

Pas de diagnostic hâtif

**UN COMPORTEMENT ANORMAL PEUT AVOIR DIFFÉRENTES ORIGINES.
UN AVIS MÉDICAL EST DONC INDISPENSABLE :**

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

- VOUS VOULEZ PRÉVENIR LES ADDICTIONS DANS VOTRE ENTREPRISE ?
- VOUS AVEZ DES INQUIÉTUDES CONCERNANT UN DE VOS SALARIÉS ?

> VOTRE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT VOUS CONSEILLER !



PRISE EN CHARGE MÉDICALE

COMPORTEMENT ANORMAL, INHABITUEL QUE FAIRE ?



COMPORTEMENT ANORMAL OU INHABITUEL : QUE FAIRE ?

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

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, attaque cérébrale) peuvent parfois avoir un début brutal.
Prises de produits psychoactifs (médicaments, alcool, drogues).
Exposition à des produits chimiques.

■ Dès lors, tout trouble du comportement nécessite un avis médical :

1-EN CAS D'URGENCE

APPEL AU 15 afin de ne pas laisser passer une pathologie grave nécessitant un traitement médical urgent.

Le salarié doit :

Être éloigné de son poste de travail et accompagné d'un tiers (secouriste ou collègue).
Ne pas être laissé seul jusqu'à un avis médical (appel au 15) et sa prise en charge.
Être orienté en fonction des prescriptions du médecin régulateur (Urgences – médecin traitant – domicile).

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

Dans la mesure du possible, donner à l'équipe de soin les coordonnées du médecin du travail pour qu'elle le mette au courant de la prise en charge.

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

Soit une visite de reprise au-delà de 3 semaines d'arrêt maladie.
Soit une visite à la demande de l'employeur (R.4624-18 Code du Travail).

Il est important d'informer préalablement le médecin du travail par écrit des conditions de survenue de l'incident et de mettre le salarié en copie. Si toutefois vous aviez des doutes quant à des consommations de produits psychoactifs, il est essentiel d'informer d'une part le salarié et d'autre part le médecin du travail de vos interrogations.

2-HORS DU CADRE DE L'URGENCE

L'employeur, qui a obligation d'assurer la sécurité dans son entreprise, a la possibilité de demander une visite médicale auprès du médecin du travail.

Le médecin du travail, suite à son examen médical, jugera **seul** des suites à donner, par exemple :

- Orientation vers le médecin traitant ou autres structures spécialisées.
- Prescription d'examens complémentaires.

Cette visite médicale fera l'objet de la rédaction d'une fiche d'aptitude pouvant éventuellement comporter des restrictions voire une inaptitude temporaire. Elle mentionnera également la possibilité d'un suivi régulier par des visites médicales à la demande du médecin du travail.

Ce suivi pourra être long suivant les situations.

Il est souhaitable que l'employeur et le médecin du travail restent en relation tout au long de ce suivi, dans le respect le plus strict du secret médical.

Le Médecin du Travail joue un rôle central dans la prise en compte des problèmes d'addiction en entreprise. Il est le conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel en ce qui concerne entre autres :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- l'adaptation des postes... ;
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances... et les risques d'accidents du travail ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- la prévention et l'éducation sanitaire... en rapport avec l'activité professionnelle... (Art. R.4623-1 Code du Travail).

Son rôle s'exerce lors :

De l'évaluation des risques professionnels :

Il peut apporter son expertise médicale et technique lors de la rédaction par l'employeur du Document Unique d'évaluation des risques.

Des différentes visites médicales prévues par le Code du Travail :

Et plus particulièrement la visite médicale à la demande de l'employeur ou du salarié (Art. R.4624-18 Code du Travail).

Dans ce cadre, le médecin du travail peut être amené à recevoir un salarié dont le comportement a été jugé « anormal » par son encadrement, assurer sa prise en charge médicale et décider des suites à donner en terme d'aptitude.

D'actions de prévention envers les salariés :

A l'occasion des différentes visites médicales, le médecin peut informer le salarié sur les risques médicaux liés à la consommation de drogues dans le cadre du travail.

Il peut également organiser des campagnes de sensibilisation en entreprise en lien avec l'employeur.



SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL BTP 21