

QUE FAIRE FACE À UN SALARIÉ PRÉSENTANT UNE CONSOMMATION DE SUBSTANCE PSYCHOACTIVE ?

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.