

Resume du Code du travail - Égypte

```html

## Résumé Synthétique du Code du Travail Égyptien

---

**Dernière mise à jour:** Basé sur la Loi n°12/2003 relative au Code du Travail égyptien et ses amendements successifs.

### Introduction

Le Code du Travail égyptien, adopté en 2003, constitue le cadre législatif principal régissant les relations de travail en République arabe d'Égypte. Ce document fournit une synthèse des dispositions essentielles affectant les employeurs et les salariés égyptiens.

---

## 1. Contrat de Travail

### Définition et Principes Généraux

Le contrat de travail en Égypte est défini comme un accord entre deux parties, l'employeur et le travailleur, établissant une relation de travail. Ce contrat peut être écrit ou oral, bien que la forme écrite soit fortement recommandée et obligatoire pour certains secteurs.

### Éléments Obligatoires du Contrat Écrit

- Identité complète des parties contractantes
- Nature et description précise du travail à effectuer
- Lieu et date du commencement du travail

- Montant du salaire et modalités de paiement
- Durée du contrat (si elle est déterminée)
- Droits et obligations des deux parties
- Conditions de travail et mesures de sécurité
- Conditions de résiliation et préavis requis

## Types de Contrats

- **Contrat à durée indéterminée (CDI):** Type par défaut en Égypte, peut être résilié selon les procédures légales
- **Contrat à durée déterminée (CDD):** Autorisé pour des tâches spécifiques, temporaires ou saisonnières
- **Contrat de travail temporaire:** Pour des missions ponctuelles via des agences de placement
- **Contrat d'apprentissage:** Pour la formation professionnelle des jeunes de 15 à 25 ans

## Obligations des Parties

### Obligations de l'employeur:

- Payer le salaire dans les délais convenus
- Fournir les conditions de travail sûres et salubres
- Respecter les droits du travailleur
- Fournir un environnement exempt de discrimination
- Verser les cotisations de sécurité sociale

### Obligations du travailleur:

- Effectuer le travail avec diligence et professionnalisme
- Respecter les règles de l'établissement
- Protéger les intérêts de l'employeur
- Maintenir la confidentialité des informations professionnelles
- Se conformer aux directives de sécurité et santé

---

## 2. Durée du Travail

### Heures de Travail Régulières

| Catégorie                       | Durée Hebdomadaire Maximale | Durée Quotidienne Maximale | Observations                        |
|---------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Travailleurs ordinaires         | 48 heures                   | 8 heures                   | En secteur privé ou public          |
| Secteurs dangereux ou pénibles  | 36 heures                   | 6 heures                   | Mines, industries chimiques, etc.   |
| Jeunes travailleurs (15-18 ans) | 36 heures                   | 6 heures                   | Protection spéciale                 |
| Travail domestique              | Variable selon accord       | Déterminé par contrat      | Régulations spécifiques depuis 2021 |

### Heures Supplémentaires

- Les heures supplémentaires sont rémunérées avec une surcharge de **25% minimum** du salaire horaire
- Pendant les jours fériés et congés publics: surcharge de **50%**
- Maximum de 2 heures supplémentaires par jour autorisées en général
- Interdiction des heures supplémentaires pour les jeunes de moins de 18 ans dans les secteurs dangereux
- L'employeur doit maintenir des registres précis des heures supplémentaires

### Périodes de Repos

- **Repos hebdomadaire:** Minimum 1 jour par semaine (généralement le vendredi)
  - **Repos quotidien:** Minimum 11 heures consécutives entre deux jours de travail
  - **Pauses:** Au moins 30 minutes pour les journées de 6 heures ou plus
  - **Protection de l'après-midi:** Les travailleurs ne doivent pas travailler entre 14h et 16h en juillet-août
- 

### 3. Congés Payés et Jours Fériés

#### Congés Annuels

| Type de Travailleur                   | Durée Minimale  | Conditions                            |
|---------------------------------------|-----------------|---------------------------------------|
| Salariés ordinaires                   | 21 jours par an | À partir du 1er anniversaire d'emploi |
| Travailleurs en secteur dangereux     | 30 jours par an | Après 1 an de service continu         |
| Personnels administratifs supérieurs  | 30 jours par an | Après la première année               |
| Jeunes travailleurs (moins de 18 ans) | 30 jours par an | Protection renforcée                  |

#### Congés Spéciaux

- **Congé de maladie:** 30 jours par année (rémunérés à 75% après épuisement des droits ordinaires)
- **Congé de maternité:** 120 jours (avant et après accouchement), 100% rémunérés
- **Congé de paternité:** 3 jours à la naissance de l'enfant
- **Congé pour raisons familiales:** Jusqu'à 4 jours pour événements familiaux majeurs
- **Congé pour examens:** Autorisé pour les études continues

- **Congé pour obligations civiques:** Pour participation électorale, service militaire, etc.
- **Congé syndical:** Pour les représentants syndicaux

## **Jours Fériés Publics**

- Jour de l'An (1er janvier)
  - Fête copte (7 janvier)
  - Fête du Sinai (25 avril)
  - Fête du Travail (1er mai)
  - Fête de la Libération du Sinaï (25 juillet)
  - Fête nationale (23 juillet)
  - Fête de la Révolution (6 octobre)
  - Éid al-Fitr (2 jours)
  - Éid al-Adha (2 jours)
  - Hijri New Year (1 jour)
  - Moulid du Prophète (1 jour)
- 

## **4. Licenciement**

### **Procédure de Licenciement**

#### **Licenciement pour Faute Légère**

- L'employeur doit notifier le travailleur par écrit
- Le travailleur a le droit de présenter sa défense
- Délai minimum d'attente de 3 jours avant la mise en œuvre
- Exemples: négligence légère, retards répétés non intentionnels

#### **Licenciement pour Faute Grave**

- Motifs incluant: vol, violence, insubordination grave, violation grave des règles de sécurité

- Peut être immédiat sans préavis
- L'employeur doit documenter la faute précisément
- Droit de défense du travailleur maintenu

## Licenciement Pour Motifs Économiques

- Réduction d'effectifs, restructuration, fermeture d'entreprise
- Préavis de **30 jours minimum** requis
- Indemnité de compensation obligatoire
- Priorité de réemploi pour le travailleur dans d'autres postes

## Indemnités de Licenciement

| Type de Licenciement                  | Indemnité                | Calcul                   |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Pour motifs économiques (0-6 mois)    | 1/4 salaire mensuel      | Par mois de service      |
| Pour motifs économiques (6 mois-1 an) | 1/3 salaire mensuel      | Par mois de service      |
| Pour motifs économiques (plus d'1 an) | 1/2 salaire mensuel      | Par mois de service      |
| Licenciement abusif                   | Domages et intérêts      | Selon préjudice démontré |
| Fin de contrat à durée déterminée     | Selon accord contractuel | Variable                 |

## Licenciement Abusif

- Discrimination basée sur la race, la religion, le genre, l'origine
- Licenciement en représailles pour activité syndicale
- Licenciement sans motif valable ou procédure appropriée
- Le travailleur peut demander la réintégration ou une compensation financière

- Prescription: 2 ans après le licenciement

## Restrictions au Licenciement

- Les femmes enceintes et les mères en congé maternité ne peuvent être licenciées sauf pour faute grave
  - Les travailleurs en arrêt maladie ont une protection limitée
  - Les représentants syndicaux bénéficient d'une protection spéciale
  - Les travailleurs handicapés jouissent de garanties renforcées
  - Les jeunes apprentis ont des protections particulières
- 

## 5. Salaire et Rémunération

### Salaire Minimum National

| Année            | Salaire Minimum Mensuel (EGP) | Notes                     |                                                                                                |
|------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2023-2024        | 3,000 EGP                     | Tous secteurs confondus   |                                                                                                |
| 2024-2025        | 3,600 EGP                     | Augmentation programmée   |                                                                                                |
| Sujet à révision | Annuelle                      | Par décret gouvernemental | Document genere par AfriCarrieres • africanarrieres.com • A titre informatif uniquement • 2026 |