

# Vos questions/nos réponses

## Quelle conduite à tenir face à un trouble du comportement au travail ?



La réponse du Dr Philippe Hache, département Études et assistance médicales de l'INRS, et de Fabien Chevillard, département Études, veille et assistance documentaires de l'INRS

### Quelle est la conduite à tenir face à un travailleur présentant un trouble aigu du comportement ?

La symptomatologie du trouble aigu du comportement est variée, allant de la torpeur à l'état d'agitation incontrôlable, en passant notamment par l'euphorie associée ou non à des troubles de l'équilibre. Il peut être utile ici de définir le trouble aigu du comportement comme une modification rapide du comportement habituel, où le salarié se retrouve notamment dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité.

Les étiologies des troubles du comportement sont nombreuses et peuvent survenir simultanément. Parmi celles-ci, il convient de s'interroger sur une origine [1, 2] :

- neurologique : traumatisme crânien, hémorragie méningée, méningite, tumeur cérébrale, accident vasculaire cérébral, épilepsie...
- toxique : solvants, pesticides, monoxyde de carbone, substances psychoactives (alcool, cannabis, médicaments psychotropes...). Le trouble du comportement peut traduire une intoxication ou, au contraire, un sevrage (cas du *delirium tremens* lors du sevrage alcoolique) ;
- métabolique : hypoglycémie, hyponatrémie...
- psychiatrique : accès maniaque, bouffée délirante aiguë, attaque de panique...

En 2013, la Société française d'alcoologie (SFA) et la Société française de médecine du travail (SFMT) ont publié des recommandations de bonne pratique intitulées « Dépistage et gestion du mésusage de substances psychoactives susceptibles de générer des troubles du comportement en milieu de travail » [3]. La procédure décrite ci-dessous comporte, entre autres, les points principaux du chapitre « Gestion des troubles

comportementaux aigus et/ou cognitifs liés à la consommation de SPA » et peut varier d'une entreprise à l'autre en fonction de son activité. Pour mémoire, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour définir l'organisation des premiers secours au sein de son entreprise, conformément à l'article R. 4224-16 du Code du travail.

Deux étapes sont à considérer : la prise en charge de l'urgence, qui relève de l'organisation des secours au sein de l'entreprise, puis le retour du salarié à son poste de travail [3].

### Prise en charge de l'urgence

#### Alerte

Lorsqu'un salarié constate que l'un de ses collègues présente un trouble du comportement, il lui revient d'alerter l'employeur (ou son représentant) et les secours conformément aux consignes internes à l'entreprise.

#### Retrait du travailleur de toute activité dangereuse

Le salarié doit être retiré de toute activité dangereuse. Ce retrait sera réalisé au cas par cas en fonction de la situation et de la configuration du lieu de travail. Ce peut être, par exemple, l'arrêt d'une machine-outil utilisée par le travailleur, ou l'éloignement de ce dernier vers un endroit sûr et calme (exemple : infirmerie). Lorsque l'isolement de la victime n'est pas possible, il peut être nécessaire d'évacuer les autres occupants du lieu de travail. Le sauveteur secouriste du travail (SST) reste avec le salarié afin de ne pas le laisser seul. Dans tous les cas, il convient de s'assurer de l'absence d'autres dangers : fenêtre ouverte, objets tranchants... Un dialogue est à conserver avec le travailleur, tout en évitant des propos hostiles ou moralisateurs [3].

### Demande d'avis médical

Compte-tenu des étiologies multiples pouvant aboutir à un trouble du comportement (cf. plus haut), un contact avec un médecin est indispensable. Dans la procédure concernant l'organisation des secours, il convient de définir le praticien de santé à contacter en fonction des moyens de l'entreprise. Ce peut être, par exemple, le médecin d'un service de santé au travail (autonome ou interentreprises) ou d'un service d'aide médicale urgente (SAMU, tél : 15). Pour mémoire, les sapeurs-pompiers (tél : 18) et le SAMU peuvent se transférer entre eux les appels téléphoniques, conformément à l'article R. 6311-6 du Code de la santé publique.

Le SST en contact avec le médecin devra suivre les prescriptions médicales. Celles-ci peuvent consister, par exemple, en la réalisation de gestes de secourisme, en l'administration d'un médicament dont est doté la victime [4], d'une surveillance avant de réévaluer la situation, de l'attente des secours externes (sapeurs-pompiers, service médical d'urgence et de réanimation – SMUR), ou du transport de la victime vers un centre hospitalier par un moyen adapté. Dans certains cas, un retour à domicile peut être décidé. Il revient au médecin d'en définir les modalités en fonction des renseignements fournis par le SST ou la victime.

### Analyse de l'incident ou de l'accident

À l'issue de la prise en charge du travailleur, il est conseillé à l'employeur de relever les différentes informations qui lui permettront d'analyser :

- l'événement : horaire, lieu, tâches effectuées au cours de la journée, matériel utilisé, éventuelles blessures, témoignages des collègues témoins de l'évènement... Ceci permettra éventuellement de définir des mesures de prévention à mettre en œuvre ;
- le déroulement des secours, afin d'améliorer si besoin leur organisation.

### Cas particulier : intervention d'une entreprise extérieure

Dans le cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le Code du travail prévoit une obligation générale de coordination de la sécurité par l'entreprise utilisatrice (article R. 4511-8 du Code du travail). Ainsi, en cas de danger grave concernant un travailleur de l'entreprise

extérieure, le responsable de l'entreprise utilisatrice prévient le chef de l'entreprise extérieure. Ce devoir d'information n'est pas limité aux seuls risques découlant de l'interférence des activités (Cass. Crim., 1<sup>er</sup> décembre 1998, pourvoi n° 97-81967).

Aussi, il est recommandé que l'employeur ou le représentant de l'entreprise utilisatrice, qui constate un trouble du comportement chez un travailleur de l'entreprise extérieure, suive la même procédure que pour l'un de ses travailleurs en retirant ce dernier de toute activité dangereuse. D'un point de vue pratique, il est fortement conseillé de formaliser l'inscription de cette procédure dans le plan de prévention.

### Retour du salarié à son poste de travail

#### Entretien avec l'employeur

L'employeur reçoit le salarié lors de sa reprise de travail. Tout en respectant la vie privée, y compris les informations relevant du secret médical, l'employeur évoque l'épisode précédent et recherche des éléments sur lesquels des mesures de prévention sont à mettre en œuvre (organisation du travail...).

#### Examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur

La SFA et la SFMT recommandent qu'un examen du salarié par le médecin du travail soit effectué à la demande de l'employeur, dans le cadre de l'article R. 4624-34 du Code du travail [3]. L'objectif de cette visite est de connaître la nécessité, ou non, d'aménager le poste de travail du salarié. Elle permet également au médecin du travail d'envisager éventuellement d'autres examens médicaux et, si besoin, d'envisager une étude du poste de travail.

La visite effectuée à la demande de l'employeur doit comporter, de la part de ce dernier, un document écrit (exemple : courrier) argumenté et basé sur les faits constatés.

Enfin, l'aide d'un travailleur social peut être proposée au salarié.

Les facteurs de réussite d'une procédure « Troubles du comportement » comprennent notamment l'information des travailleurs sur :

- les différentes étiologies des troubles du comportement ;
- le respect de la vie privée du travailleur et l'absence

de jugement de valeur sur son comportement. Seuls les faits constatés sont à prendre en compte ;

- l'alerte. Celle-ci ne doit pas être perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou la dégradation de la santé du salarié et/ou des tiers ;
- la procédure par l'ensemble des travailleurs : document et procédure accessibles aux personnels de l'entreprise et aux personnels des entreprises extérieures.

#### BIBLIOGRAPHIE

- 1 | Confusion, démences. Troubles cognitifs du sujet âgé. État confusionnel et trouble de la conscience chez l'adulte et chez l'enfant. Collège des Enseignants de Neurologie ([www.cen-neurologie.fr/deuxi%C3%A8me-cycle%20/confusion-demences-troubles-cognitifs-du-sujet-age-etat-confusionnel-trouble](http://www.cen-neurologie.fr/deuxi%C3%A8me-cycle%20/confusion-demences-troubles-cognitifs-du-sujet-age-etat-confusionnel-trouble)).
- 2 | L'agitation en urgence (petit enfant excepté). Conférence de consensus. *J Eur Urgences Réanim.* 2003 ; 16 (1) : 58-64.
- 3 | Dépistage et gestion du mésusage de substances psychoactives (SPA) susceptibles de générer des troubles du comportement en milieu professionnel. Texte court des recommandations. *Pratiques et métiers TM 27. Réf Santé Trav.* 2013 ; 134 : 53-89.
- 4 | **BASILE S, HACHE P** - Sauveteur secouriste du travail (SST) et hypoglycémie. Un SST peut-il injecter du glucagon à un salarié diabétique ? Vos questions/nos réponses QR 80. *Réf Santé Trav.* 2013 ; 135 : 147-49.