CONDUITE A TENIR DEVANT UN TROUBLE DU COMPORTEMENT AIGU ou « situation de crise » EN MILIEU DE TRAVAIL

Gestion de la crise

MISE EN OEUVRE

QUE DIT LA LOI ?

La responsabilité de l'employeur est engagée : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (art. L4121-1 du Code du Travail). Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultats ; elle se décline notamment par la **mise en place des procédures de secours** aux accidentés et aux personnes malades ou présentant **des troubles du comportement aigu**. Par ailleurs : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (art. R4228-21 du Code du travail).

IDENTIFIER :

les signes de troubles du comportement aigu du salarié

Etat d'excitation, agitation, propos incohérents ou inadaptés, troubles de l'équilibre, confusion, somnolence, chutes, agressivité inhabituelle…

EVALUER si la personne est en danger ou dangereuse.

PROTEGER :

- Retirer le salarié du poste et le placer dans un lieu sécurisé.
- Ne pas laisser la personne seule (mais éviter les attroupements) jusqu'à sa prise en charge et l'avis médical : maintenir le lien par la parole et le regard.

ALERTER :

- L'encadrement,
- Et si présence sur site: un Secouriste Sauveteur du Travail (SST), personnel infirmier ou médical.

GESTION DE LA CRISE

SECOURIR

Urgence vitale avec anomalie des fonctions vitales :
appel SAMU (112) avec la « fiche type d'appel au SAMU » et se conformer aux prescriptions du SAMU.

Evacuation pompiers/SAMU…

Pas d'urgence vitale :
- Eloigner la personne de tout danger et assurer la surveillance.
- Obtenir un **avis médical** (SST, infirmier, médecin de soins, SAMU) .
- Alcootest éventuel dans les conditions prévues par le RI.

Envoi vers le médecin traitant ou raccompagnement au domicile :
Prévoir un protocole formalisé : véhicule avec un chauffeur et un accompagnant, confier le salarié au médecin ou à une personne de son entourage.

Ou en salle de repos avec surveillance puis retour au poste de travail.

***Source** : Arbre décisionnel extrait des« Recommandations pour la Pratique Clinique », SFA-SFMT, mars 2013,*

A DISTANCE

Prévoir un entretien entre le salarié et le responsable avec rédaction de la fiche de constat « Trouble du comportement aigu ».

Demander une visite médicale au médecin du travail en lui transmettant la fiche de constat.

Mener une réflexion globale sur la prévention du risque lié à la consommation de Substances Psycho Actives dans l'entreprise, intégrant les 3 volets : information, management, aide.