



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. L 4121-1 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. R 4228-21 du Code du Travail).

IDENTIFIER :

Les signes de troubles du comportement aigu du salarié : état 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 rattachement 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.

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.

*Cf. Arbre décisionnel extrait des « Recommandations pour la Pratique Clinique », SFA-SFMT, mars 2013, disponibles sur www.sfalcoologie.asso.fr/download/AA2013-1_RPCtextecourt.pdf