est important de noter, également, que l'intervalle entre 2 jours de repos ne doit pas dépasser 12 jours.

Le salarié travaillant pendant son jour de repos hebdomadaire a droit à la rémunération suivante pour cette journée :

	Le salarié a travaillé moins d'une demi-journée		Le salarié a travaillé plus d'une demi-journée	
Situation	À la demande de l'employeur	À la demande du salarié	À la demande de l'employeur	À la demande du salarié
Rémunération	Salaire équivalent à une journée de travail	Taux de base	Salaire équivalent à deux journées de travail plus heures supplémentaires éventuelles	Taux de base plus heures supplémentaires éventuelles

II- Rémunération

Il n'existe pas de salaire minimum à Singapour. Le salaire est négocié entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, le EA fixe des règles précises en matière de paiement des salaires, notamment en ce qui concerne le moment de versement des sommes dues au salarié :

- au plus tard 7 jour après la fin de la période de paie pour le salaire, et ;
- au plus tard 14 jours après la fin de la période de paie pour le paiement relatif aux heures supplémentaires.

Le non-respect des délais de paiement est considéré comme une infraction pénale.

En outre, l'employeur doit fournir une fiche de paie détaillée à tous les salariés. Elle peut être remise au salarié tant par voie électronique que sous format papier, au moins une fois par mois et en même temps que le versement du salaire ou, au plus tard trois jours après.

III- Jours fériés

Les salariés couverts par l' « Employment Act » ont droit à 11 jours fériés chômés et payés par an. En 2024, ces jours sont les suivants :

- 1^{er} janvier (Nouvel An) ;
- 10 et 12 février (Nouvel An chinois) ;
- 29 mars (Vendredi Saint) ;
- 10 avril (« Hari Raya Puasa ») ;
- 1^{er} mai (Fête du travail) ;
- 22 mai (« Journée du Vesak ») ;
- 17 juin (« Hari Raya Haji ») ;
- 9 août (Fête nationale) ;
- 31 octobre (« Deepavali ») ;
- 25 décembre (Noël).

La législation de Singapour prévoit que, si un jour férié tombe un jour non ouvrable, le salarié a droit à un jour de repos de remplacement (normalement le jour ouvrable suivant) ou à un jour de salaire supplémentaire en remplacement du jour férié, payé au taux de sa rémunération brute.

Les employeurs et les salariés peuvent convenir d'un commun accord de remplacer un jour férié par un autre jour de travail. Les salariés qui doivent travailler un jour férié ont droit à un jour de salaire supplémentaire au taux de base, en plus de leur taux de salaire brut pour ce jour.

Les employeurs ont également la possibilité d'accorder un repos compensatoire, sur la base d'un nombre d'heures convenu d'un commun accord, en cas de travail pendant un jour férié par des groupes de salariés qui ne sont pas concernés par la réglementation en matière de durée du travail (voir ci-dessus).

Pour plus d'informations sur les dispositions relatives aux jours fériés en vertu de la loi sur l'emploi, cliquez [ici](#).

IV- Congés annuels payés

En application de la législation du travail, le salarié a droit à un congé payé dès qu'il a au moins 3 mois d'ancienneté. Par ailleurs, le nombre de jours de congés annuels est calculé en fonction de l'ancienneté du salarié comme suit :

Ancienneté (en années)	Nombre de jours de congés (en jours)
1	7
2	8
3	9
4	10
5	11
6	12
7	13
8 ou plus	14

Un salarié dont l'ancienneté est d'au moins 3 mois, mais qui n'a pas accompli 12 mois de service continu au cours d'une année, a droit à un congé annuel proportionnel au nombre de mois de service effectués. La législation précise que lors du calcul du congé annuel proportionnel :

- toute fraction qui est inférieure à une demi-journée ne doit pas être prise en compte ; et
- lorsqu'une fraction est égale ou supérieure à la moitié d'une journée, elle doit être considérée comme une journée.

V- Autres dispositions

L'« Employment Act » prévoit également des dispositions sur les points suivants :

- le travail des enfants et des jeunes ;
- la protection et les prestations de maternité et de congé parental d'éducation ;
- les arrêts maladies ;
- les registres et autres formalités ;
- le rôle et les pouvoirs de l'inspection du travail ;
- les créances, les plaintes et les infractions ;
- les règles procédurales et réglementaires.