



Condition légal sur le dépistage de l'alcool et des stupéfiants

Par **zai**, le **09/06/2009** à **02:58**

Bonjour, je suis conducteur routier intérimaire. Je travaillais la même entreprise depuis trois semaines. Suite à un accident, mon contrat n'a pas été renouvelé, ce qui ne me choque pas. L'accident s'est produit vendredi soir vers 23h30, j'avais pris le travail vers 12h, et je me suis assoupi au volant de mon semi-remorque, j'ai heurté une glissière de sécurité sur l'autoroute, ce qui m'a réveillé. L'accident n'a impliqué aucun autres véhicules et n'a fait aucun blessés, même pas moi. Suite à ça, mon ancien employeur veut me faire subir un dépistage d'alcoolémie et des stupéfiants. Je souhaite savoir si il en a le droit, si j'ai le droit de le refuser, quel est la valeur juridique d'un dépistage, et quelles peuvent être les poursuites en cas de résultat positif au test? Je vous remercie par avance de votre réponse.

Par **jeetendra**, le **09/06/2009** à **08:00**

bonjour, juridiquement (prévention des risques) un employeur a le droit d'effectuer sur ses employés des tests ponctuels de contrôle d'alcoolémie, de drogues, mais encore faut-il que le [fluo]règlement intérieur de l'entreprise [/fluo]prévoit cette action.

En effet, si le règlement intérieur ne le prévoit pas, il ne pourra être procédé à ce contrôle. Dans tous les cas, [fluo]l'accord du salarié est nécessaire[/fluo]. En cas de refus, il pourra être procédé dans le doute au remplacement de celui-ci et faire procéder par les forces de l'ordre à ce contrôle.

Conclusion : l'alcool, les drogues, sont à bannir que ce soit sur le lieux de travail, où en

mission pour le compte de l'employeur, surtout pour un conducteur professionnel.

L'employeur ne peut employer l'éthylotest dans le seul but de faire constater une faute disciplinaire à l'encontre du salarié, mais indirectement à mon avis si le contrôle est positif la faute professionnelle n'est pas loin, courage à vous, cordialement.

L'alcool sur le poste de travail de www.vinetsociete.fr

[fluo]Lorsqu'il occupe son poste de travail, un salarié doit être particulièrement vigilant à ne pas mettre en danger lui-même ou autrui à cause de sa consommation alcoolique, qu'elle soit intervenue dans ou en dehors de l'entreprise. La conduite de machines dangereuses peut exiger une absence totale d'alcool dans le sang.[/fluo]

[fluo]L'organisation des contrôles

Un employeur peut proposer des éthylotests aux salariés de son entreprise quand cela est précisé dans le règlement intérieur. Doivent y figurer également les conditions et modalités du dépistage ainsi que la liste des postes concernés. [/fluo]

L'employeur peut user d'un éthylotest, acte non médical, pour faire constater l'état d'ébriété d'un salarié, et ainsi prévenir et faire cesser une situation dangereuse. [fluo]L'entreprise ne peut en aucune façon employer l'éthylotest dans le but de faire constater une faute disciplinaire.[/fluo]

Face à l'alcool : former et informer

[fluo]L'employeur a une obligation de sécurité et de protection de la santé de ses employés.[/fluo] En plus des rendez-vous réguliers obligatoires avec la médecine du travail, il peut offrir aux salariés une formation aux addictions et une information sur la modération.

[fluo]Si l'employeur décèle une possibilité d'addiction à l'alcool chez l'un de ses salariés, il doit s'adresser à la médecine du travail, et peut également prendre contact avec un organisme de prévention ou un cabinet d'accompagnement des salariés dépendants.[/fluo]

Source : Article L232-2 du Code du Travail et L230-2. ou nouveaux articles du Code du Travail L 4121-1 et suivants.