



Troubles du comportement liés ou non à la consommation d'alcool, de médicaments, ou de drogues

Guide pratique pour l'employeur

Parlez-en avec votre médecin du travail ou son équipe



Une consommation à prendre en compte

La consommation de substances psychoactives peut avoir des répercussions sur la santé et la sécurité des travailleurs et sur l'entreprise (accidents du travail, absentéisme, retards, conflits, baisse de la productivité...).

Quelles sont les responsabilités de l'employeur ?



Il revient à l'employeur, en fonction des activités de son entreprise, d'évaluer les risques pour ses salariés. Il répertorie les résultats de cette évaluation dans un document appelé **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, obligatoire pour toute entreprise. En fonction de l'évaluation, il doit, si besoin, intégrer des dispositions particulières dans **le règlement intérieur de l'entreprise**.

Pour prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur les lieux de travail, il doit également mettre en place les actions de sensibilisation et de prévention nécessaires à la situation de son entreprise. À tout moment, il peut solliciter le médecin du travail pour des conseils ou un accompagnement.

Troubles du comportement : Comment gérer la crise ?

Afin d'accompagner les entreprises, ce document rappelle **la conduite à tenir pour la prise en charge d'un salarié présentant un trouble du comportement**, lié ou non à la consommation de substances psychoactives.

Il propose :

- > une procédure de **gestion de la crise** pour la prise en charge du salarié,
- > une procédure **post-crise** pour le retour du salarié dans l'entreprise.

Principes généraux sur la protection et la sécurité des salariés



L'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale de ses salariés. Pour respecter son obligation, l'employeur :

- > conduit des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- > mène des actions d'information et de formation auprès de ses salariés sur la santé et la sécurité,
- > met en place une organisation et des moyens de travail adaptés, pour tendre vers un « bien-être » au travail.

Gestion de la crise

Un salarié présentant un trouble du comportement nécessite une intervention immédiate afin de lui porter assistance et de prendre des mesures de protection.

L'objectif de cette procédure est de protéger le salarié sans s'exposer soi-même.

Évaluation de la situation

Déterminer si le salarié est en danger ou dangereux

- > Prendre en charge le salarié. Dialoguer sans le juger.
- > Pratiquer un test de dépistage, si le règlement intérieur le prévoit.
- > Établir un premier bilan destiné aux urgences médicales (15).

Danger

Le salarié représente un danger pour lui et/ou autrui

**Ne jamais le laisser seul.
Appeler immédiatement
les urgences médicales (15).**

- > Mettre le salarié en sécurité et le surveiller en attendant l'arrivée des secours.
- > Suivre les consignes de premiers secours.
- > Alerter le responsable hiérarchique.

Pas de danger

Fin de gestion de la crise

- > Temps de pause en salle de repos avec surveillance
- > Retour au poste de travail si la situation le permet
- > Nouvelle évaluation quelques temps après



**Selon les
consignes du 15**



Transport du salarié aux urgences ou chez son médecin traitant

Selon décision du 15

- > Par les services d'urgences (SMUR, pompiers)
- > Par ambulance privée



Retour du salarié à son domicile

- > Appeler éventuellement le médecin traitant (avec l'accord de la personne).

Si un accompagnement est requis :

- > Le trajet jusqu'au domicile doit s'effectuer en taxi ou accompagné par un tiers extérieur à l'entreprise.
- > S'assurer que le salarié est attendu à son domicile avant de le faire raccompagner. Si ce n'est pas le cas, le faire conduire aux urgences (taxi ou ambulance privée).

Gestion de l'après crise

Un accompagnement est indispensable sur trois volets complémentaires : médical, professionnel et social. Cette procédure de suivi veille à préserver l'image du salarié, à assurer le respect de ses libertés individuelles et à garantir le secret professionnel.



Suivi médical par le médecin du travail

Toute visite est protégée par le secret professionnel

> En cas d'arrêt de travail

- Durant l'arrêt de travail : visite de pré-reprise à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil
- À la reprise du travail : visite de reprise (obligatoire après un arrêt d'au moins 30 jours)

> S'il n'y a pas d'arrêt de travail

- Visite occasionnelle à la demande de l'employeur avec explications préalables de ce dernier au salarié et au médecin du travail (courrier, mail)
- Visite occasionnelle à la demande du salarié
- Visite occasionnelle à la demande du médecin du travail

> **Accompagnement médical à distance de la crise** si besoin dans un objectif de maintien dans l'emploi



Suivi professionnel

> Sur le plan institutionnel, au retour du salarié dans l'entreprise

- Entretien hiérarchique avec rappel des règles de l'entreprise, si nécessaire
- Retour à son poste (avec ou sans aménagement) après avis médical délivré par le médecin du travail suite à une demande de visite par l'employeur
- Prise en charge des collègues de travail et analyse de la situation, renforcement de la prévention, si nécessaire

> Sur le plan managérial de proximité (par le supérieur hiérarchique N+1, N+2)

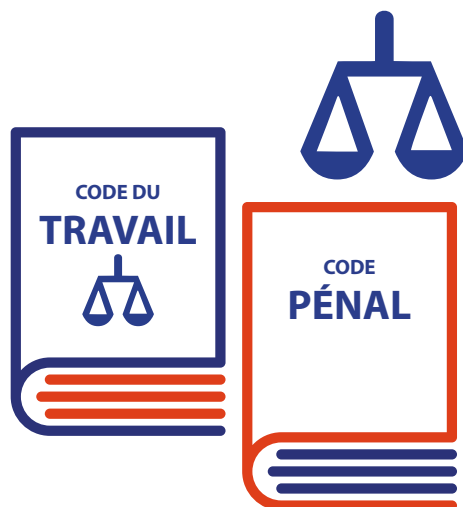
- Accompagnement formalisé du salarié
- Accompagnement des collègues de travail (par ex. : « Quart d'heure de sécurité ») sans stigmatisation avec explication de la notion de comportement inadapté à la situation de travail
- Rappel de la procédure « gestion de crise » (voir page 2)



Suivi social

> Accompagnement par un(e) assistant(e) social(e), si nécessaire

- Auprès du service social de l'AH133, votre service de santé au travail
- Au sein de l'entreprise, si la fonction existe
- Auprès du service social de la Carsat



Quelques rappels législatifs sur les substances psychoactives

> Code du travail

- Article R 4228-20 et 21 : **les boissons autorisées en entreprise, la possibilité par l'employeur d'interdire la consommation d'alcool, l'interdiction de séjour en entreprise de personnes en état d'ivresse.**
- Article L 4122-1 : **l'obligation de sécurité du salarié vis-à-vis de lui-même et de ses collègues de travail.**
- Article L 1321-1 : **la rédaction du Règlement Intérieur.**

> Code pénal

Des certaines circonstances, l'employeur peut s'exposer à des sanctions pénales.

- Article 223-1 : **la mise en danger d'autrui est un délit.**
- Article 223-6 : **l'omission de porter secours est un délit.**

Coordonnées de votre médecin du travail

Parlez-en avec votre médecin du travail ou son équipe