

# ENTRETIEN DE REPRISE

## après des troubles aigus du comportement (ivresse...)

Lorsque le salarié reprend le travail après un incident lié à un état d'ébriété, à la prise de drogue... il est nécessaire que vous ayez un entretien avec lui pour redéfinir les règles de fonctionnement de l'entreprise et échanger sur l'incident.

### *Les objectifs de l'entretien*

- Amorcer un dialogue avec le salarié et l'inviter à s'exprimer sur ce qui s'est passé.
- Revenir sur l'événement, expliquer les mesures prises et consigner par écrit les faits reprochés.
- Informer le salarié des risques et des responsabilités de chacun, rappeler les sanctions qu'il encourt en cas de récidive.
- Appréhender les difficultés l'ayant amené à cette situation, dont les facteurs potentiels de risques de consommations (drogue, alcool) liés aux conditions de travail, et étudier avec lui les moyens permettant d'éviter un renouvellement de la situation
- Proposer une aide et l'orienter vers d'autres acteurs (médecins, structures spécialisées...).
- Appeler le médecin de prévention afin d'obtenir un rendez-vous.

### *Quelques conseils pour la conduite d'entretien*

A noter qu'il ne s'agit pas d'établir un diagnostic d'alcoolisme ou d'addiction à la drogue ou autre (cela relève des compétences du corps médical).

#### **Cet entretien permet de redéfinir les règles applicables dans l'entreprise.**

- Montrez que vous n'êtes pas indifférent. La personne devra avoir le sentiment de ne pas être rejetée.
- Expliquez que vous avez noté des changements dans le comportement du salarié et relatez les dysfonctionnements observés au niveau professionnel, de la façon la plus neutre et la plus objective possible. Énoncez l'incompatibilité de ces faits avec la sécurité et la qualité de l'entreprise ainsi que les conséquences de cette conduite.
- Ne faites pas de reproches, ne donnez pas de conseils gratuits.
- N'essayez pas de convaincre le salarié qu'il est malade, ce n'est pas votre rôle. Il s'agit d'être attentif à ses émotions et à son ressenti, sans le juger.
- Essayez de garder le contrôle de l'entretien : ne pas se laisser entraîner dans de longues discussions, ne pas accepter les tentatives pour détourner la conversation. Acceptez les explications du salarié puis les reformuler et recadrez l'échange sur l'objet de l'entretien.
- Lui demander ce qu'il attend comme aide.
- Terminez l'entretien sur des objectifs communs et des obligations que le salarié devra observer dorénavant. Eventuellement, passer avec lui un contrat moral dans lequel l'entreprise s'engage à aider le salarié qui promet de respecter ses obligations, l'entreprise se réservant le droit de contrôler le respect des engagements contractés.

#### **A ce titre, il peut être proposé :**

- L'obligation de présenter un certificat médical en cas de maladie
- De ne plus poser de congés de dernière minute non justifiés
- Une consultation régulière auprès d'un médecin ou d'un groupe d'entraide et exigée la sobriété absolue durant les heures de travail.

***Ce type de démarche ne crée que des obligations morales mais n'a pas de valeur juridique.***