



## L'infection à VIH dans le monde du travail

Depuis l'arrivée de traitements efficaces, l'infection à Virus de l'Immunodéficience Humaine (VIH) est devenue une maladie presque comme les autres. Presque, car elle est encore souvent l'objet de représentations qui peuvent conduire à des comportements négatifs vis-à-vis des personnes vivant avec le VIH. Ce document donne des éléments pour aborder une question fréquente : **faut-il parler de sa séropositivité au travail?**

### **En parler ou pas?**

Parler ou non de sa maladie est un droit élémentaire d'une personne : elle seule décide de dire ou non, à qui elle le souhaite et quand elle le souhaite. Les éléments ci-dessous ne prétendent pas donner de conseils qui s'appliqueraient à toutes les situations, mais seulement fournir des informations qui peuvent aider à prendre ces décisions.

### **Les éléments à prendre en compte**

#### **L'obligation de confidentialité**

Se souvenir que seuls les médecins sont tenus, par le secret médical, de garder une information confidentielle. Ce n'est le cas d'aucune autre personne, collègue, employeur, recruteur, représentant du personnel, etc....

#### **La visibilité de la maladie, et ses conséquences sur le travail, deux cas de figure:**

##### **Personne séropositive sans signe clinique**

Beaucoup de personnes vivent avec le VIH de façon satisfaisante grâce à des traitements efficaces. Au fil du temps, un absentéisme occasionnel, parfois croissant, des difficultés à se concentrer au travail peuvent survenir, mais sans conséquence majeure visible d'autrui.

##### **Personne atteinte du Sida maladie**

La situation est très différente à ce stade car la maladie et les traitements peuvent entraîner des effets visibles, des changements physiques, fatigue importante, etc... De brèves absences quotidiennes (pour prendre ses médicaments ou aller aux toilettes), ou plus importantes, voire des hospitalisations peuvent être nécessaires. Il peut donc être de plus en plus difficile de ne rien dire à sa hiérarchie, ni à ses collègues. En cas de difficultés à faire son travail correctement, il convient de se mettre en arrêt de travail pour une courte durée. En cas de répercussions durables sur les performances, demander un aménagement des horaires et/ou du poste de travail avec son médecin du travail peut devenir nécessaire.



### Employeur privé ou public

Le service public et les entreprises privées ne possèdent pas le même niveau de protection sociale en matière d'assurance maladie et pas la même législation du travail, notamment concernant les formalités d'embauche (passage auprès des médecines d'expertise et de santé au travail), les ruptures du contrat de travail, les licenciements... Les décisions d'inaptitude à la fonction publique et au poste de travail ne relèvent pas des mêmes médecins, les conséquences sont différentes pour les licenciements, reclassements, mises en invalidité, reconnaissances du handicap... Certaines professions (personnel hospitalier, personnels navigants commerciaux et techniques, personnels des armées) sont soumises à des réglementations particulières concernant l'infection par le VIH.

### A qui le dire, ou ne pas le dire ?

- **Les Ressources Humaines:**

Conformément au Code du Travail, l'état de santé n'est pas un élément de recrutement sauf professions particulières et inaptitude médicale au poste de travail. En dehors de ces situations particulières, nous recommandons de ne pas dévoiler son état de santé lors du processus de recrutement.

S'il est demandé un justificatif d'affiliation à la Sécurité Sociale lors de la signature d'un contrat de travail, vous pouvez demander à la Caisse d'Assurance Maladie un document ne faisant pas mention du fait que vous bénéficiez d'une affection longue durée (ALD). Ne jamais donner sa carte Vitale à une personne de l'entreprise ayant un lecteur car l'affiliation à l'ALD est alors visible automatiquement.

Une mutuelle n'a pas à communiquer le statut d'ALD à l'employeur, ce serait une faute professionnelle. Si vous avez fait une demande de reconnaissance de travailleur handicapé à la Maison Départementale du Handicap (MDH), vous n'êtes pas obligé d'en informer votre employeur, et il n'existe pas de transmission d'information systématique entre la MDH et l'employeur.



### A qui le dire, ou ne pas le dire ? (suite)

- ◆ **Ses collègues:** les personnes séropositives informent souvent en premier leurs collègues de travail. Mais attention, les mots VIH et sida renvoient à des peurs et des représentations qui peuvent conduire à des conséquences négatives. De nombreux cas de discrimination viennent des collègues; il faut donc considérer avec prudence le niveau de confidentialité que l'on peut en attendre.
  
- **Les médecins:** tous les médecins sont soumis au secret médical, et aucune sérologie ne peut être réalisée sans l'accord du salarié. Cependant, tous les médecins n'ont pas les mêmes rôles et obligations:
  1. **Le médecin du travail:** si la séropositivité n'a aucune répercussion sur le travail, il n'est pas nécessaire d'en parler. Si ce n'est pas le cas, informer le médecin lui permettra de proposer à l'employeur un aménagement du poste de travail, des horaires, de la charge de travail, etc...
  2. **Le médecin agréé de la Fonction Publique:** Pour devenir titulaire de la Fonction Publique (hospitalière, territoriale et de l'Etat), un agent doit produire une attestation de non atteinte à une maladie incompatible avec la fonction postulée. Cette attestation est établie par le médecin agréé de la Fonction Publique (qui n'est pas un médecin du travail). Le médecin agréé adapte ses questions à la fonction considérée par le candidat, il est donc conseillé de ne rien lui dire s'il ne demande rien.
  3. **Le médecin agréé pour l'aéronautique:** En Europe, lors de l'embauche des personnels navigants commerciaux et techniques, le médecin agréé de l'aviation civile exigera la réalisation d'une sérologie VIH.
  4. **Les médecins militaires:** L'armée française respecte le Code du Travail et ne demande pas de sérologie VIH lors de l'incorporation. Les pilotes de l'armée sont soumis à la même réglementation que les personnels navigants techniques



### A qui le dire, ou ne pas le dire ? (fin)

- **Sa hiérarchie** : Malgré le nombre de plus en plus important d'entreprises signataires de chartes de non-discrimination (dont celles liées à la maladie), la réalité du terrain se situe encore loin des textes affichés. Le risque d'une marginalisation, de l'exclusion voire du licenciement peuvent être des raisons de ne rien dire. Cependant, si la maladie entraîne une baisse des performances, ou si un aménagement du poste est à envisager, il peut être conseillé de consulter en premier lieu son médecin du travail avant d'en parler à sa hiérarchie.
- **Les instances représentatives du personnel (délégué du personnel, syndicat)**: en cas de discrimination liée au statut VIH, il est conseillé de les faire intervenir. Mais s'il n'y a pas de problème, il est préférable de ne pas dévoiler son état de santé car ces personnes ne sont pas tenues au secret professionnel.

### Conclusion

Il n'y a pas de réponse simple à la question de savoir s'il faut ou non parler de sa séropositivité au travail. Ayant considéré, en fonction de sa situation particulière et de son environnement professionnel, les options possibles et les conséquences qui peuvent en découler, chaque personne pourra décider si elle doit parler sa maladie. Peut-être pas à tous, mais aux bonnes personnes, dignes de confiance, qui l'aideront à se sentir bien au travail.