

# L'employeur peut-il être tenu responsable d'un accident du travail impliquant un salarié en état d'ivresse ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur peut être tenu responsable même si le salarié était en état d'ivresse au moment de l'accident. L'art. L.312-1 du Code du travail impose une **obligation générale de sécurité** qui ne disparaît pas du fait de la faute du salarié. L'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures de prévention raisonnables, notamment l'interdiction formalisée de l'alcool, la sensibilisation et l'écartement des salariés présentant des signes d'ébriété.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il avait connaissance de l'état d'ivresse du salarié et n'a pris aucune mesure pour l'éloigner de son poste. L'art. L.312-2 exige des mesures de prévention adaptées, y compris l'**évaluation des risques** liés à la consommation d'alcool. L'absence de politique alcool formalisée ou de consignes claires constitue un élément aggravant en cas de contentieux. L'assurance accident couvre en principe le salarié même en état d'ivresse.

## Définition

La responsabilité de l'employeur en cas d'accident impliquant un salarié en état d'ivresse est l'obligation de répondre des conséquences d'un accident du travail lorsque des **manquements à l'obligation de sécurité** ont contribué à sa survenance. Elle est appréciée au regard des mesures de prévention effectivement mises en place et de la **connaissance** qu'avait l'employeur de la situation.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il se défendre en cas d'accident lié à l'alcool ?

En démontrant les mesures préventives effectivement mises en place : règlement intérieur avec clause alcool communiquée et signée, formations documentées sur les risques, procédure d'écartement écrite, registre des incidents et orientation systématique vers le médecin du travail.

### Faut-il former les managers à détecter les signes d'ébriété ?

Oui, former les managers à détecter les signes d'ébriété et à appliquer la procédure d'écartement réduit considérablement le risque de mise en cause de la responsabilité de l'employeur. Cette formation s'inscrit dans les principes de prévention de l'art. L. 312-2.

### L'absence de politique alcool est-elle aggravante en cas d'accident ?

Oui, l'absence de politique alcool formalisée ou de consignes claires constitue un élément aggravant en cas de contentieux. Un règlement intérieur silencieux sur l'alcool fragilise considérablement la défense de l'employeur devant le tribunal du travail.

### L'assurance accident couvre-t-elle un salarié en état d'ivresse ?

L'assurance accident couvre en principe le salarié même en état d'ivresse, mais l'employeur peut voir sa responsabilité civile complémentaire engagée. La faute du salarié peut atténuer la couverture sans la supprimer totalement, selon les circonstances de l'accident.

### L'employeur est-il responsable d'un accident impliquant un salarié ivre ?

Oui, l'employeur peut être tenu responsable même si le salarié était en état d'ivresse. L'art. L. 312-1 impose une obligation générale de sécurité qui ne disparaît pas du fait de la faute du salarié, sauf si toutes les mesures préventives raisonnables ont été prises.

### Quels facteurs déterminent la responsabilité en cas d'accident lié à l'alcool ?

La connaissance qu'avait l'employeur de l'état d'ivresse, l'absence ou l'insuffisance de politique alcool, la réaction (ou non-réaction) face aux signes d'ébriété, l'omission du risque alcool dans l'évaluation et le caractère permanent de l'obligation de sécurité.

## Conditions d'exercice

La mise en cause de la responsabilité de l'employeur dépend de plusieurs facteurs.

Facteur	Détail
Connaissance de l'état d'ivresse	L'employeur savait ou aurait dû savoir que le salarié était sous l'emprise de l'alcool
Mesures de prévention	Absence ou insuffisance de politique alcool, de règlement intérieur ou de consignes
Réaction de l'employeur	Absence de mesure d'écartement du poste malgré les signes visibles d'ébriété
Évaluation des risques	Omission de l'alcool dans l'évaluation des risques professionnels
Obligation de sécurité	Caractère général et permanent de l'obligation (art. <a href="#">L.312-1</a> )

## Modalités pratiques

L'employeur doit pouvoir démontrer les diligences accomplies pour prévenir ce type d'accident.

Élément de preuve	Détail
Règlement intérieur	Clause d'interdiction ou de limitation de l'alcool, communiquée et signée
Formations	Actions de sensibilisation documentées sur les risques liés à l'alcool
Procédure d'écartement	Protocole écrit prévoyant le retrait du poste en cas de signes d'ébriété
Traçabilité	Registre des incidents et des mesures prises
Médecin du travail	Orientation systématique des salariés présentant des problèmes d'alcool

## Pratiques et recommandations

**Formaliser une politique alcool** dans le règlement intérieur et la communiquer à l'ensemble du personnel constitue la première ligne de défense de l'employeur en cas de contentieux.

**Former les managers** à détecter les signes d'ébriété et à appliquer la procédure d'écartement réduit considérablement le risque de mise en cause de la responsabilité.

**Documenter chaque incident** lié à l'alcool, y compris les mesures prises, permet de prouver la diligence de l'employeur en cas d'enquête après accident.

**Intégrer le risque alcool** dans le document unique d'évaluation des risques professionnels démontre une approche préventive conforme aux exigences de l'art. [L.312-2](#).

## 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>	Mesures de prévention et principes généraux
Art. <a href="#">L.326-4</a>	Postes à risques nécessitant une vigilance renforcée

L'état d'ivresse du salarié n'exonère pas automatiquement l'employeur de sa responsabilité. La jurisprudence apprécie la responsabilité au cas par cas, en examinant les mesures de prévention effectivement mises en place et la réaction de l'employeur face à la situation.

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.