



Accusation a tort d'ivresse sur mon lieu de travail

Par **dudu36**, le **23/01/2014** à **11:58**

bonjour,rnrnrécemment j'ai été accusé à tort par une collègue d'état d'ivresse et ou de présence d'alcoolémie sur mon lieu de travail.rnUn repas pour les fêtes de fin d'année à été organisé sur mon lieu de travail, et j'ai été malade ce jour la (maux de ventre et vomissement), mais en aucun cas sous l'influence de l'alcool.rnje devais prendre mon poste à 14h, mais j'ai due être raccompagner chez moi vers 15h et me suis fait remplacer.rnje suis tout de même revenue prendre mon poste vers 18h car avec la prise de médicament mon état s'était améliorer et ne voulant pas laisser dans l'embarras mes autres collègues.rncela à été signaler à ma directions et ils on simplement déconter les heures que je n'avais pas fait.rnseulement il ya peut de temps une de mes collègue (délégué du personnel et syndiquer FO) ma accusé au près de la direction être en état d'ébriéter se jour la et ne pas avoir été sanctionner pour cela.rnc'est totalement faut et il n'y a aucune preuve de cela, a part des "on dit" et "on à vu" .D'autant plus que cette personne n'était pas présente se jouer la.rncela me touche énormément et sali mon honneur.rnj'ai peur que l'on ne me regarde plus de la même façons à cause de cela.rnque puis-je faire?rndéposer une main courante?, porté plainte?rnmerci pour votre réponse

Par **Lag0**, le **23/01/2014** à **13:13**

Bonjour,rnSi l'employeur ne donne pas suite à cette dénonciation et ne vous sanctionne pas, il est toujours possible de porter plainte pour dénonciation calomnieuse, mais il faut voir si cela en vaut vraiment la peine. Et de plus, il faudra être sur que la personne qui vous a dénoncé l'a fait de mauvaise foi, c'est à dire en sachant que c'est faux.rnrnCode pénal:rn[citation]Article

226-10 En savoir plus sur cet article...
Modifié par Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 (V) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002
La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.
La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu déclarant que la réalité du fait n'est pas établie ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée.
En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci.

Par **moisse**, le **23/01/2014** à **17:02**

Bonsoir,
S'il y a bien quelque chose de difficile à démontrer, c'est l'état d'ivresse.
Bien malin celui qui peut mesurer à vue une consommation excessive, et croyez sur parole un ex-employeur de dizaines voire centaines de conducteurs routiers.
Par ailleurs l'employeur ne peut pas organiser/tolérer une consommation quelconque de boissons alcoolisées sur le lieu de travail et pendant les horaires de travail, pause comprise sauf celles listées dans le code du travail R4828-20.

Par **CaroleL**, le **04/10/2014** à **22:57**

Bonjour,
L'employeur peut-il user d'un test d'alcoolémie? sous quelles conditions?
Accompagné d'un agent de police?
S'il s'avère négatif, que peut faire le collaborateur?
Cordialement

Par **moisse**, le **05/10/2014** à **08:44**

Bonjour,
L'employeur n'a aucun moyen légal de mesurer quoique ce soit.
Il peut introduire dans son règlement intérieur un tas de dispositions plus ou moins aisées à mettre en œuvre :
* appel à un laboratoire genre SOS...
* appel à un médecin..
Mais on se heurte souvent au secret médical ou des interventions tierces.
J'ai ainsi souvenir d'un appel aux pompiers qui s'est ensuivi d'un rapport "hospitalisation suite état de surexcitation anormal".
La police n'interviendra pas dans des lieux privés sans trouble grave à l'ordre public, bagarres...mais jamais pour conforter l'avis d'un employeur.

Par **Toony01**, le **18/12/2017** à **12:10**

Bonjour, ma dernière mission en tant qu'interimaire c'est très mal fini.. les deux semaines

précédentes c'étaient plutôt bien passé. À part une réflexion sur ma consommation d'alcool. J'ai bien avoué que je buvais une à deux bières classiques pendant le repas de midi. Donc l'entretien (officieux) c'est très bien terminé. La semaine d'après la même entreprise m'envoie sur un autre chantier en pleine air, avec une autre personne de l'entreprise. Vers 9h30 cette personne me demande de quitter le site car le chef de chantier aurait dit que je sentais l'alcool !!! J'ai demandé à rencontrer le chef de chantier ou au moins vérifier mon état alcoolique avec tout les moyens possibles. Cela m'a été refusé et j'ai donc quitter les lieux avec mes outils, mais à pied et bus pour récupérer mon véhicule. Donc si possible merci de me répondre sur mes droits et attitude à adopter dans ce cas alors que je ne demandais qu'à être contrôlé !!! Merci d'avance à tous ceux qui pourrait me conseiller !!!

Par **morobar**, le **18/12/2017 à 16:39**

Bjr,rnIl n'y a pas de moyen simple à mettre en œuvre pour l'employeur afin de contrôler l'alcoolémie d'un salarié.rnSimplement il doit vous ordonner si possible devant un représentant du personnel, de quitter les lieux, puis faire appel à la force publique en cas de refus.

Par **jodelariege**, le **18/12/2017 à 18:22**

bonjour ;que pensez vous de prévoir l'utilisation d'un alcootest dans le règlement intérieur?rn<http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/511-alcool-et-drogue-au-travail-loi-et-licenciement>

Par **Toony01**, le **18/12/2017 à 21:30**

Merci pour vos commentaires même si ça ne me dit pas qu'elle attitude adopter !!! Bien sûr je ne demandais qu'à utiliser l'alcootest ou à parler à la personne responsable.... J'ai travaillé sur le chantier du nouveau terminal de l'aéroport saint Exupéry et ils utilisaient l'alcootest sans prévenirrn.... Et n'ai jamais eu de soucis !!! Après j'ai aussi bossé avec des collègues qui fumaient du matin au soir sans avoir aucune réflexion c'est hallucinantrn... Ok je bois une à deux bières le midi mais jamais aucun incident ou accidentrn.... Mais se faire jeter dans contrôler c'est pas normal.... On m'a même dit que j'aurai dû rester sur site jusqu'à ce qu'ils accèdent à ma demande légitime de plus !!!? Car depuis avec ma boîte d'intérim je sens bien qu'il y a une distance !!!! Bref si ça serait à refaire je ne quitterai pas le lieux de travail...

Par **morobar**, le **19/12/2017 à 08:15**

Il n'y a aucune solution.rnVous ne pouvez pas exiger un alcootest, pas plus que l'employeur.rnJ'ai rencontré ce problème avec des conducteurs, j'ai pris mes responsabilités en retirant les clefs des véhicules, à mes risques et périls.rnLorsque l'employeur décide le renvoi d'un salarié, il lui suffit d'ordonner puis de faire appel à la puissance publique.rnReste au salarié après de démontrer le caractère fantaisiste du motif allégué et à l'employeur de

valider son attitude.
Mais en aucun cas le salarié ne peut rester dans les lieux sans l'accord de l'employeur.

Par **Toony01**, le **19/12/2017** à **08:39**

Merci morobar !!! Au moins c'est clair. . donc il faut réagir le jour même je suppose car 3 semaines écoulées c'est un peu tard . Merci encore

Par **morobar**, le **19/12/2017** à **08:46**

Non ce n'est pas trop tard.
Vous pouvez demander à l'employeur de justifier son attitude par des faits objectifs, mesurables, produire des éléments permettant d'apprécier la réalité de votre état.
Sinon il ne s'agit que d'un caprice, doit il doit assumer les couts financiers selon le dommage que vous aurez soin de calculer.

Par **Toony01**, le **19/12/2017** à **10:09**

La seule faute ce jour là c'est d'avoir uriné sur un arbre... Je cherchais mon collègue depuis 30mn et ne le trouvais pas.. j'ai pourtant demandé autour de moi, aux autres travailleurs présent sur le chantier mais aucun ne comprenais le français... Mon collègue la appris et j'ai eu droit à une réflexion mais 1h après il me demande de quitter le site alors que d'après lui c'était une décision du responsable des travaux que d'ailleurs je n'ai pas put rencontrer !!! de plus je travail généralement en entreprise où sur de gros chantier... Mais là je ne vois pas comment je peux me défendre... Mais merci encore de vos conseils et pense me renseigner auprès des représentants du personnel de Manpower !!! Merci