

La démarche suivante est à suivre lorsque un, ou plusieurs salariés présentent un comportement perturbé susceptible de porter atteinte à leur sécurité ainsi qu'à celle de leurs collègues et / ou du public accueilli.

1. IDENTIFIER LES SIGNES DE TROUBLES DE COMPORTEMENT

Un comportement anormal peut se manifester par :

- des difficultés d'expression ;
- des propos incohérents ou répétitifs ;
- une agitation verbale et / ou physique ;
- des troubles moteurs visibles ;
- la difficulté à tenir l'équilibre ;
- de l'agressivité, un comportement exubérant ;
- une absence de vigilance et un endormissement.



Ne pas s'avancer sur les causes du comportement, ni porter de jugement. Différents facteurs peuvent être à l'origine : malaise hypoglycémique, intoxication, prise de médicaments, causes neurologiques, alcool...

La priorité est de faire cesser la situation de danger ou l'empêcher de se produire.

Le contrôle de l'alcoolémie et le dépistage aux produits stupéfiants sont possibles lorsque le règlement intérieur de l'entreprise le prévoit. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, il peut s'agir d'une note de service.

2. PROTÉGER LE SALARIÉ SUR SON LIEU DE TRAVAIL

- Retirer le salarié de son lieu de travail et l'accompagner vers un lieu où les risques sont limités. Lui expliquer que son état n'est pas normal et que, par mesure de sécurité (pour éviter qu'il ne se blesse ou blesse l'un de ses collègues) vous préférez qu'il vienne avec vous.
- Garder son calme et rester bienveillant envers le salarié.

3. INFORMER LA HIÉRARCHIE

Rapporter précisément les faits en restant prudent et modéré.

AUTORITÉ HIÉRARCHIQUE DIRECTE OU CADRE RESPONSABLE DE SERVICE

→ Demander un avis médical au médecin du SAMU.

SECOURS	SAMU : 15 POMPIERS : 18	112 d'un portable
Si salarié violent GENDARMERIE	17	
SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL	Tampon du service :	

→ Procéder à l'application des mesures qui ont été prescrites par les services des secours :

- maintien de la personne dans l'entreprise ;
- évacuation par les secours ;
- retour à domicile (accompagné par un membre de l'entourage personnel, en aucun cas par un collègue).

→ Informer le médecin du travail et demander une visite occasionnelle pour le salarié.

FICHE DE CONSTAT

A établir par le cadre ou le supérieur hiérarchique en cas de troubles du comportement d'un salarié.

1. IDENTIFICATION DU SALARIÉ au comportement anormal

Nom :

Prénom :

Service :

2. IDENTIFICATION DES SIGNES DE TROUBLES DU COMPORTEMENT DU SALARIÉ

- Difficulté d'élocution oui non- Propos incohérents oui non- Désorientation oui non- Agressivité oui non- Haleine alcoolisée oui non- Gestes imprécis oui non- Troubles de l'équilibre oui non- Agitation oui non- Somnolence oui non

Observations :

3. PRISE EN CHARGE

Appel(s) : 18 POMPIERS 17 GENDARMERIE 15 SAMU Médecin généraliste : Dr.....

Prescription des services des secours :

Consignes :

 Maintien de la personne dans l'entreprise Évacuation : Retour au domicile par : La famille Un proche extérieur à l'entreprise Vers l'hôpital par : Les pompiers L'ambulance adressée par le SAMU

4. CERTIFICATION

Constat effectué au moment des faits :

Le (jour/heure/minutes) :

Lieu (précis) :

Par (nom/prénom/fonction/service) :

Témoign(s) (nom/prénom/service) :

**Une copie de cette fiche est à remettre au salarié et au médecin du travail.
L'original de la fiche est à transmettre à la Direction.**