

Quelle obligation d'annoncer une maladie?

Par Jean-François Steiert, vice-président de la Fédération suisse des patients

J'ai contracté une maladie grave et dégénérative, n'ai toutefois pas de symptômes apparents et me sent à même de travailler normalement. Suis-je tenue d'annoncer cette maladie lors d'un changement d'employeur ou d'assureur?

En ce qui concerne votre assurance-maladie, la situation est claire: dans l'assurance-maladie obligatoire, les assureurs sont tenus d'accepter toute personne qui le demande, quelle que soit son état de santé - sauf si elle a des retards de paiement auprès de l'assureur qu'elle souhaite quitter. Cela signifie que l'assureur n'a pas à vous poser des questions sur votre état de santé et que, s'il devait néanmoins le faire, vous n'auriez aucune obligation de répondre. La problématique est différente pour le domaine des assurances complémentaires: pour ce type d'assurance, l'assureur peut refuser l'admission d'une personne qui en fait la demande ou émettre une réserve (p. ex. pour exclure tout paiement pour les conséquences d'une pathologie donnée pendant une période déterminée, qui s'étend généralement sur plusieurs années). Cela signifie que si vous voulez contracter une nouvelle assurance complémentaire (non obligatoire) ou changer d'assureur pour votre assurance complémentaire existante, vous devrez remplir selon l'état de vos connaissances le questionnaire de santé que vous soumettra l'assureur que vous souhaitez rejoindre. Attention: toute omission que vous commettriez en remplissant un questionnaire de santé peut se retourner contre vous, dans la mesure où votre assureur peut alors déclarer nul le contrat, refuser des prises en charge ou même vous demander de rembourser des prestations que vous auriez déjà perçues. Ces considérations valent également pour une éventuelle assurance indemnité journalière que vous contracteriez en changeant d'employeur - ou encore pour des prestations subobligatoires du deuxième pilier. L'assurance peut alors refuser votre affiliation, ce qui peut poser des problèmes de protection des données face à votre employeur.

La question se pose en revanche différemment dans le droit du travail, qui régit les conditions d'un changement d'employeur: lorsque postulez pour un nouvel emploi, l'employeur n'est pas en droit de vous questionner sur d'éventuelles maladies. Vous n'êtes pas tenue d'annoncer une maladie, quelle qu'elle soit, tant qu'elle ne remet pas en question votre capacité de travailler, et vous avez même le droit de répondre par un mensonge si nécessaire. Cette clause vaut également en cas de grossesse, et ce notamment parce que les absences connues d'avance qu'entraîne cette dernière ne relèvent pas de la maladie, mais d'un droit lié à la protection de la maternité. En revanche, rien ne vous empêche d'informer votre employeur si vous estimez que votre droit au silence pourrait amener, par exemple en cas d'apparition rapide de symptômes menant à une réduction de la capacité de travail, à une rupture du rapport de confiance. Ce dernier aspect ne relève toutefois plus du droit, mais de votre appréciation individuelle des risques et des chances dans une situation donnée.