

ARABIE SAOUDITE

Mesures d'ordre public

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

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.

Bases juridiques :

- [Loi sur le travail](#) (en anglais)
- Résolutions ministérielles du ministère des Ressources humaines et du Développement social, décrets royaux et circulaires.

Les sources susmentionnées sont interprétées conjointement avec les dispositions de la charia (loi islamique).

La loi sur le travail constitue la base des droits des salariés en Arabie Saoudite. En effet, toute application de dispositions contraires à celle-ci est nulle, sauf si elles sont plus favorables aux salariés. Ainsi, il n'est pas possible de renoncer aux droits reconnus par la loi.

A noter :

Il est important de noter que la loi sur le travail ne s'applique pas à certaines catégories de salariés, notamment aux ressortissants étrangers se rendant en Arabie saoudite pour effectuer une tâche spécifique pour une période ne dépassant pas deux mois.

Le contrat de travail et le règlement intérieur de l'entreprise sont d'autres sources importantes de réglementation (dans les deux cas, ils doivent suivre un modèle officiel établi par le ministère des Ressources humaines et du Développement social).

Les syndicats ne sont pas autorisés en Arabie Saoudite. Aucune disposition ne traite de la négociation collective. Il n'existe donc pas de conventions collectives.

I) Durée du travail

Les dispositions légales en matière de durée du travail ne sont pas applicables aux :

- personnes occupant des postes de direction de haut niveau, lorsque ces postes confèrent à la personne une autorité sur des salariés ;
- travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être achevés avant le début des travaux effectivement envisagés ;
- travaux intermittents par nécessité ;
- gardiens et concierges, à l'exclusion des agents de sécurité civile.

a) La durée maximale de travail

Les salariés ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour ou 48 heures par semaine. L'employeur peut, avec l'approbation du ministère, lorsque la nature du travail l'exige, mettre en place du travail posté. Dans ce cas, la durée du travail peut aller au-delà de ces limites, à condition que la durée moyenne du travail, calculée sur une période de 3 semaines maximum, ne dépasse pas 8 heures par jour ou 48 heures par semaine.

Par ailleurs, la durée du travail peut être portée à 9 heures par jour pour certaines catégories de salariés ou dans certains secteurs d'activité dans lesquels le salarié n'est pas employé de façon continue. Elle peut également être réduite à 7 heures par jour en cas d'activités dangereuses ou nuisibles (celles-ci sont déterminées par une décision du ministère compétent).

Les employeurs ont le droit, notamment dans les circonstances suivantes, de ne pas respecter temporairement les dispositions relatives à la durée du travail :

- réaliser des travaux d'inventaire annuel, préparation du budget, liquidation, clôture des comptes, à condition que cela ne dépasse pas 30 jours par an ;
- prévenir un accident dangereux, réparer un dommage qui en résulte ou éviter la perte de matériel périssable ;
- faire face à une charge de travail extraordinaire.

Dans ces cas, la durée du travail peut aller jusqu'à 10 heures par jour ou 60 heures par semaine.

Enfin, durant le mois de Ramadan, la durée du travail ne peut pas dépasser 6 heures par jour ou 36 heures par semaine.

L'employeur doit afficher à un endroit visible sur le lieu de travail un calendrier des heures de travail, des pauses, des jours de repos hebdomadaire et des heures de début et de fin de chaque équipe, lorsque le travail se fait par équipes.

b) Les heures supplémentaires

Les heures travaillées au-delà de la durée normale de travail quotidienne ou hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires. Elles donnent lieu au versement du salaire horaire à taux plein et à une majoration d'au moins 50 % de celui-ci.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 720 heures par an. Il peut être prolongé sous réserve d'obtenir l'accord du salarié.

c) Le temps de pause et de repos

Le salarié ne doit pas travailler pendant plus de 5 heures consécutives sans bénéficier d'une période de pause de prière et repas d'au moins 30 minutes. Ce temps n'est pas assimilé à du temps de travail effectif dès lors, le salarié n'est pas sous le pouvoir de direction de l'employeur. Le ministère compétent peut déterminer les situations dans lesquelles il est nécessaire de poursuivre le travail sans période de repos pour des raisons techniques ou opérationnelles.

En outre, le salarié ne peut rester sur le lieu de travail plus de 11 heures par jour.

Le vendredi est le jour de repos hebdomadaire pour tous les salariés. Il ne peut être inférieur à 24 heures consécutives ou être compensé par une indemnité. L'employeur peut, après notification au Bureau du travail compétent, remplacer ce jour par un autre jour. Durant le jour de repos hebdomadaire, le salarié perçoit son salaire normal.

Dans les zones rurales et lorsque la nature de l'activité l'exige, le travail peut se poursuivre sans jour de repos hebdomadaire pendant un maximum de 8 semaines par accord entre les parties et approbation du ministère des Ressources humaines et du Développement social. Les salariés concernés devront récupérer tous les jours de repos manqués de manière consécutive.

II) Les jours fériés

Les jours fériés pour les salariés du secteur privé sont les suivants :

- Saudi Fouding Day (22 février) ;
- Aid Al-Fitr (4 jours) ;
- Aid Al-Adha (4 jours) ;
- Fête nationale de l'Arabie saoudite (23 septembre). Si ce jour coïncide avec un week-end, un jour de repos doit être accordé le jour précédant ou suivant celui-ci.

Les heures travaillées durant un jour férié sont assimilées à des heures supplémentaires.

III) Les congés payés

Le salarié a droit à au moins 21 jours de congés payés par an. Cette durée est portée à au moins 30 jours si le salarié a 5 ans d'ancienneté consécutive chez l'employeur. Il ne peut y renoncer, ou percevoir une indemnité à la place.

Il bénéficie de ses congés payés l'année où il les acquièrent. Toutefois, il peut, avec le consentement de l'employeur, reporter ses congés à l'année suivante. L'employeur peut fixer les dates de congés en fonction des exigences du travail et doit en informer le salarié au moins 30 jours à l'avance.

L'employeur peut également les reporter jusqu'à 90 jours maximum après la fin de l'année où ils sont acquis si le travail l'exige. Si une nouvelle prolongation est nécessaire, le salarié doit donner son consentement par écrit. Le report ne peut se prolonger au-delà de la fin de l'année qui suit l'année où le congé est dû.

IV) Le salaire minimum

Depuis le mois d'avril 2021, le salaire minimum est fixé à 4 000 SAR (environ 983 €) bruts par mois. Le salaire minimum s'applique à tous les salariés du secteur privé, dont le salaire est soumis à l'assurance sociale et qui ne travaillent pas au sein de groupes spécifiques, ainsi qu'aux étudiants travaillant à temps partiel.

La rémunération doit être versée dans la monnaie officielle du pays (ryal saoudien) de la manière suivante :

- salariés journaliers : au moins une fois par semaine ;
- salariés avec salaire mensuel : une fois par mois ;
- travail à la pièce nécessitant plus de deux semaines : une fois par semaine proportionnellement au travail effectué. Le salaire est versé en totalité dans la semaine suivant la remise des travaux ;
- autres situations : au moins une fois par semaine.

L'entreprise doit verser le salaire sur le compte du salarié par l'intermédiaire des banques agréées du Royaume.

V) La santé et la sécurité

Selon la loi sur le travail, l'employeur doit maintenir l'entreprise dans un état de propreté et d'hygiène. Il doit, notamment :

- fournir l'éclairage ;
- fournir de l'eau potable et de l'eau propre à d'autres fins, et ;
- se conformer aux autres règles, mesures et normes de protection, de santé et de sécurité au travail conformément à ce qui est spécifié dans les décisions ministérielles.

L'employeur doit, en outre, prendre les précautions nécessaires pour protéger les salariés contre les risques, les maladies professionnelles, les machines utilisées, et assurer la sécurité et la protection sur le lieu de travail.

Il doit également afficher, dans un endroit visible de l'entreprise, les instructions relatives au travail et à la sécurité des salariés en arabe et, si nécessaire, dans toute autre langue comprise par ces derniers. En effet, l'employeur est tenu d'informer le salarié, avant sa prise de poste, de tous les risques liés à son travail et de fournir les équipements de protection nécessaires à prévenir ceux-ci.

L'employeur ne peut faire payer aux salariés ou déduire de leurs salaires aucune dépense réalisée pour la mise en place de cette protection.

En outre, la Loi sur le travail prévoit des dispositions spécifiques en matière de sécurité et de santé applicables aux femmes et aux jeunes salariés (Partie IX et X de la loi respectivement).