

<b>ou la loi</b> <small>Laboratoire</small>	Système
1426 / 8/23	Date d'émission
1426/25/09	Date de Publication
Décret n° M/51 du 23/8/1426	Royal•
Résolution n° 219 du Conseil des ministres	Conseil•Instruments
1426/8/22	daté
	Actif
	Statut
<small>Remarque : Cette version texte est fournie à titre indicatif uniquement et au cas où vous souhaiteriez l'obtenir Pour le document original du système, voir le <a href="#">centre</a></small>	
<small><a href="#">Archives nationales et administration des documents</a></small>	

## DROIT DU TRAVAIL

51/Décret royal n° M

200523 Sha'ban 27 / 1426 septembre



### PARTIE I

#### DÉFINITIONS ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES



## Chapitre un

### Définitions

#### Article 1 :

Cette loi sera appelée Loi du Travail.



#### Article 2 :

Les termes et expressions suivants, chaque fois qu'ils sont mentionnés dans la présente loi, auront la  
Significations exprimées à côté d'eux, à moins que le contexte n'exige le contraire :

Ministère : Ministère du Travail.

Ministre : Ministre du Travail.

Bureau du travail : L'autorité administrative assumant la juridiction sur les affaires du travail au sein d'un  
zone délimitée par décision du Ministre.

Employeur : Toute personne physique ou morale employant un ou plusieurs travailleurs contre rémunération.

Travailleur : Toute personne physique travaillant pour un employeur et sous sa direction ou  
Surveillance contre rémunération, même s'il n'est pas sous son contrôle direct.

Mineur : Toute personne âgée de quinze ans et de moins de dix-huit ans.

Travail : L'effort exercé dans toutes les activités humaines dans l'exécution d'une œuvre (écrite ou non écrite)  
Contrats quelle que soit leur nature ou leur nature, qu'ils soient industriels, commerciaux, agricoles, techniques ou  
Sinon, que ce soit physique ou mental.

Œuvre originale : Pour les particuliers : Leurs activités professionnelles habituelles. Pour les entreprises : Les activités de

dans laquelle l'entreprise a été constituée comme indiqué dans ses statuts, son contrat de franchise  
– s'il s'agit d'une société franchisée – ou registre du commerce.

Travail temporaire : Le travail est considéré par sa nature comme faisant partie des activités de l'employeur,  
Dont l'achèvement nécessite une période déterminée ou se rapporte à un travail spécifique et se termine par son  
achèvement. Il ne doit pas dépasser quatre-vingt-dix jours dans les deux cas.

Travail accessoire : Travail qui n'est pas considéré par sa nature comme faisant partie des activités habituelles de  
un employeur, et son exécution ne nécessite pas plus de quatre-vingt-dix jours.

Travail saisonnier : Travail qui a lieu à des saisons périodiques connues.

Travail à temps partiel : Travail effectué par un travailleur à temps partiel pour un employeur et pour moins de la moitié  
les heures de travail quotidiennes habituelles dans l'entreprise, que ce travailleur travaille quotidiennement ou non  
certains jours de la semaine.

Service continu : Service ininterrompu d'un travailleur pour le même employeur ou son employeur légal  
successeur à compter de la date de début du service. Le service sera apprécié de manière continue dans le  
cas suivants :

- (1) Jours fériés et vacances officiels.
- (2) Interruptions pour se présenter aux examens conformément aux dispositions de la présente loi.
- (3) Absences non rémunérées du travailleur pendant des périodes intermittentes ne dépassant pas vingt jours  
par année de travail.

Salaire de base : Tout ce qui est donné au travailleur pour son travail en vertu d'un contrat écrit ou non écrit.

Contrat quel que soit le type de salaire ou son mode de paiement, en plus des versements périodiques  
incrémentés

Salaire réel : Le salaire de base plus toutes les autres augmentations dues décidées pour le travailleur pour la période  
effort qu'il déploie au travail ou pour les risques qu'il encourt dans l'exécution de son travail, ou ceux décidés pour  
le travailleur pour le travail en vertu du contrat de travail ou du règlement d'organisation du travail. Ceci

comprend :

- (1) La commission ou le pourcentage des ventes ou des bénéfices payé sur ce que le travailleur commercialise,

Elle produit, collecte ou réalise une production accrue ou améliorée.

- (2) Les indemnités auxquelles le travailleur a droit pour les efforts fournis ou les risques qu'il encourt pendant son travail.

accomplir son travail

(3) Les augmentations qui peuvent être accordées en fonction du niveau de vie ou pour répondre aux besoins familiaux  
dépenses

(4) Subvention ou récompense : Ce que l'employeur accorde au travailleur et ce qui lui est payé pour cela  
L'honnêteté ou l'efficacité et autres, si une telle subvention ou récompense est stipulée dans le contrat de travail ou  
le règlement d'organisation du travail de l'entreprise ou s'il est habituellement accordé dans la mesure où le

Les travailleurs considèrent cela comme une partie du salaire plutôt que comme un don.

(5) Privilèges in rem : ce que l'employeur s'engage à fournir au travailleur pour son travail  
en le mentionnant dans le contrat de travail ou le règlement d'organisation du travail et son estimation à un  
Maximum de deux mois de salaire de base par an, à moins qu'il ne soit déterminé autrement qu'il dépasse  
que dans le contrat de travail ou le règlement d'organisation du travail.

Salaire : salaire réel.

Entreprise : Toute entreprise dirigée par une personne physique ou morale qui emploie un ou plusieurs travailleurs

pour un salaire de quelque nature que ce soit.

Mois : Trente jours, sauf disposition contraire du contrat de travail ou de l'ouvrage  
règlement d'organisation

Règlement : Le règlement d'application de la présente loi.



## Chapitre deux

### Dispositions générales

#### Article 3 :

Le travail est un droit pour chaque citoyen. Nul ne peut exercer ce droit, sauf si  
Les conditions prévues par la présente loi sont remplies. Tous les citoyens ont le même droit au travail.



#### Article 4 :

Lors de la mise en œuvre des dispositions de la présente loi, l'employeur et le travailleur doivent adhérer  
aux dispositions de la charia.



Article 5 :

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à :

- (1) Tout contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour un employeur et sous ses ordres  
gestion ou supervision contre rémunération.
- (2) Les travailleurs du gouvernement et des organisations et institutions publiques, y compris ceux qui  
travailler dans les pâturages ou l'agriculture.
- (3) Les travailleurs des institutions caritatives.
- (4) Travailleurs des entreprises agricoles et pastorales qui emploient dix travailleurs ou plus.
- (5) Les travailleurs des entreprises agricoles qui transforment leurs propres produits.
- (6) Les travailleurs qui exploitent ou réparent des machines agricoles de façon permanente.
- (7) Contrats de qualification et de formation avec des travailleurs autres que ceux travaillant pour l'employeur  
Dans les limites des dispositions particulières prévues par la présente loi.
- (8) Les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne la sécurité, la santé au travail et les accidents du travail, ainsi que  
ce qui est décidé par le ministre.



Article 6 :

Les travailleurs occasionnels, saisonniers et temporaires sont soumis aux dispositions relatives aux devoirs  
et les règles disciplinaires, les heures maximales de travail, les intervalles de repos journaliers et hebdomadaires, les heures supplémentaires  
travail, jours fériés, règles de sécurité, santé au travail, accidents du travail et indemnisation  
Par conséquent, tout comme ce qui est décidé par le Ministre.



Article 7 :

Sont exemptés de l'application des dispositions de la présente loi :

- (1) Les membres de la famille de l'employeur, à savoir le conjoint, les ascendants et les descendants qui  
constituent les seuls travailleurs de l'entreprise.
- (2) Aides ménagères et assimilés.
- (3) Les travailleurs de la mer travaillant à bord de navires d'une charge inférieure à cinq cents tonnes.
- (4) Les travailleurs agricoles autres que les catégories mentionnées à l'article (5) de la présente loi.
- (5) Les travailleurs non saoudiens entrant dans le Royaume pour effectuer une tâche spécifique pendant une période non  
dépassant deux mois.
- (6) Joueurs et entraîneurs de clubs et fédérations sportives.

Le ministère, en coordination avec les autorités compétentes, élabore des règlements pour  
Les aides ménagères et assimilées doivent régir leurs relations avec leurs employeurs et préciser les  
droits et devoirs de chaque partie et les soumet au Conseil des ministres.



Article 8 :

Toute condition contraire aux dispositions de la présente loi sera réputée nulle et non avenue.  
Il en va de même pour toute libération ou tout règlement des droits du travailleur découlant de la présente loi.  
Pendant la validité du contrat de travail, à moins que celui-ci ne soit plus avantageux pour le travailleur.



Article 9 :

L'arabe sera la langue utilisée pour les données, les enregistrements, les fichiers, les contrats de travail et autres documents similaires.  
prévues par la présente loi ou par toute décision rendue en application de ses dispositions ainsi que  
les instructions données par l'employeur à ses travailleurs.  
Si l'employeur utilise une langue étrangère en plus de l'arabe dans l'un des cas mentionnés,  
Le texte arabe prévaudra.



Article 10 :

Toutes les périodes et tous les calendriers prévus dans la présente loi seront conformes au calendrier hégirien,  
Sauf disposition contraire du contrat de travail ou du règlement d'organisation du travail.



Article 11 :

- (1) Si l'employeur cède tout ou partie de son entreprise d'origine à une personne physique ou morale, ce dernier doit donner à ses travailleurs tous les droits et privilèges que l'employeur d'origine donne à ses ouvriers, et tous deux seront conjointement et solidairement responsables.
- (2) En cas de pluralité d'employeurs, tous sont conjointement et solidairement responsables de la  
Exécution des obligations découlant de la présente loi et des contrats de travail.



Article (12) :

L'employeur et le travailleur doivent tous deux connaître les dispositions du droit du travail en vigueur.  
tout son contenu afin que chacun d'eux soit conscient de sa position et de ses droits et devoirs.

Tout employeur qui emploie dix travailleurs ou plus doit soumettre au ministère un rapport de travail.  
règlement de l'organisation, y compris les dispositions internes de travail, dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur  
cette loi ou à compter de la date d'atteinte du quota. Ces réglementations incluront le travail  
règles d'organisation et toutes les dispositions connexes, y compris les dispositions relatives aux privilèges,  
Infractions et sanctions disciplinaires ne contrevenant pas aux dispositions de la présente loi.



Article 13 :

Le ministère approuve le règlement d'organisation du travail et toutes ses modifications.

Dans les soixante jours à compter de la date de sa soumission au Ministère.

Si ce délai s'écoule sans approbation ni objection, le règlement sera considéré comme

en vigueur à compter de la fin de cette période.

L'employeur doit annoncer le règlement en l'affichant dans un endroit bien en vue dans l'entreprise.

ou par tout autre moyen permettant d'en assurer la connaissance par les travailleurs.



#### Article 14 :

Un ou plusieurs modèles de règlement d'organisation du travail seront émis conformément à une décision du

Ministre de l'orientation des employeurs.



#### Article 15 :

L'employeur doit, dès le début des travaux dans l'entreprise, en informer l'autorité compétente du travail.

bureau par écrit des données suivantes :

- (1) Nom, type et siège social de l'entreprise, ainsi que son adresse postale et toute  
Informations facilitant le contact avec celui-ci.
- (2) Secteur d'activité pour lequel il est agréé, en indiquant le numéro du registre du commerce  
ou la licence, sa date et l'autorité de délivrance, ainsi qu'une copie de celle-ci.
- (3) Nombre de travailleurs à employer dans l'entreprise.
- (4) Nom du directeur de l'entreprise.
- (5) Toute autre donnée requise par le Ministère.



Article 16 :

(1) Si l'employeur n'est pas en mesure de diriger l'entreprise en personne, il désigne un représentant sur le lieu de travail. En cas de pluralité d'associés ou de dirigeants au sein de l'entreprise, l'un d'entre eux, Parmi les personnes résidant sur le lieu de travail, seront désignés pour représenter l'employeur et être tenu responsable de toute violation des dispositions de la présente loi.

(2) L'employeur doit notifier par écrit au bureau du travail compétent le nom du partenaire. ou le gérant, et, en cas de remplacement, il doit notifier au bureau du travail le nom du nouvel associé ou gérant dans un délai maximum de sept jours à compter de la date de prise de fonction de ce dernier

emploi

(3) Dans le cas où aucun gérant n'est nommé pour diriger l'entreprise, ou si le gérant nommé n'assume pas ses fonctions, alors la personne qui dirige réellement l'entreprise ou l'employeur lui-même sera considéré comme le gérant en charge de l'entreprise.

Dans tous les cas, c'est l'employeur qui est responsable en dernier ressort.



Article 17 :

L'employeur doit conserver sur le lieu de travail des registres, des relevés et des dossiers de la nature et dont le contenu sera précisé dans le règlement. Il devra afficher à un endroit bien en vue

Sur le lieu de travail, un horaire de travail, des pauses, des jours de repos hebdomadaires et des heures de début et de fin de travail est établi.

fin de chaque quart de travail, lorsque l'on travaille par équipes.



Article 18 :

Si la propriété d'une entreprise est transférée à un nouveau propriétaire ou si un changement intervient dans celle-ci forme juridique par fusion, scission ou autre, les contrats de travail resteront en vigueur

Les deux cas et le service seront considérés comme continus. Quant aux droits des travailleurs acquis pour le période antérieure au changement, comme les salaires ou les primes de fin de service non réalisées à la date de Transfert de propriété et autres droits, le prédécesseur et le successeur seront conjointement et

solidairement responsables. Toutefois, en cas de transfert de propriété d'entreprises individuelles, pour toute raison pour laquelle le prédécesseur et le successeur peuvent convenir de transférer tous les droits antérieurs du travailleur au nouveau propriétaire avec son consentement écrit. Si le travailleur désapprouve, il peut demander la résiliation de son contrat et percevoir ses cotisations auprès de son prédécesseur.



Article (19) :

Les sommes dues au travailleur ou à ses héritiers en vertu de la présente loi seront considérées comme des sommes de premier ordre. dettes privilégiées et le travailleur et ses héritiers doivent, aux fins de leur règlement, être droit à un privilège sur tous les biens de l'employeur. En cas de faillite de Employeur ou liquidation de son entreprise, les sommes précitées seront inscrites comme privilégiées dettes et le travailleur reçoit un montant accéléré équivalent à un mois de salaire avant Paiement de toutes autres dépenses, y compris les frais de justice, de faillite ou de liquidation.



Article (20) :

Un employeur ou un travailleur ne peut accomplir aucun acte susceptible d'abuser des dispositions de la présente La loi ou les décisions ou règlements pris pour son application. Ni l'un ni l'autre ne peuvent Entreprendre tout acte qui porte atteinte à la liberté d'autrui ou à la liberté d'autrui ou les employeurs de réaliser un intérêt ou d'imposer un point de vue avec lequel les travailleurs entrent en conflit la liberté du travail ou la juridiction de l'autorité compétente en charge du règlement des litiges



Article 21 :

Le ministre, dans l'application des dispositions de la présente loi, coordonne ses activités avec les autorités compétentes.

autorités chaque fois que nécessaire.



## PARTIE II

### ORGANISATION DU Recrutement



#### Chapitre un

##### Unités d'emploi

#### Article 22 :

Le ministère fournira des unités d'emploi, gratuitement, à des endroits pratiques pour  
employeurs et travailleurs, qui s'engagent à :

(1) Aider les travailleurs à trouver des emplois appropriés et aider les employeurs à recruter des candidats appropriés

ouvriers

(2) Recueillir les informations nécessaires sur le marché du travail et ses évolutions et les analyser  
ces informations pour les mettre à la disposition de divers organismes publics et privés concernés

avec les affaires de planification économique et sociale.

(3) Exercer les fonctions suivantes :

(1-3) Inscription des demandeurs d'emploi.

(2-3) Obtenir des données sur les emplois vacants auprès des employeurs.

(3-3) Orienter les candidatures des travailleurs vers des postes vacants appropriés.

(4-3) Fournir des conseils et une assistance aux demandeurs d'emploi en matière de qualifications professionnelles et

Formation ou recyclage nécessaire pour pourvoir les postes vacants.

(5-3) Autres questions décidées par le Ministère.



Article 23 :

Tout citoyen en âge de travailler, capable et désireux de travailler, peut inscrire son nom.  
à l'unité d'emploi, sa date de naissance, ses qualifications, ses emplois précédents, ses préférences  
et adresse.



Article 24 :

Le règlement précise les règles de déroulement et les procédures des travaux au  
Unités d'emploi, formulaires de registres, avis et autres utilisés pour son travail ainsi que l'emploi  
tableaux de classification, selon la classification officielle des emplois, qui serviront de base à  
organisation du recrutement



Article 25 :

Tout employeur doit envoyer au bureau du travail compétent les documents suivants :

- (1) Une déclaration des emplois vacants et nouveaux, de leurs types, emplacements, salaires et qualifications au sein  
un délai n'excédant pas quinze jours à compter de la date de vacance ou de création.
- (2) Un avis des mesures prises pour employer les citoyens désignés par l'unité d'emploi  
Dans les sept jours suivant la réception de la lettre de nomination.
- (3) Une liste des noms, emplois, professions, salaires, âges, nationalités de ses travailleurs, nombres et  
Dates des permis de travail pour les non-Saoudiens et autres données spécifiées dans le Règlement.
- (4) Un rapport sur l'état, les conditions et la nature du travail et l'augmentation ou la

Diminution des emplois au cours de l'année suivant la date du rapport.

(5) Les déclarations visées aux paragraphes (3) et (4) du présent article doivent être envoyées pendant la  
mois de Muharram chaque année.



Article 26 :

(1) Toutes les entreprises, dans tous les domaines et quel que soit le nombre de travailleurs, doivent s'efforcer d'attirer et d'employer  
Saoudiens, offrez-leur les conditions nécessaires pour les maintenir dans leur emploi et offrez-leur des opportunités adéquates  
de prouver leur aptitude au poste en les guidant, en les formant et en les qualifiant pour les tâches qui leur sont assignées

emplois

(2) Le pourcentage de travailleurs saoudiens employés par l'employeur ne doit pas être inférieur à 75 %  
le nombre total de ses travailleurs. Le ministre peut réduire temporairement ce pourcentage en cas  
de l'indisponibilité de travailleurs suffisamment qualifiés techniquement ou académiquement ou s'il n'est pas  
possible de pourvoir les postes vacants avec des nationaux.



Article 27 :

Le ministre peut, lorsque cela est nécessaire à l'égard de certaines activités et professions et dans  
certaines provinces et certains comtés exigent que les employeurs ne recrutent pas de travailleurs avant qu'ils aient été  
inscrit auprès des unités d'emploi selon les modalités et conditions précisées en vertu de ses

décision



## Chapitre deux

### Emploi des personnes handicapées

Article 28 :

Tout employeur employant vingt-cinq travailleurs ou plus lorsque la nature de son travail

Permet le recrutement de personnes professionnellement handicapées et emploie un certain nombre de personnes handicapées qui représente au moins 4 % du nombre total de ses travailleurs, que ce soit par nomination par le unités d'emploi ou autres, et il doit envoyer au bureau du travail compétent une liste des Emplois et postes occupés par les personnes handicapées réadaptées professionnellement et leurs salaires.



Article 29 :

Si un travailleur subit un accident du travail qui entraîne une perte de ses capacités habituelles, ne l'empêchent pas d'exercer un autre emploi, l'employeur, au service duquel l'accident du travail est survenu a été maintenu, doit employer ledit travailleur à un emploi approprié pour le salaire spécifié pour cet emploi.

Ceci ne porte pas préjudice à l'indemnisation du travailleur pour la blessure.



Chapitre trois

Bureaux privés pour le recrutement des citoyens  
et bureaux privés pour le recrutement à l'étranger

Article (30) :

Une personne physique ou morale ne peut pas se livrer au recrutement de Saoudiens ni à l'

Recrutement de travailleurs étrangers, sauf autorisation du ministère.

La réglementation détermine les fonctions de ces deux types d'activités, les conditions d'exercice

l'octroi et le renouvellement d'une licence à chacun d'eux, les devoirs et les interdictions ainsi que les règles pour le non-renouvellement ou la révocation de la licence et les conséquences qui en découlent et autres Conditions et contrôles nécessaires pour assurer la bonne conduite des affaires.



Article 31 :

Les travailleurs saoudiens à l'emploi desquels les bureaux de recrutement ont contribué et les  
Les travailleurs recrutés à l'étranger pour le compte des employeurs seront considérés comme des travailleurs de l'Employeur et lié à lui par une relation contractuelle directe.



### PARTIE III

#### EMPLOI DE NON-SAOUDIENS



Article 32 :

Le recrutement à l'étranger à des fins de travail ne peut être entrepris sans l'autorisation  
approbation du Ministère.



Article 33 :

Un non-Saoudien ne peut pas exercer ou être autorisé à exercer un travail, sauf après  
Obtention d'un permis de travail auprès du Ministère, selon le formulaire préparé par celui-ci à cet effet  
but

Les conditions d'octroi du permis sont les suivantes :

(1) Le travailleur est entré légalement dans le pays et est autorisé à travailler.

(2) Il possède les qualifications professionnelles et académiques dont le pays a besoin et qui ne sont pas possédés par les citoyens ou le nombre disponible de ces citoyens est insuffisant pour répondre aux besoins, ou qu'il appartient à la classe des travailleurs ordinaires dont le pays a besoin.

(3) Il a un contrat avec l'employeur et est sous sa responsabilité.

Le mot « travail » dans cet article désigne toute activité industrielle, commerciale, agricole, financière ou autre.  
autres travaux et tout service, y compris le service domestique.



Article 34 :

Aucun permis ou licence n'est requis par une autre agence pour exercer un travail ou une profession.  
peut se substituer audit permis de travail.



Article 35 :

Avant de renouveler le permis de travail, il convient de s'assurer qu'aucun des candidats saoudiens possède les qualifications requises et est disposé à entreprendre le même travail.



Article 36 :

Le ministre prend un arrêté précisant les professions et les emplois qui sont interdits

pour les non-Saoudiens.



Article 37 :

Le contrat de travail pour les non-Saoudiens doit être écrit et d'une durée déterminée. Si le contrat ne précise pas la durée, la durée du permis de travail sera considérée comme la durée du contrat.



Article 38 :

L'employeur ne peut employer le travailleur dans une profession autre que celle spécifiée dans son permis de travail. Avant de suivre les procédures légales de changement de profession, un travailleur est interdit d'exercer une autre profession que la sienne.



Article 39 :

(1) À moins d'avoir suivi les règles et procédures légales stipulées, un employeur ne peut permettre à son employé de travailler pour d'autres, et un employé ne peut pas travailler pour d'autres employeurs. De même, Un employeur ne peut pas employer des travailleurs d'autres employeurs.

(2) Un employeur ne peut pas permettre à un travailleur de travailler pour son propre compte et un travailleur ne peut pas travailler pour son propre compte.



Article 40 :

(1) L'employeur doit supporter les frais relatifs au recrutement de travailleurs non saoudiens, les frais du permis de séjour (Iqama) et du permis de travail ainsi que de leur renouvellement et des amendes résultant de leur retard, ainsi que les frais relatifs au changement de profession, à la sortie et au retour Visas d'entrée et billets de retour vers le pays d'origine du travailleur à la fin de la relation entre les deux parties

(2) Le travailleur doit supporter les frais de retour dans son pays d'origine s'il est inapte au travail ou si Il souhaite retourner dans son pays d'origine sans motif légitime.

(3) L'employeur doit prendre en charge les frais de transfert des services d'un travailleur qui souhaite lui transférer son service.

(4) L'employeur est responsable des frais de préparation du corps d'un travailleur décédé. Et le transporter jusqu'au lieu où le contrat a été conclu, ou là où le travailleur a été recruté à moins que le travailleur ne soit enterré dans le Royaume avec l'approbation de sa famille. L'employeur sera soulagé si l'Organisation générale des assurances sociales (GOSI) s'engage le même



Article 41 :

Le règlement précise les conditions de recrutement à l'étranger, de transfert de services et changement de profession, ainsi que les contrôles et procédures y afférents.



#### PARTIE IV

#### FORMATION ET QUALIFICATION



## Chapitre un

### Formation et qualification des travailleurs de l'employeur

#### Article 42 :

Un employeur est tenu de préparer ses travailleurs saoudiens et d'améliorer leurs compétences techniques, compétences administratives, professionnelles et autres dans le but de remplacer progressivement les non-Saoudiens.

L'employeur doit tenir un registre indiquant les noms des travailleurs saoudiens qui ont remplacé les non-Saoudiens conformément aux conditions et règles énoncées dans le Règlement.



#### Article 43 :

Sans préjudice des conditions prévues dans les accords de concession et autres accords relatifs à la formation, aux qualifications, à l'éducation et aux bourses, tout employeur employant cinquante personnes ou plus formera chaque année, dans son entreprise, un nombre de ses travailleurs saoudiens au moins 6% du nombre total de ses salariés. Le ministre peut augmenter ce pourcentage dans certaines entreprises.

Conformément à une décision de sa part.



#### Article 44 :

Le programme de formation doit prévoir les règles et les conditions à suivre lors de la formation, sa durée, son nombre d'heures, les programmes de formation théorique et pratique, la méthode de tests et certificats à délivrer à cet égard. Le Règlement doit énoncer les règles générales

Critères et règles à suivre à cet égard pour élever le niveau de performance du travailleur dans

en termes de compétences et de productivité.



## Chapitre deux

### Contrat de qualification et de formation des travailleurs autres que ceux de l'employeur

#### Article 45 :

Le contrat de formation ou de qualification est un contrat par lequel l'employeur s'engage à former  
et qualifier une personne pour une profession spécifique.



#### Article 46 :

Le contrat de formation ou de qualification doit être écrit, indiquant la profession pour laquelle il est conclu.  
La formation est contractualisée, la durée de la formation et les étapes successives, ainsi que l'allocation à  
être versée au stagiaire à chaque étape, à condition qu'elle ne soit pas basée sur le fractionnement ou la productivité.



#### Article 47 :

Le ministre peut exiger que les sociétés, à identifier en vertu d'une décision de sa part,  
accepter un certain nombre ou pourcentage d'étudiants et de diplômés des collèges, des instituts  
et des centres pour recevoir une formation et une expérience pratique supplémentaire conformément aux  
conditions, circonstances, durées et indemnités de formation à préciser dans une convention  
être conclu entre le Ministère et la direction de l'entreprise concernée.



Article 48 :

L'employeur peut résilier le contrat de formation ou de qualification si le stagiaire, dans son avis, n'est pas sûr ou incapable de terminer le programme de formation de manière bénéfique manière. Le stagiaire, son tuteur ou son curateur auront le même droit. La partie souhaitant résilier le contrat doit en informer l'autre partie au moins une semaine avant la date de cessation de la formation. L'employeur peut exiger du stagiaire qu'il travaille pour lui. Réalisation de la période de formation pour une durée n'excédant pas le double de la durée de la formation ou un an, selon la période la plus longue.



Article 49 :

Le contrat de formation et de qualification est soumis aux dispositions de la présente loi relatives aux cotisations annuelles, vacances, jours fériés, durée maximale du travail, périodes de repos journalier et hebdomadaire, règles de santé et de sécurité au travail, les accidents du travail et leurs conditions ainsi que tout ce qui est décidé par le Ministre.



PARTIE V

RELATIONS DE TRAVAIL



## Chapitre un

### Contrat de travail

#### Article 50 :

Un contrat de travail est un contrat conclu entre un employeur et un travailleur, par lequel  
Ce dernier s'engage à travailler sous la direction ou la surveillance du premier moyennant un salaire.



#### Article 51 :

Le contrat de travail doit être établi en double exemplaire, un exemplaire devant être conservé par chacun des deux  
parties. Toutefois, un contrat est réputé exister même s'il n'est pas écrit. Dans ce cas,  
seul le travailleur peut établir le contrat et ses droits qui en découlent par tous moyens  
de preuve. Chacune des parties peut à tout moment exiger que le contrat soit établi par écrit.

En ce qui concerne les travailleurs du gouvernement et des entreprises publiques, la décision ou l'ordonnance de nomination

Le document délivré par l'autorité compétente fait office de contrat.



#### Article 52 :

Le contrat de travail doit notamment comporter le nom de l'employeur, le lieu, le nom du  
le travailleur, la nationalité, l'identification, le salaire convenu, le type et le lieu de travail, la date de  
Emploi, durée du contrat si déterminée, sous réserve des dispositions de l'article 37 du présent

Loi



Article 53 :

Si le travailleur est soumis à une période d'essai, celle-ci doit être expressément mentionnée et  
clairement indiqué dans le contrat de travail. Cette période d'essai ne doit pas dépasser quatre-vingt-dix jours.  
à l'exclusion des fêtes de l'Aïd el-Fitr et de l'Aïd el-Adha et des congés maladie. Chaque partie aura le droit  
de résilier le contrat pendant cette période, à moins que le contrat ne contienne une clause donnant  
Le droit de résilier le contrat n'appartient qu'à l'un d'entre eux.



Article 54 :

Un travailleur ne peut être placé en période d'essai plus d'une fois par le même employeur.  
Sauf cela, le travailleur peut, avec l'accord des parties au contrat, être soumis à  
Une autre période d'essai ne dépassant pas quatre-vingt-dix jours à condition que cette période  
Il s'agit d'une autre profession ou d'un autre travail. Si le contrat est résilié pendant la période d'essai,  
Aucune des parties n'aura droit à une indemnisation et le travailleur n'aura droit à une indemnité de fin de contrat.

récompense pour services rendus



Article 55 :

(1) Le contrat à durée déterminée prend fin à l'expiration de son terme. Si les deux parties  
continuent à l'appliquer, il sera réputé renouvelé pour une durée indéterminée, sous réserve  
aux dispositions de l'article (37) de la présente loi pour les travailleurs non saoudiens.

(2) Si le contrat à durée déterminée comporte une clause prévoyant son renouvellement pour une durée similaire  
ou pour une durée déterminée, le contrat sera renouvelé pour la période convenue. Si le contrat est  
renouvelé pour deux mandats consécutifs ou si la durée initiale du contrat et la période de renouvellement  
s'élève à trois ans, selon la durée la plus courte, et les deux parties continuent de l'appliquer,  
Le contrat deviendra un contrat à durée indéterminée.



Article 56 :

Dans tous les cas où la durée du contrat est renouvelée pour une durée déterminée, le contrat

La période de renouvellement doit être une prolongation de la durée initiale pour déterminer les droits du travailleur qui prend en compte la durée de service du travailleur.



Article 57 :

Si le contrat porte sur l'exécution d'un travail spécifique, il sera résilié avec

Achèvement des travaux convenus.



Article 58 :

L'employeur ne peut pas transférer le travailleur de son lieu de travail d'origine à un autre endroit

Cela implique un changement de lieu de résidence, si un tel transfert est susceptible de causer un préjudice grave au travailleur et n'est pas justifiée par la nature du travail.



Article 59 :

Un travailleur payé mensuellement ne peut pas être reclassé comme un travailleur payé à la journée, à la semaine ou à l'heure.

travailleur rémunéré ni comme travailleur payé à la pièce, à moins que le travailleur n'y consente par écrit et sans préjudice des droits qu'il a acquis pendant la période où il a exercé ses fonctions de mensuel -

travailleur rémunéré



Article 60 :

Sans préjudice des dispositions de l'article (38) de la présente loi, un travailleur ne peut être des tâches assignées qui sont essentiellement différentes du travail convenu sans son accord écrit  
Consentement, sauf dans les cas de nécessité dictés par des circonstances passagères et pour une période non  
Dépassant trente jours par an.



## Chapitre deux Devoirs et règles disciplinaires

Premièrement : les devoirs des employeurs

Article 61 :

Outre les devoirs prévus par la présente loi et les règlements et décisions émis

Pour sa mise en œuvre, l'employeur sera tenu de :

(1) S'abstenir d'utiliser le travailleur sans le rémunérer et ne pas, sans instrument judiciaire, retenir le salaire du travailleur, en totalité ou en partie. L'employeur doit traiter ses travailleurs avec respect.

Respecter et s'abstenir de toute action ou de toute parole susceptible de porter atteinte à leur dignité et  
religion

(2) Accorder aux travailleurs le temps nécessaire pour exercer leurs droits tels que prévus dans la présente loi  
Sans aucune retenue sur leur salaire. Il peut réglementer l'exercice de

Ce droit s'exerce d'une manière qui ne porte pas préjudice à l'avancement des travaux.

(3) Faciliter aux employés des autorités compétentes toute tâche liée à la  
l'application des dispositions de la présente loi.



Article 62 :

Si le travailleur se présente au travail à l'heure prescrite ou exprime sa disponibilité à effectuer son travail à de tels moments, mais il en est empêché uniquement par une cause qui est attribuée à la Employeur, le travailleur a droit au salaire pour la période pendant laquelle aucun travail n'est effectué.  
effectué



Article 63 :

L'employeur, ses agents ou toute personne ayant autorité sur les travailleurs doivent interdire l'entrée de toute substance illégale sur les lieux de travail. Toute personne trouvée en possession ou la consommation de telles substances sera passible des peines prévues par la présente loi.  
Sans préjudice des autres peines prévues par la Charia.



Article 64 :

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur sera tenu de :

(1) Remettre au travailleur, à sa demande et gratuitement, un certificat d'expérience professionnelle, Indiquer la date de son emploi, la date de fin de travail, sa profession et le dernier salaire reçu. Si le certificat contient des remarques préjudiciables à la réputation du travailleur ou susceptible de limiter ses chances d'emploi, les raisons doivent être données.

(2) Restituer au travailleur tous les certificats et documents qu'il avait soumis.



Deuxièmement : les devoirs du travailleur

Article (65) :

Outre les devoirs prévus par la présente loi et les règlements et décisions en vigueur

Pour sa mise en œuvre, le travailleur est tenu de :

(1) Exécuter le travail conformément aux pratiques du métier et aux instructions de l'employeur  
À condition que ces instructions ne soient pas contraires au contrat, à la loi ou à la morale publique et  
qu'ils ne l'exposent à aucun danger indu.

(2) Prendre soin des machines, outils, fournitures et matières premières de l'employeur placés à son  
disposition ou sous sa garde et restituer aux employeurs les matériaux non utilisés.

(3) Respecter une conduite appropriée et des normes éthiques pendant le travail.

(4) Accorder toute l'assistance et l'aide sans les subordonner à une rémunération supplémentaire en cas de  
Catastrophes ou dangers menaçant le lieu de travail ou les personnes qui y travaillent.

(5) Se soumettre, à la demande de l'employeur, aux examens médicaux requis avant ou  
Pendant son emploi, s'assurer qu'il est exempt de maladies professionnelles ou transmissibles.

(6) Garder confidentiels les secrets techniques, commerciaux et industriels des produits ou qu'il  
contribué directement ou indirectement à leur production, ainsi que tous les secrets commerciaux liés à la  
travail ou de l'entreprise dont la divulgation est susceptible de porter préjudice aux intérêts de l'employeur.



Troisièmement : Règles disciplinaires

Article 66 :

Les sanctions disciplinaires que l'employeur peut infliger au travailleur :

1) Avertissement.

2) Amendes.

(3) Retenir l'allocation ou la reporter pour une période n'excédant pas un an si prescrit par l'employeur

(4) Report de la promotion pour une période n'excédant pas un an si prescrit par le employeur

(5) Suspension du travail et retenue du salaire.

(6) Licenciement du travail dans les cas prévus par la loi.



Article 67 :

L'employeur ne peut infliger à un travailleur une sanction non prévue par la présente loi ou par la réglementation de l'organisation du travail.



Article (68) :

La peine ne sera pas aggravée en cas de récidive si cent Quatre-vingts jours se sont écoulés depuis que la précédente infraction a été commise, calculés à partir de la date Le travailleur est informé de la sanction prévue pour cette infraction.



Article 69 :

Un travailleur ne peut être accusé d'une infraction découverte après l'écoulement de plus de Trente jours, et il ne sera pas soumis à une sanction disciplinaire après l'écoulement de plus de trente jours à compter de la conclusion de l'enquête et de l'établissement de la culpabilité du travailleur.



Article 70 :

Un travailleur ne peut être soumis à une sanction disciplinaire pour un acte commis en dehors de l'entreprise.  
À moins que cet acte ne soit lié à l'emploi, c'est l'employeur ou le gestionnaire qui est responsable.

Un travailleur ne peut pas non plus être condamné à une amende pour une seule infraction d'un montant supérieur à cinq jours de salaire, et une seule sanction ne peut être appliquée pour une même infraction. Une peine maximale de cinq jours son salaire sera déduit de son salaire dans un délai d'un mois en paiement d'amendes ou de sa suspension  
Le travail sans rémunération ne peut excéder cinq jours par mois.



Article 71 :

Une mesure disciplinaire ne peut être imposée à un travailleur qu'après notification écrite des allégations, l'interroger, entendre sa défense et enregistrer celle-ci en minutes pour être conservé dans son dossier. L'interrogatoire peut être verbal en cas d'infraction mineure, sanctionnée ne va pas au-delà d'un avertissement ou d'une retenue sur salaire d'une journée. Ceci doit être consigné dans  
minutes



Article 72 :

Le travailleur sera informé par écrit de la décision de lui imposer la sanction. S'il refuse de le recevoir ou s'il est absent, l'avis doit être envoyé à l'adresse indiquée dans son dossier par courrier recommandé. Le travailleur peut contester la décision d'imposer la sanction dans un délai de quinze jours, à l'exclusion des jours fériés, à compter de la date de notification de la décision définitive. L'objection doit être déposée auprès de la Commission de règlement des conflits du travail qui sera tenu de rendre sa décision dans un délai de trente jours à compter de la date d'enregistrement de la objection



Article 73 :

Les amendes imposées aux travailleurs doivent être inscrites dans un registre spécial, indiquant le nom du travailleur, nom, salaire, montant de l'amende, motifs et date de l'amende. Ces amendes ne peuvent être Cessible sauf au profit des travailleurs de l'entreprise, sur approbation du Ministère.



### Chapitre trois

#### Résiliation du contrat de travail :

Article 74 :

Un contrat de travail prend fin dans les cas suivants :

(1) Si les deux parties conviennent d'y mettre fin, à condition que le consentement du travailleur soit écrit.

(2) Si le terme spécifié dans le contrat expire, à moins que le contrat n'ait été explicitement stipulé renouvelé conformément aux dispositions de la présente loi, auquel cas il restera en vigueur

Jusqu'à l'expiration de son terme.

(3) À la discrétion de l'une ou l'autre des parties dans les contrats à durée indéterminée.

(4) Le travailleur atteint l'âge de la retraite, qui est de soixante ans pour les hommes et de cinquante-cinq ans pour les femmes, sauf si les deux parties conviennent de continuer à travailler après cet âge. La retraite

L'âge peut être réduit en cas de retraite anticipée prévue par l'organisation du travail.

règlement. S'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée qui se prolonge au-delà de l'âge de la retraite, il doit prendre fin à la fin de son terme.

5) Force majeure.

Les dispositions du paragraphe (4) du présent article s'appliquent deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi.

forcer



Article 75 :

Si le contrat est à durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier pour un motif valable. être précisé dans un avis écrit à signifier à l'autre partie au moins trente jours avant la

Date de fin de contrat si le travailleur est payé mensuellement et pas moins de quinze jours pour les autres.



Article 76 :

Si la partie qui résilie le contrat ne respecte pas le délai prévu à l'article (75) de la présente loi, cette partie sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à le salaire du travailleur pendant la durée du préavis ou le solde de celui-ci. Le dernier salaire perçu par le travailleur servira de base pour estimer la rémunération des travailleurs qui sont payés selon le critère de la période. Pour les travailleurs rémunérés selon un autre critère, l'estimation doit tenir compte des dispositions de l'article (96) de la présente loi.



Article 77 :

Si le contrat est résilié pour une raison non valable, la partie lésée par cette raison la résiliation donne droit à une indemnité à évaluer par la Commission pour Règlement des conflits du travail, en tenant compte des circonstances de licenciement et des circonstances réelles et les dommages matériels et moraux potentiels subis.



Article 78 :

Un travailleur qui a été licencié sans motif valable peut exiger réintégration. Ces réclamations seront examinées conformément aux dispositions de la présente loi. et le Règlement sur les litiges devant les Commissions de règlement des conflits du travail.



Article 79 :

Le contrat de travail ne prend pas fin par le décès de l'employeur, sauf si sa personne a été pris en considération lors de la conclusion du contrat, mais expire avec le décès ou incapacité du travailleur conformément à un rapport médical approuvé par l'autorité compétente l'autorité sanitaire ou le médecin autorisé désigné par l'employeur.



Article 80 :

Un employeur ne peut pas résilier le contrat sans une sentence, un préavis ou indemnité sauf dans les cas suivants, et à condition qu'il donne au travailleur une chance de indiquer les raisons pour lesquelles il s'oppose à la résiliation :

(1) Si, pendant ou en raison du travail, le travailleur agresse l'employeur, le directeur -  
responsable ou l'un de ses supérieurs.

(2) Si le travailleur ne remplit pas ses obligations essentielles découlant du contrat de travail, ou obéit aux ordres légitimes, ou si, malgré des avertissements écrits, il omet délibérément d'observer les Instructions relatives à la sécurité du travail et des travailleurs telles qu'elles peuvent être affichées par l'employeur dans un  
endroit bien en vue

(3) S'il est établi que le travailleur a commis une faute ou un acte portant atteinte à  
honnêteté ou intégrité

(4) Si le travailleur commet délibérément une action ou un manquement dans l'intention de causer une perte matérielle à l'employeur, à condition que ce dernier signale l'incident aux autorités compétentes  
Dans les vingt-quatre heures suivant la prise de connaissance d'un tel événement.

(5) Si le travailleur recourt à la falsification pour obtenir un emploi.

(6) Si le travailleur est embauché à l'essai.

(7) Si le travailleur s'absente sans motif valable pendant plus de vingt jours dans une année ou pendant Plus de dix jours consécutifs, à condition que le licenciement soit précédé d'un avertissement écrit De l'employeur au travailleur si ce dernier est absent pendant dix jours dans le premier cas et pendant cinq  
jours dans la deuxième

(8) Si le travailleur profite illégalement de sa position à des fins personnelles.

(9) Si le travailleur divulgue des secrets industriels ou commerciaux liés à son travail.



Article 81 :

Sans préjudice de tous ses droits statutaires, un travailleur peut quitter son emploi sans préavis.

Dans l'un des cas suivants :

(1) Si l'employeur ne remplit pas ses obligations contractuelles ou légales essentielles envers le  
travailleur

(2) Si l'employeur ou son représentant recourt à la fraude au moment de la conclusion du contrat avec  
Respect des conditions et circonstances de travail.

(3) Si l'employeur assigne au travailleur, sans son consentement, un travail qui est  
Essentiellement différent du travail convenu et en violation des dispositions de l'article (60) de  
cette loi.

(4) Si l'employeur, un membre de la famille ou le gestionnaire responsable commet une agression violente ou  
un acte immoral contre le travailleur ou l'un des membres de sa famille.

(5) Si le traitement infligé par l'employeur ou le gestionnaire responsable est caractérisé par la cruauté,  
injustice ou insulte

(6) S'il existe sur le lieu de travail une menace grave pour la sécurité ou la santé des  
travailleur, à condition que l'employeur en soit conscient mais ne prenne pas de mesures indiquant son  
suppression

(7) Si l'employeur ou son représentant, par ses actes et notamment par son comportement injuste  
Le traitement ou la violation des termes du contrat a amené le travailleur à apparaître comme le  
partie qui résilie le contrat.



Article 82 :

Un employeur ne peut pas mettre fin aux services du travailleur pour cause de maladie avant  
Disponibilité de la période désignée pour le congé de maladie tel que prévu par la présente loi. Le travailleur  
peut demander que son congé de maladie soit combiné avec son congé annuel.



Article 83 :

Si le travail assigné au travailleur lui permet de se familiariser avec les clients, ou d'avoir accès à ses secrets d'affaires, l'employeur peut exiger du travailleur Le contrat ne prévoit pas de concurrencer avec lui ni de révéler ses secrets à l'expiration du contrat. cette condition pour être valable, elle doit être écrite et spécifique en termes de temps, de lieu et de type de travail et dans la mesure nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur. Dans tous les cas Dans certains cas, la durée d'un tel accord ne peut excéder deux ans à compter de la date de résiliation. de la relation entre les deux parties.



## Chapitre quatre

### Récompense de fin de service

Article 84 :

À la fin de la relation de travail, l'employeur versera au travailleur une indemnité de fin de service. l'attribution d'un demi-mois de salaire pour chacune des cinq premières années et d'un mois de salaire pour chacune des les années suivantes. L'indemnité de fin de service sera calculée sur la base du dernier salaire et le travailleur aura droit à une indemnité de fin de service pour les parties de l'année au cours desquelles proportionnellement au temps passé au travail.



Article (85) :

Si la relation de travail prend fin en raison de la démission du travailleur, celui-ci aura, dans ce cas, droit à un tiers de la récompense après un service d'au moins deux années consécutives et pas plus plus de cinq ans, aux deux tiers si son service est supérieur à cinq années réussies mais inférieur à dix ans et à la totalité de la prime si son service est de dix ans ou plus.



Article (86) :

Par exception à la disposition de l'article (8) de la présente loi, il peut être convenu que le salaire utilisé comme base de calcul de l'indemnité de fin de service n'inclut pas tout ou partie des commissions, pourcentages de ventes et autres éléments de salaire similaires versés au travailleur qui sont  
De par leur nature, ils sont sujets à augmentation ou à diminution.



Article 87 :

Par exception aux dispositions de l'article (85) de la présente loi, le travailleur a droit à l'intégralité de la récompense s'il quitte son emploi en raison d'un cas de force majeure indépendant de sa volonté. Une femme Le travailleur aura également droit à l'intégralité de la récompense s'il met fin à son contrat dans les six mois à compter de la date de son mariage ou trois mois à compter de la date de son accouchement.



Article (88) :

À la fin du service du travailleur, l'employeur doit lui verser son salaire et régler ses droits dans un délai maximum d'une semaine à compter de la date de fin du contrat relation. Si le travailleur met fin au contrat, l'employeur doit régler tous ses droits dans un délai période ne dépassant pas deux semaines. L'employeur peut déduire toute dette professionnelle qui lui est due.  
des droits du travailleur.



PARTIE VI

CONDITIONS ET CIRCONSTANCES DE TRAVAIL



Chapitre un

Salaires

Article (89) :

Le Conseil des ministres peut, en cas de besoin et sur proposition du ministre, fixer un  
salaire minimum



Article 90 :

(1) Le salaire du travailleur et tous les autres droits doivent être payés dans la monnaie officielle du pays.  
monnaie. Les salaires doivent être payés pendant les heures de travail et sur le lieu de travail conformément à  
les dispositions suivantes :

(1.1) Les travailleurs payés à la journée doivent être payés au moins une fois par semaine.

(1.2) Les travailleurs payés mensuellement seront payés une fois par mois.

(1.3) Si le travail est effectué à la pièce et nécessite une période de plus de deux semaines,  
le travailleur recevra un paiement chaque semaine proportionnel à la partie complétée du  
travail. Le solde du salaire sera payé en totalité au cours de la semaine suivant la livraison du

travail

(1.4) Dans les cas autres que ceux mentionnés ci-dessus, le salaire du travailleur doit être payé au moins une fois par semaine.

(2) Les salaires peuvent être payés par l'intermédiaire de banques accréditées dans le Royaume, avec le consentement du travailleur, à condition que leurs dates d'échéance ne dépassent pas les dates précisées ci-dessus.



Article 91 :

(1) Si le travailleur, par sa propre faute ou par suite d'une violation des instructions de l'employeur et non

Par la faute d'un tiers ou par un cas de force majeure, il provoque une perte, un dommage ou une destruction machines ou produits appartenant à l'employeur pendant qu'ils sont sous sa garde, l'employeur peut déduire du salaire du travailleur le montant nécessaire à la réparation ou à la restauration de l'original condition, à condition que ces retenues ne dépassent pas cinq jours de salaire par mois.

L'employeur peut déposer un grief, si nécessaire, exigeant davantage de retenues si le travailleur a autres biens pouvant faire l'objet de recouvrements. Le travailleur peut déposer une réclamation auprès la Commission de règlement des conflits du travail concernant les allégations portées contre lui ou l'estimation des dommages par l'employeur. Si la Commission juge que l'employeur n'est pas

Droit de réclamer de telles déductions ou s'il accorde à l'employeur un montant inférieur, l'employeur restituera au travailleur les sommes indûment déduites, dans un délai de sept jours à compter de la date du prix.

(2) Chaque partie doit déposer son grief dans un délai de quinze jours ouvrables ; à défaut, elle sera déchu de ses droits.

droit à cet égard. Pour l'employeur, la date de dépôt du grief sera celle à laquelle L'événement est découvert, et pour le travailleur à compter de la date de sa notification de celui-ci par l'employeur



Article 92 :

Aucun montant ne peut être déduit du salaire du travailleur au titre de droits privés sans son consentement.

Consentement écrit, sauf dans les cas suivants :

- (1) Remboursement des prêts consentis par l'employeur, à condition que ces déductions ne dépasser 10 % de son salaire.
- (2) Les cotisations d'assurance sociale ou toutes autres cotisations dues par les travailleurs comme prévu par la loi.
- (3) Les cotisations des travailleurs aux fonds d'épargne ou les prêts dus à ces fonds.
- (4) Les versements de tout programme entrepris par l'employeur concernant l'accession à la propriété programmes ou tout autre privilège.
- (5) Les amendes imposées au travailleur en raison des infractions commises, ainsi que les retenues fait pour les dommages causés.
- (6) Toute créance recouvrée en exécution d'un jugement judiciaire, à condition que le montant mensuel La retenue ne peut excéder un quart du salaire du travailleur, sauf si le jugement le prévoit.  
sinon

La pension alimentaire est la première à être collectée, suivie des dettes de nourriture, de vêtements et de logement, avant autres dettes.



Article (93) :

Dans tous les cas, les retenues effectuées ne peuvent excéder la moitié du salaire dû au travailleur, sauf si La Commission pour le règlement des conflits du travail détermine que des déductions supplémentaires peuvent être ou que le travailleur a besoin de plus de la moitié de son salaire. Dans ce dernier cas, le travailleur ne peut recevoir plus des trois quarts de son salaire.



Article 94 :

(1) Si un montant est déduit du salaire du travailleur pour des raisons autres que celles spécifiées dans la présente loi sans son consentement écrit, ou si l'employeur tarde, sans justification valable, paiement du salaire du travailleur au-delà de la date d'échéance prévue par la loi, le travailleur, son représentant ou le chef du bureau du travail compétent peut soumettre une demande au Commission de règlement des conflits du travail d'ordonner à l'employeur de retourner à l'entreprise au travailleur les sommes déduites à tort ou de lui verser son salaire impayé.

(2) Ladite Commission peut, si elle établit que l'employeur a déduit de manière injustifiée lesdits montants ou retardé le paiement des salaires, imposer à l'employeur une amende non Excédant le double du montant retenu sur le salaire du travailleur ou le double du salaire impayé.



Article (95) :

(1) Si le contrat de travail ou le règlement d'organisation du travail ne prévoit pas le salaire engageant l'employeur, le salaire estimé pour le même type de travail dans l'entreprise, le cas échéant, sera adopté ; Dans le cas contraire, le salaire sera estimé conformément aux normes de la profession.

Normes en vigueur sur le lieu d'exécution du travail. En l'absence de telles normes, La Commission de règlement des conflits du travail estimera le salaire conformément à la préceptes de la justice.

(2) Il en va de même pour déterminer le type et l'étendue du service que le travailleur est nécessaire pour rendre.



Article 96 :

(1) Si le salaire du travailleur est déterminé sur la base du travail aux pièces ou de la productivité, la moyenne le salaire que le travailleur reçoit pour ses journées de travail effectives au cours de la dernière année de son service doit

être utilisé comme base pour calculer les droits déterminés pour le travailleur en vertu de la présente

Loi

(2) Si la totalité du salaire correspond aux montants reçus sous forme de commissions, d'un pourcentage des ventes ou comme ceux qui sont par nature sujets à des augmentations ou des diminutions, le salaire moyen journalier sera calculé sur la base des montants que le travailleur reçoit pour les jours de travail réels, divisés par eux



Article (97) :

Si un travailleur est détenu ou placé en garde à vue par les autorités compétentes dans des cas connexes pour travailler ou occasionné par celui-ci, l'employeur doit continuer à payer au travailleur 50 % du salaire jusqu'à ce que l'affaire soit tranchée, à condition que la période de détention ou de garde à vue ne dépasse pas une cent quatre-vingts jours. Si cette période excède ce délai, l'employeur ne sera pas tenu de payer toute partie du salaire pour la période excédentaire. Si le travailleur est acquitté ou si l'enquête est fermée pour manque de preuve ou pour invalidité de celui-ci, l'employeur doit restituer au travailleur le montant précédemment déduit de son salaire. Cependant, s'il est condamné, aucun des paiements ne sera versé.

Les sommes versées seront recouvrées, à moins que le jugement n'en dispose autrement.



## Chapitre deux

### Horaires de travail

Article (98) :

Un travailleur ne peut pas travailler plus de huit heures par jour si l'employeur utilise le critère de travail journalier, ou plus de quarante-huit heures par semaine s'il utilise le critère hebdomadaire. Pendant le mois de Ramadan, les heures de travail réelles des musulmans seront réduites à un maximum de six heures par jour ou trente-six heures par semaine.



Article (99) :

Le nombre d'heures de travail prévu à l'article (98) de la présente loi peut être porté à neuf heures par jour pour certaines catégories de travailleurs ou dans certaines industries et certains emplois où le travailleur ne travaille pas en continu. Sa durée peut également être réduite à sept heures par jour. Certaines catégories de travailleurs ou dans certaines industries ou emplois dangereux ou nocifs. Catégories des travailleurs, des industries et des emplois visés seront déterminés conformément à une décision du

Ministre



Article (100) :

Dans les entreprises où le travail est effectué par équipes, l'employeur peut, avec l'accord du ministère, augmenter le nombre d'heures de travail à plus de huit heures par jour ou quarante-huit heures par semaine, à condition que la durée moyenne du travail sur trois semaines ne soit ni supérieure ni inférieure plus de huit heures par jour ou quarante-huit heures par semaine.



### Chapitre trois

#### Périodes de repos et jours de repos hebdomadaires

Premièrement : les périodes de repos

Article (101) :

Les heures de travail et les périodes de repos au cours de la journée doivent être planifiées de manière à ce qu'aucun travailleur ne  
Travailler pendant plus de cinq heures consécutives sans interruption d'au moins trente minutes chacune  
du temps pendant la durée totale du travail pour le repos, la prière et les repas, à condition qu'un travailleur  
ne pas rester sur le lieu de travail plus de onze heures par jour.



Article (102) :

Les périodes prévues pour le repos, les prières et les repas ne seront pas incluses dans le temps réel.  
Horaires de travail. Durant ces périodes, le travailleur ne sera pas sous l'autorité de l'employeur.  
L'employeur ne doit pas exiger du travailleur qu'il reste sur le lieu de travail pendant ces pauses.



Article (103) :

Le ministre peut préciser, par décision de sa part, les cas et les emplois où je travaille.  
doit, pour des raisons techniques ou opérationnelles, se poursuivre sans interruption. Dans de tels cas  
et les emplois, l'employeur doit permettre que des périodes de prière, de repas et de repos soient prévues pendant  
horaires de travail par la direction de l'entreprise.



Deuxièmement : les jours de repos hebdomadaires

Article (104) :

(1) Le vendredi est le jour de repos hebdomadaire pour tous les travailleurs.

Après notification en bonne et due forme du bureau du travail compétent, l'employeur peut remplacer ce jour par certains de ses travailleurs un autre jour de la semaine. L'employeur doit permettre aux travailleurs de accomplir leurs obligations religieuses. Le jour de repos hebdomadaire ne peut être rémunéré en espèces.

(2) Le jour de repos hebdomadaire est rémunéré à plein salaire et ne doit pas être inférieur à vingt-quatre jours consécutifs.

heures



Article (105) :

Par exception aux dispositions de l'article (104) de la présente loi, dans les zones reculées et dans les emplois lorsque la nature du travail et les conditions opérationnelles exigent un travail continu, un repos hebdomadaire Les périodes accumulées par le travailleur peuvent être consolidées jusqu'à huit semaines si l'employeur et Les travailleurs acceptent cet effet, sous réserve de l'approbation du ministère. Lors du calcul du périodes de repos hebdomadaires consolidées, il sera considéré que lesdites périodes commencent à l'heure à laquelle les travailleurs arrivent à la ville la plus proche avec des services de transport et terminent à l'heure les ouvriers y reviennent.



Article (106) :

) 1(Un employeur peut ne pas se conformer aux dispositions des articles (101), (98) et du paragraphe de l'article (104) de la présente loi, dans les cas suivants :

(1) Activités d'inventaire annuel, préparation du budget, liquidation, clôture des comptes et Préparations pour les soldes et les ventes saisonnières, à condition que le nombre de jours pendant lesquels Les travailleurs ne doivent pas travailler plus de trente jours par an.

(2) Si les travaux visent à prévenir un accident dangereux, à remédier à ses conséquences ou à éviter un Perte imminente de matières périssables.

(3) Si le travail est destiné à répondre à une pression de travail inhabituelle.

(4) Les fêtes de l'Aïd, autres saisons, occasions et activités saisonnières précisées conformément à une décision du  
le ministre

Dans tous les cas ci-dessus, les heures de travail effectives ne doivent pas dépasser dix heures par jour ou soixante heures.  
heures par semaine. Le nombre maximal d'heures supplémentaires autorisées par an sera déterminé par un  
décision du ministre.



Article (107) :

(1) L'employeur doit payer au travailleur pour les heures supplémentaires effectuées un montant supplémentaire égal  
au salaire horaire majoré de 50 % de son salaire de base.

(2) Si l'entreprise est exploitée sur la base d'heures de travail hebdomadaires, les heures excédant les heures  
Les heures prises comme critère seront considérées comme des heures supplémentaires.

(3) Toutes les heures de travail effectuées pendant les jours fériés et les fêtes de l'Aïd sont considérées comme des heures supplémentaires.



Article (108) :

Les dispositions des articles (98) et (101) de la présente loi ne s'appliquent pas aux cas suivants :

(1) Les personnes occupant des postes élevés d'autorité en matière de gestion et de politique, si ces postes  
accorder aux personnes qui les occupent autorité sur les travailleurs.

(2) Les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être achevés avant ou après  
début des travaux

(3) Travail intermittent par nécessité.

(4) Gardiens et concierges, à l'exclusion des agents de sécurité civile.

Le règlement précise les emplois énumérés aux paragraphes (3,.)2) et (4) du présent article.

et leurs heures de travail maximales.



## Chapitre quatre

### Feuilles

Article (109) :

(1) Le travailleur a droit à un congé annuel prépayé d'au moins vingt et un jours, à portée à une période d'au moins trente jours si le travailleur passe cinq années consécutives dans le service de l'employeur.

(2) Le travailleur doit bénéficier de son congé dans l'année où il est dû. Il ne peut l'oublier ni recevoir d'argent en espèces.

pendant sa période de service. L'employeur peut fixer les dates de ce congé selon exigences de travail ou peut les accorder par rotation pour assurer le bon déroulement des travaux.

L'employeur doit informer le travailleur de la date de son congé dans un délai suffisant, d'au moins trente jours



Article (110) :

(1) Un travailleur peut, avec l'approbation de l'employeur, reporter son congé annuel ou ses jours de congé annuel.  
l'année suivante.

(2) L'employeur peut reporter, pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix jours, le congé du travailleur.  
Après la fin de l'année, elle est due si les conditions de travail l'exigent. Si les conditions de travail l'exigent  
Pour prolonger le report, le consentement du travailleur doit être obtenu par écrit.  
Le report ne peut toutefois excéder la fin de l'année suivant celle du congé.

exigible



Article (111) :

Un travailleur a droit à un salaire pour les jours de congé accumulés s'il quitte le  
travailler sans utiliser ce congé. Ceci s'applique à la période de travail pour laquelle il n'a pas utilisé son  
congé. congé. Il a également droit à une indemnité de congé pour les parties de l'année au prorata de la partie qu'il  
passé au travail



Article (112) :

Chaque travailleur a droit à un congé payé complet lors des fêtes et occasions spécifiées dans le  
Règlements.



Article (113) :

Un travailleur a droit à un jour de congé payé en cas d'accouchement et à trois jours  
en cas de mariage ou en cas de décès du conjoint ou de l'un de ses ascendants et descendants.

L'employeur peut demander des pièces justificatives pour les cas évoqués.



Article (114) :

Un travailleur a droit à un congé payé d'au moins dix jours et d'au plus  
quinze jours, y compris la fête de l'Aïd Al-Adha, pour effectuer le Hajj une seule fois au cours de son service s'il  
ne l'a jamais fait auparavant. Pour être admissible à ce congé, le travailleur doit avoir passé au moins  
deux années consécutives de service auprès de l'employeur. L'employeur peut en déterminer le nombre.  
des travailleurs qui bénéficieront de ce congé chaque année en fonction des exigences du travail.



Article (115) :

Un travailleur inscrit dans un établissement d'enseignement a droit à un congé entièrement payé pour  
se présenter à un examen d'une année non redoublée. Les jours de congé seront calculés en fonction des résultats réels.  
nombre de jours d'examen. Cependant, pour les examens d'une année de redoublement,  
le travailleur a droit à un congé sans solde pour se présenter aux examens. L'employeur peut exiger  
le travailleur doit soumettre des documents à l'appui de la demande de congé ainsi qu'une preuve d'avoir  
passé l'examen. Le travailleur doit demander le congé au moins quinze jours avant  
date d'échéance. Sans préjudice de toute mesure disciplinaire, le travailleur se verra refuser le salaire s'il est  
Il a été prouvé qu'il n'avait pas passé l'examen.



Article (116) :

Un travailleur, sous réserve de l'approbation de l'employeur, peut obtenir un congé sans solde d'une durée déterminée.  
à convenir entre les deux parties. Le contrat de travail sera réputé suspendu pour la durée  
Durée du congé supérieure à vingt jours, sauf accord contraire des deux parties.



Article (117) :

Un travailleur dont la maladie a été prouvée aura droit à un congé de maladie payé pour la première fois trente jours, les trois quarts du salaire pendant les soixante jours suivants et sans salaire pendant les trente jours suivants, au cours d'une même année, que ces congés soient continus ou intermittents.

Une année unique désigne l'année qui commence à compter de la date du premier congé de maladie.



Article (118) :

Un travailleur ne peut pas travailler pour un autre employeur, tout en bénéficiant de l'un de ses congés prévus dans ce chapitre. Si l'employeur prouve que le travailleur a violé cette disposition, il peut le priver de son salaire pendant la durée du congé ou récupérer tout salaire précédemment versé à lui



## PARTIE VII

### Travail à temps partiel



Article (119) :

Les travailleurs à temps plein qui sont touchés par une réduction temporaire collective de leur temps de travail normal  
Les heures de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles ne sont pas considérées comme du temps partiel  
ouvriers



Article (120) :

Le ministre édicte les règles et les contrôles nécessaires à l'organisation du travail à temps partiel, indiquant les obligations des travailleurs à temps partiel et des employeurs. À l'exclusion de la protection étendue aux travailleurs à temps plein similaires en termes de santé au travail et En matière de sécurité et d'accidents du travail, les dispositions de la présente loi ne s'appliquent que dans la mesure déterminée par le Ministre.



## PARTIE VIII

### PROTECTION CONTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET BLESSURES DU TRAVAIL MAJEURS, ET SERVICES DE SANTÉ ET SOCIAUX



#### Chapitre un

#### Protection contre les risques professionnels

Article (121) :

L'employeur doit maintenir l'entreprise dans un état de propreté et d'hygiène. Il doit fournir l'éclairage, l'approvisionnement en eau potable et de lavage et le respect des autres règles, mesures et

Normes de protection, de santé et de sécurité au travail conformément à ce qui est spécifié dans  
la décision du ministre.



Article (122) :

L'employeur doit prendre les précautions nécessaires pour protéger les travailleurs contre les dangers, maladies professionnelles, les machines utilisées et doit assurer la sécurité et la protection du travail.

affichera dans un endroit bien visible de l'entreprise les instructions relatives au travail et à la sécurité des travailleurs

En arabe et, si nécessaire, dans toute autre langue que les travailleurs comprennent.

L'employeur ne peut facturer aux travailleurs ni déduire de leur salaire aucun montant pour  
fourniture d'une telle protection.



Article (123) :

L'employeur doit informer le travailleur, avant d'entreprendre le travail, des dangers de son travail.

et doit exiger qu'il utilise l'équipement de protection prescrit. L'employeur doit

Fournir aux travailleurs l'équipement personnel approprié et les former à son utilisation.



Article (124) :

Un travailleur doit utiliser et conserver l'équipement de protection individuelle désigné pour chaque processus et doit exécuter les instructions établies pour protéger sa santé contre les blessures

et les maladies. Il s'abstiendra de toute action ou omission pouvant entraîner une défaillance

Appliquer les instructions, faire un usage abusif ou altérer les dispositifs prévus pour protéger le lieu de travail

ainsi que la santé et la sécurité des collègues.



Article (125) :

L'employeur doit prendre les précautions nécessaires pour se protéger contre l'incendie et fournir les moyens techniques pour le combattre, y compris les issues de secours qui doivent être maintenues en état de fonctionnement

Il doit afficher ces informations en permanence, dans un endroit bien visible, sur le lieu de travail.

Instructions pour les dispositifs de prévention d'incendie.



Article (126) :

L'employeur est responsable des urgences et des accidents qui peuvent affecter les personnes,

autres que ses travailleurs, qui entrent sur les lieux de travail en vertu de leurs fonctions officielles ou avec l'autorisation de

Approbation de l'employeur ou de ses agents, si de telles urgences et accidents sont dus à

négligence dans la prise des précautions techniques requises par la nature de son travail, et il doit

les indemniser des dommages et préjudices qu'ils pourraient subir conformément aux lois générales.



## Chapitre deux

### Protection contre les accidents industriels majeurs

Article (127) :

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises à haut risque.



Article (128) :

1- Le terme « entreprise à haut risque » désigne l'entreprise qui produit, prépare, élimine, manipule, utilise ou stocke, de manière permanente ou temporaire, un ou plusieurs produits dangereux substances ou catégories de ces substances en quantités dépassant les limites autorisées  
Dépassement qui conduit à classer l'entreprise parmi les entreprises à haut risque.

2- Le terme « substance dangereuse » désigne toute matière ou tout mélange de substances qui constitue un danger en raison de ses propriétés chimiques, physiques ou toxiques, soit seules, soit en  
Combinaison avec d'autres substances.

3- Le terme « accident majeur » désigne tout événement soudain tel qu'une fuite importante, un incendie ou Explosion au cours d'une activité au sein de l'entreprise à haut risque et qui implique un ou plusieurs Substances dangereuses présentant un grand danger immédiat ou potentiel pour les travailleurs, le public ou l'environnement.



Article (129) :

Le ministère établira des contrôles pour identifier les entreprises à haut risque selon les  
liste des matières dangereuses, leurs catégories ou les deux.



Article (130) :

Les employeurs doivent se coordonner avec le ministère pour déterminer le statut de leurs entreprises sur  
sur la base des contrôles visés à l'article (129) de la présente loi.



Article (131) :

Le ministre édicte les règlements et décisions contenant les dispositions nécessaires.

Dispositions au niveau de l'entreprise pour la protection contre les risques majeurs, obligations connexes de l'Employeurs, dispositions pour la protection du public et de l'environnement en dehors du site de  
Pour chaque entreprise à haut risque, les droits et devoirs des travailleurs, ainsi que d'autres mesures nécessaires pour prévenir accidents majeurs, minimiser leurs risques de survenance et atténuer leurs impacts.



### Chapitre trois

Accidents du travail

Article (132) :

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux entreprises soumises à la loi sur le travail.

Branche des risques de la loi sur les assurances sociales.



Article (133) :

Si un travailleur subit un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit tenu de le soigner et d'assumer directement ou indirectement tous les frais nécessaires, y compris hospitalisation, examens et tests médicaux, radiologie, prothèses et

Frais de transport vers les centres de traitement.



Article (134) :

Une blessure sera considérée comme une blessure au travail conformément aux dispositions de la Loi sur la sécurité sociale.

Droit des assurances. Les maladies professionnelles sont également considérées comme des accidents du travail et la date de le premier diagnostic médical de la maladie doit être traité à la date de la blessure.



Article (135) :

Toute rechute ou complication résultant d'une blessure sera considérée comme une blessure et sera traités comme tels en termes d'aide et de traitement.



Article (136) :

Les maladies professionnelles sont déterminées conformément à la loi sur les maladies professionnelles. Barème prévu par la loi sur l'assurance sociale. Le degré d'invalidité totale ou partielle sera déterminé selon le Guide du Pourcentage d'Invalidité prévu dans ladite Loi.



Article (137) :

En cas d'incapacité temporaire résultant d'un accident du travail, la personne lésée sera  
Droit à une aide financière égale à son salaire complet pendant trente jours, puis à 75 % du salaire pour les  
Pendant toute la durée de son traitement. Si un an s'est écoulé ou s'il est médicalement déterminé que le  
les chances de guérison de la personne lésée sont improbables ou qu'elle n'est pas physiquement apte à travailler,  
La blessure sera considérée comme une invalidité totale. Le contrat sera résilié et le travailleur  
être indemnisé pour la blessure. L'employeur ne peut pas recouvrer les paiements versés à l'employé.  
travailleur blessé au cours de cette année.



Article (138) :

Si une blessure entraîne une invalidité totale permanente ou le décès de la personne blessée,  
La personne blessée ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation égale à celle qu'elle a subie.  
Salaire pour trois ans, avec un minimum de cinquante-quatre mille riyals.

Si la blessure entraîne une invalidité partielle permanente, la personne blessée a droit à une  
Indemnité égale au pourcentage de l'invalidité estimée conformément à la  
Tableau indicatif du pourcentage d'invalidité approuvé multiplié par le montant de l'indemnisation pour  
l'invalidité totale permanente.



Article (139) :

L'employeur n'est pas tenu de se conformer aux dispositions des articles (137,(,)133) et  
(138) de la présente loi si l'un des éléments suivants est établi :

(1) Si un travailleur s'injecte délibérément.

(2) Si une blessure est causée par une faute intentionnelle de la part du travailleur.

(3) Si un travailleur refuse d'être examiné par un médecin ou refuse d'accepter un traitement par celui-ci  
médecin désigné par l'employeur sans motif valable.



Article (140) :

La responsabilité des employeurs précédents d'un travailleur atteint d'une maladie professionnelle est  
déterminé à la lumière du rapport médical du médecin traitant. Les employeurs précédents doivent  
être tenu de payer l'indemnité prévue à l'article (138) de la présente loi, chacun en

Proportionnelle à la période que le travailleur a passée à son service, fournie par les industries ou  
Les professions qu'ils exercent sont à l'origine de la maladie dont souffre le travailleur.



Article (141) :

Les modalités de déclaration des accidents du travail sont déterminées par décision du  
le ministre



#### Chapitre quatre

#### Services médicaux et sociaux

Article (142) :

L'employeur doit mettre à disposition une ou plusieurs armoires de secours médicales, approvisionnées en médicaments  
et autres nécessités requises pour les premiers secours.

Le règlement doit préciser le contenu de ces armoires de premiers secours, le nombre de ces  
moyens et quantités de drogues et réglera également la méthode de conservation de celles-ci et  
Conditions et exigences à satisfaire par les secouristes.



Article (143) :

L'employeur doit désigner un ou plusieurs médecins pour effectuer, au moins une fois par an, un  
Examen médical complet pour ses travailleurs qui sont exposés à l'un des

maladies professionnelles inscrites aux tableaux des maladies professionnelles prévus par la Loi sur l'assurance sociale. Les résultats de l'examen doivent être conservés dans les dossiers de l'employeur.

ainsi que dans les dossiers des travailleurs.



Article (144) :

L'employeur doit fournir à ses travailleurs des soins de santé préventifs et thérapeutiques  
Conformément aux normes établies par le ministre, en tenant compte de tout ce qui est  
Prévu par la loi sur l'assurance maladie coopérative.



Article (145) :

Un employeur peut, sous réserve de l'approbation du ministre, constituer un fonds d'épargne et de prévoyance.  
À condition que la cotisation des travailleurs soit facultative. Les dispositions régissant les opérations de  
ces fonds seront rendus publics.



Article (146) :

L'employeur doit fournir à ses propres frais tout ou partie des éléments suivants, selon le cas :  
déterminés par le ministre, à ceux qui travaillent dans des endroits éloignés :

(1) Magasins vendant de la nourriture, des vêtements et d'autres produits de première nécessité à des prix modérés dans des endroits où

De tels magasins ne sont pas disponibles.

(2) Des services récréatifs et éducatifs appropriés et des installations sportives annexées au

lieux de travail

(3) Dispositions médicales nécessaires pour protéger la santé des travailleurs et fournir une assistance médicale complète  
Traitement pour leurs familles (famille signifie conjoint, enfants et parents résidant avec le

travailleur ).

(4) Des écoles pour les enfants des travailleurs en l'absence d'écoles suffisantes dans la région.

(5) Mosquées ou lieux de prière sur les lieux de travail.

(6) Programmes d'alphabétisation pour les travailleurs.

Le Règlement précisera les lieux éloignés.



Article (147) :

Un employeur opérant dans des endroits éloignés, des mines, des carrières et des centres d'exploration pétrolière  
fournira à ses travailleurs un logement, des camps et des repas.

Le ministre détermine, par décision de sa part, les conditions et les spécifications  
des hébergements et des camps ainsi que les tarifs des hébergements, le nombre  
des repas, des quantités et des types d'aliments et des conditions connexes, du coût des repas pour le travailleur et  
Toute autre exigence nécessaire à la santé des travailleurs.



Article (148) :

L'employeur doit fournir des moyens pour transporter ses travailleurs de leur lieu de travail.  
résidence ou d'un certain point de rassemblement vers les lieux de travail et les ramener quotidiennement, si  
Les lieux de travail ne sont pas desservis par des moyens de transport réguliers à des horaires compatibles avec  
les horaires de travail



## PARTIE IX

### EMPLOI DES FEMMES



#### Article (149) :

Compte tenu des dispositions de l'article (4) de la présente loi, les femmes doivent travailler dans tous les domaines.  
domaines adaptés à leur nature. Il est interdit d'employer des femmes à des travaux dangereux ou industries. Le ministre, sur décision de son propre chef, détermine les professions et les emplois qui sont considérés comme préjudiciables à la santé et sont susceptibles d'exposer les femmes à des risques spécifiques ;  
Dans quels cas, l'emploi des femmes sera interdit ou restreint sous certaines conditions.



#### Article (150) :

Les femmes ne peuvent pas travailler pendant une période de nuit dont la durée n'est pas inférieure à onze heures consécutives, sauf dans les cas déterminés en vertu d'une décision du ministre.



#### Article (151) :

Une travailleuse a droit à un congé de maternité de quatre semaines immédiatement précédant la date prévue de l'accouchement et les six semaines suivantes. La date probable de La livraison sera déterminée par le médecin de l'entreprise ou suite à un rapport médical

certifiée par une autorité sanitaire. Une femme ne peut pas travailler pendant les six semaines qui suivent  
après la livraison.



Article (152) :

Pendant le congé de maternité, l'employeur doit verser à la travailleuse la moitié de son salaire si elle  
Il est à son service depuis un an ou plus, et un salaire complet si elle a servi pendant trois ans  
ou plus à compter de la date de début de ce congé. Une travailleuse ne recevra aucune rémunération  
salaire pendant son congé annuel régulier si elle a bénéficié d'un congé de maternité dans la même année  
avec un salaire complet. Elle recevra la moitié de son salaire pendant le congé annuel si elle a bénéficié  
la même année un congé maternité à moitié salaire.



Article (153) :

L'employeur doit fournir des soins médicaux aux travailleuses pendant la grossesse et l'accouchement.



Article (154) :

Lorsqu'une travailleuse retourne au travail après un congé de maternité, elle a droit,  
En plus des périodes de repos accordées à tous les travailleurs, à une ou plusieurs périodes de repos ne dépassant pas  
au total une heure par jour pour allaiter son enfant. Cette ou ces périodes seront calculées  
dans le cadre des heures de travail effectives et n'entraîne aucune réduction de salaire.



Article (155) :

Un employeur ne peut pas mettre fin à l'emploi d'une travailleuse ni lui donner un avertissement.

de la même manière pendant le congé de maternité.



Article (156) :

Un employeur ne peut pas mettre fin à l'emploi d'une travailleuse en cas de maladie.

résultant d'une grossesse ou d'un accouchement, et une telle maladie doit être établie par un médecin certifié

Rapport médical, à condition que la durée de son absence ne dépasse pas cent

quatre-vingts jours. L'emploi de cette travailleuse ne peut être résilié pendant un cent quatre-vingts jours précédant la date prévue de l'accouchement en l'absence de l'un des

Causes légitimes prévues par la présente loi.



Article (157) :

Une travailleuse perd ses droits en vertu des dispositions de la présente partie si elle travaille

pour un autre employeur pendant son congé autorisé. Dans ce cas, l'employeur initial peut

la priver de son salaire pendant la durée du congé ou récupérer les paiements qui lui ont été versés.



Article (158) :

Dans tous les métiers et lieux où des femmes sont employées, l'employeur doit fournir

avec des sièges pour se reposer.



Article (159) :

(1) L'employeur qui emploie cinquante travailleuses et plus doit leur fournir une solution appropriée  
Lieu avec un nombre suffisant de baby-sitters pour s'occuper des enfants de moins de six ans  
ans, si le nombre d'enfants atteint dix ans et plus.

(2) Le ministre peut exiger que l'employeur qui emploie cent femmes et plus dans un  
ville unique pour créer une crèche, soit seul, soit en collaboration avec d'autres employeurs de la  
même ville, ou bien de passer un contrat avec une crèche existante pour s'occuper des enfants de la  
les travailleuses de moins de six ans pendant les périodes de travail. Dans ce cas,  
Le ministre doit définir les modalités et conditions régissant cette installation ainsi que les frais.  
imposées aux travailleuses bénéficiant du service.



Article (160) :

Une travailleuse dont le mari décède a droit à un congé entièrement payé pour une  
période minimale de quinze jours à compter de la date du décès.



## PARTIE X

### EMPLOI DES MINEURS



Article (161) :

Les mineurs ne peuvent pas être employés à des travaux dangereux ou dans des industries dangereuses ou dans des professions ou emplois susceptibles de mettre en danger leur santé, leur sécurité ou leur moralité en raison de la nature ou des conditions de travail

Une décision du ministre précise ces emplois, industries et professions.



Article (162) :

(1) Toute personne âgée de moins de quinze ans ne peut être employée ni autorisée à entrer dans des lieux du travail. Le ministre peut, sur décision de sa part, relever cette limite d'âge dans certains cas. industries ou zones ou pour certaines catégories de mineurs.

(2) Par exception au paragraphe (1) du présent article, le ministre peut autoriser l'emploi ou Travail des personnes âgées de 13 à 15 ans à des travaux légers, sous réserve des conditions suivantes conditions:

(2.1) Ces emplois ne doivent pas être potentiellement nocifs pour leur santé ou leur croissance.

(2.2) Ces emplois ne doivent pas entraver leur fréquentation scolaire, leur participation à l'orientation ou programmes de formation professionnelle ou compromettent leur capacité à tirer profit de leur scolarité.



Article (163) :

Les mineurs ne peuvent pas travailler pendant une période de nuit dont la durée n'est pas inférieure à douze heures. Heures consécutives, sauf dans les cas déterminés en vertu d'une décision du Ministre.



Article (164) :

Les mineurs ne peuvent être contraints d'effectuer un travail effectif pendant plus de six heures par jour pour tous mois sauf le mois de Ramadan où les heures de travail réelles ne doivent pas dépasser quatre heures. Les horaires de travail doivent être organisés de manière à ce qu'un mineur ne puisse pas travailler plus de quatre heures. Heures consécutives sans une ou plusieurs périodes, chacune d'au moins une demi-heure, pour le repos, l'alimentation et des prières, à condition que le mineur ne reste pas sur le lieu de travail pendant plus de sept heures

Les mineurs ne peuvent pas être obligés de travailler pendant les jours de repos hebdomadaire, les fêtes de l'Aïd, les jours fériés officiels ou les congés annuels. vacances, ni ne seront soumis aux exceptions prévues à l'article (106) de la présente loi.



Article (165) :

Avant d'employer un mineur, l'employeur doit obtenir de lui les documents suivants :

- (1) La carte nationale d'identité ou un acte de naissance officiel.
- (2) Un rapport d'aptitude physique pour le travail requis délivré par un médecin compétent et dûment certifié par une autorité sanitaire.
- (3) Le consentement du tuteur du mineur.

Ces documents seront conservés dans le dossier personnel du mineur.



Article (166) :

L'employeur doit informer le bureau du travail compétent de l'emploi de chaque mineur.

Au cours de la première semaine d'un tel emploi, et doit tenir sur le lieu de travail un registre pour mineurs employés, indiquant le nom du mineur, son âge, le nom complet de son tuteur, son lieu de résidence et de la date de son emploi.



Article (167) :

Les dispositions prévues dans la présente partie ne s'appliquent pas au travail effectué par des enfants et mineurs dans les écoles d'enseignement général, professionnel ou technique, et dans d'autres formations institutions, ni aux travaux effectués dans des entreprises par des personnes qui sont au moins quatorze ans si ce travail est effectué conformément aux conditions énoncées par

Le ministre et le travail constituent une partie essentielle de ce qui suit :

- (1) Un cours d'éducation ou de formation dont la responsabilité principale incombe à une école ou à un établissement de formation
- (2) Un programme de formation dont la totalité ou la majeure partie est mise en œuvre dans une entreprise s'il est approuvé par l'autorité compétente.
- (3) Un programme d'orientation visant à faciliter le choix de la carrière ou du type de formation.



PARTIE XI

CONTRAT DE TRAVAUX MARITIMES



Article (168) :

Les mots et expressions suivants, partout où ils sont mentionnés dans les dispositions de la présente partie, doivent ont les significations exprimées à côté d'eux, à moins que le contexte n'exige le contraire :

Navire:

Un engin flottant immatriculé au Royaume d'Arabie saoudite, dont le tonnage n'est pas inférieur à cinq cent tonnes

Avitailleur de navires :

Personne physique, entreprise publique ou privée pour le compte de laquelle le navire est gréé.

Capitaine:

Un marin qualifié pour commander un navire et en assumer la responsabilité.

Marin:

Une personne travaillant à bord d'un navire dans le cadre d'un contrat de travail maritime.

Contrat de travail maritime :

Un contrat de travail contre rémunération conclu entre le propriétaire ou l'approvisionneur du navire ou le représentant de l'un ou l'autre d'entre eux et un marin pour travailler à bord. Ce contrat sera  
Sous réserve des dispositions de la présente loi, sauf si elles sont en conflit avec les dispositions de la présente partie  
et les décisions rendues en vertu des présentes.



Article (169) :

Toutes les personnes travaillant sur un navire sont soumises à l'autorité et aux ordres de son capitaine.



Article (170) :

Tous les contrats de travail des marins travaillant sur un navire doivent être consignés dans les registres du navire. ou y être annexés. Ces contrats doivent être rédigés dans un langage clair et indiquer Qu'ils soient conclus pour une durée déterminée ou pour un voyage unique. Si le contrat est conclu pour une période déterminée, cette période doit être clairement spécifiée. Si elle est faite pour un seul voyage, elle doit préciser la ville ou le port où le voyage se termine, et à quel stade du déchargement ou Le chargement du navire dans ce port met fin au contrat.



Article (171) :

Le contrat de travail maritime doit prévoir la date et le lieu de sa conclusion, le nom du chandler, nom du marin, son nom de famille, son âge, sa nationalité et sa patrie, type d'affectation travail, méthode d'exécution, certification pour le travail en navigation maritime, le personnel maritime carte de membre, salaire et durée du contrat. Si le contrat porte sur un voyage unique, il doit préciser la ville ou le port où le voyage se termine et à quelle étape du déchargement ou du chargement le navire au port les travaux se terminent, et d'autres détails du contrat.

Ce contrat sera établi en triple exemplaire, un exemplaire pour l'avitailleur du navire et un pour le capitaine, à conserver à bord du navire et une copie pour le marin.



Article (172) :

Les conditions de travail et les règles à bord du navire doivent être affichées dans les quartiers de l'équipage. Ces

Les conditions et règles doivent inclure les éléments suivants :

(1) Obligations et devoirs des marins, règles d'organisation du travail à bord du navire, service horaires et horaires de travail quotidiens.

(2) Obligations de l'approvisionnement du navire envers les marins en matière de salaires fixes, de récompenses, et d'autres types de salaires.

(3) Méthode de suspension du paiement des salaires et des retenues sur ceux-ci et méthode d'avance paiements

(4) Lieu et date de règlement du salaire ainsi que son calcul définitif.

(5) Règles et méthodes de fourniture de nourriture et d'hébergement à bord du navire.

(6) Traitement des maladies et des blessures des marins.

(7) Conduite des marins et conditions de leur rapatriement.

(8) Congés annuels payés des marins.

(9) Indemnité de fin de service et autres indemnités payables à la fin ou à l'expiration du contrat  
contrat de travail



Article (173) :

Un marin doit satisfaire aux exigences suivantes :

(1) Il doit avoir dix-huit ans révolus.

(2) Il doit être titulaire d'un certificat lui permettant de travailler dans le service maritime.

(3) Il doit être en bonne forme physique.



Article (174) :

Tous les droits du marin doivent être payés dans la monnaie officielle. Ils peuvent être payés en devises étrangères si elles deviennent exigibles alors que le navire se trouve hors des eaux territoriales, sous réserve à l'approbation du marin.

Le marin peut demander à l'employeur de verser son salaire monétaire dû à la personne désignée par lui



Article (175) :

Si le voyage est interrompu pour une raison quelconque, volontairement ou de force, cela n'entraînera pas Réduction du salaire du marin employé sous contrat de travail maritime pour un seul voyage.



Article (176) :

Si le salaire est fixé comme une part des bénéfices ou du produit de l'affrètement du navire, le marin n'a pas droit à une indemnisation si le voyage est annulé ni à une augmentation de salaire si le voyage est retardé ou prolongé. Si le retard ou la prolongation est dû à l'action du Expéditeurs, le marin aura droit à une indemnisation de la part du chandler.



Article (177) :

Un marin a droit à une rémunération jusqu'au jour de l'incident si le navire est capturé, coule ou devient inutilisable.



Article (178) :

Les marins doivent être nourris et logés aux frais du navire.

Chandler. Ceci sera réglementé par une décision du ministre.



Article (179) :

Les heures de travail à bord du navire en haute mer ne doivent pas dépasser quatorze heures.

une période de vingt-quatre heures et pas plus de soixante-douze heures sur une période de sept jours.



Article (180) :

Un marin qui contribue à aider ou à sauver un autre navire a droit à une part du récompense à laquelle le navire sur lequel il a travaillé a droit, quel que soit le type de salaire du travail effectué



Article (181) :

Si un marin décède pendant le voyage, ses héritiers auront droit à son salaire par l'intermédiaire la date de son décès, si le salaire est mensuel. Si le salaire est payé au voyage, les héritiers auront droit à l'intégralité du salaire du voyage, et si le salaire est une part des bénéfices, il sera entièrement payables. Les cotisations du marin décédé ou disparu, ou qui est incapable de percevoir ses cotisations Le salaire doit être déposé auprès du bureau du travail du port de destination dans le Royaume.



Article (182) :

L'employeur peut résilier le contrat sans préavis et sans indemnité.

les cas suivants :

(1) Si le navire coule, est confisqué, disparaît ou devient inutilisable.

(2) Si le voyage est annulé dès le départ, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'expéditeur et  
Le salaire est calculé sur la base d'un voyage unique, sauf disposition contraire du contrat.



Article (183) :

Si le contrat expire ou est révoqué, l'employeur est tenu de :

(1) Ramener le marin au port de départ au début du contrat.

(2) Lui fournir de la nourriture et un logement jusqu'à ce qu'il atteigne ce port.



Article (184) :

Un armateur doit renvoyer le marin dans son pays dans les cas suivants :

(1) Si le chandler annule le voyage après le départ du navire.

(2) Si le voyage est annulé après le départ du navire en raison de l'interdiction de commercer avec

la destination

(3) Si le marin est retiré du navire en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une invalidité.

(4) Si le navire est vendu dans un pays étranger.

(5) Si le marin est renvoyé du service pendant le voyage sans motif légitime

justification

(6) Si le contrat conclu avec le marin expire dans un port autre que celui prévu

dans le contrat



## PARTIE XII

### TRAVAIL DANS LES MINES ET LES CARRIÈRES



Article (185) :

Travailler dans les mines et les carrières signifie ce qui suit :

(1) Opérations impliquant la prospection, la détection, l'extraction ou la fabrication de (solides ou liquides) substances minérales, y compris les pierres précieuses, dans la zone pour laquelle la licence a été délivrée

émis

(2) Opérations impliquant l'extraction, la concentration ou la fabrication de sédiments minéraux sur ou sous la surface du sol dans la zone du permis.

(3) Travaux de construction, d'installation de structures et d'équipements liés aux opérations

Mentionné aux paragraphes (1) et (2) du présent article.



Article (186) :

Aucune personne de moins de dix-huit ans ni aucune femme, quel que soit son âge, ne peut être  
Employé dans une mine ou une carrière.



Article (187) :

Nul ne peut être autorisé à se livrer à des opérations soumises aux dispositions de la présente partie.  
Jusqu'à ce qu'il subisse un examen médical complet et prouve qu'il est physiquement apte à  
travaux requis. Cet examen doit être répété périodiquement. Le travailleur ne peut être  
sont tenus de prendre en charge les frais des examens médicaux nécessaires. Le ministre doit fixer  
Conformément à une décision de sa part, les modalités, conditions et délais à respecter.



Article (188) :

Les heures de travail effectives effectuées par le travailleur souterrain ne doivent pas dépasser sept heures  
par jour. Aucun travailleur ne doit être maintenu sur le lieu de travail, en surface ou sous terre, pendant plus de dix heures.  
heures par jour. Si les travaux sont effectués sous terre, cette période doit inclure le temps  
le temps nécessaire au travailleur pour atteindre le sous-sol et le temps nécessaire pour revenir à la surface.



Article (189) :

L'accès au lieu de travail et aux installations est interdit aux personnes autres que les  
Les travailleurs, les personnes autorisées à inspecter la mine ou la carrière et les personnes titulaires de permis spéciaux  
permis délivrés par l'autorité compétente.



Article (190) :

L'employeur doit tenir un registre pour enregistrer et compter les travailleurs avant leur entrée dans l'entreprise.  
le lieu de travail et au moment de leur sortie de celui-ci.



Article (191) :

L'employeur ou le gestionnaire responsable doit rédiger une liste d'ordres et d'instructions relatifs  
à la sécurité publique.



Article (192) :

L'employeur doit établir un point de secours à proximité du lieu de travail, équipé de  
l'équipement de sauvetage et de premiers secours nécessaire. Ce point doit être équipé de moyens de  
communication pour un accès immédiat et l'employeur doit désigner un technicien qualifié pour  
superviser les opérations de sauvetage et de premiers secours.



Article (193) :

Sans préjudice des dispositions de l'article (142) de la présente loi, l'employeur de chaque mine  
ou une carrière comptant au moins cinquante travailleurs doit aménager un local adapté avec un local équipé  
du matériel de sauvetage et de premiers secours, une autre salle pour les soins infirmiers et un ou plusieurs vestiaires.

carrières et mines de moins de cinquante travailleurs situées dans un rayon de vingt kilomètres  
Les employeurs peuvent mettre en commun leurs ressources pour établir un lieu de sauvetage et de premiers secours.  
entre ces carrières et mines, ou bien établir leurs propres lieux de sauvetage et de premiers secours.

Le ministre peut déterminer les équipements de sauvetage et de premiers secours, de protection et de prévention  
Mesures dans les mines et les carrières ainsi que les responsabilités des employeurs et les droits des travailleurs et  
devoirs



### PARTIE XIII

#### INSPECTION DU TRAVAIL



Article (194) :

L'inspection du travail sera effectuée par des inspecteurs compétents nommés conformément à un  
décision du ministre. Ils disposent des pouvoirs et attributions prévus par la présente loi.



Article (195) :

En plus des conditions générales de nomination des salariés, un inspecteur du travail doit  
satisfaire aux exigences suivantes dans l'exercice de ses fonctions :

1) Impartialité totale.

(2) Absence de toute relation directe ou indirecte avec les entreprises qu'il inspecte.

(3) Réussir un examen de conduite après avoir suivi une période de formation d'au moins quatre-vingt-dix  
jours



Article (196) :

Les inspecteurs du travail ont les pouvoirs suivants :

- (1) Surveiller la bonne mise en œuvre des dispositions du Code du travail et son application  
règlements et décisions.
- (2) Fournir aux employeurs et aux travailleurs des informations techniques et des lignes directrices qui leur permettent  
qu'ils suivent les meilleurs moyens pour mettre en œuvre les dispositions de la Loi.
- (3) Signaler aux autorités compétentes les lacunes que les dispositions existantes ne permettent pas de combler.  
pour remédier à cela et fournir des suggestions pertinentes.
- (4) Enregistrement des violations des dispositions de la loi sur le travail et de ses décisions d'application.



Article (197) :

Avant d'assumer leurs fonctions officielles, les inspecteurs du travail prêtent serment devant le ministre.  
de s'acquitter de leurs fonctions avec honnêteté et sincérité, et de ne divulguer aucun secret industriel.  
invention ou tout autre secret dont ils pourraient avoir connaissance en raison de leurs fonctions,  
Même après avoir quitté ces bureaux, l'inspecteur du travail doit être muni d'une carte d'identité délivrée par l'autorité compétente.  
Ministère.



Article (198) :

Les inspecteurs du travail ont le droit de :

(1) Accéder à toute entreprise soumise aux dispositions du Code du travail à tout moment, de jour comme de nuit, sans préavis.

(2) Effectuer tout examen ou enquête nécessaire pour vérifier la mise en œuvre appropriée des la Loi. Ils peuvent notamment :

(a) Interroger l'employeur, son représentant ou les travailleurs en privé ou en présence de Témoins sur toute question relative à l'application des dispositions de la Loi.

(b) Examiner tous les livres, registres et autres documents devant être conservés conformément à la dispositions de la présente loi et des décisions connexes, et en obtenir des copies ou des extraits.

(c) Prélever des échantillons des matériaux utilisés ou manipulés dans les opérations industrielles et autres Soumis à inspection et susceptible d'avoir un effet nocif sur la santé ou la sécurité des travailleurs, dans le but d'analyser ces échantillons dans les laboratoires gouvernementaux pour déterminer l'étendue de cet effet, et en aviser dûment l'employeur ou son représentant.



Article (199) :

Les employeurs et leurs agents doivent faciliter aux inspecteurs et aux fonctionnaires chargés de l'inspection du travail dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent leur fournir les données requises. liés à la nature de leur travail, répondre aux demandes de comparaître devant eux et envoyer un représentant lorsqu'on lui demande.



Article (200) :

La personne effectuant une inspection doit informer l'employeur ou son représentant de sa visite.

Sauf s'il estime que la tâche pour laquelle l'inspection est effectuée l'exige

sinon



Article (201) :

Un inspecteur du travail peut demander aux employeurs de modifier les règles d'exploitation de leurs équipements, et des machines dans les délais qu'il précise, afin de garantir le respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs. En cas de danger menaçant la santé et la sécurité des travailleurs, Sécurité, l'inspecteur peut demander la mise en œuvre immédiate des mesures qu'il juge nécessaires. nécessaires pour prévenir un tel danger.



Article (202) :

L'inspecteur du travail doit traiter avec le plus grand secret les plaintes qu'il reçoit concernant toute Pénurie d'équipement ou toute violation des dispositions de la loi, et ne doit pas divulguer à l'employeur ou son représentant l'existence de telles plaintes.



Article (203) :

Si, au cours de l'inspection, l'inspecteur conclut à l'existence d'une violation de la dispositions de la présente loi ou de toute décision rendue en vertu de celle-ci, il doit fournir des conseils au Pour éviter une telle violation, l'employeur peut lui adresser un avis verbal ou écrit.

Avertissement de rectifier la violation dans un certain délai ou bien de rédiger un procès-verbal constatant la violation.

Violation, en fonction de la gravité de la violation et des autres circonstances qui sont  
laissé à sa discrétion.



Article (204) :

Chaque fois que le besoin s'en fait sentir, des médecins, des ingénieurs, des chimistes et des spécialistes en médecine du travail  
Les services de santé et de sécurité participeront à l'inspection. Si nécessaire, le directeur du travail  
bureau et les inspecteurs peuvent demander aux organes exécutifs compétents de prolonger la période requise  
assistance



Article (205) :

Le chef de l'inspection du travail au bureau du travail doit préparer un rapport mensuel sur le travail  
Activités d'inspection, aspects de l'inspection, entreprises inspectées, nombre et type d'inspections  
Les infractions commises et les mesures prises à leur égard. Il doit également préparer un rapport.  
rapport annuel sur l'inspection effectuée dans le ressort du bureau du travail, ses  
conclusions et impacts, et y inclure ses commentaires et propositions. Des copies des deux rapports  
sera soumis au Ministère.



Article (206) :

Le vice-ministre du Travail prépare, dans un délai n'excédant pas un  
cent quatre-vingts jours avant la fin de l'année, un rapport annuel complet sur les travaux  
inspection dans le Royaume, traitant de toutes les questions relatives au suivi du ministère de la  
 Mise en œuvre des dispositions du Code du travail. Le rapport doit notamment inclure les éléments suivants :  
suivant:

(1) Un énoncé des dispositions régissant l'inspection.

(2) Une liste des fonctionnaires chargés de l'inspection.

(3) Statistiques sur les entreprises soumises à inspection et le nombre de leurs travailleurs.

(4) Statistiques sur les visites et inspections des inspecteurs.

(5) Statistiques sur les infractions commises et les sanctions imposées.

(6) Statistiques sur les accidents du travail.

(7) Statistiques sur les maladies professionnelles.



Article (207) :

Le ministère doit préparer des formulaires pour l'enregistrement des infractions, des registres d'inspection, des avis et avertissements, et établira les dispositions nécessaires au dépôt et à l'utilisation de ces formulaires et pour leur distribution aux bureaux de travail.



Article (208) :

Des formations seront organisées à l'intention des inspecteurs du travail et porteront notamment sur :  
suivant:

(1) Principes d'organisation des visites d'inspection et de communication avec les employeurs et les travailleurs.

(2) Principes d'audit des livres, des registres et des ordinateurs, ainsi que principes d'organisation rapports d'inspection et interrogatoires de personnes.

(3) Principes pour guider les employeurs sur les exigences des dispositions légales et les avantages de leur application et les assister dans cette application.

(4) Principes fondamentaux de la technologie industrielle et moyens de protection contre le travail  
Accidents du travail et maladies professionnelles.

(5) Principes fondamentaux de l'efficacité de la production et leur pertinence pour la fourniture de conditions propice à un environnement de travail adéquat.



Article (209) :

Le Conseil des ministres édicte les règlements d'application nécessaires pour régler et organiser les activités d'inspection prévues dans la présente partie.



#### PARTIE XIV

#### COMMISSIONS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS DU TRAVAIL



Article (210) :

Les commissions de règlement des conflits du travail sont :

(1) Les Commissions préliminaires pour le règlement des différends.

(2) La Haute Commission pour le règlement des différends.



Article (211) :

Conformément à une décision du ministre et après approbation du président de la  
Conseil des ministres, les membres des commissions préliminaires sont nommés parmi  
Titulaires de diplômes en charia ou en droit.



Article (212) :

Sur décision du ministre, une commission préliminaire composée d'un ou plusieurs  
Des circuits à un seul membre seront formés dans chaque bureau du travail spécifié par le ministre. Chacun d'entre eux  
ces circuits statueront sur les affaires qui leur seront soumises. Si la commission comprend plusieurs  
circuit, le ministre nomme un chef parmi les membres, qui, en plus de son  
fonctions, attribuer les dossiers aux membres de la commission et organiser les tâches administratives et de bureau  
travail



Article (213) :

Si aucune commission préliminaire n'est constituée dans un bureau du travail, le ministre doit, lorsque  
nécessaire, déléguer à la commission constituée au bureau du travail le plus proche les tâches et  
compétences de la commission qui n'a pas été constituée.



Article (214) :

La Commission préliminaire aura compétence pour :

(1) Rendre des décisions définitives sur :

(1.1) Les conflits du travail, quel que soit leur type, dont la valeur n'excède pas dix mille riyals

(1.2) Objection à la sanction imposée par l'employeur au travailleur.

(1.3) Imposition des peines prévues par la présente loi pour une violation dont la La peine ne doit pas dépasser cinq mille riyals et les violations sont passibles d'une peine combinée. ne dépassant pas cinq mille riyals.

(2) Rendre des décisions préliminaires sur :

(2.1) Conflits du travail dont la valeur dépasse dix mille riyals.

(2.2) Les litiges relatifs aux indemnisations pour accidents du travail, quel que soit le montant de l'indemnisation compensation

(2.3) Litiges relatifs à la résiliation du service.

(2.4) Imposition des peines prévues dans la présente loi pour violation de la peine de qui dépasse cinq mille riyals et les violations avec une peine combinée supérieure à cinq mille riyals

(2.5) Imposition de sanctions en cas de violation passible d'amendes et de sanctions consécutives punitions



Article (215) :

La Haute Commission pour le Règlement des Différends sera composée de plusieurs circuits, Chacune comprend au moins trois membres. Le président et les membres de la commission qui seront titulaires de diplômes en charia et en droit avec une expertise dans les conflits du travail seront nommé par décision du Conseil des ministres, sur proposition du ministre. décision du ministre, fondée sur une recommandation du président de la Commission,

préciser le nombre de circuits du Haut-Commissariat et leur juridiction.

Le président de la Commission choisit les chefs des circuits, attribue les tâches de chacun  
et superviser toutes les fonctions administratives des circuits.



Article (216) :

Chacun des circuits de la Haute Commission aura compétence pour décider définitivement et  
définitivement sur tous les recours interjetés devant elle contre les décisions des circuits de jugement préliminaire  
commissions



Article (217) :

Les décisions peuvent faire l'objet d'un appel dans un délai de trente jours à compter de la date de la déclaration préliminaire.  
décisions du circuit prises en présence des parties et à compter de la date de notification à d'autres  
cas



Article (218) :

Si la décision du circuit préliminaire n'est pas portée en appel dans le délai spécifié dans la  
Article précédent, la décision sera considérée comme définitive et exécutoire. Toutes les décisions des circuits  
du Haut-Commissariat sont réputés exécutoires à compter de la date de leur délivrance.



Article (219) :

Chacune de ces commissions aura le droit exclusif d'examiner tous les litiges relative à la présente loi et aux litiges découlant des contrats de travail. Elle peut convoquer toute personne pour interrogatoire ou charger l'un de ses membres de mener cet interrogatoire. Il peut également exiger la présentation de documents et de preuves et prendre toute autre mesure qu'elle juge appropriée. La Commission a également le droit d'accéder à tous les locaux de l'entreprise à cette fin.

de mener l'enquête et d'examiner tous les livres, dossiers et documents qu'il juge utiles

nécessaire



Article (220) :

Les dossiers doivent être déposés auprès du bureau du travail compétent auprès des commissions préliminaires. dans la localité ou sous la juridiction de laquelle se trouve le lieu de travail. Avant de saisir la litige à la Commission, le bureau du travail prendra les mesures nécessaires pour régler le problème. régler le litige à l'amiable. Le ministre rend une décision précisant les procédures et

règles



Article (221) :

Les cas découlant des dispositions de la présente loi doivent être examinés sans délai.



Article (222) :

(1) Aucun dossier ne sera accepté par les commissions prévues par la présente loi impliquant une réclamation des droits prévus par la présente loi ou découlant d'un contrat de travail après douze mois suite à la fin de la relation de travail.

(2) Aucun cas impliquant une revendication des droits prévus dans la loi sur le travail antérieure ne sera acceptée après douze mois suivant la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

(3) Aucune plainte concernant des violations des dispositions de la présente loi ou des règlements et  
Les décisions rendues en vertu des présentes seront acceptées après douze mois suivant la date de la  
survenance de la violation.



Article (223) :

Aucune des commissions prévues dans la présente partie ne peut s'abstenir de rendre ses  
décision sous prétexte de l'absence de dispositions applicables dans la présente loi. Dans ce cas,  
Les commissions doivent recourir aux principes de la charia, aux précédents judiciaires établis et aux normes  
et les principes de justice.



Article (224) :

Les parties au contrat de travail peuvent incorporer une clause dans le contrat de travail prévoyant  
règlement des différends par arbitrage ou peuvent convenir de le faire après la survenance du différend.  
Dans tous les cas, les dispositions de la loi sur l'arbitrage et de son règlement d'application en vigueur  
le Royaume s'appliquera.



Article (225) :

Aucune des parties en litige ne peut porter le litige, sur lequel une décision définitive a été rendue.  
a été rendue par l'une des commissions prévues dans la présente partie, devant cette Commission  
ou d'autres organes judiciaires.



Article (226) :

Pendant la procédure de réconciliation ou d'arbitrage ou pendant que l'affaire est en cours d'examen  
Devant l'une des commissions prévues à la présente partie, l'employeur ne peut modifier  
Conditions d'emploi applicables avant l'ouverture de la procédure d'une manière qui  
causer du tort au travailleur.



Article (227) :

La Commission peut ordonner à la partie perdante de payer à l'autre partie tout ou partie de la somme.  
les frais engagés par lui.



Article (228) :

Le Conseil des ministres édicte le règlement des litiges devant les commissions.  
pour le règlement des conflits du travail.



## PARTIE XV

### PUNITIONS



Article (229) :

Les peines prévues dans la présente partie s'appliquent à défaut de peines plus sévères.  
peines prévues par d'autres lois.



Article (230) :

Une amende d'au moins trois mille riyals et d'au plus dix mille riyals sera  
être imposée à toute personne qui viole l'une des dispositions relatives à la formation professionnelle  
Préparation des travailleurs saoudiens au remplacement des autres, comme prévu par la présente loi et les décisions  
émis en vertu des présentes.



Article (231) :

Les contrevenants aux dispositions des articles (37( ,)33( ,)25( ,)16) et (38) de la présente loi seront  
Sous peine d'une amende d'au moins deux mille riyals et d'au plus cinq mille riyals.  
L'amende sera multipliée par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.



Article (232) :

Les contrevenants aux dispositions de l'article (30) de la présente loi seront passibles d'une amende d'au moins  
plus de dix mille riyals et pas plus de trente mille riyals.



Article (233) :

Les contrevenants aux dispositions de l'article (39) de la présente loi seront passibles d'une amende d'au moins plus de cinq mille riyals et pas plus de vingt mille riyals, et l'amende sera Multiplié par le nombre de personnes concernées par l'infraction. Le travailleur sera rapatrié. aux frais de la personne qui l'emploie.



Article (234) :

Un employeur ou toute personne responsable d'une violation des dispositions des chapitres deux, Les articles trois et quatre de la partie VI de la présente loi, ou toute décision rendue en vertu de celle-ci, sont soumis à une amende d'au moins deux mille riyals et d'au plus cinq mille riyals pour chaque violation



Article (235) :

L'employeur qui viole les dispositions de l'article (90) de la présente loi sera passible d'une une amende d'au moins cinq cents riyals et d'au plus trois mille riyals. L'amende sera multiplié par le nombre de travailleurs faisant l'objet de l'infraction.



Article (236) :

Toute personne qui contrevient aux dispositions des chapitres un et deux de la partie VIII de la présente loi et les règles émises conformément aux dispositions de l'article (121) de la présente loi seront Sous peine d'une amende d'au moins trois mille riyals et d'au plus dix mille riyals riyals pour chaque violation ou fermeture de l'entreprise pour une durée maximale de trente jours ou définitivement. L'amende et la fermeture peuvent être combinées avec la suppression de la source du danger.



Article (237) :

Sans préjudice des peines prévues par d'autres lois applicables à ceux qui  
entraver un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions, les contrevenants aux dispositions de l'article (199) de  
Cette loi sera passible d'une amende d'au moins cinq mille riyals et d'au plus  
dix mille riyals



Article (238) :

Tout employeur, gestionnaire de projet ou travailleur qui refuse ou retarde l'exécution d'un  
sentence arbitrale ou une décision finale rendue par l'un des organismes de règlement des conflits du travail  
Les commissions seront passibles d'une amende d'au moins dix mille riyals et d'au plus  
plus de trente mille riyals



Article (239) :

Tout contrevenant à l'une des dispositions de la présente loi et des règlements et décisions émis  
En vertu des présentes, sera passible d'une amende d'au moins deux mille riyals et d'au plus  
Cinq mille riyals, pour les peines non prévues ici.



Article (240) :

Si la violation est répétée dans les quatre-vingt-dix jours ou si le contrevenant ne la corrige pas dans le délai imparti,  
période déterminée, l'amende sera doublée.



Article (241) :

Dans tous les cas, le contrevenant peut payer l'amende maximale prescrite comme prévu dans la présente  
Partie sans recourir à la Commission de règlement des conflits du travail.



Article (242) :

Le produit des amendes perçues en raison de violations des dispositions de la présente loi et de la  
Et les décisions rendues en vertu des présentes seront éventuellement déposées auprès de la Commission des droits de l'homme.  
Fonds de développement des ressources.



## PARTIE XVI

### DISPOSITIONS FINALES



Article (243) :

Le ministre délivre, dans un délai de cent quatre-vingts jours à compter de la date d'entrée en vigueur du présent  
Loi, les décisions et règlements nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi.  
Le règlement d'application sera publié au Journal officiel.



Article (244) :

La présente loi remplace la loi sur le travail et les travailleurs promulguée par le décret royal n° 1264/2000. (M/21), daté du 6 Ramadan 1389H et abrogera toutes les dispositions incompatibles avec

Les règlements et décisions émis avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi resteront en vigueur.

restent en vigueur jusqu'à ce qu'ils soient modifiés.



Article (245) :

La présente loi sera publiée au Journal officiel et entrera en vigueur un

cent quatre-vingts jours après la date de sa publication.

