

PERSONNES VIVANT AVEC LE VIH ET DISCRIMINATIONS

L'enquête menée en 2005 par l'association SIDA INFO SERVICE* révèle une situation pour le moins inquiétante quant aux discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH. Plus de 20 ans après le début de l'épidémie, **deux personnes sur trois interrogées indiquent avoir été victimes ou s'être senties victimes de discrimination.**

Pourtant **la loi du 12 juillet 1990 (art. 225-1 à 225-4 du Code Pénal) définit et réprime les discriminations**, notamment eu égard à l'état de santé :

L'article 225-1 du Code Pénal dispose que:

"**Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison** de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme , de **leur état de santé**, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminées"

L'article 225-2 du Code Pénal dispose que:

"**La discrimination** définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, **est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :**

- 1° **A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service;**
- 2° **A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque;**
- 3° **A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne;**
- 4° **A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1;**
- 6° **A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L.412-8 du Code de la Sécurité sociale.**

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Est donc illégale et pénalement condamnable toute attitude de rejet ou de discrimination fondée sur la séropositivité au VIH (sous réserve des dispositions de l'article 225-3 du Code Pénal).

Le milieu médical

L'article L1110-3 du Code de la Santé Publique énonce un droit à la non discrimination dans l'accès aux soins.

Pourtant il résulte de l'enquête que que le milieu médical est le **premier domaine de discrimination** dans la vie sociale : refus de soins, propos ou attitudes désobligeantes, non-respect du secret médical... **Près d'une personne sur deux dit avoir été discriminée et un quart a renoncé à une consultation, un examen médical ou un soin.**

Les fréquents refus de soins des dentistes rapportés auprès de SIDA INFO DROIT et du réseau AIDES ont conduit à une interpellation du Conseil National de l'Ordre des **Chirurgiens Dentistes.**

Une circulaire datée du 22 mars 2005 à destination des Conseils départementaux et régionaux rappelle que le refus de soins ne peut être justifié, pas plus par l'état de santé du patient que par sa couverture sociale.

La vie professionnelle

<p>D'après l'article L 122-45 du Code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 12 juillet 1990 : "Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap."</p>	<p>En outre le Code du Travail dans son article L122-45-2 protège le salarié qui serait licencié suite à une action en justice qu'il aurait engagé sur la base des dispositions du Code du travail relatives aux discriminations (L122-45). Il déclare nul un tel licenciement lorsqu'il est établi que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. Si le salarié refuse de reprendre l'exécution de son contrat de travail, le conseil des Prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois en plus de l'indemnité de licenciement.</p>
---	---

D'après l'article L 122-45 du Code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 12 juillet 1990 :
"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap."

En outre le **Code du Travail** dans son **article L122-45-2** protège le salarié qui serait licencié suite à une action en justice qu'il aurait engagé sur la base des dispositions du Code du travail relatives aux discriminations (L122-45). Il déclare nul un tel licenciement lorsqu'il est établi que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. Si le salarié refuse de reprendre l'exécution de son contrat de travail, le conseil des Prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois en plus de l'indemnité de licenciement.

Au niveau de l'embauche, en aucun cas la séropositivité au VIH ne peut être un obstacle. L'employeur ne peut poser de questions relatives à l'état de santé et plus généralement, il n'a pas à poser de questions qui ne sont pas en lien avec le poste à pourvoir.

Deux circulaires relatives à **l'emploi dans la fonction publique** précisent que " la séropositivité à elle seule et en tant que telle ne peut justifier une décision de refus, aussi bien d'admission à concourir que de recrutement ou de titularisation. Il convient malheureusement de le rappeler. (**Circulaires n°1718 du 6/07/1989 et n°90-00077 du 5/03/1990**)

A l'instar de l'embauche un employeur ne peut pas invoquer non plus la séropositivité de son salarié pour le licencier sauf inaptitude prononcée par la médecine du travail. Certains employeurs, pour parvenir à leurs fins, invoquent de supposées fautes. Une telle pratique est illégale et peut faire l'objet d'une action judiciaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et, pour discrimination, devant le Conseil des Prud'hommes et le tribunal

Correctionnel.

Néanmoins il faut préciser qu'en cas d'absence prolongée du salarié ou d'arrêts répétés, l'employeur peut licencier le salarié dès lors que le fonctionnement de l'entreprise s'en trouve perturbé.

Notons que d'après **l'article L122-45-1 du Code du travail les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise ainsi que les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent de l'article L122-45 du Code du travail.**

Malgré le dispositif législatif mis en place pour éviter les discriminations, l'enquête révèle qu'**un tiers des personnes a été victime de discrimination dans la sphère professionnelle.**

Le domaine des assurances et des banques

Les **discriminations** dans ce domaine sont aussi nombreuses que dans le milieu professionnel : elles sont évoquées par **un tiers** des personnes interrogées.

Les assurances ne sont en effet pas soumises à la loi qui protège les personnes contre les discriminations liées à l'état de santé (article 225-1 à 225-4 du code pénal). Les assurances peuvent poser tout question relative à l'état de santé. Si la personne ne répond pas à toutes les questions posées, l'assurance peut refuser de l'assurer et si la personne répond faussement, l'assurance peut être annulée pour fausse déclaration (article L113-8 du code des assurances).

Néanmoins la convention Belorgey a été signée entre les pouvoirs publics, les représentants de la banque et de l'assurance et les associations de malades et de consommateur le 19 septembre 2001 pour **améliorer l'accès à l'emprunt et à l'assurance des personnes présentant un risque de santé aggravée**.

Son champ d'application a été étendu le 1^{er} janvier 2005.

Elle permet désormais :

- d'acquérir une assurance décès pour des prêt à hauteur de 250 000 ₣ maximum sur une durée de 15 maximum, moyennant une surprime,
- de se voir dispenser de questionnaires de santé pour l'assurance décès, des prêts a la consommation affectés à un bien déterminé (10 000 ₣ maximum, 45 ans maximum, sur 4 ans).

Enfin la convention demande au banquier de rechercher des solutions adaptées comme :

- le transfert de garanties souscrites dans le cadre d'un contrat d'assurance vie,
- le nantissement d'un capital, porte feuille de valeurs mobilières,
- la caution...

Sida Info Service souligne dans sa synthèse de l'enquête que le cadre conventionnel est, d'une part, trop limité et continu d'exclure une grande partie des personnes séropositives, et d'autres parts que son application souffre de nombreux dysfonctionnements.

Au niveau des banques, figurent la non information, le non respect de la confidentialité, le refus des banques d'accepter une autre assurance que l'assurance de groupes qu'ils proposent ou une assurance qui ne couvre pas l'invalidité.

Du côté des assurances le dépassement du délai de réponse, la non transmission du dossier aux pool des risques aggravés, ainsi que les surprimes dissuasives, les tarifications arbitraires et le refus constituent les principaux problèmes.

La vie familiale

En aucun cas, en matière de séparation, le VIH ne doit constituer un obstacle à la fixation de la résidence de l'enfant ou à l'exercice d'un droit de visite ou d'hébergement.

Néanmoins la séropositivité a pu être utilisé pour exclure le droit de visite et d'hébergement.

Aussi, il demeure extrêmement important d'être vigilant pour préserver ses droits.

En matière d'adoption, c'est avant tout le projet parental qui compte, et dans les textes le VIH n'est pas un obstacle en tant que tel dans une telle démarche.

La vie privée

Un tiers des personnes a été discriminé par des amis.

Par crainte d'une discrimination la moitié des personnes n'a pas révélé sa séropositivité à un ami.

Plus d'une personne sur 4 sont discriminées par un membre de la famille.

Bien que des dispositifs législatifs aient été mis en place depuis plus de 15 ans (Loi du 12/07/1990), seules trois situations ont donné lieu à une condamnation pénale de l'auteur de violence.

*C'est pourquoi les associations attendent beaucoup de la **Haute autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité créée par la loi du 30 décembre 2004.***

*Cet organe a pour vocation **d'accompagner les victimes en les aidant notamment à faire valoir leurs droits.***

Outre la création de cet organe, cette loi prévoit la possibilité pour les associations déclarées depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par les statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, d'assister les victimes de discriminations et de se porter partie civile.

Décembre 2005

Emmanuelle Ausina,
Informatrice juridique

*enquête disponible sur le site : www.sida-info-service.org