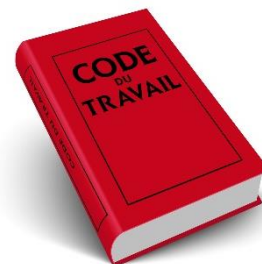


Procédure de prise en charge d'un trouble du comportement aigu entreprise

Cadre juridique

- Art. L4121-1 du Code du Travail relatif à l'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur
- Art. R4224-16 du Code du Travail relatif à l'obligation qui incombe à l'employeur d'organiser les premiers secours sur le lieu de travail



Définition

Les troubles aigus du comportement sont définis par un ensemble varié de conduites ou attitudes inhabituelles et inadaptées aux lieux et aux **situations**.

Ces troubles peuvent se traduire par un état d'excitation, d'agitation, d'agressivité de somnolence, de confusion ou d'hallucination, des propos inadaptés ou incohérents, des troubles de l'équilibre voire des chutes, etc.

Ils renvoient à différentes pathologies organiques, toxiques ou psychiatriques et **constituent une urgence** nécessitant une **prise en charge immédiate**.

La cause pourra être établie dans un deuxième temps lors d'une consultation médicale.

Gestion de la crise

Une gestion en 3 étapes :



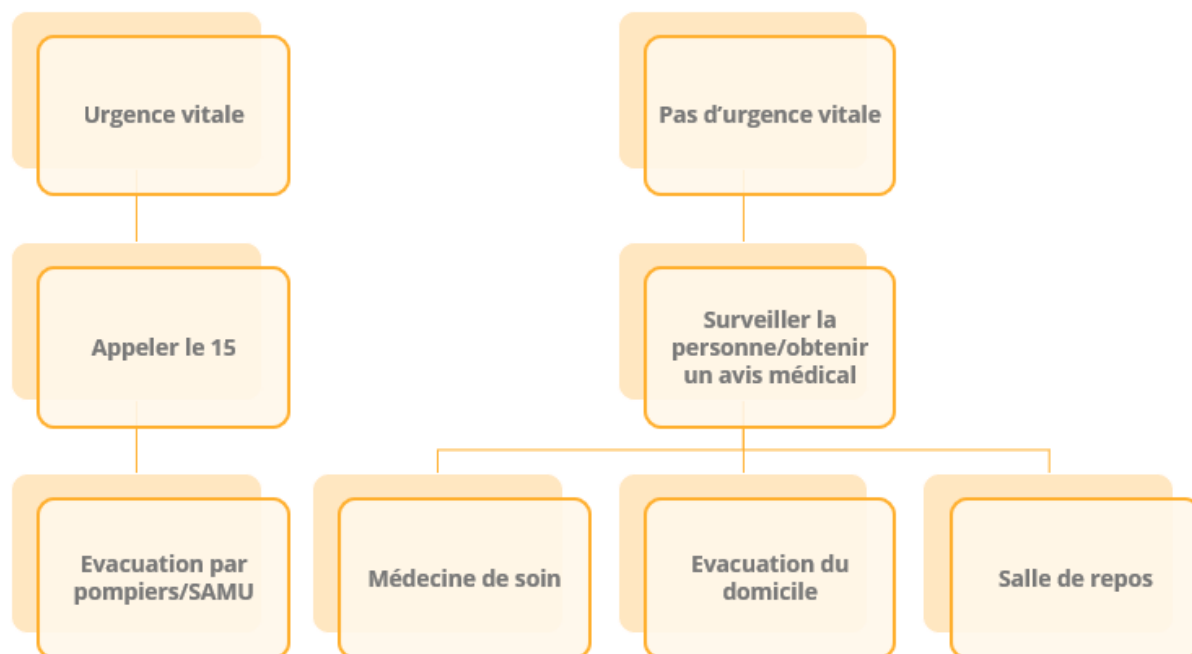
PROTÉGER :

- Retirer le salarié du poste
- Placer le salarié dans un lieu calme et sécurisé (sans accès à des moyens dangereux de type fenêtres, objets brûlants ou tranchants...)
- Ne pas laisser le salarié seul, maintenir un lien avec lui (parole, regard...)
- Ne pas rester seul avec le salarié en cas d'agressivité ou de manifestations violentes ou incontrôlables

ALERTER :

- Un responsable hiérarchique
- Un Sauveteur Secouriste du Travail (SST) ou un membre du personnel infirmier ou médical (si présent sur site)
- Le SAMU 15 en cas de signes de gravité (difficultés / arrêt de la respiration, perte de connaissance, convulsions...)
- La Police (17) en cas de mise en danger de lui-même ou d'autres personnes présentes sur le site

SECOURIR :



Urgence vitale = ne répond pas, ne réagit pas aux stimulations, ne respire pas

En post-crise :

- Prévoir un entretien entre le salarié et le responsable en utilisant la fiche constat « Trouble aigu du comportement »
- Transmettre la fiche constat au Médecin du travail qui jugera de la nécessité d'une visite en santé au travail