

# Quelles obligations de sécurité l'employeur a-t-il vis-à-vis des salariés travaillant sous l'emprise de l'alcool ?

## Réponse courte

L'employeur est tenu d'une **obligation générale de sécurité** en vertu de l'art. L.312-1, qui l'oblige à assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Lorsqu'un salarié se trouve sous l'emprise de l'alcool, l'employeur doit prendre des mesures immédiates pour protéger le salarié, ses collègues et les tiers. Le maintien au poste d'un salarié en état d'ébriété engage la **responsabilité** de l'employeur en cas d'accident.

L'art. L.312-2 impose les **9 principes généraux de prévention** : évaluation des risques, adaptation du travail et formation. En matière d'alcool, cela se traduit par l'obligation d'écartier immédiatement le salarié, de le raccompagner en sécurité et de documenter l'incident. Le non-respect expose l'employeur à des poursuites pénales, une responsabilité civile et des sanctions de l'ITM.

## Définition

L'**obligation de sécurité** de l'employeur est une obligation de résultat imposée par l'art. L.312-1, qui couvre tous les aspects de la santé physique et mentale des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. Elle implique une obligation d'**action immédiate** lorsqu'un risque est identifié, y compris lorsque ce risque provient du comportement d'un salarié sous l'emprise de l'alcool.

## Conditions d'exercice

Les obligations de l'employeur face à un salarié sous l'emprise de l'alcool sont multiples.

Obligation	Détail
<b>Écartement immédiat</b>	Retirer le salarié de son poste de travail dès le constat d'ébriété
<b>Protection du salarié</b>	S'assurer que le salarié ne se met pas en danger (ne pas le laisser repartir seul en voiture)
<b>Protection des collègues</b>	Empêcher tout risque pour les autres salariés
<b>Évaluation des risques</b>	Intégrer le risque alcool dans le document unique d'évaluation des risques
<b>Prévention</b>	Mettre en place une politique alcool après consultation de la délégation
<b>Formation</b>	Former l'encadrement à la détection des signes d'ébriété et à la réaction appropriée

## Modalités pratiques

La réaction de l'employeur face à un salarié en état d'ébriété doit être structurée et immédiate.

Action	Détail
Retrait du poste	Écarter le salarié de toute activité à risque avec accompagnement physique si nécessaire
Mise en sécurité	Installer le salarié dans un lieu sûr, contacter les secours si nécessaire
Retour à domicile	Organiser le raccompagnement (taxi, personne de confiance) ; ne jamais laisser conduire
Documentation	Rédiger un rapport circonstancié signé par les témoins
Information du médecin du travail	Signaler l'incident au médecin du travail pour suivi
Suites disciplinaires	Évaluer l'opportunité d'une sanction après retour à la sobriété

## Pratiques et recommandations

**Ne jamais laisser un salarié en état d'ébriété à son poste de travail**, même brièvement, car le maintien au poste engage directement la responsabilité de l'employeur en cas d'accident.

**Organiser le retour à domicile en sécurité** en s'assurant que le salarié ne prend pas le volant, car un accident sur le trajet pourrait être qualifié d'accident de trajet impliquant la responsabilité de l'employeur informé de l'état du salarié.

**Intégrer le risque alcool dans l'évaluation des risques professionnels** et former l'encadrement à la procédure à suivre, conformément aux principes de prévention de l'art. [L.312-2](#).

**Informé systématiquement le médecin du travail** de tout incident lié à l'alcool pour permettre un suivi médical adapté et, le cas échéant, une orientation vers une prise en charge.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.312-1</a>	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <a href="#">L.312-2</a>	9 principes généraux de prévention des risques
Art. <a href="#">L.312-3</a>	Évaluation des risques et mesures de protection
Art. <a href="#">L.326-4</a>	Postes à risque nécessitant une aptitude particulière

La responsabilité de l'employeur peut être engagée tant sur le plan civil (dommages et intérêts) que pénal (mise en danger délibérée) s'il a connaissance de l'état d'ébriété d'un salarié et ne prend aucune mesure pour y remédier.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.