

Droit du travail au Qatar

Le droit du travail est l'un des paramètres essentiels à prendre en considération pour toute entreprise qui envisage de s'implanter à l'étranger. Le Qatar, à l'instar des autres pays du golfe, dispose d'un droit du travail simple et d'approche libérale, dont la pierre angulaire est la loi sur le travail n°14/2004 (dite la « Loi »).

I. Champ d'application de la Loi

La Loi ne s'applique pas à toutes les situations : elle ne concerne pas les fonctionnaires ou les salariés des entreprises publiques ou à statut particulier. Elle n'est pas davantage applicable aux compagnies pétrolières ou à celles établies dans une zone particulière (Qatar Financial Center, Qatar Science & Technology Park qui sont des zones « franchisées »). Bien entendu, elle ne concerne pas – sauf application des lois de police locales – les salariés qui sont liés par un contrat de droit étranger avec leur employeur d'origine et qui font l'objet d'un détachement ponctuel ou d'une expatriation au Qatar. Elle trouve à s'appliquer de manière générale à l'ensemble des salariés du secteur privé, qu'ils soient étrangers ou de nationalité qatarienne.

L'embauche de salariés qatariens est présentée par la Loi comme une priorité tandis que le recrutement de salariés étrangers doit se conformer au respect de certaines règles applicables en matière de droit de l'immigration car la loi prévoit en effet que tout étranger doit avoir recours à un "sponsor".

Le sponsor de résidence est la personne qui est responsable de l'entrée d'un étranger sur le territoire : en général son employeur. Le sponsor de sortie est la personne qui accepte de garantir les obligations d'un étranger pendant qu'il est absent du Qatar. Le sponsor de résidence est généralement

l'associé qatarien lorsque l'étranger est établi au Qatar sous la forme d'une "joint venture". Mais l'investisseur étranger est son propre sponsor lorsqu'il est présent de manière autonome, par exemple sous forme de succursale. C'est le nom figurant sur la "company card" qui détermine celui qui dispose de la signature auprès des services du Ministère de l'Intérieur et de celui du Travail.

Lorsque le sponsor est une société ayant vocation à employer un étranger, celle-ci doit disposer d'une licence d'immigration. Pour les projets requérant une main d'œuvre nombreuse, il est possible d'obtenir des "block visas" (permettant l'entrée de plusieurs dizaines voire centaines de personnes d'une même nationalité ou compétence).

Certaines nationalités sont a priori découragées, soit de façon permanente (Egypte, Jordanie, Irak, Iran) ou plus ponctuellement en fonction de quotas (certains pays d'Asie). Le sponsor peut être une personne physique: ainsi le chef de famille – homme ou femme – peut « sponsoriser » les membres de sa famille qui l'accompagnent au Qatar. A noter qu'il existe des catégories de personnes qui peuvent se voir octroyer un permis de résidence, sans sponsor, en particulier, les propriétaires de biens immobiliers (dans les zones ouvertes à l'investissement étranger). Parce que les qatariens sont minoritaires dans leur pays, une politique de qatarisation a été mise en place par un décret de l'Emir n° 44/2008 ; elle impose un taux d'embauche de salariés qatariens de 20%, pour les entreprises étrangères ayant conclu un partenariat avec une entreprise publique qatarienne ou pour celles faisant l'objet d'une décision ministérielle spécifique les autorisant à exercer sur le territoire du Qatar.

Pour la plupart des entreprises qui ne relèvent pas de ces deux hypothèses, l'embauche de Qatariens est à ce jour un objectif plus qu'une obligation juridique. Toutefois, à mesure que le Qatar entreprend de former ses jeunes travailleurs, il est à prévoir que selon les modalités d'une loi à venir,

chaque société sera obligée d'embaucher des ressortissants locaux.

II. La conclusion du contrat de travail

La Loi prévoit 3 types de contrats : Contrat à durée indéterminée (CDI), Contrat à durée déterminée (CDD) et Contrat de mission (CM). Le CDD est très répandu ; sa durée maximale est de 5 ans, renouvelable. Chaque contrat doit être rédigé en langue arabe et elle doit être bilingue si l'on utilise la langue anglaise car la Loi oblige en effet à une formalité d'enregistrement auprès du Ministère du Travail.

La plupart des clauses usuelles sont admises : la période d'essai (d'une durée maximum de 6 mois), la clause de confidentialité, la clause de non concurrence (laquelle ne peut être spécialement rémunérée, quand bien même elle doit être limitée dans son périmètre d'application).

On relève l'absence de cotisations sociales obligatoires dans le secteur privé. Toutefois, dès qu'une entreprise comprend plus de 50 salariés, l'employeur est tenu de prévoir une couverture médicale (assurance maladie) pour ses employés.

III. L'exécution du contrat de travail

Il existe une durée légale du travail fixée à 48 heures par semaine ; celle-ci est réduite à 36 heures durant la période du Ramadan. Le salarié a droit à au moins 1 jour de repos par semaine (le vendredi). Les heures supplémentaires doivent être rémunérées, selon un barème allant de 25 à 150 % du taux horaire normal.

La Loi prévoit des dispositions impératives en matière de

jours fériés (10 jours par an) et de congés annuels : tout employé disposant d'une ancienneté de plus d'un an a droit à 3 semaines de congés payés ; au-delà de 5 années d'ancienneté, cette durée est portée à 4 semaines. Il n'existe pas de salaire minimum au Qatar. Toutefois, plusieurs pays pourvoyeurs importants de main d'œuvre comme l'Inde ou les Philippines ont conclu des conventions avec le Qatar afin de garantir un salaire minimum pour les postes très peu qualifiés.

On notera que pour la plupart des postes d'exécution, il est usuel que les employés soient nourris et logés, outre la prise en charge d'un aller-retour par an dans leur pays d'origine.

IV. La résiliation du contrat de travail

Du point de vue de l'employeur, le CDI présente l'avantage de pouvoir être résilié facilement : en effet, l'employeur peut mettre fin au contrat à tout moment, sans devoir justifier d'une cause réelle et sérieuse. Bien entendu, il est tenu de respecter le préavis contractuel. Il doit par ailleurs, sauf faute grave, verser au salarié une indemnité de résiliation équivalent à 3 semaines par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir de la seconde année.

Du point de vue de l'employé, le CDI peut aussi être résilié librement, sous réserves du respect du préavis contractuel. Toutefois, l'exigence d'une lettre de non-objection de la part de l'employeur interdit en pratique à un salarié de démissionner pour rejoindre un autre employeur au Qatar, sans l'accord de son premier employeur.

En revanche, le CDD ou le Contrat de mission ne peuvent par principe prendre fin qu'à l'arrivée du terme du contrat ou de la fin de la mission, sauf faute disciplinaire caractérisée.

Le CDD peut être résilié de manière anticipée à l'initiative du salarié, dans 4 cas énumérés par la Loi et correspondant à des manquements graves par l'employeur. Enfin, l'employeur peut résilier un contrat de travail pour faute disciplinaire de l'employé lorsque celui-ci ne respecte pas les dispositions contenues dans le règlement intérieur (RI).

Selon la Loi, toute entreprise de plus de 10 salariés doit établir un RI. Ce dernier détaille les règles générales applicables à l'ensemble des salariés (en matière de comportement sur le lieu de travail, de justification des absences, d'hygiène et de sécurité) mais aussi les différentes fautes disciplinaires ainsi que les sanctions qui y sont attachées. Le RI, rédigé en version arabe (ou bilingue), doit bien entendu respecter les prescriptions de la Loi en cette matière et fait l'objet d'une formalité d'enregistrement auprès du Ministère du Travail.

L'historique de l'ensemble de ces sanctions doit être consigné dans un dossier individuel du salarié maintenu à jour par l'employeur.

V. Règlement des litiges individuels

Toute décision prise par l'employeur vis-à-vis du salarié doit faire l'objet d'une communication écrite. Il n'y a pas un entretien préalable au licenciement qui soit imposé par la Loi. Le salarié dispose du droit de contester la décision et de demander à l'employeur de la reconsidérer, connaissance prise de ses explications.

En cas de conflits entre les deux parties, il convient de saisir une commission spéciale siégeant au Ministère du Travail, afin de tenter au préalable une conciliation des parties.

En cas d'absence d'accord, ce sont les tribunaux civils qui sont compétents.

VI. Les relations collectives

Le droit des relations collectives fait l'objet d'un chapitre de la Loi mais demeure assez embryonnaire à ce jour. La Loi prévoit que toute entreprise de plus de 30 salariés doit mettre en place un Comité d'Entreprise composé de manière paritaire de représentants des salariés et de l'employeur. Il a pour mission d'élaborer les règles communes (telles que le RI) ou de concilier en matière de litiges individuels (cf supra).

Le droit d'adhérer à un syndicat n'est ouvert qu'aux ressortissants qataris dans les entreprises employant plus de 100 nationaux. Même si le droit de grève n'est pas constitutionnellement consacré au Qatar, la Loi traite de l'hypothèse d'un conflit collectif et prévoit un mécanisme de dialogue afin d'y mettre fin.

VII. Conclusion

Du point de vue d'une entreprise française habituée à des règles nombreuses et complexes, le droit du travail du Qatar apparaîtra comme peu contraignant. Toutefois, il faut garder à l'esprit qu'il contient un certain nombre de règles impératives dont la violation peut entraîner la responsabilité de l'employeur au pénal et au civil. Toute entreprise étrangère doit veiller à disposer de modèles d'actes en version bilingue (CDD, CDI, RI, liste des registres à tenir...) qui respectent les prescriptions de la Loi. En outre, l'introduction de règles plus contraignantes est à prévoir, à mesure que l'économie du Qatar va se développer.