

## Comportement anormal ou inhabituel d'un salarié en entreprise, que faire ?

**Pas de diagnostic hâtif : un comportement anormal peut avoir différentes origines :**

- Appeler le 15,
- Ne jamais laisser votre salarié seul,
- Ne jamais le laisser rentrer seul chez lui,
- Informer le médecin du travail.



**Si dans votre entreprise vous vous trouvez face à un salarié qui a :**

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

**Sachez qu'un trouble du comportement peut avoir différentes origines :**

- Certaines maladies : infections (exemple : méningite), maladies neurologiques ou vasculaires (exemple : accident vasculaire cérébral, rupture d'anévrisme...) peuvent parfois avoir un début brutal.
- Prise de produits psychoactifs (médicaments, alcool, produits illicites).

**Dès lors, tout trouble du comportement nécessite un avis médical**

**En cas d'urgence : Intervention du Sauveteur Secouriste du Travail et appel au 15 pour avis.**

**Le salarié doit :**

- Etre éloigné de son poste de travail et accompagné d'un tiers (secouriste ou collègue).
- Ne pas être laissé seul.
- Etre orienté en fonction des prescriptions du médecin régulateur.

*Dans les conditions précisées au règlement intérieur, la réalisation d'un éthylotest est possible.*

**En aucun cas le salarié ne doit regagner seul son domicile ou se rendre seul chez son médecin traitant (même en taxi).**

Au retour du salarié, prévoir une consultation auprès du médecin du travail, qui peut être :

- Soit une visite de reprise au-delà de 30 jours d'arrêt maladie.
- Soit une visite à la demande de l'employeur (R.4624-18 Code du Travail) en informant le salarié du motif de la consultation.



## Tracer l'événement



La fiche ci-dessous, renseignée par le Sauveteur Secouriste du Travail, permet d'établir un diagnostic de la situation afin de transmettre les bonnes informations au professionnel de santé qui doit être contacté. Ce document doit être transmis au salarié et au responsable de site ainsi qu'au médecin du travail.

### SALARIE CONCERNE

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 Emploi : \_\_\_\_\_ Service : \_\_\_\_\_

#### Signes observés

Difficulté de l'élocution	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Agitation	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Propos incohérents	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Somnolence	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Désorientation	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Problèmes de concentration	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Haleine douteuse	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Altération de la vigilance	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Gestes imprécis	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Hallucination	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Troubles de l'équilibre	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Malaise	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Tremblements	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Yeux rouges	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Agressivité	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>			

#### Observations :

Demande au salarié de faire un éthylotest en présence d'un tiers Oui  Non   
 Le salarié a-t-il accepté de faire un éthylotest ? Oui  Non   
 Ethylotest effectué ? Oui  Non

#### Appel(s) :

- Centre 15 (ou 112 depuis un portable)
- Police ou gendarmerie **en cas d'agressivité**

#### Suivi :

- Maintien de la personne dans l'entreprise sous surveillance par secouriste ou infirmier
- Evacuation selon les modalités précisées par le Centre 15 (à préciser) :

Fiche établie le ...../...../..... à .....h ..... par.....

**Hors des cas d'urgence :** L'employeur, qui a obligation d'assurer la sécurité dans son entreprise, peut demander une visite médicale auprès du médecin du travail. L'employeur informera le salarié du motif de la consultation. Le médecin du travail jugera des suites à donner dans le respect le plus strict du **secret médical**, par exemple : orientation vers le médecin traitant ou autres structures spécialisées, prescription d'examen complémentaires...

**Cette visite médicale fera l'objet de la rédaction d'une fiche d'aptitude.**