

# Comment gérer un salarié qui sent l'alcool sans être manifestement ivre au travail ?

## Réponse courte

L'employeur doit agir avec prudence lorsqu'un salarié sent l'alcool sans présenter de signes manifestes d'ivresse. L'obligation de sécurité de l'art. L.312-1 impose de ne pas ignorer la situation, notamment pour les postes à risques. Le supérieur hiérarchique doit **constater factuellement** la situation (haleine alcoolisée, comportement) sans porter de jugement médical. Si le poste est à risque, l'**écartement temporaire** est justifié par précaution.

Pour les postes non dangereux, la démarche est plus nuancée. Le manager peut mener un **entretien confidentiel** pour rappeler les règles du règlement intérieur et orienter le salarié vers le médecin du travail. Il ne faut jamais qualifier le salarié d'alcoolique ni établir de diagnostic médical. La gestion doit rester **proportionnée** et respecter la dignité du salarié, tout en documentant les faits en cas de récurrence.

## Définition

La gestion d'un salarié présentant une haleine alcoolisée sans ivresse manifeste est une situation intermédiaire entre la consommation tolérée et l'état d'ébriété caractérisé. Elle requiert une approche **graduée et factuelle**, distinguant le constat objectif (odeur d'alcool, yeux rouges) du diagnostic médical (taux d'alcoolémie, ivresse) qui relève exclusivement du **médecin**.

## Questions fréquentes

### Comment gérer un salarié qui sent l'alcool sans être manifestement ivre ?

L'employeur doit constater factuellement la situation (haleine, comportement) sans porter de jugement médical. Pour un poste à risque, l'écartement temporaire est justifié par précaution. Pour un poste non dangereux, un entretien confidentiel rappelle les règles du règlement intérieur.

### Comment mener un entretien avec un salarié sentant l'alcool ?

L'entretien doit se dérouler en privé avec un témoin (autre responsable ou RH) pour préserver la dignité du salarié tout en sécurisant la procédure. Les faits objectifs sont rappelés et orientés vers le règlement intérieur, sans accusation médicale.

### Faut-il documenter une situation d'alcool non avéré ?

Oui, il faut consigner les faits par écrit avec date, heure et témoins. Cette documentation factuelle (odeur, comportement, horaire) constitue une base solide en cas de récurrence et permet d'engager une procédure proportionnée si la situation se répète.

### Le manager peut-il qualifier un salarié d'alcoolique ?

Non, il ne faut jamais qualifier le salarié d'alcoolique ni établir de diagnostic médical. Seul un médecin peut poser un tel constat. Le manager doit s'en tenir aux faits observables (haleine, démarche, élocution) pour préserver la dignité du salarié.

### Quand orienter un salarié vers le médecin du travail ?

Il faut proposer un accompagnement vers le médecin du travail plutôt qu'une sanction immédiate lorsque la situation semble relever d'un problème de santé récurrent. Ce médecin évalue l'aptitude et préserve la confidentialité médicale conformément au respect du secret médical.

## Quel comportement adopter face à un doute sur l'état d'un salarié ?

Ne jamais laisser un salarié occuper un poste à risque en cas de doute sur son état, même si l'ivresse n'est pas manifeste. L'obligation de sécurité de l'art. L. 312-1 prime sur l'incertitude. Une visite médicale peut être demandée.

## Conditions d'exercice

La réaction de l'employeur dépend du niveau de risque du poste occupé.

Situation	Réaction appropriée
Poste à risque	Écartement immédiat du poste par précaution, sans sanction automatique
Poste sans risque	Entretien confidentiel et rappel des règles
Violation du règlement	Procédure disciplinaire si le règlement interdit toute consommation
Récidive	Convocation formelle et orientation vers le médecin du travail
Doute sur l'aptitude	Demande de visite médicale auprès du médecin du travail

## Modalités pratiques

La gestion de cette situation suit un protocole gradué.

Étape	Détail
Constat	Noter les faits objectifs : odeur, comportement, horaire, témoins
Évaluation du risque	Vérifier si le poste est classé à risque dans le règlement intérieur
Entretien	Recevoir le salarié en présence d'un témoin, rappeler les règles
Écartement	Si poste à risque : réaffecter temporairement ou renvoyer au domicile
Documentation	Consigner les faits par écrit avec date, heure et témoins
Suivi	Orienter vers le médecin du travail si la situation se répète

## Pratiques et recommandations

**S'en tenir aux faits observables** (haleine, démarche, élocution) sans jamais qualifier le salarié d'ivre ou d'alcoolique, car seul un médecin peut poser un tel constat.

**Mener l'entretien en privé** avec un témoin (autre responsable ou RH) pour préserver la dignité du salarié tout en sécurisant la procédure.

**Ne jamais laisser un salarié** occuper un poste à risque en cas de doute sur son état, même si l'ivresse n'est pas manifeste, car l'obligation de sécurité prime.

**Proposer un accompagnement** vers le médecin du travail plutôt qu'une sanction immédiate lorsque la situation semble relever d'un problème de santé récurrent.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.312-1</a>	Obligation de sécurité justifiant l'écartement préventif
Art. <a href="#">L.312-2</a>	Mesures de prévention adaptées aux risques
Art. <a href="#">L.326-4</a>	Postes à risques nécessitant une vigilance renforcée
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Protection des données personnelles du salarié

L'odeur d'alcool ne prouve pas l'ivresse ni l'incapacité de travailler. L'employeur doit adopter une approche proportionnée, en privilégiant la prévention et l'accompagnement pour les premières occurrences, tout en protégeant la sécurité de tous.

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.