

Emploi et VIH

Conseils à
l'intention des
personnes
séropositives

Chère lectrice, cher lecteur,

Il y a en Suisse quelque 25'000 personnes vivant avec le VIH, dont environ 70% exercent une activité lucrative. Parmi ces dernières, la plus grande partie est employée à plein temps. Ce chiffre reflète à peu près celui de l'ensemble de la population active suisse.

L'aptitude au travail n'est souvent pas restreinte par l'infection à VIH et il n'existe aucun métier que les personnes séropositives ne soient pas autorisées à exercer à cause de leur diagnostic. Cependant, des questions spécifiques peuvent surgir, notamment concernant l'embauche, l'admission dans la caisse de pension, le licenciement ou le certificat de travail. Aujourd'hui encore, les employeurs eux-mêmes se font parfois de fausses idées ou ont des préjugés en ce qui concerne le VIH.

Le présent guide entend vous aider à mieux connaître vos droits et à les préserver.

Nous vous souhaitons plein succès dans votre recherche d'emploi et dans votre travail.



Caroline Suter

Caroline Suter Dr en droit, LL.M.
Conseillère juridique



Julia Hug

Julia Hug, MLaw
Conseillère juridique

En bref	4
La candidature	5
La candidature	6
L'entretien d'embauche	9
L'examen médical	11
Le contrat de travail	12
L'assurance indemnités journalières («perte de gain»)	13
La prévoyance professionnelle	17
Durant les rapports de travail	22
Le temps d'essai	23
La protection des données en milieu professionnel	24
Les absences au travail	25
Le mobbing et les discriminations	28
La fin des rapports de travail	31
Le licenciement	32
Le certificat de travail	35
Chômage, activité indépendante, rente invalidité	36
Le chômage	37
L'activité indépendante	39
La rente invalidité	40
Annexe	44
Adresses	45
Plus d'informations	46

1

Vous pouvez exercer tous les métiers. Il n'y a aucun métier qui vous soit interdit en Suisse à cause de votre séropositivité. C'est valable aussi pour les métiers de la santé et de la restauration.

2

Vous n'êtes pas tenu de mentionner votre séropositivité lors de l'entretien d'embauche. Vous avez même le droit de mentir si le sujet est abordé concrètement.

3

Vous devez en revanche remplir les questionnaires des assurances de manière véridique (caisse de pension, assurance indemnités journalières). Toutefois, l'assurance n'a pas le droit de faire savoir à votre employeur que vous êtes séropositif.

4

Le VIH n'est pas un motif de licenciement. A moins que l'infection à VIH ne porte atteinte à votre aptitude au travail.

5

Défendez-vous si vous êtes victime de mobbing, discrimination, licenciement abusif ou violation de la protection des données.

6

Profitez de notre consultation juridique gratuite si vous avez des questions en relation avec le VIH et l'emploi.

La
candidature

LA CANDIDATURE

Vous avez, en tant que personne séropositive, a priori les mêmes options qu'une personne séronégative. Sur le principe, les personnes vivant avec le VIH peuvent en Suisse exercer n'importe quelle activité.



Comme il n'y a aucun risque de transmission du virus dans le travail au quotidien, il n'y a en Suisse aucune réserve ni restriction, aucun métier «interdit» aux personnes séropositives.

C'est valable aussi pour les métiers de la santé ou de la restauration.¹

La candidature

Commencez par définir votre objectif aussi précisément que possible. Réfléchissez à ce que vous voulez et à ce que vous ne voulez pas et notez ces éléments par écrit. Parmi les critères, citons notamment le domaine d'activité, la branche, le lieu de travail, les possibilités d'avancement et la formation continue.

Prenez conscience de vos capacités et mettez-les par écrit: formation professionnelle, mais aussi expérience personnelle, etc.

Etablissez ensuite votre dossier de candidature:

- rédigez votre CV;
- réunissez dans un dossier tous vos diplômes et certificats de travail;
- établissez une liste de références (personnes susceptibles de donner des renseignements sur votre parcours professionnel, par exemple anciens supérieurs hiérarchiques ou clients pour qui vous avez travaillé).

Consultez les offres d'emploi dans les journaux, dans la presse spécialisée et sur Internet, et faites aussi jouer vos relations personnelles.

¹ Une restriction professionnelle constituerait une atteinte à la personnalité conformément aux art. 27ss CC et ne serait donc pas admissible.

Lorsque vous avez trouvé une offre d'emploi qui vous intéresse et qui correspond à votre profil, alors

- informez-vous en détail sur la société et sur le poste en question
- notez vos qualifications et expériences en accord avec le poste
- appelez la personne de contact citée dans l'annonce

Envoyez ensuite votre dossier de candidature (CV et documents usuels) en joignant une lettre de motivation. Veillez à revenir dans la lettre sur les exigences et expériences requises mentionnées dans l'annonce.



Vous découvrirez des conseils pratiques et des modèles de lettre d'accompagnement et de CV à l'adresse www.espace-emploi.ch. Vous y trouverez aussi la brochure «Qu'est-ce qu'une bonne candidature?».

Que faire s'il y a des «trous» dans votre CV?

Des blancs dans un CV éveillent souvent le doute chez les employeurs ou suscitent des questions. Que faire si l'on a souffert d'une incapacité de travail à cause du VIH, que l'on revient à la vie active et que l'on ne souhaite pas parler de son infection par le VIH à l'employeur?

Vous n'avez pas besoin de mentionner de petits arrêts de travail, jusqu'à 6 mois environ.



Vous pouvez par exemple vous contenter d'évoquer votre parcours professionnel en n'indiquant que les années, sans préciser les mois. De cette manière, les petites lacunes n'apparaissent pas.

En cas d'interruptions plus longues, vous pouvez, en guise d'explication, écrire par exemple dans votre CV ou dans la lettre d'accompagnement que

- vous vous êtes octroyé un congé
- vous vous êtes occupé de vos enfants ou d'un proche (parent ou ami) malade
- vous avez fait un grand voyage
- vous avez réalisé un projet personnel
- vous vous êtes engagé comme bénévole
- vous vous êtes accordé un temps de réflexion pour une réorientation professionnelle.

Cherchez une explication appropriée que vous puissiez, le cas échéant, défendre durant l'entretien d'embauche.

Travailler à l'étranger

Un engagement à l'étranger peut offrir de nombreuses perspectives tant sur le plan professionnel que personnel. Renseignez-vous toutefois au préalable s'il y a des restrictions d'entrée et de séjour et voyez comment vous pouvez vous assurer (informations sur www.hivtravel.org).



En cas d'incertitude, n'hésitez pas à vous adresser à notre consultation juridique: recht@ aids.ch.

Préparation

Si l'on vous convoque à un entretien, vous avez déjà franchi une étape importante. Préparez-vous soigneusement à l'entretien d'embauche.

- Songez avant l'entretien à vos points forts et à vos points faibles.
- Simulez éventuellement l'entretien de bout en bout, mais n'apprenez pas les réponses par cœur.
- Ecoutez attentivement votre interlocuteur pendant l'entretien et n'ayez pas peur de poser des questions. Cela prouve votre intérêt pour le poste.

La question de la séropositivité

Que faire si l'employeur potentiel aborde la question de la séropositivité? Vous n'êtes pas tenu de répondre à toutes les questions conformément à la vérité. Pendant l'entretien d'embauche, un employeur ne peut poser que des questions qui sont en relation directe avec l'activité concrète envisagée.



Les questions qui n'ont aucun lien avec les rapports de travail en perspective portent atteinte au droit de la personnalité et ne sont donc pas admissibles.

Si, en dépit du caractère illicite, l'employeur vous demande si vous êtes séropositif, non seulement vous avez le droit de ne pas répondre à cette question, mais vous pouvez même y répondre de façon erronée, donc dire que vous êtes séronégatif ou prétendre ne pas le savoir, parce que vous n'avez jamais fait de test VIH².

Il n'en va autrement que si votre infection par le VIH entrave votre aptitude au travail dans le cadre du poste mis au concours. Dans ce cas, vous devez informer l'employeur de votre état de santé, sans toutefois donner des précisions quant au genre de maladie à l'origine de cette capacité de travail limitée. Il suffit de dire à l'employeur dans quelle mesure votre aptitude au travail est entravée pour raison de santé.

Bien sûr, vous pouvez aussi choisir de mettre votre futur employeur au courant de votre infection par le VIH.

² Ce droit se fonde sur le fait qu'un refus de répondre jouerait nécessairement en défaveur du candidat. On se trouve ici dans une situation de légitime défense au sens de l'art 52 du Code des obligations, qui justifie le mensonge en tant que légitime défense. Votre personnalité est jugée plus importante que l'intérêt de l'employeur d'être informé de votre état de santé.

Certaines entreprises exigent de vous un examen médical par leur médecin-conseil, afin d'établir votre aptitude au poste sollicité compte tenu de votre état de santé. Un tel examen par un médecin-conseil est autorisé par la loi.



En revanche, il est inadmissible d'exiger un test VIH dans ce contexte étant donné que le résultat ne dit rien sur votre aptitude au travail à ce moment-là. Vous possédez dans ce cas un droit de refus.³

Si vous informez spontanément le médecin-conseil de votre séropositivité, ce dernier n'a pas le droit de communiquer ce diagnostic à votre (futur) employeur. Le médecin est lié par le secret médical et tenu de respecter les normes de la protection des données et de la personnalité.

La prudence est néanmoins de mise au sujet des informations confiées au médecin-conseil, et il est recommandé, le cas échéant, de préciser au médecin qu'il n'est en aucun cas autorisé à communiquer le diagnostic VIH à votre employeur.

³ La Directive à l'intention des médecins du travail de la FMH (Fédération des médecins suisses) prévoit que l'examen d'embauche se limite à vérifier l'aptitude au poste envisagé; un médecin ne peut que constater que le travailleur convient pour le poste, qu'il ne convient pas ou qu'il convient sous réserve.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est à la base de votre activité future et fixe notamment les conditions de travail. Il peut être conclu oralement ou par écrit; un contrat écrit constitue la règle et est recommandé.

Le contrat de travail doit respecter les dispositions du Code suisse des obligations. Dans de nombreuses branches, il y a en outre des conventions collectives de travail conclues entre associations d'employeurs et de travailleurs. Celles-ci ont généralement la priorité sur les contrats individuels de travail et contiennent la plupart du temps des dispositions détaillées relatives aux droits et aux obligations. Si aucun accord n'a été prévu, ce sont les dispositions du Code des obligations qui s'appliquent à titre complémentaire.

Ni les contrats individuels ni les conventions collectives de travail ne peuvent pénaliser les travailleurs par rapport aux stipulations du Code des obligations. Il en va de même pour les règlements d'entreprise qui sont aussi très répandus. Ils contiennent parfois des règles par le biais desquelles toute discrimination en raison du VIH ou d'une autre maladie chronique est interdite et sanctionnée.



Etant donné qu'un contrat de travail (individuel ou convention collective) et un éventuel règlement d'entreprise peuvent être lourds de conséquences, il vous faut vous accorder un temps de réflexion suffisant pour en prendre connaissance.

Examinez soigneusement les documents, en particulier les prestations d'assurance qui y sont mentionnées, avant de signer le contrat. Dès le moment où vous avez signé, vous êtes en effet lié par contrat pour autant que tous les points du contrat soient conformes à la loi.



**«Je ne pourrais pas imaginer de dire
à mon employeur que je suis séropositif.
Pas tellement par crainte d'en subir des
inconvénients, mais parce que c'est un aspect
très personnel de ma vie que je ne souhaite
partager qu'avec des personnes qui me
sont très proches.»**

**Stéphane, 45 ans,
employé dans une entreprise artisanale**

L'ASSURANCE INDEMNITÉS JOURNALIÈRES («PERTE DE GAIN»)

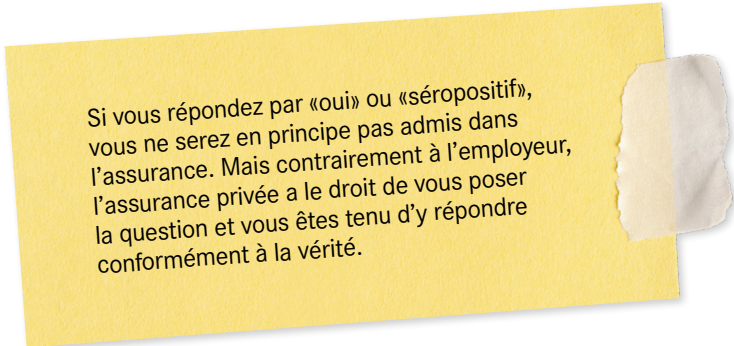
Les employeurs sont légalement tenus de continuer à verser le salaire à leurs employés pour une certaine durée en cas de maladie (voir «Maintien du paiement du salaire en cas de maladie», p. 26). La plupart des employeurs couvrent ce risque par le biais d'assurances collectives d'indemnités journalières.

Les primes sont généralement supportées pour moitié par l'employeur, l'autre moitié étant à la charge du travailleur. En cas de maladie, c'est donc l'assurance qui continue à verser le salaire. En règle générale, l'assurance verse 80% du salaire pendant 720 jours (donc deux ans).

La question du VIH

La loi permet aux assurances indemnités journalières de contrôler la santé des candidats et de n'admettre que les personnes «en bonne santé». Cet examen se fait essentiellement à l'aide de questionnaires. La plupart des assurances collectives d'indemnités journalières renoncent spontanément à de tels examens de santé et acceptent tous les collaborateurs d'une entreprise indépendamment de leur état de santé.

Néanmoins, certaines assurances continuent à faire usage de leur droit et à poser des questions du type: «Êtes-vous séropositif?» ou «Avez-vous fait un test VIH? Si oui, quel en était le résultat?»



Si vous répondez par «oui» ou «séropositif», vous ne serez en principe pas admis dans l'assurance. Mais contrairement à l'employeur, l'assurance privée a le droit de vous poser la question et vous êtes tenu d'y répondre conformément à la vérité.

Si vous y répondez de façon erronée, vous commettez une réticence (infraction à l'obligation d'informer). Si celle-ci est découverte, l'assurance peut se départir du contrat et réclamer la restitution des prestations déjà fournies. De son côté, l'assureur ne doit pas rembourser les primes déjà payées.

Les assurances collectives d'indemnités journalières qui posent des questions de santé informent l'employeur de votre non-admission dans l'assurance. Celui-ci doit savoir en effet que l'assurance ne prendra pas le relais en cas de maladie, puisque selon le Code des obligations, c'est à lui qu'incombera dès lors l'obligation de continuer à verser le salaire.



Mais conformément à la loi sur la protection des données, l'assurance n'est pas autorisée à divulguer les motifs de son refus.

Hormis le VIH, il existe de nombreux autres motifs pour lesquels une personne peut être refusée dans une assurance collective d'indemnités journalières, par exemple des problèmes de dos.

Par rapport à la protection offerte par une assurance indemnités journalières, l'obligation qu'a l'employeur de continuer à verser le salaire est de relativement courte durée: trois semaines durant la première année de service, quelques mois après plusieurs années de service (p. 26). Les inconvénients financiers liés à une exclusion de l'assurance indemnités journalières ne sont donc pas insignifiants.

Comment procéder vis-à-vis d'un nouvel employeur

Nous vous conseillons de procéder de la manière suivante au moment de conclure un nouveau contrat de travail et, à titre préventif, lorsque vous quittez votre emploi.

Demandez à votre futur employeur quelle est la situation en matière d'assurance dans l'entreprise, par exemple au moment de négocier le salaire. Dites que vous aimeriez lire le règlement de la caisse de pension et les Conditions générales d'assurance (CGA) de l'assurance indemnités journalières avant de signer le contrat. Vous pouvez ainsi, sans paraître suspect, vérifier dans les CGA si l'assurance indemnités journalières (pour autant que l'employeur en ait une) prévoit l'exclusion pour les travailleurs avec des maladies préexistantes.

Si votre futur employeur n'a pas d'assurance indemnités journalières ou si celle-ci prévoit l'exclusion des personnes avec des maladies préexistantes, vous pouvez procéder de la manière suivante:

a) Si vous êtes dans l'assurance collective d'indemnités journalières de votre employeur actuel et que celle-ci a adhéré à la convention de libre passage entre les assureurs d'indemnités journalières tout comme celle de votre nouvel employeur, la nouvelle assurance collective est tenue de vous assurer sans prendre en compte votre état de santé. Le transfert doit avoir lieu dans les trois mois qui suivent la fin du contrat d'assurance actuel.

b) Si la variante a n'est pas envisageable, vous pouvez éventuellement rester dans l'assurance indemnités journalières de votre ancien employeur. Souvent en effet, il est possible de passer de l'assurance collective à l'assurance individuelle sans examen de santé. Certes, les primes de l'assurance individuelle d'indemnités journalières sont élevées, mais vous bénéficiez des prestations prévues pour la perte de gain en cas de maladie. Regardez par conséquent dans les Conditions générales d'assurance de votre ancien employeur si un tel transfert est possible.

Important : si vous perdez votre emploi, l'assurance est tenue de vous accorder le transfert sans examen de santé. En règle générale, vous devez annoncer ce transfert dans les 30 jours suivant la fin des rapports de travail (voir également p. 35).

À titre de deuxième pilier, la prévoyance professionnelle (caisse de pension) a pour tâche, aux côtés du premier pilier (AVS/AI/APG), d'assurer le maintien du niveau de vie à l'âge de la retraite et en cas d'invalidité. Le but est d'atteindre, avec le deuxième pilier, un revenu équivalant à environ 60 % du dernier salaire.



Tout employeur a une obligation de prévoyance professionnelle vis-à-vis de ses employés. Il doit s'affilier à cet effet à une institution de prévoyance ou en fonder une lui-même.

Les cotisations sont réparties pour moitié entre l'employeur et le travailleur.

Qui est assuré?

Sont assurés obligatoirement au deuxième pilier tous les travailleurs qui gagnent plus de 21'060 francs par année (état en 2014). Pour les risques d'invalidité et de décès, l'obligation d'assurance commence à 18 ans, pour les prestations de vieillesse à 25 ans. Diverses catégories de personnes ne sont pas soumises à l'obligation: par exemple les indépendants, les travailleurs dont le contrat de travail est limité à trois mois au maximum ou encore les personnes dont l'incapacité de travail est d'au moins deux tiers au sens de l'AI. Mais ces personnes peuvent, à certaines conditions, s'assurer à titre facultatif pour la prévoyance minimale⁴.

Comme il s'agit, dans le cas de la prévoyance professionnelle, d'une assurance obligatoire, toutes les personnes sont admises sans réserve et indépendamment de leur état de santé. Vous n'êtes donc pas tenu de déclarer votre séropositivité et l'on ne vous posera pas non plus la question.

⁴ Voir art. 44 - 47 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle

La prévoyance professionnelle supplémentaire

Il y a généralement, en plus de la prévoyance obligatoire, une part surobligatoire. Celle-ci assure des prestations qui dépassent les prescriptions minimales de la LPP et suit les principes de la législation en matière d'assurance privée. De ce fait, les caisses de pension sont en droit de poser des questions sur l'état de santé pour cette part-là.



Cela ne signifie pas pour autant que toutes le font. Mais si l'on vous demande, au travers d'un questionnaire, si vous avez des maladies préexistantes ou si vous êtes séropositif, vous devez répondre à la question conformément à la vérité.

La caisse de pension émettra une réserve de cinq ans au maximum sur toutes les maladies en relation avec le VIH.

La réserve de cinq ans

Le temps de réserve déjà écoulé doit être entièrement pris en compte en cas de changement de caisse de pension⁵. Ainsi, si vous avez travaillé trois ans chez un employeur et si sa caisse de pension avait émis une réserve en raison du VIH, l'institution de votre nouvel employeur ne peut plus émettre qu'une réserve de deux ans au maximum pour la même raison. A l'échéance de ce délai de cinq ans maximum, vous êtes entièrement couvert même en cas de maladies liées au VIH.

L'institution de prévoyance informe l'employeur lorsqu'une réserve a été émise à l'égard d'un travailleur pour la part surobligatoire, puisque cela a une influence sur le montant des primes.



Toutefois, la caisse de pension n'est pas autorisée, en vertu de la loi sur la protection des données, à en communiquer les raisons.

⁵ En vertu de l'art. 14 de la loi sur le libre passage

Comme dans le cas de l'assurance indemnités journalières, il peut y avoir pour la prévoyance professionnelle de nombreuses raisons faisant qu'une réserve est émise à l'encontre d'une personne (par exemple problèmes de dos).

Il n'est pas conseillé pour autant de renoncer à ce supplément de prévoyance professionnelle. En effet, tant que dure la réserve, vous êtes couvert de façon surobligatoire pour toutes les autres maladies et, lorsque la réserve échoit, vous l'êtes pour toutes les maladies, y compris celles qui sont liées au VIH. Les prestations de la prévoyance surobligatoire peuvent être sensiblement supérieures à celles de la prévoyance obligatoire.

Comment faire pour que votre employeur n'apprenne rien de votre infection à VIH



Veillez à ce que la protection des données soit garantie et à ce que votre diagnostic ne parvienne pas à l'employeur.

Comme indiqué, les assurances et les caisses de pension ne sont pas autorisées à communiquer un diagnostic médical à l'employeur. Les principes de la protection des données interdisent la transmission de cette information.

Toutefois, de nombreuses caisses de pension et assurances indemnités journalières continuent à distribuer des questionnaires qui ne respectent pas la protection des données. Il peut arriver que le travailleur doive remettre les formulaires avec les questions de santé au service du personnel, que l'employeur les signe ou encore que le travailleur doive les remplir en présence de l'employeur. Ces procédés sont tout à fait contraires aux dispositions légales en matière de protection des données puisqu'ils constituent une atteinte à la personnalité, dans le non-respect du principe de la proportionnalité.

Dans ce cas, vous avez les possibilités suivantes pour faire en sorte que votre employeur n'apprenne pas votre infection par le VIH:

- vous dites à l'employeur que vous aimeriez renvoyer le questionnaire de santé directement à l'assurance en vertu de la protection des données;

ou

- vous répondez par «non» à la question relative au VIH, mais informez l'assureur simultanément (ou si possible avant), sous pli recommandé, que vous avez fait une fausse déclaration sur le questionnaire, parce que vous vouliez éviter que votre employeur apprenne votre séropositivité



Vous trouverez la lettre-type «Formulaire de santé: rectificatif» à l'intention de l'assurance indemnités journalières ou de la caisse de pension sur www.aids.ch/guide_juridique

Procurations

En cas de sinistre, les assureurs ont le droit de recueillir tous les renseignements requis pour clarifier la situation. En tant qu'assuré, vous êtes tenu de permettre à l'assureur d'accéder à toutes les informations nécessaires au traitement d'un cas d'assurance concret (devoir de collaboration). Afin de garantir cet accès, les formulaires de demande d'admission des caisses de pension et des assurances indemnités journalières incluent souvent, outre des questions de santé, une déclaration que doit signer l'assuré et qui est formulée à peu près en ces termes:

«J'autorise les médecins, institutions médicales et assurances interrogés par la caisse de pension/assurance à donner en tout temps tous les renseignements requis pour l'évaluation du risque et du droit à la prestation.»



Une telle déclaration va très loin. Par votre signature, vous donnez pour ainsi dire carte blanche à la caisse de pension ou à l'assurance.

Vous pouvez biffer cette procuration et établir votre propre autorisation, limitée:

- Vous pouvez indiquer par écrit que vous autorisez la caisse de pension/ l'assurance à recueillir, en cas de sinistre, des renseignements sur votre état de santé auprès du médecin de famille XY (nom, adresse) et auprès de l'assurance XY (nom, adresse). Au cas où des renseignements provenant d'autres personnes ou assurances seraient nécessaires, la caisse de pension/ l'assurance doit vous demander au préalable votre consentement écrit.
- Vous pouvez écrire que, par votre signature, vous vous engagez à communiquer, en cas de sinistre, les informations nécessaires au bon déroulement du cas. Puis, en cas de sinistre, vous établissez une procuration individuelle pour chaque demande.
- Ou vous pouvez écrire que, par votre signature, vous vous engagez à recueillir vous-même sur demande, en cas de sinistre, tous les renseignements et rapports requis et à les transmettre au médecin-conseil de l'assurance.



**«Je travaille à plein temps en tant que cadre.
Ma séropositivité n'a jamais eu la moindre
influence négative, pas même sur mon aptitude
au travail. C'est pourquoi je ne considère pas
le VIH comme une maladie et je pars fermement
du principe qu'il en sera ainsi jusqu'à ma retraite.»**

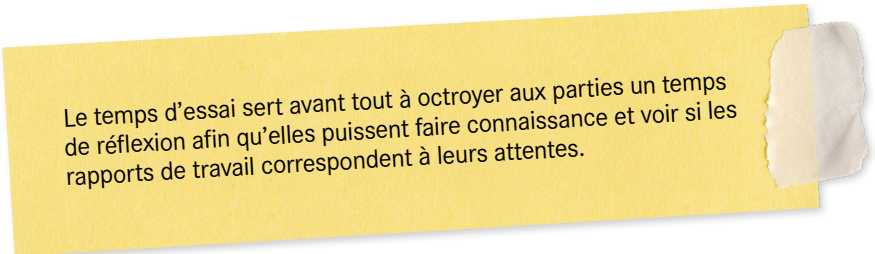
**Pauline, 34 ans,
cadre dans une PME**

Durant les
rapports de
travail

LE TEMPS D'ESSAI

Normalement, le premier mois d'un contrat de travail (de durée indéterminée) est considéré comme temps d'essai⁶. Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat de travail ou convention collective. Le temps d'essai ne peut toutefois pas dépasser trois mois⁷; en revanche, il peut être supprimé totalement sur accord.

Si des absences pour cause de maladie ou d'accident ont raccourci le temps d'essai, celui-ci est prolongé d'autant⁸. Dans le cas d'un contrat de durée déterminée, il n'y a un temps d'essai que s'il a été convenu par écrit.



Le temps d'essai sert avant tout à octroyer aux parties un temps de réflexion afin qu'elles puissent faire connaissance et voir si les rapports de travail correspondent à leurs attentes.

Pendant le temps d'essai, employeur et travailleur peuvent tous deux résilier le contrat moyennant un délai de sept jours⁹. La résiliation peut se faire à tout moment, donc pas uniquement pour la fin d'une semaine.

Contrairement aux rapports de travail réguliers (autrement dit la période qui suit le temps d'essai), le temps d'essai ne connaît aucune période protégée ou de non-résiliation du contrat en cas de maladie (voir p. 32, «La fin des rapports de travail»). En d'autres termes, un employeur peut donner son congé à un travailleur pendant le temps d'essai même en cas de maladie ou d'accident.

⁶ Art. 335b, al. 1 du Code des obligations (CO), ⁷ Art. 335b, al. 2 CO, ⁸ Art. 335b, al. 3 CO

⁹ Art. 335b, al. 1 CO

En cas de maladie pendant le temps d'essai, il n'y a pas de droit au maintien du salaire puisque la loi n'en prévoit un que si les rapports de service ont duré plus de trois mois¹⁰. Dans ce cas également, une réglementation plus favorable au travailleur peut être convenue par contrat.

LA PROTECTION DES DONNÉES EN MILIEU PROFESSIONNEL

Si vous deviez décider d'informer spontanément votre employeur ou vos collègues de travail de votre séropositivité, précisez à ces personnes qu'elles doivent traiter l'information de façon strictement confidentielle et qu'elles ne sont autorisées à la communiquer à des tiers qu'avec votre consentement exprès.



Dans le travail au quotidien, il n'y a aucun risque de transmission du virus; il n'est donc pas nécessaire d'informer d'autres personnes (p. ex. les collègues de travail).

La législation en matière de protection des données¹¹ interdit de communiquer ce genre d'information à des tiers. Souvent, employeurs ou collègues ne sont pas conscients qu'ils enfreignent la loi, raison pour laquelle les violations de la protection des données sont relativement fréquentes dans ce domaine.



La brochure «Protection des données – protection de la sphère privée» traite de manière détaillée le thème de la protection des données en général (www.shop.aids.ch).

¹⁰ Art. 324a CO, ¹¹ Art. 12, al. 2, let. c de la loi sur la protection des données

LES ABSENCES AU TRAVAIL

En vertu du Code des obligations¹², l'employeur doit accorder au travailleur «les heures et jours de congé usuels». On entend par là des dispenses de courte durée qui doivent être accordées au travailleur en plus de ses loisirs ordinaires. Les rendez-vous chez le médecin font notamment partie de ces dispenses.

Pour les travailleurs à temps partiel ou réduit, il est toutefois admissible que les contrôles de routine se fassent dans la mesure du possible pendant les loisirs. Si cela n'est pas possible ou en cas d'urgence, le travailleur ne doit pas rattraper le temps de travail ainsi perdu.

Souvent, les contrats individuels, conventions collectives ou règlements d'entreprise prévoient des dispositions précises à ce sujet; mais le principe établi par le Code des obligations ne peut pas être modifié au détriment du travailleur.



Si vous manquez le travail pour cause de maladie, vous devez immédiatement l'annoncer à votre employeur. En règle générale, l'employeur a le droit de vous réclamer un certificat médical après trois jours de maladie.

Les dispositions de votre contrat de travail ou de la convention collective sont déterminantes dans ce cas.



Le médecin est lié par le secret médical et ne peut pas communiquer un diagnostic; autrement dit, il ne peut donner aucune indication sur la maladie à l'origine de votre incapacité de travail.

En revanche, le médecin peut et doit même expliciter cette incapacité de travail de manière à ce que l'employeur soit renseigné sur la durée et le pourcentage de votre absence.

¹² Art. 329, al. 3

Maintien du paiement du salaire en cas de maladie

La règle prévue à cet égard se trouve dans le Code des obligations¹³. Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective et en l'absence d'assurance indemnités journalières pour les travailleurs (voir à ce sujet p. 13) l'employeur paie pendant la première année de service le salaire pour trois semaines et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement¹⁴. Dans la pratique, cette «période plus longue fixée équitablement» se traduit par les échelles de Berne, de Zurich et de Bâle (voir ci-après).

Les employeurs sont légalement tenus de continuer à verser le salaire pour une durée limitée en cas de maladie d'un collaborateur, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.



¹³ Art. 324a, ¹⁴ En vertu de l'art. 324a du Code des obligations

S'il n'y a aucun accord spécifique, c'est généralement la règle suivante qui s'applique:

Échelle de Zurich	Échelle de Bâle	Échelle de Berne
ZH, AI, AR, SH, TG	BS, BL	Tous les autres cantons

Les 3 premiers mois: pas d'astreinte au paiement du salaire

1^{re} année de service: 3 semaines	1^{re} année de service: 3 semaines	1^{re} année de service: 3 semaines
2^e année de service: 2 mois	2^e et 3^e année de service: 2 mois	2^e année de service: 1 mois
Puis pour chaque année de service supplémentaire: + 1 semaine	4^e à 10^e année de service: 3 mois	3^e et 4^e année de service: 2 mois
	11^e à 15^e année de service: 4 mois	5^e année de service: 3 mois
	16^e à 21^e année de service: 5 mois	Puis toutes les 5 années suivantes: + 1 mois
	21 années de service et plus: 6 mois	

Attention: un employeur bernois n'est pas tenu d'appliquer l'échelle de Berne, un employeur zurichois celle de Zurich, etc. On présuppose simplement que le travailleur est en mesure de reconnaître ce qui s'applique dans son cas.

Pour mémoire: ces dispositions ne s'appliquent que lorsque l'entreprise n'a conclu aucune assurance indemnités journalières ou lorsque des travailleurs ont été exclus de l'assurance indemnités journalières en raison de maladies préexistantes.

Mobbing

Même plus de trente ans après le début de l'épidémie du VIH, certaines idées préconçues courent toujours quant au VIH et à ses voies de transmission. L'ignorance et les préjugés peuvent déboucher sur un comportement discriminatoire, des actes humiliants, bref, le mobbing.

Le mobbing est, suivant la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT), un comportement visant à «rabaisser l'autre en utilisant des moyens vindicatifs, cruels, malicieux ou humiliants», et ce afin de saboter un individu ou un groupe d'employés. On se ligue contre une personne déterminée que l'on soumet à un harcèlement psychologique.

Les formes de mobbing sont multiples et incluent notamment les remarques négatives ou critiques incessantes qui conduisent à l'isolement social d'une personne, la médisance, la diffusion de fausses informations, le refus de contact, etc. Pour qu'il y ait mobbing, il faut que ces actions se répètent sur une longue durée.

Le mobbing n'est mentionné nulle part dans la loi. Toutefois, l'employeur a le devoir de protéger la personnalité de ses employés sur leur lieu de travail¹⁵. Un employeur manque à ce devoir s'il n'empêche pas le mobbing.



Pour toute question en relation avec le harcèlement, il est conseillé de prendre contact avec la Centrale suisse contre le mobbing, sur www.mobbing-zentrale.ch (adresse en annexe).

¹⁵ Art. 328 du Code des obligations et art. 6 de la loi sur le travail



«J'avais raconté à une bonne copine au travail que j'étais séropositive, et, par-derrière, elle en a informé d'autres collègues et ma cheffe. Avec le temps, j'ai remarqué qu'on chuchotait dans mon dos et que l'on m'évitait. Je suis allée en parler à ma cheffe, et elle a dit qu'elle trouvait important que tous soient informés à cause du risque de contamination. Au bout d'un certain temps, j'ai donné mon congé, parce que c'était intenable. Cette expérience a été douloureuse.»

**Aïsha, 38 ans,
employée de service**

Si l'on vous harcèle, vous pouvez dans un premier temps prendre les mesures suivantes:

- Dites clairement que vous ne tolérez pas le comportement indésirable.
- Parlez avec des collègues de travail en qui vous avez confiance.
- Tenez un journal dans lequel vous consignez par écrit les divers incidents. Cela vous aide d'une part à voir les événements de manière objective et, d'autre part, cela peut vous être utile un jour pour d'autres démarches, que ce soit lors d'un entretien avec votre supérieur hiérarchique ou devant les tribunaux.
- Tâchez d'avoir un entretien avec votre supérieur hiérarchique (dans la mesure où cette personne n'est pas elle-même impliquée dans le conflit) et décrivez-lui la situation. Demandez-lui d'intervenir, afin de faire cesser les attaques. Mettez par écrit les résultats de cet entretien.
- Si le harcèlement a une influence sur votre santé et sur votre aptitude au travail, allez chez un médecin et faites confirmer à l'aide d'un certificat médical que c'est le mobbing qui est à l'origine de vos troubles.

- Demandez impérativement conseil et soutien à un organisme indépendant avant d'envisager des démarches juridiques. En effet, si vous voulez déposer plainte, il vous faudra satisfaire à de hautes exigences en matière de preuves; qui plus est, vous risquez de devoir supporter les coûts. Quant aux rapports de travail, ils risquent d'être très tendus par la suite si une plainte est déposée.

Discriminations

Votre dentiste refuse de vous traiter à cause de votre séropositivité? Une personne de votre entourage raconte partout que vous êtes séropositif? Ne vous laissez pas faire. Si vous avez été victime d'injustice, déclarez-le à l'Aide Suisse contre le Sida.

Les personnes séropositives sont toujours pénalisées et confrontées à des discriminations dans différentes circonstances. Ainsi, de nombreuses compagnies d'assurance-vie continuent de refuser catégoriquement toute demande émanant d'une personne séropositive. La discrimination se manifeste aussi en milieu professionnel: on demande lors d'un entretien d'embauche si un test de dépistage du VIH a été réalisé, un licenciement est prononcé suite au dévoilement d'une séropositivité ou la protection des données n'est pas respectée.

L'Aide Suisse contre le Sida est le centre national de déclaration des discriminations et des atteintes à la personnalité liées au VIH/sida. Pour avoir une vision globale de la situation actuelle en matière de discrimination et pouvoir informer et lutter contre le phénomène de manière ciblée, nous avons besoin de vos déclarations.



**Ne gardez pas le silence – dites-nous ce qui est arrivé!
Envoyez un courriel à recht@aids.ch. Ou annoncez la
discrimination (anonymement) en utilisant le formulaire
en ligne sur www.aids.ch.**

Le cas échéant, nous vous aidons à obtenir justice.

La fin des
rapports de
travail

LE LICENCIEMENT

En vertu du Code des obligations, l'employeur peut, a priori, résilier librement un contrat, tout en respectant les délais légaux et contractuels. Toutefois, comme il est la partie contractante la plus forte, le travailleur étant la plus faible, cette liberté est restreinte légalement au profit du travailleur.

Licenciement pour cause de VIH



Tant que l'infection à VIH n'influence pas votre aptitude au travail, l'employeur n'a pas le droit de vous licencier à cause du VIH¹⁶.

En revanche, si l'infection par le VIH diminue votre capacité de travail à long terme, le licenciement n'est pas abusif. Dans ce cas, l'employeur doit néanmoins respecter certaines périodes dites de protection ou périodes de non-résiliation du contrat (voir p. 22).

Un licenciement abusif pour cause de VIH n'est cependant pas nul. Même abusif, un congé met un terme aux rapports de travail. Cela signifie qu'il ne naît aucun droit de maintien des rapports de travail. Toutefois, dans un tel cas l'employeur peut être tenu de verser au travailleur une compensation financière allant jusqu'à l'équivalent de six mois de salaire¹⁷.

¹⁶ L'art. 336 du Code des obligations énumère les cas dans lesquels un congé est abusif. C'est le cas d'un licenciement pour une raison inhérente à la personnalité (lettre a). Tant que l'infection par le VIH n'a aucune influence sur votre aptitude à travailler, le statut sérologique est indéniablement une caractéristique de votre personnalité. En d'autres termes, vous ne pouvez pas être licencié pour cela.

¹⁷ Conformément à l'art. 336a CO

Que faire si l'on suspecte un congé abusif?

Si vous suspectez un congé abusif, il vous faut prendre les mesures suivantes:

- demandez immédiatement à votre employeur, par courrier recommandé, une motivation écrite du licenciement;
- réunissez les preuves vous portant à croire que l'employeur vous a licencié uniquement en raison de votre infection par le VIH (documents, témoignages, etc.);
- faites opposition par écrit pendant la durée du délai de congé¹⁸. Si vous ne parvenez pas à un accord avec l'employeur suite à ce courrier, alors
- faites valoir votre droit à une indemnité par voie de justice au plus tard dans les 180 jours qui suivent la fin des rapports de travail¹⁹.

En tant que partie plaignante, c'est à vous de prouver le caractère abusif du licenciement!



Vous pouvez télécharger les lettres-types intitulées «Demande de motivation écrite du congé» et «Opposition pour résiliation abusive» sur www.aids.ch/guide_juridique.

Délais de congé légaux²⁰

Pendant la première année de service: 1 mois (pour la fin d'un mois)

De la 2^e à la 9^e année de service: 2 mois (pour la fin d'un mois)

À partir de la 10^e année de service: 3 mois (pour la fin d'un mois)

Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; ils ne peuvent toutefois être inférieurs à un mois que sur la base d'une convention collective et seulement pour la première année de service.

¹⁸ Art. 366b CO, ¹⁹ Art. 366b CO, ²⁰ Art. 335c CO

Périodes protégées

Si votre employeur prononce le licenciement pendant une incapacité de travail (même partielle) en raison du VIH (ou d'une autre maladie), le licenciement est nul en vertu des périodes dites de protection²¹, autrement dit il est sans effet. Les rapports de travail se poursuivent donc comme s'il n'y avait pas eu de licenciement. L'employeur ne peut résilier votre contrat qu'à la fin de la période de protection.

Les périodes dites protégées s'appliquent également si l'employeur n'avait pas connaissance de votre maladie au moment du licenciement.

Si vous tombez malade pendant le délai de congé, celui-ci se prolonge de la durée des périodes de protection.

Protection contre le licenciement en cas de maladie non imputable à la faute du travailleur («périodes de non-résiliation du contrat») ²²

La première année de service:	pendant 30 jours*
--------------------------------------	-------------------

De la 2^e à la 5^e année de service:	pendant 90 jours*
---	-------------------

À partir de la 6^e année de service:	pendant 180 jours*
---	--------------------

(* = jours civils, et non jours ouvrables)



Attention: le temps d'essai ne connaît aucune période dite de protection! Toutefois, s'il a été raccourci pour cause de maladie ou d'accident, il est prolongé pour une période équivalente au temps que dure la maladie ou l'invalidité causée par l'accident.

²¹ Art. 336c CO, ²² Art. 336c CO

Ce qui compte, c'est que vous fassiez opposition par écrit à votre employeur pendant le délai de congé.



Vous pouvez télécharger la lettre-type «Opposition pour non-respect des périodes dites protégées» au format Word sur www.aids.ch/guide_juridique

LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

Un certificat de travail peut se révéler très important lorsque l'on est à la recherche d'un nouvel emploi. En règle générale, un tel certificat n'est établi qu'à la fin des rapports de travail. Toutefois, les travailleurs ont le droit d'en exiger un en tout temps de leur employeur²³. Un certificat de travail contient des indications sur le genre et la durée des rapports de travail ainsi que sur les prestations et le comportement du collaborateur. Il devrait respecter les critères suivants: véracité, bienveillance, exhaustivité, individualité, unité et clarté. Dans la pratique, l'utilisation de formules standards est très répandue.



Vérifiez que le certificat de travail soit complet et qu'il contienne toutes les indications importantes.

Contactez impérativement votre employeur si vous n'êtes pas d'accord avec certaines déclarations. Dans ce cas, il est conseillé de lui soumettre directement une proposition de modification en la motivant brièvement.



L'employeur ne peut en aucun cas se prononcer sur des diagnostics médicaux dans un certificat de travail!

Si votre infection par le VIH est mentionnée dans le certificat de travail, vous pouvez exiger de l'employeur qu'il le corrige en invoquant les principes de la législation en matière de protection des données. Une fois de plus, il est conseillé de soumettre son propre texte.

²³ Art. 330a CO

Chômage,
activité
indépendante,
rente invalidité

Si vous n'arrivez pas à décrocher un poste adéquat, ne désespérez pas. Vu la situation par moments très tendue sur le marché de l'emploi, de nombreuses personnes se retrouvent sans travail. Ne le considérez surtout pas comme une défaillance personnelle. Le chômage n'est la plupart du temps pas un problème individuel, mais un problème de société. Peut-être songez-vous à vous lancer dans une activité indépendante. Ou peut-être la question d'une rente AI se pose-t-elle dans votre cas. Le chapitre suivant traite brièvement ces diverses possibilités.

LE CHÔMAGE

L'assurance-chômage

Si vous ne trouvez pas de travail après la perte d'un emploi ou au moment d'entrer dans la vie active, vous avez fondamentalement droit au soutien aux chômeurs si les conditions suivantes sont remplies:

- chômage ou chômage partiel²⁴
- manque à gagner et perte de travail d'au moins deux jours de travail consécutifs entiers²⁵
- domicile en Suisse²⁶
- devoir de cotisation rempli: au cours des 24 derniers mois précédant le chômage (pendant une période appelée délai cadre), vous devez avoir cotisé à l'assurance-chômage pendant au moins 12 mois ou avoir été libéré de l'obligation de cotiser²⁷
- volonté de travailler: vous devez vous efforcer de trouver du travail²⁸
- aptitude au placement: vous devez être disposé à accepter un travail convenable et être en mesure de le faire²⁹

L'inscription au chômage varie d'un canton à l'autre. En règle générale, vous devez d'abord vous annoncer à la commune de votre domicile, puis à l'office régional de placement (ORP) et à la caisse de chômage.

²⁴ Art. 10 LACI (loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité),

²⁵ Art. 11 LACI, ²⁶ Art. 12 LACI, ²⁷ Art. 13 et 14 LACI, ²⁸ Art. 17 LACI, ²⁹ Art. 15 LACI

Annoncez-vous personnellement au plus tard le premier jour suivant la fin des derniers rapports de travail à votre commune de domicile ou à l'office régional de placement. Vous y recevrez des informations sur la marche à suivre et les formulaires requis.



Vous trouverez aussi des renseignements détaillés sur www.espace-emploi.ch.

Inaptitude au placement

Pour autant que votre infection par le VIH n'ait pas de répercussion sur votre aptitude à travailler, vous êtes considéré apte au placement. De par la loi et la jurisprudence, il en est ainsi même si vous êtes annoncé à un office AI et que vous n'êtes pas manifestement inapte au placement. L'assurance-chômage ne peut pas le contester: vous êtes considéré comme étant apte au placement jusqu'à la décision des autorités de l'AI.

Incapacité de travail

Si vous ne pouvez momentanément pas travailler pour cause de maladie durant le chômage, vous continuez à recevoir le soutien aux chômeurs au maximum pendant 30 jours civils par cas de maladie. Le nombre d'indemnités journalières est limité à 44 pendant le délai cadre d'indemnisation. Si l'incapacité de travail dure plus longtemps, l'assurance-chômage ne verse plus d'indemnités. Voilà pourquoi la protection d'une assurance indemnités journalières est très importante précisément pour les chômeurs ayant des maladies préexistantes ou des dispositions à la maladie.

Si vous étiez au bénéfice d'une assurance collective avant le chômage, vous avez dans tous les cas un droit légal au maintien de votre assurance indemnités journalières sans examen médical. D'après la loi sur le contrat d'assurance, vous devez normalement demander votre transfert dans l'assurance individuelle auprès d'une compagnie d'assurance privée dans les 30 jours qui suivent la fin des rapports de travail, à moins que les conditions générales ne prévoient un délai plus long. Vous devez payer vous-même la totalité de la nouvelle prime.

L'ACTIVITÉ INDÉPENDANTE

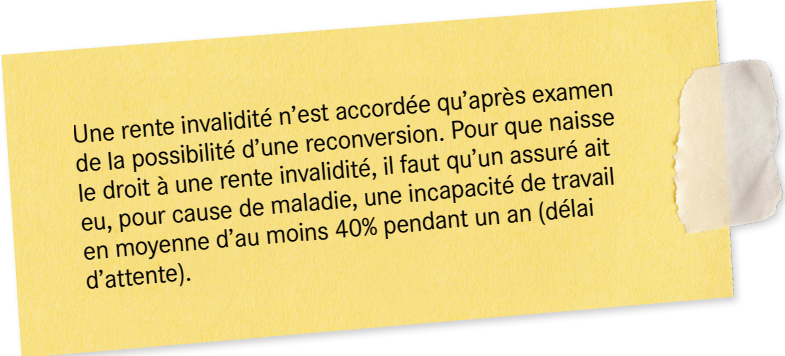
Les indépendants ne sont tenus de conclure aucune assurance sociale obligatoire hormis l'AVS/AI. Il vous faut donc une assurance indemnités journalières en cas de maladie et d'accident qui couvre à la fois vos besoins personnels et les frais généraux courants en cas d'incapacité de travail. Pour résoudre le problème de façon judicieuse, demandez des conseils personnalisés.

Prenez contact avec le service juridique de l'Aide Suisse contre le Sida (adresse en annexe) si vous projetez de vous mettre à votre compte



Droit à une rente AI

Les assurés qui présentent une incapacité de gain totale ou partielle en raison d'une atteinte à leur santé ont droit aux prestations de l'AI. On doit présumer que cette atteinte ne disparaîtra pas ou du moins qu'elle se maintiendra sur une certaine durée. L'AI octroie en premier lieu des mesures de réadaptation d'ordre médical ou professionnel. La principale mesure de l'AI sur le plan professionnel est la reconversion (reclassement). Elle est octroyée si une personne subit une perte de salaire d'au moins 20% pour raison de santé et si la reconversion laisse entrevoir des perspectives d'intégration dans le monde du travail.



Une rente invalidité n'est accordée qu'après examen de la possibilité d'une reconversion. Pour que naisse le droit à une rente invalidité, il faut qu'un assuré ait eu, pour cause de maladie, une incapacité de travail en moyenne d'au moins 40% pendant un an (délai d'attente).

Cette incapacité de travail doit s'être maintenue sans interruption notable et doit se poursuivre au-delà de l'année d'attente. Une interruption notable a lieu quand une personne a été entièrement apte à travailler pendant au moins 30 jours consécutifs.

Le degré d'invalidité

Le degré d'invalidité est déterminé en comparant le revenu invalide (soit le revenu que l'assuré pourrait obtenir par une activité appropriée depuis qu'est survenue l'invalidité et après la mise en œuvre d'éventuelles mesures de réadaptation) avec le revenu valide (soit celui que l'assuré gagnerait s'il n'était pas devenu invalide).

Degré d'invalidité inférieur à 40% → pas de droit à une rente AI

Degré d'invalidité d'au moins 40% → quart de rente

Degré d'invalidité d'au moins 50% → demi-rente

Degré d'invalidité d'au moins 60% → trois quarts de rente

Degré d'invalidité d'au moins 70% → rente entière

Exemple:

revenu valide: CHF 7000.-

= manque à gagner: CHF 5000.-

revenu invalide: CHF 2000.-

$\frac{\text{manque à gagner (CHF 5000.-)}}{\text{revenu valide (CHF 7000.-)}}$

= degré d'invalidité (0,71) = droit à la rente (rente AI entière)

Ce qui est déterminant n'est pas le montant que l'on gagne effectivement, mais ce qui est possible compte tenu des circonstances.

Travailler malgré une rente AI?

Vous pouvez continuer à exercer un métier même si vous touchez une rente AI. Votre droit à la rente est maintenu tel quel si le revenu de votre activité lucrative s'élève, pour une rente complète, à maximum 30 % du revenu valide calculé par l'AI, ou 40 % au maximum pour trois quarts de rente, 50 % pour une demi-rente et 60 % pour un quart de rente. En outre, le certificat médical doit attester que la capacité de travail n'est pas plus grande que l'activité effectivement réalisée. Sinon, l'AI risquerait de procéder à une révision de la rente et de fixer un revenu invalide supérieur, ce qui pourrait entraîner une réduction de votre rente.

En règle générale, l'AI réexamine les conditions du droit à la rente tous les trois ans environ. Etant au bénéfice de prestations, vous êtes toutefois tenu de communiquer sans délai à l'office AI tous les changements de votre état de santé ainsi que de votre capacité de travail et de gain³⁰. En cas de violation de cette obligation d'informer, la rente peut être réduite ou supprimée rétroactivement à partir du moment où le changement influençant le droit aux prestations est apparu.



Nota bene: si vous touchez une rente AI tout en exerçant une activité lucrative, vous n'êtes a priori pas tenu d'informer votre employeur de votre invalidité. Toutefois, les offices AI contactent fréquemment l'employeur lors d'une révision de la rente et lui envoient un formulaire afin de connaître le salaire actuel du travailleur. Signalez à votre office AI que votre employeur n'est pas au courant de votre rente AI. Dans ce cas, l'office AI ne s'adressera en règle générale pas à votre employeur, mais directement à vous pour obtenir les documents requis.

³⁰ Art. 77 du règlement sur l'assurance-invalidité (RAI)

Lorsque l'état de santé s'améliore

Si vous recevez une rente AI et que votre état de santé s'est amélioré au point que vous puissiez à nouveau envisager de reprendre une activité à temps complet ou partiel, vous devriez annoncer cette reprise à l'office AI comme un **placement à l'essai**, en produisant un certificat médical établi dans ce sens. Après concertation avec l'office AI, celui-ci ne procédera à une révision de la rente que lorsqu'un autre certificat médical attestera que l'activité peut être poursuivie dans les limites prévues.

L'assuré qui, dans un délai de trois ans à compter de la réduction ou de la suspension de la rente, est à nouveau invalide en raison de la même maladie, reçoit une rente ou une augmentation de la rente dès la reprise de l'invalidité³¹. La nouvelle invalidité est reconnue dès lors que la détérioration de l'état de santé a duré au moins trois mois³².



«Ma santé s'est nettement améliorée grâce au traitement combiné. Si quelqu'un m'avait dit il y a dix ans que je retravaillerais aujourd'hui, je lui aurais dit: tu débloques.»»

**Martin, 50 ans,
comptable**

³¹ Art. 29bis, 32bis RAI, ³²Art. 88a, al. 2 RAI

ANNEXE

ADRESSES

Aide Suisse contre le Sida

Konradstrasse 20, case postale 1118, 8031 Zurich
044 447 11 11, fax 044 447 11 14, www.aids.ch, aids@aids.ch

Organisations régionales de lutte contre le sida

Adresses sur www.aids.ch ou au 044 447 11 11

Les organisations régionales proposent des conseils individuels ou un suivi de plus longue durée ainsi que des adresses de spécialistes du VIH, des informations et des conseils sur les groupes de discussion et rencontres de personnes séropositives, des psychothérapeutes qualifiés, etc.

Services juridiques

Nous clarifions la situation, informons, conseillons et servons aussi d'intermédiaires. Nous vous aidons aussi à rédiger des requêtes et des propositions, à former une opposition ou un recours. Le cas échéant, nous vous mettons en contact avec des avocats compétents et de confiance.

Vos demandes sont traitées de façon strictement confidentielle.

Nos services sont gratuits.

Notre équipe est à votre disposition pour vous conseiller les jours suivants:

- Aide Suisse contre le Sida, conseil juridique

mardi, 9 - 12 h et 14 - 16 h

jeudi, 9 - 12 h et 14 - 16 h

E-mail: recht@aids.ch.

- Groupe sida Genève, conseil juridique, 022 700 13 61, info@groupesida.ch

PLUS D'INFORMATIONS

- www.aids.ch – Site de l'Aide Suisse contre le Sida. Vous y trouvez tous les documents d'information en ligne.
- www.groupe sida.ch – Site du Groupe sida Genève: informations de base sur le VIH/sida, la prévention, la vie au positif, etc.
- www.bag.admin.ch/aids – Site de la section sida de l'Office fédéral de la santé publique.
- www.pvagenève.ch – Site des personnes vivant avec le VIH/sida et leurs proches à Genève.
- www.seronet.info – Site avec toute l'actualité, des blogs, un agenda, des témoignages, etc.



Vous trouvez d'autres publications sur le thème du VIH à l'adresse www.shop.aids.ch



Guide juridique à l'intention des personnes vivant avec le VIH

Mon employeur a-t-il le droit d'exiger que je fasse un test de dépistage du VIH? Comment changer le montant de ma franchise? Que faire si l'AI refuse ma demande de rente? Comment dois-je procéder? Réponse à toutes les questions de droit en relation avec le VIH dans le guide juridique du VIH (PDF).

A télécharger sur www.aids.ch/guide_juridique

Cette brochure est également disponible en allemand sur www.shop.aids.ch.

Les noms des personnes séropositives citées ont été modifiés.

Editeur

Aide Suisse contre le Sida, www.aids.ch
© 2014 Aide Suisse contre le Sida

Direction de projet

Claire Comte, Aide Suisse contre le Sida

Rédaction

Cette brochure se fonde sur la brochure intitulée «Emploi et VIH» (2004), rédigée par Caroline Suter, Dr en droit, Aide Suisse contre le Sida, en collaboration avec Lukas Meyer, Aide Suisse contre le Sida

Relecture juridique

Julia Hug, MLaw, Aide Suisse contre le Sida

Adaptation française

Line Rollier

Graphisme

Kraftkom GmbH, St-Gall, www.kraftkom.ch

SOUTENEZ NOTRE CONSULTATION JURIDIQUE GRATUITE!

Aimeriez-vous, vous aussi, contribuer à ce que nous puissions aider des personnes séropositives à obtenir justice?

Avec 68 francs, vous financez une consultation juridique gratuite d'environ une heure. Chaque don est une précieuse contribution pour plus de justice. Merci de nous soutenir dans cette démarche. Plus de détails sur www.aids.ch/dons.

Compte pour les dons

Aide Suisse contre le Sida, Zurich

Compte postal 30-10900-5 ou sur www.aids.ch

Parce que chaque don est utile.

