

Drogue et apprentissage

Un employeur ne peut obliger ses apprentis à se soumettre à des tests de dépistage qu'à des conditions extrêmement strictes.



La consommation de drogues peut mettre en cause la sécurité au travail, amoindrir les prestations, influer négativement sur le climat au sein de l'entreprise et entraîner des coûts disproportionnés. Pour ces raisons, certains employeurs recourent à des tests de dépistage de consommation de drogues auprès de leurs apprentis. Une mesure qui équivaut à une atteinte sérieuse à la personnalité des intéressés.

LIBRE CHOIX, SANS PRESSION

Un groupe de travail, réunissant entre autres le Préposé fédéral à la protection des données et l'Institut suisse de la prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies (ISPA), a publié un rapport qui résume les dispositions dans lesquelles un dépistage est admissible. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour autoriser un test de dépistage auprès des apprentis.

Première condition, l'employeur peut ordonner des tests préventifs uniquement s'il existe un risque réel de mise en danger de la vie d'autres employés ou de personnes extérieures. Un tel cas peut, entre autres domaines, se produire dans les transports ferroviaires ou dans l'industrie des machines. Mais, les tests ne peuvent être motivés par l'obligation de l'employeur de protéger la santé de l'employé.

La deuxième condition exige le consentement de l'apprenti, par écrit et pour chaque test. Une autorisation générale dans le contrat d'apprentissage ne suffit pas. Par ailleurs, le consentement n'est réputé valable que si l'apprenti a été informé du but et des conséquences des tests de dépistage.

Le consentement de l'apprenti doit également être libre. Pour que ce soit le cas, l'apprenti ne doit pas être exposé à une pression extérieure. Or, il se trouve dans une position hiérarchique particulièrement faible; il aura donc tendance à accepter les tests de peur de subir la répression de ses parents ou de perdre sa place.

Enfin l'acceptation, par les parents, d'un test qui permettrait de détecter une éventuelle consommation de drogue, ne signifie pas qu'il y a eu libre consentement de l'apprenti. Même si celui-ci est encore mineur.

COMMUNICATION DES RÉSULTATS

Le médecin n'est autorisé à communiquer à l'employeur que le constat concernant l'aptitude à occuper le poste en question; il n'est pas habilité à donner des indications relatives à une éventuelle consommation de drogue.

Dans la plupart des cas, l'intérêt de la sphère privée de l'apprenti l'emporte sur celui d'une utilité potentielle pour l'entreprise ou les personnes concernées. Il ne semble pas d'autre part que de tels tests apportent une réponse au problème de la drogue. Ils ont un caractère répressif et ne favorisent pas l'instauration d'un dialogue entre l'apprenti et l'employeur.

VM

S'INFORMER MALIN

Edité par la FRC et Pro Juventute, le guide «Les droits des parents et des enfants» a pour but d'apporter une aide pratique et juridique aux parents et aux jeunes adultes. Au sommaire:

- > Les allocations familiales
- > Les droits des enfants en cas de divorce
- > Les droits et devoirs des écoliers et des apprentis
- > Les bourses d'étude et les contrats d'apprentissage.

Prix: 27 fr. (membres FRC: 19 fr.)
Bulletin de commande en page 34.

