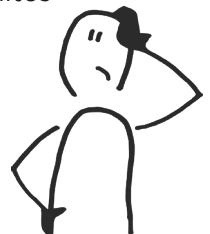


LE SAVIEZ-VOUS ?

Un trouble du comportement peut avoir **d'autres origines** que la consommation de substances psychoactives comme la survenue de **certaines maladies** (infections, maladies neurologiques ou vasculaire comme un AVC, une rupture d'anévrisme) ou l'**exposition à des produits chimiques** (solvants...). Dès lors, **tout trouble du comportement nécessite un avis médical.**

**QUE FAIRE SI DANS VOTRE ENTREPRISE,
VOUS VOUS TROUVEZ FACE À UN(E)
SALARIÉ(E) QUI A :**

- Des difficultés à s'exprimer, des propos incohérents ou inadaptés.
- Des troubles de l'équilibre, des difficultés à effectuer certains gestes.
- Des troubles de conscience : somnolence, fatigue intense...
- Une agressivité inhabituelle.



- 1 Mettre le salarié **en sécurité, sous surveillance**, dans un endroit calme et discret (bureau fermé, réfectoire, salle...).
Appeler le 17 si le salarié est violent et/ou incontrôlable.
- 2 Prévenir s'ils existent, le **Sauveteur Secouriste du Travail** ou un **infirmier** ainsi que le **responsable** systématiquement.
- 3 **Dans tous les cas, appeler le SAMU** (15 d'un poste fixe, 112 d'un portable). Il prendra la décision appropriée selon l'état de la personne et **validera la conduite à tenir** (maintien dans l'entreprise, retour au domicile, hospitalisation...).
NB : Le déplacement du médecin du travail ne peut être envisagé, même dans un contexte d'urgence.
- 4 Test de dépistage éventuel (**aucune obligation**), uniquement si prévu dans le règlement intérieur pour les postes à risques, définis par l'entreprise avec le CSE et le médecin du travail. Les personnes habilitées à réaliser ces tests doivent être identifiées.
NB : L'employeur ne peut pas imposer au médecin du travail qu'il réalise des tests salivaires ou des éthylotests.
- 5 **Prévenir la famille ou un tiers. En aucun cas le salarié ne doit regagner seul son domicile ou se rendre chez son médecin traitant (même en taxi).**
Ne jamais raccompagner la personne soi-même sauf accord du 15 (demander alors le nom du médecin régulateur).
- 6 Ultérieurement le salarié pourra être revu par le médecin du travail à la demande de l'employeur. L'employeur doit informer le salarié et le médecin du travail du motif de la demande.
- 7 Renseigner une **fiche constat** et la faire parvenir au **Médecin du travail**.
- 8 Prévoir lors du retour dans l'entreprise du salarié **un entretien** pour comprendre la situation et le sensibiliser sur le sujet.