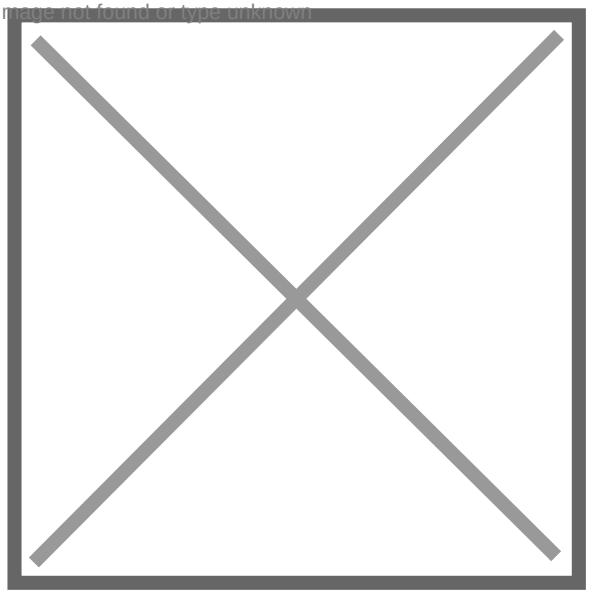
Image not found or type unknown



Controle alcoolémie général

Par **Rickced**, le **21/11/2018** à **15:17**

Bonjour
Voila je travail dans uns entreprise de plus de 20 salariés et donc le règlement interieur stipule que l entrée de personne en état d'ivresse et d alcool est interdite ainsi que la consommation sur le lieu de travail
En cas de contestation de l état d ivresse l employeur pourra procédé a un controle bia alcootest
Cependant la semaine derniere tout le personnel a ete contrôlé l emplyeur a t il outrepassé ses droit et sagit d une atteinte a nos libertés ??
Si oui que puis je faire?
Merci pour vos réponses

Par **morobar**, le **21/11/2018** à **16:28**

Bonjour,
L'employeur n'a quasiment pas le droit de contrôler un salarié * pour ce faire il faut des conditions inscrites dans le règlement intérieur, un matériel agrée…- et il faut aussi qu'il s'agisse d'une condition essentielle (conduite d'appareils ou d'engins, maniement substances très dangereuses..
Sinon l'employeur ne peut qu'appeler les forces de l'ordre, ,et n' aucun moyen légal de rétorsion si le salarié quitte les lieux ou refuse le contrôle.
C'est un problème que connaissent bien les transporteurs, j'ai vu arriver des conducteurs bien entamés.
[citation]ainsi que la consommation sur le lieu de travail [/citation]
Pas besoin de règlement intérieur, c'est la loi.(R4228-20 code du travail).

Par **Rickced**, le **21/11/2018** à **16:51**

Il y a des charoits elevateurs dans mon entreprise mais tout le monde ne les conduit pas ,moi personnellement je mettais des sachets en cartons sur une ensacheuse et je n etais pas en état d'ivresse et j ai eu le droit a ce control pour soi disant la sécurité du personnel

Par **morobar**, le **21/11/2018** à **17:32**

C'est un problème difficile aussi bien pour les salariés que pour les employeur.
Comment refuser le contrôle sans engager une controverse vis à vis de l'employeur ?
A mon sens il faut que le délégué du personnel se mouille et limite l'employeur aux personnels concernés par une autorisation comme le CACES pour les caristes.
Parce que va t-il résulter d'un éthylotest qui vire ? Le seul moyen légal de vérifier l'état d'ivresse ou l'état d'imprégnation alcoolique est l'éthylomètre (grée, vérifié régulièrement…)

Par **Rickced**, le **21/11/2018** à **18:36**

merci pour vos réponses morobar
suite a ce controle collectif un de mes collegues a été controlé positif l'alcootest a viré au rouge et de ce fait mis a pied a titre conservatoire avant licenciement alors qu'il ne paraissait pas ivre et qu'il avait bu la veille au soir mais pas le jour de l'alcootest

Par **Lag0**, le **21/11/2018** à **19:14**

Bonjour,
[citation]Pas besoin de règlement intérieur, c'est la loi.(R4228-20 code du travail).
[/citation]
Pas tout à fait, la loi n'interdit pas la consommation de tout alcool dans l'entreprise, le vin, la bière, le cidre et le poiré restent autorisés.
Pour interdire ces derniers, il faut bien que cela soit prévu au règlement intérieur de l'entreprise et que cette interdiction soit justifiée...

Par **Rickced**, le **21/11/2018** à **19:25**

notre reglemnt interieur précise cette interdiction mais précise aussi que l'employeur peut utiliser l'alcootest qu'en cas de contestation par l'employé de l'etat d'hébriété hors dans ce cas il n'ya eu aucun constat d'hebriété et tout le personnel a eu droit au test sans aucun motif

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **morobar**, le **22/11/2018** à **11:14**

Bonjour,
Si le salarié est en mise à pied conservatoire précédent un probable licenciement, l'employeur va aller au devant de grosses difficultés devant le CPH pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
D'autant que l'employeur se comporte comme un cow-boy en imposant un contrôle à la totalité du personnel, ce qui sera diversement apprécié devant le même CPH.
Il serait temps que vos délégués se moullent et fassent appel à l'inspection du travail, même si celle-ci est théoriquement destinataire d'une copie du règlement intérieur de l'entreprise, ce qui est rarement fait soit-dit au passage.

Par **Rickced**, le **22/11/2018** à **13:47**

malheuresement notre dp est partie en retraite en fevrier et elle n'avait plus de suppleant et la direction fait trainé la mise en place du cse en pretextant la nouvelle loi macron j'ai donc appelé l'inspection du travail qui devrait venir j'esperes

Par **morobar**, le **22/11/2018** à **15:08**

Il va falloir envisager de prendre la relève, surtout si l'employeur apprend votre rôle, afin de bénéficier de la protection qui s'attache à la fonction. La loi MACRON fixe une limite dans le temps à la mise en place du CSE mais l'employeur ne peut pas différer la représentation du personnel sans commettre le délit d'entrave.

Par **Rickced**, le **23/11/2018** à **20:10**

merci encore morobar je compte bien me présenté on verra bien.
Voici exactement ce que dit le réglement interieur
art 11.6.1
alcool:l'introduction ou la consommation d'alcool dans la coopérative est interdite.L'entrée ou le sejour de toute personne en état d'ivresse est interdit
11.6.2 En cas de contestation de l'etat débriété,l'alcootest pourraetre utilisé .cette vérification pourra etre effectuée en présence d'un délégué du personnel,si la demande en est faite par l'intéressé.
du coup j'aimerais savoir s'il avait le droit de controler tout le personnel merci pour vos réponses

Par **morobar**, le **24/11/2018** à **09:03**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je regrette de ne pas pouvoir exprimer ma position en chinois, je crois l'avoir clairement fait en français courant.
C'est non.
Je doute même de la régularité d'envisager une sanction sur la foi d'un contrôle d'éthylotest.
Vous même vous écrivez "11.6.2 : en cas de contestation…" Cela signifie que pour contrôler l'ensemble du personnel, il faut que tous les salariés arrivent en état apparent d'ivresse manifeste.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés