

Séropositivité VIH et travail

Par Katia de La Baume,

Infirmière Bachelor,

Responsable communication Fédération suisse des patients Fribourg/Suisse occidentale

Je viens d'apprendre il y a peu que je suis séropositive au VIH/Sida. Un ami m'a dit que j'étais obligée de déclarer ma séropositivité à mon employeur, ce dont je n'ai pas envie du tout car j'ai peur de perdre mon emploi. Pouvez-vous m'en dire plus ?

Pour information préliminaire, les risques d'infection au VIH/Sida sur le lieu du travail sont pratiquement inexistant car le VIH est un agent pathogène difficile à transmettre, sauf par voie sanguine ou sexuelle lors de rapports non-protégés.

Vous soulevez ici deux questions. La première est : « *Dois-je annoncer ma maladie à mon employeur ? notamment mon atteinte VIH ?* » Vis-à-vis de votre employeur vous êtes dans l'obligation d'annoncer toute absence pour cause de maladie et de fournir un certificat médical attestant de cette absence. Votre employeur a le droit d'être informé de la durée certaine ou probable de votre arrêt de travail (si la durée n'est pas encore exactement fixée) et des conditions de la reprise du travail (temps partiel, aménagements d'horaires,...). En revanche toutes les informations médicales concernant le diagnostic sont des informations privées que vous choisissez ou non de communiquer. Si vous désirez donner à votre employeur des informations au sujet de votre maladie, vous êtes libre de le faire et pouvez lui demander de garder ces informations confidentielles. Dans le cas d'une séropositivité au VIH/Sida, les mêmes règles s'appliquent. Si vous devez être absent pour une hospitalisation ou des soins pendant le temps de travail, vous devez fournir un certificat médical mais sans obligation aucune de donner le diagnostic de VIH. En revanche si le médecin-conseil de l'entreprise est au courant de votre maladie il est tenu au secret professionnel. Malheureusement, il arrive des situations où l'employeur soit au courant de l'infection VIH/Sida d'un de ses employés lorsque l'employeur oblige ses employés à remplir des questionnaires sur l'état de santé, par exemple lors de l'embauche ou pour la conclusion de contrats d'assurance prévoyance. Dans le monde du travail, la protection des données en matière de santé est une règle absolue.

Si par la suite, et là nous abordons la seconde partie de votre question, « *mon employeur a-t-il le droit de me licencier si je suis porteur du virus VIH ?* ». Si l'employeur procède à un licenciement, l'employé porteur de VIH/Sida, cela s'apparente à de la discrimination sur le lieu de travail. Selon la loi, si l'employeur licencie une personne pour seul motif de sa maladie, cela serait considéré comme un licenciement abusif, ce qui pourrait donner lieu à une indemnité.

Les employés ont droit, selon la loi, à la protection des données, à la protection de leur sphère privée ainsi qu'à la protection de la personnalité sur le lieu de travail. Il n'existe en Suisse aucune loi spécifique « anti-discrimination » pour protéger les salariés, contrairement à ce qui se pratique en France ou en Grande-Bretagne. Par ailleurs si des collègues de travail « excluent » un des employés en raison de sa séropositivité au VIH, cela pourrait s'apparenter à du « mobbing », si bien que l'employeur se trouverait dans l'obligation de protéger son employé.

Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le site de l'**Aide suisse contre le Sida** www.aids.ch, et également vous adresser à leur service gratuit de consultation juridique qui traitera vos informations de manière strictement confidentielle. Le site **Portail d'information sur le VIH/Sida dans le monde du travail**, www.workpositive.ch, pourra vous donner encore plus d'informations spécifiques pour lutter pour la protection des données et contre la discrimination sur le lieu du travail.