

## Le Qatar a adopté deux réformes majeures de son droit du travail, et devient le premier pays de la région à démanteler le système de la Kafala

Le Qatar a adopté deux réformes majeures de son droit du travail, positionnant le pays comme le premier du Golfe à démanteler le système de la Kafala ou « sponsoring ». C'est là l'aboutissement d'une série de mesures prises depuis 2016. Celles-ci devraient, à terme, contribuer à diminuer la dualité du marché du travail.

### 1. Adoption de deux réformes ambitieuses du droit du travail, qui font suite à la mise en œuvre d'une série de mesures depuis 2016.

Au Qatar, la population expatriée constituait 88% de la population totale en 2019, soit la part la plus importante des pays du Golfe. Parmi les seuls actifs, 95% sont des travailleurs expatriés (majoritairement en provenance d'Asie du Sud), travaillant majoritairement dans le secteur privé. Ces employés expatriés étaient, jusqu'ici, soumis au système de la Kafala, généralisé au Moyen-Orient. Dans le cadre de ce système de parrainage contraignant, le travailleur dépendait d'un « sponsor » local. Cela se traduisait par la nécessité pour le sponsorisé d'obtenir l'accord du sponsor pour i) toute sortie, même provisoire, du territoire et ii) changer d'employeur. Le Qatar a fait l'objet de nombreuses critiques d'ONG et reçu en 2016 des plaintes de l'OIT pour non-respect des règles internationales sur le droit des travailleurs.

Le gouvernement avait alors annoncé son intention de réformer le système de la Kafala et engagé une vague de décisions successives. Fin 2016, un nouveau cadre législatif est entré en vigueur<sup>1</sup>, les relations entre un employeur et son salarié ne sont alors plus régies par la notion de sponsor mais par un contrat de travail définissant les droits et obligations des deux parties<sup>2</sup>. Des dispositions relatives à la suppression du visa de sortie pour l'ensemble des travailleurs ont été prises en janvier 2020. Associée à ces dispositions, la nouvelle loi 18/2020 annoncée fin 2019 mais promulguée le 30 août 2020, démantèle de facto le système de la Kafala, plaçant le Qatar en pionnier dans la région. Cette réforme supprime le certificat de non-objection (NOC), autorisant l'employé à changer d'emploi sans le consentement au préalable de son employeur<sup>3</sup>. Si le régime n'est plus contraignant, techniquement, ce lien de subordination de l'employé à l'employeur reste fort. L'employeur conserve en effet un certain nombre de leviers importants sur les travailleurs : par exemple, le permis de résidence reste conditionné à la détention d'un contrat de travail.

Un second texte législatif a été adopté fin août, introduisant un salaire minimum non-discriminatoire de 1 000 QAR (250 € contre 187 € en moyenne aujourd'hui) au bénéfice des travailleurs expatriés. A ce salaire, s'ajouteront deux allocations, de respectivement 500 QAR (125 €) pour le logement et 300 QAR (75 €) pour l'alimentation si ces services ne sont pas fournis par l'employeur. Une commission<sup>4</sup> a d'ailleurs été créée afin de revoir sur une base régulière le taux du salaire minimum. D'après l'OIT, la mise en place d'un salaire minimum devrait concerner directement près de 400 000 travailleurs dans le secteur privé au Qatar. La loi ne devrait entrer en vigueur que dans six mois, le 8 mars 2021. Le Qatar est, une nouvelle fois, le premier pays du Moyen-Orient à se doter d'une telle réglementation.

<sup>1</sup> Loi N° 21/2015 régulant l'entrée, la sortie et la résidence des expatriés, modifiant la loi N° 4/2009.

<sup>2</sup> L'employé peut faire appel auprès d'un Comité dédié en cas de refus de l'employeur de délivrer un permis de sortie du territoire et à la possibilité de changer d'employeur sans l'accord de celui-ci au bout de 5 ans de CDI.

<sup>3</sup> Pour le secteur public, la loi N°15/2016, encore en vigueur, demeure très restrictive pour le changement d'emploi, soumis à un accord final du Comité de l'entité concernée.

<sup>4</sup> Inclus l'Autorité des statistiques, le Ministère du commerce & de l'industrie, la Chambre de commerce du Qatar, le Suprême Committee et le centre de recherche de l'université du Qatar.

Enfin, en marge de ces deux importantes réformes, le gouvernement qatarien a déployé au cours de ces dernières années un ensemble de mesures visant à mieux protéger les droits des travailleurs : (i) mise en place d'un système de protection des salaires avec paiement électronique et mensuels des salaires (par virement bancaire) et sanctions de l'employeur en cas de non-paiement ; (ii) renforcement des capacités des inspecteurs du travail ; (iii) mise en place d'un système de plaintes électroniques ; et (iv) validation électronique du contrat de travail.

## 2. A long terme, un effet positif attendu sur le marché du travail

La suppression de la NOC devrait favoriser une meilleure mobilité des travailleurs expatriés sur le marché de l'emploi local et la perspective d'une carrière plus longue au Qatar. Cela pourra renforcer la transition vers une main d'œuvre plus qualifiée et productive, et rendre le secteur privé plus attractif et rémunérateur, contribuant ainsi au programme de « localisation »<sup>5</sup>. Ce cadre devrait mécaniquement bénéficier aux entreprises présentes au Qatar sur le long terme misant sur la formation et la montée en compétence, trait majeur des sociétés françaises au Qatar. En outre, ces réformes soutiennent l'objectif de régulation du marché du travail, déjà entamé plus tôt cette année par la création, notamment, d'une plateforme d'aide à la recherche d'un emploi au Qatar. Cette initiative, lancée par la Chambre de commerce du Qatar vise à faciliter le recrutement de travailleurs qualifiés et offrir des alternatives au recrutement de personnel à l'étranger.

Ces réformes viennent compléter les efforts du Qatar en matière d'investissements étrangers (mise en œuvre de facilités administratives et fiscales au sein des différentes zones franches, promulgation en janvier 2019 d'une loi autorisant l'investissement étranger à détenir 100% du capital d'une entreprise locale...).

---

<sup>5</sup> Vise à renforcer l'ICV en augmentant la valeur ajoutée de la main d'œuvre locale.