



Sanction disciplinaire

Par Flower66

Bonjour,

Je suis cadre dans une entreprise de ramassage d'ordures et m'occupe de plus de 100 personnes.

1/J'ai réalisé récemment un contrôle hetylotest pour l'alcool et la drogue et deux salariés se sont retrouvés avec un résultat couleur rose pâle. J'ai donc décidé de les faire travailler et ils sont partis collecter. Avais-je le droit légalement? A quel taux d'alcoolémie cela correspondant t il ?

2/J'ai fait travaillé un chauffeur poids lourds 10 heures/ j dans la semaine(une seule fois) .En avais-je le droit ?

Je suis en attente d'une sanction disciplinaire pour ces deux motifs que je conteste mais pour argumenter j'aimerais avoir des réponses d'où mes questions sur ce site

Je vous remercie de la réponse apportée.

Cordialement

Par kang74

Bonjour

Le principe est simple : vous suivez les consignes qu'on vous a données .

Par de là, pour l'éthylotest, si on vous dit qu'il ne faut pas que la personne ait bu, qu'importe la couleur (même si vous devriez savoir à quoi cela correspond de par votre position en vous étant renseigné avant), qu'importe le taux : cette personne ne travaille pas .

Pareil pour le chauffeur,vous avez nécessairement des consignes à appliquer par rapport à son contrat , par rapport à ce que vous avez dit votre hiérarchie , mais il y a aussi des temps de pause à organiser .

Être cadre ce n'est pas avoir la liberté de faire ce qu'on veut puisque vous devez faire appliquer ce que votre hiérarchie souhaite : c'est elle qui serait pénalement et civilement en tort par rapport aux salariés , au niveau de la santé et de la sécurité des employés, s'il arrive quoi que ce soit, si ces salariés saisissent le CPH .

Il vaut mieux argumenter sur le fait que le manque d'effectif /travail à faire vous a obligé à prendre certaines décisions .

M'enfin, normalement, c'est vous aussi qui devez aussi gérer les plannings et donc les absences, quitte à en référer à votre hiérarchie si ça coince .

Rappelez vous que vous pouvez vous faire accompagner pour cet entretien et que, argument ou pas, c'est l'employeur et uniquement lui qui décidera de la sanction .

Par Flower66

Merci pour la réponse apportée.

Aucune consigne ne m'a été donnée pour l'hetylotest et sur 100 salariés 5 "rouge" qui se sont pas partis bien évidemment et une rose pâle qui visiblement correspond à 0,02 grammes dans le sang do.c pas se danger.

Quant au travail de chauffeur poids lourds, vous ne m'apprenez pas qu'il faut des pauses, je fais ce job depuis 30 ans mais le droit des transports précise 10 h de travail autorisé maximum 2 fois par semaine.

En fait, vos réponses ne m'apportent absolument rien de pertinent et quant à vos conseils il me semble que je connais le métier au bout de tant d'années. Je voulais tout simplement des points juridiques. Je vais m'adresser directement à un avocat spécialisé dans le code des transports.

Bon e journée

Par morobar

Bonjour,

Je serai curieux de connaître la disposition qui vous permet d'effectuer un éthylotest sur vos salariés et dans quelles conditions, avec quels représentants du personnel ...

Moi j'ai plus (j'avais avant la retraite) de 30 années d'exercice et j'attends encore de pouvoir réaliser ces mesures.

Par ailleurs est-ce que vous êtes délégataire pénalement parlant ?

Par Isadore

Bonjour,

1. Vous dites n'avoir eu aucune consigne. Est-ce à dire que vous avez pris l'initiative de faire réaliser ces tests, ou alors en avez-vous reçu l'ordre et si oui pouvez-vous le prouver ?

2. Vous posez une question à laquelle vous semblez répondre dans votre second message

Mais pour vous donner plus de précisions, nous aurions besoin de savoir si vous êtes bien dans le privé, et si oui quelle est votre convention collective ? un accord d'entreprise régit-il le temps de travail hebdomadaire ou quotidien ?

J'ai fait travaillé un chauffeur poids lourds 10 heures/ j dans la semaine(une seule fois).

10 heures pauses incluses ? Combien d'heures hebdomadaires cela représentait-il ?

Par morobar

Bjr,

10 heures pauses incluses ? Combien d'heures hebdomadaires cela représentait-il ?

Lorsqu'on évoque 10 h, il s'agit d'heures de travail.

Par exemple 8 h de conduite (maxi jour 9h) et 2 heures de déchargement.

L'amplitude reste bornée à 13 h/jour.

Par janus2

Je serai curieux de connaître la disposition qui vous permet d'effectuer un éthylotest sur vos salariés et dans quelles conditions, avec quels représentants du personnel ...

Bonjour Morobar,

Je ne connais pas le milieu du transport, mais dans celui du BTP, que je connais bien, des dépistages drogue et alcool sont organisés sur les chantiers. Tous les salariés ont reçu une formation à la sensibilisation sur les drogues et alcool au travail, dans laquelle on leur fait part de ces possibilités de contrôles. Ces contrôles sont organisés par les responsables QSSE.

Par Flower66

Je viens de lire vos réponses qui ne m'ont rien apporté du tout.

J'ai eu une avocate en ligne et j'ai obtenu tous les renseignements nécessaires qui me confortent dans ce que je pensais donc rassurer pour faire invalider toute sanction.

Cordialement

Par morobar

Bonjour,

@janus2

Mes connaissances sont forcément obsolètes depuis mon départ en retraite.

Mais à ma connaissance aucune disposition opposable ne permet à un employeur de forcer à un test sur éthylomètre.

En effet les conditions d'étalonnage et d'utilisation par du personnel formé et qualifié limitent l'utilisation des résultats.

Je me bornais en son temps à faire appel à SOS médecins ou SOS labo pour une prise de sang dont les résultats ne m'étaient pas communiqués sauf par un avis d'inaptitude à la conduite.

Et je prenais une décision à la hussarde en présence des représentants du personnel car on savait bien reconnaître les

conducteurs bourrés ou en passe de l'être.

Par morobar

Hello @flower66

J'ai eu une avocate en ligne

SI cette avocat vous a interrogé au sujet de la délégation pénale, son avis est à prendre en compte.

Dans le cas contraire j'irai voir ailleurs.

Par janus2

Mais à ma connaissance aucune disposition opposable ne permet à un employeur de forcer à un test sur éthylomètre.

Vous avez raison, mais le salarié qui refuserait le test serait tenu hors du chantier. C'est une question de sécurité pour le salarié et ses collègues.