

المعالجة القانونية لتعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل

The legal processing of drug and alcohol consumption in the workplace

د. دليلة بوسعيدة *

جامعة البويرة، الجزائر، d.boussaida@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2022/07/15؛ تاريخ القبول: 2022/11/23؛ تاريخ النشر: 2022/12/31



ملخص:

لا تقتصر أضرار تعاطي المخدرات والمواد الكحولية على المجتمع أو الأسرة أو الشارع أو المدرسة بل تشكل أماكن العمل والمحلات المهنية في المؤسسة المستخدمة جزءاً من البيئات المجتمعية التي تلحقها هذه الأضرار، ذلك أنّ انتشار ظاهرة تعاطي هذه المواد في أماكن العمل يشكل خطورة بالغة على أمن وصحة وسلامة الأشخاص المتواجدين فيها، وكذلك على أمن المؤسسة وسلامة الأملاك والمنشآت ووسائل العمل الموجودة فيها. ما أدى بالمشرع في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وحديداً في نص المادة 73 منه إلى منع تناول المخدرات والكحول داخل أماكن العمل وتصنيفها من ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة التي يترتب عنها عقوبة التسريح دون تعويض في حق العامل الذي يثبت ارتكابه لهذا الخطأ.

إن تكريس المشرع الجزائري لمبدأ المنع المطلق لتعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل في أحكام قانون العمل، يمثل تجسيدا لأهمية المؤسسة المستخدمة في المنظومة القانونية الجزائرية باعتبارها من أهم عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومصدر دخل للعاملين فيها. فيملك المستخدم في إطار سلطة الإدارة والتنظيم التي يتمتع بها، من أجل الحفاظ على المؤسسة وحماية وجودها واستقرارها، اتخاذ كل التدابير المسموح بها قانوناً من أجل الوقاية من ظاهرة تعاطي المخدرات أو الكحول في أماكن العمل وقمعها بشرط عدم التعسف، ومراعاة الحقوق والحريات الفردية والحياة الخاصة للعمال،

كلمات مفتاحية: تعاطي المخدرات والكحول، أماكن العمل، مخاطر مهنية، خطأ جسيم، وسائل الكشف، نظام داخلي، عقوبات تأديبية (تسريح).

Abstract:

The harms of drug and alcohol abuse are not limited to the community, the family, the street or the school, but the workplace and professional premises in the used institution are part of the societal environments affected by these damages, as the spread of the phenomenon of abuse of these substances in the workplace poses a serious threat to the security of and the health and safety of the persons present therein, as well as the security of the institution and the safety of the property, facilities and means of work located therein. What led the legislator in Law No. 90-11 related to labor relations and iron in the text of Article 73 of it to ban the consumption of drugs and alcohol in the workplace and classify them among the serious professional errors that result in the penalty of dismissal without compensation for the worker who is proven to have committed this mistake

The dedication of the Algerian legislator to the principle of the absolute prohibition of drug and alcohol abuse in the workplace in the provisions of the Labor Code, represents an embodiment of the importance of the institution used in the Algerian legal system as one of the most important elements of economic and social development and a source of income for its workers. The employee, within the framework of his administrative and organizational authority, in order to preserve the institution and protect its existence and stability, has the right to take all legally permissible measures in order to prevent the phenomenon of drug or alcohol abuse in the workplace and to suppress it, provided that it is not abused, and rights are respected. individual liberties and the private life of workers.

Keywords: drug and alcohol abuse, workplace, occupational hazards, serious error, detection methods, internal system, disciplinary sanctions (dismissal)

مقدمة:

تعتبر ظاهرة تعاطي المخدرات آفة اجتماعية خطيرة تُهدد أمن واستقرار المجتمعات، وُسماً قاتلاً يفتك بأفرادها خاصة الشباب منهم، لكونها تدفع بهم إلى ارتكاب أفعال غير عقلانية وخطيرة تلحق الأذى بهم وبالمحيطين بهم في الأسرة أو الشارع أو المدرسة أو مكان العمل... الخ، لما لها من تأثير على القدرات الحسية والإدراكية والعقلية لمتعاطيها أو المدمن عليها.

و بالإضافة إلى كون المخدرات مشكلة ذات أبعاد اجتماعية واقتصادية وصحية و نفسية وأمنية فإن لها، كذلك، مخاطر مهنية تهدد الأمن في بيئة العمل إذا كان تعاطيها من قبل العمال أو الموظفين في أماكن العمل والمحلات المهنية للمؤسسة أو الهيئة المستخدمة، ويتجلى ذلك خصوصاً من خلال ارتفاع حالات الحوادث وإصابات العمل الناتجة عن انعدام الانتباه والتركيز، ومن خلال انخفاض الانتاجية بسبب تدني مردودية العمال، هذا إضافة إلى احتمالية تحويل المحلات المهنية إلى مكان للتداول والمتاجرة بالمخدرات الأمر الذي ينجر عنه، لا محالة، آثار وخيمة الوضعية المالية والاقتصادية للمؤسسة وتنافسيتها، وعلى حسن سير مصالح الهيئة ونوعية الخدمات التي تقدمها.

لذلك كان لا بد من تكافل الجهود على المستوى الدولي والوطني في شكل استراتيجيات وبرامج وتدابير هدفها محاصرة آفة المخدرات ومكافحتها، تتمثل في تكريس مبدأ مكافحة سوء استعمال المخدرات، عن طريق وضع تدابير ذات طابع وقائي وردعي هدفها الحد من الاستعمال غير المشروع للمخدرات ومكافحة انتشارها، على غرار القوانين الجزائية أو القوانين الخاصة بالمخدرات أو بميادين أخرى خاصة مثل قوانين العمل وقوانين الوظيفة العمومية.

تتناول قوانين العمل خصوصاً تمنع وتعاقب على تعاطي المخدرات في أماكن العمل، غير أن ما يلاحظ هو تباين مواقفها من حيث الأهمية المعطاة لجانب الخطورة التي تمثلها، ومن حيث المعاقبة على تعاطيها، بحيث أخذت نصيباً من اهتمام المشرع في بعض الدول فنظمتها بقوانين مستقلة، كما هو الحال في القانون المصري والقانون السعودي، بينما اكتفت بالإشارة إليها في بعض نصوص قانون العمل كالقانون الفرنسي والقانون الجزائري في نص المادة 73 من قانون علاقات العمل رقم 90-11⁽¹⁾.

(1) - قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 لسنة 1990، معدل ومتمم.

لذلك كان ضروريا طرح التساؤل التالي: ما هو موقف المشرع الجزائري من تعاطي العامل للمخدرات والكحول في أماكن العمل؟

وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا اتباع المنهج الوصفي والمنهج الاستقرائي، وتقسيم موضوع الدراسة إلى محورين: يتعلق الأول بتحديد مفهوم تعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل والمخاطر الناجمة عنه (مبحث أول)، ويتعلق الثاني بالمسؤولية الناجمة عن تعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل (مبحث ثاني).

المبحث الأول: مفهوم تعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل والمخاطر المهنية الناجمة عنه

يشكل تناول المخدرات والكحول في أماكن العمل خطرا كبيرا على الأمن والسلامة في بيئة العمل، بما تشمله من أشخاص وأماكن، لا سيما في حالة تفسهها في أو ساط العمال، لذلك، ومن خلال هذا المبحث، سيتم توضيح مفهوم تعاطي المخدرات في أماكن العمل (مطلب أول)، ثم المخاطر المهنية الناجمة عنه (مطلب ثان).

المطلب الأول: مفهوم تعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل

يقتضي توضيح مفهوم تعاطي المخدرات في أماكن العمل عرض المقصود بالمخدرات حسب قانون الوقاية من المخدرات رقم 18-04⁽¹⁾ (فرع أول)، ثم توضيح المقصود بتعاطي المخدرات الكحول من منظور قانون العمل (فرع ثان).

الفرع الأول: المقصود بالمخدرات والكحول

لم يميز قانون العمل بين المخدرات والكحول، بحيث جاء ذكرهما مترادفا في نص المادة 73 منه، ما يوحي لأول وهلة أنهما مصطلحان يؤديان نفس المعنى وأن الكحول والمخدرات هما مادة واحدة، غير أن الحقيقة هي أنه على الرغم من كونهما، كلاهما، من المواد التي لها تأثير على القدرات العقلية والحسية، بحيث تؤديان إلى فقدان التركيز وتشويش الإدراك والإحساس بالأشياء والمواقف، بحيث تتحقق العلة التي استند عليها المشرع لمنع وتوقيع الجزاء في حالة تناول المخدرات كما في حالة تناول الكحول، غير أن الحقيقة هي أنهما

(1) - قانون رقم 18-04، مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين بها، ج ر عدد 18 لسنة 2004.

مختلفان عن بعض من حيث المصدر والمكونات وطرق الاستهلاك⁽¹⁾.

أولاً-الكحول (المشروبات الكحولية): تعرف المشروبات الكحولية بأنها مشروب يحتوي على نسبة من معينة من الكحول الإيثيلي أو الإيثانول ، وقد يكون مخمرا أو مقطرا ، وقد يكون مصدرها الفواكه كالعنب، التفاح، الإجاص، التمر أو من الحبوب كالشعير، الذرة، القمح، أو من العسل والبطاطس...الخ⁽²⁾.

ثانيا-المخدرات : تُعرّف المخدرات بأنها مادة كيميائية تسبب النعاس والنوم أو غياب الوعي المصحوب بتسكين الألم⁽³⁾.

كما تعرف بأنها عبارة عن مادة طبيعية أو مصنعة ذات خواص بيوكيميائية تتميز بقدرتها على التأثير على المجموعة العصبية الدماغية، الأمر الذي يؤدي إلى اضطرابات جسمية وعقلية ونفسية لدى متعاطيها⁽⁴⁾.

ومنه يتضح أن المخدرات مواد طبيعية أو مصنعة تؤثر، عند تعاطيها، على عقل وجسم الإنسان بالتثبيط أو التنشيط أو الهلوسة، وتتوقف درجة هذا التأثير على الكمية المستهلكة، ويتعدى تأثيرها للجانب النفسي والاجتماعي للمتعاطي، ويترتب على التعاطي المتكرر الدخول في حالة الإدمان⁽⁵⁾.

وقد تكفل المشرع الجزائري بمسألة تعريف المخدرات والمؤثرات العقلية، بموجب المادة الثانية (2) من قانون الوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية، كما يلي: " يُقصد في مفهوم هذا القانون بما يأتي:

(1) المخدرات قد تكون في شكل مادة صلبة أو حبوب أو سائلة أو بخارية، ويتم تعاطيها عن طريق البلع أو الحقن أو الاستنشاق أو ...الخ، بينما الكحول يكون دائما في شكل مادة سائلة (مشروب) يتم تعاطيها عن طريق الشرب.

(2)- www.ar.m.wikipedia.org

(3) - خالد حمد المهندي، المخدرات وأثارها النفسية والاجتماعية والاقتصادية في دول مجلس التعاون لدول الخليج، الدوحة قطر، 2013، ص 23.

(4) -عبد الرحمان شعبان عطيات، المخدرات والعقاقير الخطرة ومسؤولية المكافحة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط1، 2000، ص 13.

(5) -الإدمان هو التعود على الشيء مع صعوبة التخلص منه، وعدم القدرة على التوقف أو الانقطاع عن تعاطي المواد المخدرة نتيجة التعاطي المتكرر لها، مما يولد الحاجة والشعور الملح على تناولها أو زيادة الجرعة، بحيث يتعرض المدمن إلى حالة من التوتر الشديد إذا لم يتمكن من تعاطيها، غير أن منظمة الصحة العالمية استبدلت مصطلح الإدمان بمصطلح "الاعتماد" الذي قد يكون فيسيولوجيا أو سيكولوجيا.

-المخدر: هو كل مادة طبيعية أم اصطناعية، من المواد الواردة في الجدولين الأول والثاني من الاتفاقية الوحيدة للمخدرات لسنة 1961 بصيغتها المعدلة بموجب بروتوكول سنة 1972".

-المؤثرات العقلية: كل مادة، طبيعية كانت أم اصطناعية، أو كل منتج طبيعي مدرج في الجدول الأول أو الثاني أو الثالث أو الرابع من اتفاقية المؤثرات العقلية لسنة 1971".

وبالرجوع للاتفاقيتين الدوليتين المذكورتين أعلاه نجد أنها عدت أسماء المواد الطبيعية والصناعية والمنتجات الموصوفة بالمخدرات والمؤثرات العقلية والتي اعتمدها الدول في تشريعاتها ومنها المشرع الجزائري في القانون المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية، بحيث يتضح أن القانون الجزائري يتفق مع ما ورد في القانون الدولي بشأن تعريف المخدرات.

الفرع الثاني: المقصود بتناول المخدرات والكحول من منظور قانون العمل

أشار نص المادة 73 من قانون العمل إلى المنع من تناول المخدرات والكحول في أماكن العمل دون أي تفصيل آخر بشأن المقصود بالتعاطي (أولاً)، أو المقصود بأماكن العمل (ثانياً).

أولاً- المقصود بالتعاطي (التناول): يقصد بالتعاطي تناول المواد المخدرة أو المشروبات الكحولية بشكل تجريبي، أو متقطع، أو منتظم وهو مستوى أقل من الإدمان⁽¹⁾.

يلاحظ أنّ المشرع استعمل في نص المادة 73، سالف الذكر، مصطلح "التناول" ولم يستعمل مصطلح التعاطي، بحيث جاء النص كما يلي: "... تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية:..

-إذا تناول (العامل) الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل".

ويتضح من استقراء نص المادة 73، المذكور أعلاه، أن منع المشرع تناول المخدرات أو الكحول هو منع مطلق، أي دون تحديد من حيث الكمية المتناولة أو نوع المخدر أو الكحول، أو من حيث عدد المرات، أي ولو كان لمرة واحدة، وذلك تحت أي ظرف على خلاف بعض

(1) - خالد حمد المهندي، مرجع سابق، ص 49.

القوانين التي تجيز تناول المشروبات الكحولية داخل المؤسسات المستخدمة في مناسبات معينة: كحفلة نهاية السنة أو تكريماً لعامل بمناسبة انتهاء مساره المهني... الخ، تحت قيود محددة في النظام الداخلي للمؤسسة تتعلق بالنوع والكمية... الخ، وتحت رقابة المستخدم، كما هو الحال في القانون الفرنسي.

ثانياً- المقصود بمكان العمل: يقصد بمكان العمل جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو يذهبوا إليها بداعي عملهم، وتكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة⁽¹⁾، وهو يشمل بذلك المحلات المهنية التي ينجز فيها العمل، وأماكن الراحة والإطعام والاستحمام ودورات المياه... الخ، أي كل محيط المؤسسة ولواحقها وتوابعها.

والمنع من تناول العامل للمخدرات أو الكحول هو منع قائم، طالما تم داخل أماكن العمل، حسب نص المادة 73، سواء كان في أوقات العمل أو وقت الاستراحة، بينما تناول العامل لهذه المواد خارج أماكن العمل فهو لا يقع تحت طائلة أحكام قانون العمل لكونه يدخل في نطاق الحقوق والحريات الفردية، ويخضع لأحكام وقوانين أخرى كقانون المخدرات أو قانون العقوبات، إن اقتضى الأمر.

المطلب الثاني: المخاطر المهنية لتناول المخدرات والكحول في أماكن العمل

يمكن تقسيم المخاطر المهنية لتناول المخدرات والكحول في أماكن العمل والمحلات المهنية إلى مخاطر تتعلق بالأمن والسلامة في بيئة العمل (فرع أول)، ومخاطر اقتصادية تتعلق بالمؤسسة المستخدمة (فرع ثان).

الفرع الأول: المخاطر المهنية المتعلقة بالأمن والسلامة في بيئة العمل⁽²⁾

تلحق العامل المتعاطي للمخدرات أو الكحول في أماكن العمل مخاطر تلحق الأذى به أو بالأشخاص المحيطين به سواء كانوا من العمال أو المتعاملين مع المؤسسة المستخدمة، أو حتى رؤسائه في العمل... الخ، ويمكن ذكر -على سبيل المثال لا الحصر- المخاطر التالية:

أولاً- ارتفاع نسبة الإصابات وحوادث العمل: تتمثل الآثار الشائعة لتعاطي الكحول والمخدرات في ضعف البصر والسمع وغياب الانتباه والتركيز، مما يؤثر سلباً على وقت رد

(1) - Unescwa.org

(2)- Cnesst.gouv.qc.ca

الفعل الذي بدوره يشكل عاملا من عوامل الإصابات والحوادث، خاصة، إذا كان العامل ينجز عمله عن طريق الآلات أو المواد التي تقتضي اليقظة والسرعة، أو كان يعمل في المباني المرتفعة أو الفضاءات المغلقة أو في قيادة مركبات النقل، أو في الأعمال التي يصنفها المستخدم من الأعمال التي تتطلب اليقظة بحيث يشكل عدم الانتباه فيها خطرا على الأمن والسلامة أو على الصحة في مكان العمل، بحيث لا تقتصر هذه المخاطر على العامل المتعاطي فحسب، بل تمتد إلى غيره من العمال الذين يتشاركون معه مكان العمل ووسائله.

ثانيا- اضطراب العلاقات الاجتماعية في المؤسسة: يترتب على تناول الكحول والمخدرات في أماكن العمل مشاكل في العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، حيث تتزايد حالات الشجار بين العمال، ذلك أن أغلب ما ينتج عن تعاطي العامل للكحول والمخدرات هو حالة من التراخي أو حالة من الهياج التي تؤدي إلى العراك والمشاجرات مع غيره من العاملين بالمؤسسة أو مع رؤسائه في العمل.

ثالثا- ارتفاع الجرائم في محيط العمل: يتولد عن تناول المخدرات والكحول نوع من العدوانية لدى الشخص المتعاطي، ما يؤدي به إلى الاعتداء الجسدي أو اللفظي، على غيره من العمال أو إتلاف وسائل العمل المملوكة للمؤسسة المستخدمة أو المملوكة لزملاء العمل، خاصة عن طريق السرقة.

الفرع الثاني: مخاطر اقتصادية تتعلق بالمؤسسة المستخدمة⁽¹⁾

تتمثل المخاطر الاقتصادية التي تلحق بالمؤسسة المستخدمة خاصة في حالة تفشي ظاهرة تعاطي المخدرات والكحول أو نتيجة سوء استعمالهما في انخفاض المردودية (أولا)، تحول أماكن العمل إلى مكان للمتاجرة بالمواد المخدرة أو الكحول (ثانيا)، الخسائر المالية (فرع ثالث).

أولا- انخفاض المردودية: يؤدي تعاطي المواد المخدرة والمسكرة إلى تباطؤ وتيرة العمل أو توقفها لدى العامل أو العمال المتعاطين. وانعدام الفاعلية بسبب تأثير هذه المواد على الجهاز العصبي وعلى الروح المعنوية للعامل. وكذلك بسبب الغيابات المتكررة عن العمل والأمراض التي تصيب العامل من جراء الاستهلاك المفرط لهذه المواد. إضافة إلى حالة القلق وعدم الارتياح في العمل التي يسببها تعاطي المخدرات والكحول للعمال غير المعنيين.

(1) - Cnesst.gouv.qc.ca

ثانيا- تحول أماكن العمل إلى مكان للمتاجرة بالمواد المخدرة أو الكحول: يمكن أن يتحول مكان العمل إلى مكان للمتاجرة بالمخدرات والكحول للعمال، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر على سمعة المؤسسة وعلى تنافسيتها وهو ما يتسبب في الخسائر التجارية للمؤسسة.

ثالثا- الخسائر المالية: تؤدي الأعطاب التي تصيب العتاد ووسائل وتجهيزات العمل والتي يتسبب فيها العامل المتعاطي للكحول أو المخدرات، بسبب انعدام الانتباه والتركيز، لا سيما في المهن والأعمال التي تتطلب درجة معينة من اليقظة، إلى زيادة النفقات من أجل تعويضها أو تصليحها، الأمر الذي يؤثر سلبا على ميزانية المؤسسة.

المبحث الثاني: المسؤولية الناجمة عن تعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل

لا تختلف تشريعات العمل حول مبدأ منع تعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل والمعاقبة عليه، غير أنها تختلف حول وسائل الكشف عنه وطرق إثباته، وكذلك، الجهات المخولة قانونا للقيام بذلك، فيعتبر هذا الفعل من منظور قانون العمل خطأ مهنيا جسيما يترتب عليه التسريح من العمل (المطلب الأول)، وذلك بعد إثبات ارتكابه فعل التعاطي بالوسائل المسموحة قانونا (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التكييف القانوني لتعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل

يعتبر تعاطي المخدرات والكحول داخل أماكن العمل سببا لقيام المسؤولية التأديبية للعامل غير أن مواقف تشريعات العمل تتباين بين التشدد والمرونة في وصف هذا الفعل بالخطأ الجسيم، وعليه سنتعرض لموقف المشرع الجزائري (فرع أول)، ثم التشريعات المقارنة ومنها المشرع الفرنسي والمصري (فرع ثان).

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري من تعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل

من خصائص الخطأ المتمثل في تناول المخدرات أو الكحول في أماكن العمل هو أنه خطأ مهني تترتب عليه مسؤولية تأديبية تتمثل في تسريح العامل (أولا)، وليس خطأ جزائيا، بحيث لا تترتب عليه المسؤولية الجزائية (ثانيا).

أولا- تناول المخدرات والكحول في أماكن العمل خطأ مهني يؤدي إلى تسريح العامل: لقد جاء موقف المشرع الجزائري واضحا لا لبس فيه بشأن وصف فعل أن تناول المخدرات

والكحول داخل أماكن العمل والجزاء المترتب عنه، باعتباره خطأ مهنيا جسيما يؤدي إلى التسريح، بحيث نصّ صراحة في المادة 73 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العمال أخطاء جسيمة.

و علاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية:....

-إذا تناول (العامل) الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل."

يوجي ظاهر نص المادة 73 من قانون العمل، بما لا يدع مجالا للشك، أن فعل التناول قليله أو كثيره كاف لتوقيع العقاب، وذلك مهما كانت طبيعة العمل الذي يؤديه العامل، فلم يميّز بين المهن والأعمال التي تقتضي اليقظة والحذر بسبب خطورتها وغيرها من المهن والأعمال. ما يفرض التزاما على عاتق المستخدم بوجوب إدراج تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل ضمن الأخطاء المهنية المؤدية إلى التسريح عند وضعه للنظام الداخلي.

والحقيقة أنه موقف متشدد من طرف المشرع الجزائري، إلا أنه محمود بالنظر إلى أهمية الهدف المتوخى منه وهو الحفاظ على الأمن والسلامة والصحة في مكان العمل، وهو حق للعامل بنص الدستور.

لا شك أن الصياغة التي جاءت عليها المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لا تؤدي الغاية التي كان ينشدها حقيقة المشرع، ذلك أنه حصر خطورة الفعل المرتكب من طرف العامل، والذي من شأنه أن يشكل خطأ جسيما، في تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا إذا ضُبط العامل وهو متلبسا بتناول الكحول أو مادة من المواد المخدرة في فترة العمل، وفي مكان العمل، ما يطرح التساؤل بشأن الحالة يكون فيها الفعل المادي قد ارتكب خارج مكان العمل لكن آثاره تترتب خلال أوقات العمل و داخل أماكن العمل، بظهور آثار فقدان الوعي كليا أو جزئيا فهل يتحقق تطبيق هذه الحالة أم لا؟⁽¹⁾، ذلك أنّ نص المادة 73 من قانون العمل يحظر تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل، لكن قد يحضر العامل إلى مكان العمل وهو في حالة سكر،

(1) - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 48.

ويمكن ألا تعتبر الأنظمة الداخلية مثل هذا العمل خطأ من الدرجة الثالثة، مادام أن القانون يشير إلى الاستهلاك في أماكن العمل، وكذلك الأمر بالنسبة لاستهلاك المخدرات⁽¹⁾.

غير أن قضاء المحكمة العليا استقر على أن تناول العامل الكحول أو المخدرات يشكل خطأ جسيما حتى وإن تمّ الفعل المادي خارج المؤسسة، كما اعتبرت حيازة إحدى هاتين المادتين وإدخالهما إلى مكان العمل، كذلك، من قبيل الأخطاء الجسيمة المعاقب عليها قانونا بعقوبة التسريح بعد إثباتها بمحضر محرر من طرف لجنة التأديب وفقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا⁽²⁾.

لذلك، وحسب موقف قضاء المحكمة العليا المذكور أعلاه، فإن دخول أماكن العمل في حالة سكر أو تحت تأثير المخدرات له نفس الوصف مع فعل تناول الكحول أو المخدرات في أماكن العمل للمواد المخدرة أو الكحولية⁽³⁾.

ثانيا- تناول المخدرات والكحول في أماكن العمل ليس خطأ جزائيا: يستبعد إضفاء وصف الخطأ الجزائي على فعل تناول العامل للكحول والمخدرات داخل أماكن العمل. فلا يؤدي إلى توقيع عقوبات جزائية، بحيث يقتصر الأمر على العقوبة التأديبية المتمثلة في الفصل من العمل حسب صريح نص المادة 73 من قانون العمل، مع ما يستتبعه من الحرمان من الحق في التعويض ومهلة العطلة باعتباره من الأخطاء المهنية الجسيمة. ويستشف استبعاد الطابع الجزائي لفعل تناول المخدرات أو الكحول في أماكن العمل من نص الفقرة الثانية (2) التي ميّزت بين الأخطاء المهنية الجسيمة ذات الطابع الجزائي التي تقع تحت طائلة قانون العقوبات، والأخطاء المهنية الجسيمة الأخرى التي يترتب عليها التسريح فقط ومنها تناول المخدرات والكحول داخل أماكن العمل.

والملاحظ أن هذا الوصف يتوافق مع موقف المشرع الجزائري من شرب الخمر، بحيث لا يُجرّم القانون الجزائري شرب الخمر سواء كان قليلا أو كثيرا وسواء أدى إلى حالة السكر أم لا، وإنما يعاقب فقط على جريمة السكر العلني الذي يقع في الأماكن والمحال العامة⁽⁴⁾،

(1) - الطيب بلولة، جمال ح. بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيري، الجزائر، 2007، ص 98.

(2) - قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، ملف رقم 191271، صادر في 11/4/2000، نقلا: بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص ص 48-50.

(3) - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية، الجزائر، 2003، ص 440.

(4) - المادة 390 من قانون العقوبات.

وجريمة القيادة في حالة سُكر⁽¹⁾، وعلى كون الوالدين أو أحدهما مثلاً سيئاً للأبناء للاعتياد على السُّكر⁽²⁾، أما خلاف ذلك، فيدخل في نطاق الإباحة⁽³⁾،

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا تعرّض العامل لإصابة أو حادث عمل نتيجة تناوله للمواد المخدرة أو الكحول فإنه لا يعتبر حادث عمل ولا يمكن أن يستفيد من التعويضات التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي في إطار التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية، ذلك أن القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽⁴⁾ يشترط لاعتبار الإصابة البدنية التي تلحق العامل حادث عمل أن تكون نتيجة حادث مفاجئ وخارجي⁽⁵⁾، أي ليس للعامل يد فيه.

أما إذا كان تناول الكحول أو المخدرات في أماكن العمل سبباً في إلحاق إصابة بدنية بالغير، أي بعمال آخرين متواجدين في مكان العمل، فإنه يعتبر حادث عمل بالنسبة لهؤلاء ويستحق التعويض عنه من طرف هيئات الضمان الاجتماعي مقابل احتفاظها بالحق في دعوى الرجوع ضد العامل المتسبب في الضرر، وحتى ضد المستخدم بسبب خطئه المتمثل في عدم اتخاذ التدابير الأمنية اللازمة للحفاظ على الأمن في أماكن العمل⁽⁶⁾، هذا فضلاً عن تطبيق أحكام المسؤولية المدنية على أساس الخطأ، وفقاً لنص المادة 124 من القانون المدني، وأحكام المسؤولية الجزائية وفقاً لأحكام قانون العقوبات إذا أدى تناول المواد المسكرة أو المخدرة إلى جريمة.

(1) - المادة 74 من القانون رقم 17-05، المؤرخ في 16 فيفري 2017، يعدل ويتم القانون رقم 01-14 المؤرخ في 19 أوت 2001، المتعلق بتنظيم حركة المرور عبر الطرق وسلامتها وأمنها، ج ر عدد 12 لسنة 2017.

(2) - المادة 330 من قانون العقوبات.

(3) - محمد جبر السيد عبد الله الجميل، عقوبة شرب الخمر في قانون العقوبات المصري والجزائري؛ دراسة تقويمية في ضوء الشريعة الإسلامية، مجلة الدراسات القانونية، المجلد الخامس، العدد الثاني، جوان/2019، ص ص 153-154.

(4) - القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 لسنة 1983.

(5) - المادة 6 من القانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

(6) - تنص المادة 71 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على ما يلي: "يمكن هيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعها أو التي علمها أن تدفعها لهذا الأخير"

الفرع الثاني: موقف المشرع المصري والمشرع الفرنسي من تعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل

أولاً-موقف المشرع المصري: تنص المادة 69 من قانون العمل المصري على أنه: " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:.. إذا وجد العامل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة".

لقد فسر الفقه المصري الصياغة التي جاءت بها الفقرة أعلاه بأن المقصود منها هو أنه لا يشترط أن يكون العامل قد تناول المواد الكحولية او المخدرة أثناء ساعات العمل وإنما يكفي أن تظهر عليه حالة السكر أو التأثر بالمادة المخدرة أثناء العمل، ولو كان قد تناول تلك المواد بمنزله قبل حضوره إلى العمل⁽¹⁾.

ويضيف أن حالة السكر البين لا يكفي لثبوتها أن تفوح رائحة الخمر من فم العامل دون أن يتأثر عقله أو توازنه مما لا يؤثر على قدرته على أداء العمل وما تتطلبه طبيعة العمل من يقظة، وتثبت حالة السكر البين أو تعاطي المادة المخدرة من طرف العامل بواسطة تقرير طبي يوقعه الطبيب بعد الكشف على العامل مرتكب المخالفة⁽²⁾.

وفضلاً عن عقوبة الفصل من العمل، تنص المادة 57 من قانون التأمينات الاجتماعية المصري صراحة على عقوبة الحرمان من التعويض عن الأجر والتعويض عن الإصابة البدنية التي تلحق العامل نتيجة الأفعال التي يرتكبها تحت تأثير الخمر أو المخدرات. أو نتيجة مخالفة تعليمات الوقاية المتعلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل إذا كان ذلك عن عمد. غير أنه لا يحرم منها إذا أدت الإصابة إلى الوفاة أو العجز الدائم الذي تزيد نسبته عن 25% من العجز الكامل⁽³⁾.

ثانياً- موقف المشرع الفرنسي: لا يتضمن تشريع العمل الفرنسي نصاً خاصاً بتعاطي المخدرات من طرف العمال، ولكن قانون العقوبات الفرنسي في المادة c.p 34-222 يمنع ويعاقب على كل حيازة أو استهلاك أو اتجار بالمواد المهلوسة. وهو النص الذي يلتزم

(1) - علي عمارة، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء وفقاً لآخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008، ط 5، أكتوبر 2008، ص 354.

(2) - نفس المرجع، ص 354.

(3) - محمد قاسم حسن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 244-245.

المستخدم بتطبيقه عند ارتكاب مثل هذه الأفعال داخل المؤسسة المستخدمة.

لذلك ومن واجب المستخدم في إطار التزامه بالحفاظ على الأمن والسلامة داخل المؤسسة النص في النظام الداخلي على أن إدخال أو استهلاك هذه المواد المحضرة ممنوع مع تحديد العقوبة التأديبية المقابلة لها. وفي حالة شكّه في يمكنه أن يطلب من طبيب العمل فحص العامل المعني للتأكد من مدى قدرته على العمل تطبيقاً للمادة R462-34 c.t.⁽¹⁾.

غير أنه بالنسبة لتناول الكحول في أماكن العمل لا يمنع القانون الفرنسي إلا المشروعات الكحولية ذات التأثير القوي بينما يرخّص باستهلاك تلك الخفيفة منها، وقد عددها نص المادة R 4228-20 c.t.⁽²⁾، الذي يُجيز فقط تناول الجعة، والخمور المستخرجة من الفواكه كالتفاح والإجاص والعنب... الخ، ويعطي، في نفس الوقت، للمستخدم صلاحية تقييد أو منع تناولها حفاظاً على الأمن والصحة الجسمانية والعقلية للعمال، وذلك عن طريق النظام الداخلي والتعليمات المصلحية⁽³⁾.

يلاحظ مما سبق أن قوانين العمل لا تختلف حول منع ومعاقبة تعاطي المخدرات أو الكحول داخل أماكن العمل من طرف العمال، لكنها لا تعالج الحالة التي يكون فيها مرتكبو هذا الفعل من الغير، أي عندما يكون الشخص المتعاطي لهذه المواد ليس عاملاً أو لا ينتهي إلى المؤسسة، رغم ما يمكن أن تشكله هذه الحالة من خطر على بيئة العمل.

المطلب الثاني: وسائل إثبات تناول العامل للمخدرات أو الكحول والجهات المخولة

لا يتضمن القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري نصوصاً حول كفاءات أو وسائل الكشف عن تناول العامل للمخدرات أو الكحول أو الجهات المؤهلة قانوناً للقيام بها، وهو الحال كذلك في النصوص المتعلقة بطب العمل⁽⁴⁾ والقانون المتعلق بالقواعد العامة المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل⁽⁵⁾، بحيث جاء خاليين من أي نص يُشير

(1)- Drogue au travail : législation et sanction, [http:// contrat-de-travail . ooreka.fr](http://contrat-de-travail.ooreka.fr)

(2)- Alcool au travail : ce que dit la loi, [http:// www. Journaldunet. fr](http://www.Journaldunet.fr)

(3)- L'article R 4228-20 c.t. al. 1 : " Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail »

(4) - قانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4 لسنة 1988.

والمرسوم التنفيذي رقم 93-120، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 لسنة 1993.

(5) - مرسوم تنفيذي رقم 91-05، مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ

الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 4 لسنة 1991

إلى صلاحية طبيب العمل في الكشف عن حالات تناول المخدرات والكحول، الأمر الذي يمكن معه القول أن تنظيمها هو من صلاحيات المستخدم عن طريق النظام الداخلي والتعليمات المصلحية في إطار سلطته في الإدارة والتنظيم التي تخوله وضع قواعد النظام و الانضباط في المؤسسة.

وعلى أساس ذلك سنتعرض للوضع في القانون الفرنسي، من خلال التعرض لأساس التزام المستخدم بالكشف عن تعاطي المخدرات والكحول في أماكن العمل (فرع أول)، ثم لوسائل الكشف عن تعاطي المخدرات والكحول من طرف العامل (فرع ثان).

الفرع الأول: أساس التزام المستخدم بالكشف عن تعاطي المخدرات في أماكن العمل⁽¹⁾:

يقع على عاتق المستخدم التزام بتحقيق نتيجة يتمثل في تأمين السلامة والأمن في مكان العمل، بحيث يتعين عليه تكريس كل الإمكانيات اللازمة لحماية الأملاك والأشخاص أثناء العمل، وبالتالي يخول قانون العمل للمستخدم القيام بعمليات فحص دوري للتأكد من السير الحسن للعمل في المؤسسة، غير أن هذه التدابير يجب أن تكون مبررة منها وخاضعة لقيود منها:

- أن يتعلق الفحص بالمهن وبمناصب العمل ذات الخطورة والمسؤولية فقط. وذلك من أجل عدم المساس بالحريات الفردية والحياة الخاصة وحقوق الشخص. على غرار الأعمال التي تقتضي استخدام آلات أو مواد خطيرة أو أثقال أو سياقة المركبات.

- أن تكون تدابير الفحص من أجل الكشف عن تناول المواد المخدرة أو الكحول منصوصا عليه في النظام الداخلي أو التعليمات المصلحية، وأن يتضمن كذلك تعيين المناصب والمهن المعنية، الهدف من الفحص، دورية الفحوصات أو الأوقات التي يمكن للمستخدم أن يلجأ فيها إلى الفحص.

- أن يتضمن النص على العقوبات المترتبة على رفض العامل الخضوع للفحص، وحقه في طلب خبرة طبية مضادة إذا كان له اعتراض على نتيجة الفحص الإيجابية، بحيث يتحمل المستخدم نفقات الخبرة في هذه الحالة.

(1) - <https://formation-securit-routiere.fr>

-أن تُبلَّغ هذه التدابير إلى مفتشية العمل من أجل المصادقة عليها، مع إمكانية تعديلها إذا كانت تخالف أحكام قانون العمل.

وإضافة إلى المهين والأعمال التي تقتضي مستوى معين من اليقظة، وبالتالي الفحص الدوري أو المفاجئ للكشف عن المواد المخدرة أو الكحول، يملك المستخدم سلطة طلب القيام بهذا الفحص كلما كانت لديه شكوك حول تناول العامل مواد مخدرة أو مهلوسة أو مؤثرات عقلية أو كحول، وذلك بعد ظهور علامات ومؤشرات على العامل.

وفي بعض المؤسسات المستخدمة يوقع العمال على استمارة تتضمن الموافقة المسبقة على الفحص عند طلبه من طرف المستخدم.

الفرع الثاني: وسائل الكشف عن تعاطي المخدرات أو الكحول من طرف العامل⁽¹⁾:

تجرى عند التوظيف وعند الفحص الطبي الأولي فحوص على البول أو الدم من أجل الكشف عن وجود مؤثرات عقلية أو نفسية، وهنا يقوم الطبيب الذي كشف على العامل - في إطار الالتزام بالسري المهني- بتحرير تقرير أو شهادة حول أهلية العامل أو عدم أهليته للعمل دون أي تفصيل له علاقة مباشرة بتناول المخدرات أو الكحول. ويمكن للمستخدم أن يطلب من طبيب العمل إجراء فحوص دورية للعمال الذين يشغلون مناصب جد حساسة. أما فحص تناول المخدرات فيمكن أن يجري داخل المؤسسة عن طريق جهاز فحص اللعاب le test salivaire الذي تكون نتائجه فورية عن طريق قراءته لنسبة الاستهلاك.

ويمكن القيام بالفحص للكشف عن وجود المواد المخدرة أو الكحول من طرف شخص يُكلفه المستخدم بذلك. والذي قد يكون الرئيس السلمي، أو عامل في مصلحة الصحة المتواجدة في مكان العمل. وفي كل الأحوال، إذا تم إجراء هذه الفحوص داخل المؤسسة، فإن نتيجة الفحص سيُعلم بها المستخدم والشخص الذي أجرى الفحص، وهنا سيكونان ملزمان بالسري المهني.

ومع ذلك يجب أن يكون تدبير فحص اللعاب منصوصا عليه في النظام الداخلي أو التعليمات المصلحية، ولا يمكن إجراؤها برغبة المستخدم، وإنما بعد ملاحظة الحالة أو السلوك غير العادي للعامل، هذا الأخير الذي يجب أن يوافق على الفحص، وفي حالة

(1) - <https://formation-securit-routiere.fr>

اعتراضه على الفحص يمكن أن يتعرض لعقوبات تأديبية يمكن أن تصل إلى حد الفصل من العمل.

الخاتمة:

توصلنا من خلال هذه الورقة البحثية إلى نتائج أهمها:

- ظاهرة تعاطي المخدرات لم تعد قاصرة على فئة مجتمعية أو بيئة معينة، وإنما هي ظاهرة تمتد جذورها إلى أماكن أكثر خصوصية كأماكن العمل والمحلات المهنية في الهياكل والمؤسسات المستخدمة، وذلك في مختلف القطاعات إما بسبب العادة، أو للترفيه، أو للتخفيف من القلق والتوتر الناتج عن العمل، الأمر الذي يمكن أن تتحول معه أماكن العمل إلى مكان للتداول، ومصدرا للقلق والخوف فيها.

- المنع من تناول المخدرات والكحول في أماكن العمل والمعاقبة عليه بعقوبة التسريح بموجب نص المادة 73 من قانون العمل يهدف على السواء إلى حماية وجود المؤسسة واستقرارها، وإلى حماية العمال المتواجدين فيها استجابة للمبدأ الدستوري الذي يكرس حق العامل في الأمن والصحة والسلامة في أماكن العمل.

- تخصيص فقرة واحدة من نص مادة (المادة 73) لمسألة تناول المخدرات والكحول في أماكن العمل، يعتبر غير كاف للقول بوجود اهتمام قانوني بهذه الظاهرة في أماكن العمل، وهي ظاهرة تقتضي الإحاطة بها من جميع الجوانب قصد الوقاية منها.

وعليه نطرح جملة من الاقتراحات منها ما يلي:

- نرى إعادة صياغة نص المادة 73، بحيث يضيف المشرع منع ومعاقبة حالة السكر، وهي الحالة التي يمكن أن يكون العامل فيها قد تناول المواد المخدرة أو الكحولية خارج أماكن العمل ولكن تأثيرها يظهر عليه خلال أوقات العمل، فحالة السكر هي أشد خطورة مقارنة بفعل الاستهلاك أو التناول الذي قد يكون بكمية قليلة لا تؤثر على أداء العامل لعمله، وفي بعض الأحيان لا تظهر عليه أدنى علامات استهلاكه للكحول أو المواد المخدرة، فنجد أن بعض القوانين تجيز تناول بعض أنواع الكحول وبكميات محدودة التي لا يصل فيها العامل المتعاطي إلى حالة السكر.

- إضافة نصوص إلى قانون العمل، أو وضع نصوص خاصة تكون بمثابة الإطار العام للوقاية

من المخدرات والكحول ومكافحتها في أماكن العمل، بحيث تمنح للمستخدم صلاحية اتخاذ التدابير الوقائية، وتحدد له وسائل الكشف والفحص وطرق إثبات التناول أو حالة السكر، كما تبين الضمانات القانونية لعدم المساس بالحريات الفردية والحياة الخاصة للعمال في المؤسسة.

-تمديد المنع من تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل إلى الغير، بغرض حماية بيئة العمل وهي الحالة التي يكون فيها المتعاطي من الغير كالزبائن أو المتعاملين مع المؤسسة.

-تعديل قانون التأمينات الاجتماعية وقانون حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال النص صراحة على استبعاد الإصابة البدنية الناتجة عن تناول الكحول أو المخدرات من مفهوم حادث العمل، وذلك بقصد تفعيل حماية الأمن والصحة والسلامة في المجالات المهنية.

قائمة المراجع

أولا-الكتب

-الطيب بلولة، جمال ح. بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
-بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط 3، دار هومة، الجزائر، 2010.

-خالد حمد المهندي، المخدرات وآثارها النفسية والاجتماعية والاقتصادية في دول مجلس التعاون-لدول الخليج، الدوحة قطر، 2013.

-محمد قاسم حسن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003.
-عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصب، الجزائر، 2003.

-عبد الرحمان شعبان عطيات، المخدرات والعقاقير الخطرة ومسؤولية المكافحة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ط 1، 2000.

-علي عمارة، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء وفقا لآخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008، ط 5، أكتوبر 2008.

ثانيا-المقالات

-محمد جبر السيد عبد الله الجميل: " عقوبة شرب الخمر في قانون العقوبات المصري والجزائري؛ دراسة تقويمية في ضوء الشريعة الإسلامية"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد

الخامس، العدد الثاني، جوان/2019.

ثالثا-النصوص القانونية

أ-النصوص التشريعية

-قانون رقم 83-13، مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 لسنة 1983.

-قانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4 لسنة 1988.

- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 لسنة 1990، معدل ومتمم.

-قانون رقم 04-18، مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين بها، ج ر عدد 18 لسنة 2004.

-قانون رقم 17-05، مؤرخ في 16 فيفري 2017، يعدل ويتمم القانون رقم 01-14 المؤرخ في 19 أوت 2001، المتعلق بتنظيم حركة المرور عبر الطرق وسلامتها وأمنها، ج ر عدد 12 لسنة 2017.

ب- النصوص التنظيمية

-مرسوم تنفيذي رقم 91-05، مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 4 لسنة 1991

-مرسوم التنفيذي رقم 93-120، مؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 لسنة 1993.

خامسا- مواقع الإنترنت

[www//ar.m.wikipedia.org](http://www.ar.m.wikipedia.org)

Unescwa.org

Cnesst.gouv.qc.ca

[http:// contrat-de-travail . ooreka.fr](http://contrat-de-travail.ooreka.fr)

[http:// www. Journaldunet. fr](http://www.Journaldunet.fr)

<https://formation-securit-routiere.fr>