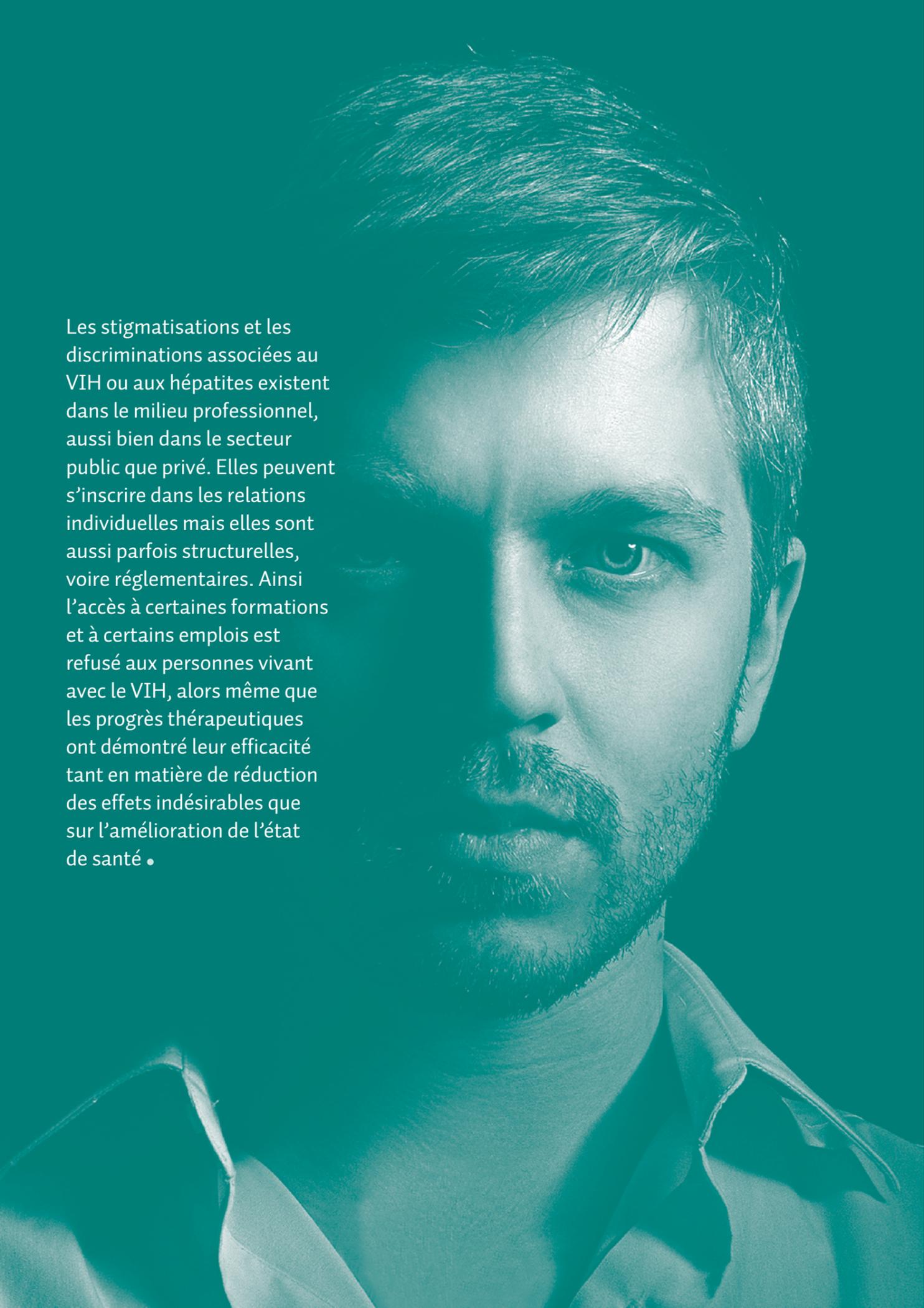




# 1

**LE DROIT  
À L'INSTRUCTION  
ET AU TRAVAIL**



Les stigmatisations et les discriminations associées au VIH ou aux hépatites existent dans le milieu professionnel, aussi bien dans le secteur public que privé. Elles peuvent s'inscrire dans les relations individuelles mais elles sont aussi parfois structurelles, voire réglementaires. Ainsi l'accès à certaines formations et à certains emplois est refusé aux personnes vivant avec le VIH, alors même que les progrès thérapeutiques ont démontré leur efficacité tant en matière de réduction des effets indésirables que sur l'amélioration de l'état de santé •

# 1. TRAVAIL, SÉROPOSITIVITÉ ET DISCRIMINATIONS : UNE HISTOIRE AUSSI VIEILLE QUE L'ÉPIDÉMIE

AIDES a plus de 30 ans aujourd'hui et son investissement en faveur du droit à l'instruction et à l'emploi des personnes vivant avec le VIH (PVVIH) est aussi ancien. Ce combat a évolué de bien des manières, et pourtant, les difficultés semblent rester les mêmes : discriminations à l'embauche, défaut de visibilité de la séropositivité au travail, discriminations de la part de collègues et parfois de la hiérarchie, quels que soient la taille de l'entreprise, le secteur public ou privé, etc.

Dès 1992, les guides *Droit et Sida* de AIDES consacrent de très grandes parties de leur contenu à l'emploi. En 2000, l'association lance l'enquête « Entre contraintes économiques et volontés sociales, quelle place pour les personnes séropositives : le point de vue des acteurs de l'entreprise » suivi des enquêtes « AIDES et toi » et « VIH, hépatites et vous » qui portent en particulier sur les ressources, l'accès et le maintien dans l'emploi des PVVIH.

## 1.1 LES MÉTIERS PRÉTENDUMENT INTERDITS AUX PVVIH : LE POIDS DES REPRÉSENTATIONS ET DES IDÉES REÇUES

Le combat continu de AIDES en la matière porte aussi sur les métiers juridiquement interdits et ceux dont on suppose à tort qu'ils le sont, à partir d'idées reçues et prétendus risques. La brochure « VIH-sida et milieu du travail, guide de sensibilisation » éditée en 2001 par AIDES, avec le soutien de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ainsi que du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, énumérait comme exemples des métiers faussement interdits :

- Cadre en fonction de responsabilité en raison des absences possibles ;
- Les métiers de la restauration et métiers de bouche en raison de la fatigue, du contact avec le public, et du « risque de transmission par le biais des aliments » ;
- Le secteur de l'enfance et de l'éducation en raison du « risque de transmission auprès des enfants » ;
- Le secteur médical : idem ci-dessus (enfants et adultes) ;
- Le secteur du bâtiment et des travaux publics et plus largement les métiers « physiques » à cause de la fatigue ;
- Le secteur social : les personnes séropositives seraient « dépressives », il faut donc éviter le contact avec le public ;
- Les métiers du nettoyage et les hôtes de caisse à cause des horaires décalés et de la fatigue ;
- Les métiers avec du relationnel ou de la communication car les personnes séropositives seraient « dépressives » ;
- etc.

Ces idées reçues, identifiées sur la base de formations à l'initiative de AIDES auprès d'opérateurs d'insertion, témoignent « du manque d'information principalement sur les effets des traitements et l'état des représentations concernant les personnes touchées ».

## 1.2 LA PERSISTANCE DE FORMATIONS ET DE MÉTIERS JURIDIQUEMENT INTERDITS

Au-delà de ces représentations et idées reçues, l'accès à certaines formations et à certains emplois est encore juridiquement interdit, en contradiction directe avec les principes du droit français. Sans prétendre à une approche exhaustive, AIDES s'est particulièrement penchée ces derniers mois sur trois cas : les arts du cirque, la magistrature et l'armée française. Afin de conforter son analyse dans la perspective d'une évolution du droit applicable, elle a saisi, en octobre 2015, le Défenseur des droits à ce sujet.

## VIH, des conditions défavorables d'accès et de maintien dans l'emploi<sup>1</sup>

Depuis une quinzaine d'années, les progrès thérapeutiques ont permis à un nombre croissant de PVVIH de poursuivre durablement une activité professionnelle, comme le démontrent les rapports d'experts successifs sur leur prise en charge médicale. Des associations ont aussi œuvré pour le développement de programmes spécifiques d'accès à l'insertion professionnelle et à l'emploi, comme par exemple Ikambere ou Basiliade.

Néanmoins, le VIH demeure, en soi, un facteur de fragilisation des parcours professionnels et de paupérisation, y compris pour des personnes initialement bien insérées dans l'emploi.

Le taux de PVVIH ayant un emploi est inférieur à celui de la population générale (57 % versus 64 % : enquête ANRS-Vespa 2, 2013). Entre 2003 et 2011, l'augmentation de leur taux de chômage est significative de manière générale (+4 %) et forte sur des publics spécifiques (femmes migrantes +10 %). L'enquête « VIH, Hépatites et vous » (AIDES, 2011) souligne un risque d'être sans emploi 5 fois plus élevé pour les PVVIH que pour la population générale.

Si plus des deux tiers des PVVIH ayant perdu leur emploi depuis l'annonce de la séropositivité souhaitent retravailler, elles rencontrent des difficultés d'accès quels que soient les secteurs, public comme privé. Plus le nombre d'années de vie avec le VIH augmente, plus le taux d'emploi diminue.

La stigmatisation et la discrimination sont toujours présentes dans le milieu professionnel : 62 % des PVVIH maintiennent le secret sur leur état de santé au travail. Les personnes peinent souvent à évaluer le risque de parler ou pas de leur pathologie.

<sup>1</sup> Sources : Enquête ANRS-Vespa 2 (BEH n° 26/27 du 2 juillet 2013 : premiers résultats de l'enquête ANRS-Vespa 2), IRDES ; Enquête « VIH, Hépatites et vous » (EUSD du 18 au 23 octobre 2010), Focus emploi, AIDES, 2011 ; Rapport d'experts et recommandations pour la prise en charge médicale des PVVIH « Morlat » 2013, Chapitre « conditions de vie », p. 440 et s.



## DROIT APPLICABLE

En matière de droit du travail, les textes de droit international et de droit français sont très nombreux et interdisent les discriminations liées à l'état de santé.

Les refus d'accès à un emploi ou à une formation, les licenciements fondés sur l'état de santé ou le handicap sont considérés comme discriminatoires et peuvent faire l'objet de sanctions prévues dans différents textes (Code pénal, Code civil, etc.). Malgré l'existence de dispositifs légaux, les discriminations liées à l'état de santé demeurent nombreuses dans le milieu professionnel. En 2014, 13 % des saisines du Défenseur des droits en matière de discriminations interviennent au titre du critère de l'état de santé notamment pour des difficultés d'accès à l'emploi (refus d'embauche à l'annonce de la maladie) ou des difficultés de maintien dans l'emploi (refus des employeurs de mettre en place des aménagements raisonnables). Selon le 6<sup>e</sup> baromètre sur le ressenti des discriminations dans l'emploi du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail (OIT), l'état de santé est source de pressions dans le monde professionnel. Parmi les personnes déclarant avoir été victimes de discrimination, 12 % estiment que celle-ci était liée à leur état de santé. La situation des personnes vivant avec le VIH reste difficile en particulier dans la sphère professionnelle en raison d'une grande méconnaissance de la maladie, de l'image négative et tenace de la séropositivité. Lutter contre les discriminations et les préjugés, concilier maladie chronique et emploi, informer les personnes et les employeurs, simplifier et améliorer les dispositifs de maintien dans l'emploi des personnes malades sont autant de défis à relever.

### Droit international

Les engagements de la France aux niveaux européen et international sur le droit du travail sont nombreux. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), adopté dans le cadre des Nations unies, le 16 décembre 1966, entré en vigueur en France le 4 février 1981, pose notamment un principe de non-discrimination pour la jouissance des droits qu'il énonce (article 2-2°), le droit au travail (article 6), le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant (article 11-1°) et le droit à l'éducation (article 13). Ce dernier article précise que le droit à l'éducation inclut l'enseignement primaire obligatoire et accessible gratuitement à tous, l'enseignement secondaire, sous ses différentes formes, y compris l'enseignement secondaire technique et professionnel, généralisé et accessible à tous, l'enseignement supérieur accessible à tous en pleine égalité.

Selon la convention 111 de l'organisation internationale du travail de 1958 contre les discriminations dans l'emploi et les professions, ratifiée par la France et entrée en vigueur en avril 1981, la République s'engage notamment à l'article 3 à :

« a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique ;

- b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application ;
- c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique ;
- d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale ;
- e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale. »

L'article 1 de cette convention précise que l'accès à l'emploi inclut l'accès à la formation en vue d'accéder à cet emploi.

Le droit européen interdit également les discriminations à raison de l'état de santé, dans le champ de l'emploi.

À l'origine de nombreuses évolutions jurisprudentielles dans de nombreux pays européens dont la France, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) du 4 novembre 1950, entrée en vigueur en France le 21 septembre 1970, en son article 14, pose de même un principe de non-discrimination : « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ». Bien que la CEDH ne proclame pas de droits en matière économique et sociale, il résulte de la combinaison de l'article 1<sup>er</sup> du protocole n°1 (qui garantit le respect du droit de propriété et, plus largement d'après la Cour, les droits patrimoniaux), de l'article 2 du protocole n°1 (qui garantit le droit à l'instruction) et de l'article 14 de la CEDH, un principe de non-discrimination en matière de droits sociaux et de droit à l'instruction.

La charte sociale européenne, du 18 octobre 1961, entrée en vigueur en France le 8 avril 1973 garantit le droit au travail (article 1), le droit à la formation professionnelle (article 10) et le droit de toute personne à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30). La jouissance de tous ces droits est en outre complétée par une clause générale de non-discrimination.

Ces principes internationaux et européens ont enfin été rappelés en 2000 par la Directive européenne CE n° 2000/78/CE portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi. Cette directive s'impose à l'ensemble des pays membres de l'Union Européenne.

### Droit français

Si les textes internationaux sont nombreux et précis sur le droit à la formation et à l'emploi sans discrimination, le droit français n'est pas en reste. Le droit au travail, reconnu par le Préambule de la Constitution de 1946, est un droit à valeur constitutionnelle. Il est garanti sans discrimination dans le Code pénal ainsi que dans le Code civil à travers le droit au respect de la vie privée et spécifiquement dans le Code du travail.

### Préambule de la Constitution de 1946

Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État.

Fidèle à sa mission traditionnelle, la France entend conduire les peuples dont elle a pris la charge à la liberté de s'administrer eux-mêmes et de gérer démocratiquement leurs propres affaires ; écartant tout système de colonisation fondé sur l'arbitraire, elle garantit à tous l'égal accès aux fonctions publiques et l'exercice individuel ou collectif des droits et libertés proclamés ou confirmés ci-dessus.

### Code pénal, Interdiction des discriminations dans l'accès à l'emploi

#### ARTICLE 225-1

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 grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité 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 déterminée.

#### ARTICLE 225-2

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, 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 :  
3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;  
5° À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1, ou prévue à l'article 225-1-1.

#### ARTICLE 225-3

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du Code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

### Code civil, Respect de la vie privée

#### ARTICLE 9

Chacun a droit au respect de sa vie privée.

### Code du travail, Interdiction des discriminations dans l'emploi

#### ARTICLE L.1132-1

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, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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 mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, 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 nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

### Obligation d'aménagement raisonnable permettant le maintien dans l'emploi

#### ARTICLE 6 SEXIES DE LA LOI N° 83-634 DU 13 JUILLET 1983, DITE LE PORS.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.323-3 du Code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

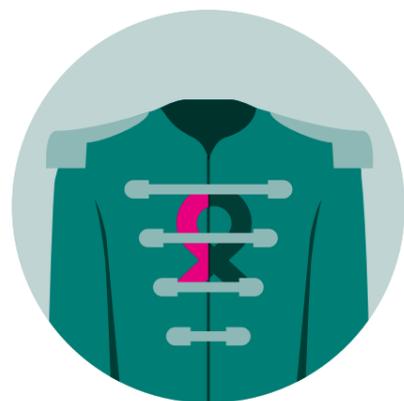
#### ARTICLE L.5213-6 DU CODE DU TRAVAIL

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L.5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L.5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133-3.

## 2. FORMATIONS ET EMPLOIS : EN FINIR AVEC LES INTERDITS



### 2.1 L'ÉCOLE NATIONALE DU CIRQUE : UNE EXCLUSION VITE ABROGÉE

En mai 2014, une infirmière scolaire constate, sur le dossier de candidature à l'École nationale des arts du cirque de Rosny-sous-Bois (ENACR), une demande surprenante : l'école exige une sérologie VIH. Une telle demande laisse présumer que les PVVIH ne seraient pas admises à cette formation et à cette activité. L'infirmière prend contact avec AIDES afin de se renseigner sur le bien-fondé et la légalité de cette demande.

L'infirmière scolaire interpelle aussi le journal *Causette* qui rend compte de l'affaire dans un article publié en juin 2014, et rapporte des échanges avec des responsables de l'ENACR, pour le moins confus et marqués par des représentations sur les modes de transmission et les pratiques des étudiants. L'école reconnaît cependant une maladresse, « le test ne sera plus obligatoire, mais fortement conseillé »<sup>2</sup>. *Causette* comme AIDES sont d'accord sur un point, cela ne change rien ou si peu... Une telle évolution induit une suspicion pour les candidats qui ne présenteraient pas ce test sérologique, et maintient le présupposé qu'être porteur du VIH n'est pas compatible avec les activités circassiennes.

AIDES interpelle alors le ministère de la Jeunesse et des Sports, l'Ordre des médecins, l'inspection académique de Seine-Saint-Denis, et bien sûr l'ENACR et son médecin référent. Les courriers dénoncent « la suspicion induite à l'égard des candidats séropositifs » qui « sous-entend qu'il y aurait des risques réels de contamination dans les activités circassiennes, ce qui constitue une discrimination avérée en raison de l'état de santé ». Se refusant à dénoncer sans proposer de solution, cette lettre invite à une rencontre des différent-e-s acteurs-trices concerné-e-s afin de faire évoluer les conditions d'accès à l'ENACR.

Cette rencontre n'aura pas lieu. Le 26 juin, le matin même de la réception du courrier envoyé par AIDES, le cabinet de Najat Vallaud-Belkacem, alors ministre de la Jeunesse et des Sports, prend contact avec AIDES pour demander des renseignements complémentaires. Le même jour, l'école annonce la fin de cette condition pour candidater, considérant que la demande est disproportionnée et injustifiée. L'école regrette de n'avoir pu s'expliquer de vive voix.

Constatée en mai 2014, avec un retrait de la condition discriminatoire en juin de la même année, à peine un mois plus tard, cette situation a été gérée avec une très grande réactivité que AIDES tient à saluer.

### 2.2 MAGISTRATURE, UNE INTERDICTION DEPUIS... 1958

Dans le cadre de ses actions de prévention et de soutien auprès des PVVIH, des militant-e-s de AIDES ont été interrogé-e-s en 2013 par une personne craignant de ne pouvoir candidater à l'École nationale de la magistrature (ENM) du fait de son statut sérologique. Une demande similaire a été adressée au siège de AIDES en février 2015. Après vérification, il s'avère, en effet, que l'article 16 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 sur le statut de magistrat exige de « remplir les conditions d'aptitudes physiques nécessaires à l'exercice des fonctions et être reconnu indemne ou définitivement guéri de toute affection donnant droit à un congé de longue durée (CLD) ». L'aptitude physique requise pour assurer les fonctions de magistrat conditionne également l'entrée à l'ENM. Or, le « déficit immunitaire grave et acquis » donne droit au CLD, les PVVIH sont donc toutes exclues de la magistrature.

Selon AIDES, cette situation constitue une discrimination à l'emploi à l'encontre des PVVIH, prohibée par le droit français, et en contradiction directe avec l'alinéa 18 du Préambule de la constitution de 1946 sur l'accès de tous et toutes les citoyen-ne-s à la fonction publique.

<sup>2</sup> Dr. K-POTE, « Aux Arts du cirque, on jongle avec le sida et le droit », *Causette*, 4 juin 2014

Le VIH et ses conséquences sur la vie des personnes concernées ne sauraient affecter *a priori* l'aptitude à exercer la profession de magistrat. Exclure les PVVIH de manière générale apparaît disproportionné et injustifié au regard de l'activité en cause. L'infection est aujourd'hui « contrôlée » chez la plupart d'entre elles, et en particulier chez celles contaminées après 1996 et l'arrivée des trithérapies. Cette condition, antérieure à l'apparition du virus, prévue par une ordonnance de 1958 pour d'autres pathologies, fait subsister une exigence anachronique, discriminante et stigmatisante.

Fort de ces constats, AIDES interpelle donc le directeur de l'ENM, la direction des services judiciaires, le ministère de la Santé et la garde des Sceaux.

Dans un courrier en date de 11 février 2014, cette dernière indique partager notre analyse sur cette discrimination anachronique. Elle propose de modifier en conséquence l'article 16-5° de l'ordonnance statutaire des magistrats, afin que les conditions d'aptitude physique rejoignent celles applicables à l'ensemble de la fonction publique. Les conditions seraient donc similaires à celles exigées pour des concours comparables, et en particulier celles de l'École nationale d'administration. Elle entend procéder à cette modification dans une prochaine loi organique relative au statut de la magistrature.

Au moment de l'écriture de ce rapport, cette modification n'est toujours pas opérée. Elle est cependant bien prévue par l'article 4 du projet de loi organique relatif à l'indépendance et l'impartialité des magistrats et à l'ouverture de la magistrature sur la société, déposé par Christiane Taubira le 31 juillet 2015 au Parlement : « La condition d'aptitude physique est également modifiée pour l'aligner sur celle prévue pour les concours de la fonction publique. »

L'étude d'impact de l'article constate l'obsolescence de la condition d'aptitude physique en précisant que : « Cette rédaction date de la version initiale de l'ordonnance statutaire. À la différence des dispositions similaires du statut général des fonctionnaires précité, cet article n'a pas été modifié depuis 1958. » De même que AIDES puis la ministre dans sa réponse, l'étude d'impact reconnaît l'inconstitutionnalité de cette condition.

Le projet de loi prévoit que les mots « et être reconnu indemne ou définitivement guéri de toute affection donnant droit à un congé de longue durée » soient remplacés par les mots « compte tenu des possibilités de compensation du handicap ». Le statut de magistrat s'alignerait en ce sens sur le statut applicable pour la fonction publique.

À l'occasion de l'examen de ce texte, programmé à l'automne 2015, AIDES sera vigilante à ce que cette modification aboutisse.

### Témoignage

**Comment avez-vous eu connaissance de la disposition légale excluant la candidature des personnes vivant avec le VIH de l'école nationale de la magistrature (ENM) ?**

C'est en préparant mon dossier d'accès à l'ENM que j'ai pris connaissance de la référence à cette disposition du statut [de magistrat], alors que mon projet était très avancé et que la présentation à ce concours était déterminée comme étant mon choix professionnel définitif.

**Comment avez-vous perçu cette condition par rapport à votre situation personnelle ?**

J'ai été sidéré par cette disposition et j'ai cherché à savoir à quelle date elle avait été prise. Le fait que les termes employés émanent d'un temps où la question du VIH n'existait pas m'a laissé perplexe. Je me suis senti humilié et jeté au ban de la société.

**Quel impact cette information a pu avoir sur vos choix d'études et d'orientations professionnelles ?**

Depuis un an, époque à laquelle j'ai pris connaissance de cette situation, je suis totalement désorienté et

j'ai suspendu toute démarche. En effet, même si la Chancellerie dit que cette discrimination n'a plus cours, nous n'avons aucune assurance de cela. Je n'ai pas voulu risquer d'être en porte à faux avec, d'un côté, une réussite à l'entrée et, de l'autre, un rejet pour inaptitude médicale dans de telles conditions, que je n'aurais pu expliquer à mon entourage.

**Si la loi organique sur le statut de magistrat était effectivement votée, mettant fin à l'exclusion des personnes vivant avec le VIH, comptez-vous passer le concours de l'ENM ?**

Je n'attends que cela. Je ne pense qu'à cela et le temps me paraît bien long. Mes projets actuellement suspendus seraient immédiatement réactivés. Le seul lien d'espoir qui me tient a été la lecture sur votre site de l'existence de votre démarche auprès de Madame Taubira dans le cadre d'un cas similaire au mien, ainsi que la formulation des promesses de la garde des Sceaux à votre association. J'ai peur qu'elle quitte la Chancellerie avant de réaliser sa promesse.



## 2.3 L'ARMÉE : UN BASTION SANS VIH ?

L'interdiction d'intégrer de nombreux corps de l'armée par des PVVIH a été identifiée en juillet 2015, après qu'une personne ait contacté l'association AIDES alors qu'elle s'était vu refuser l'accès à la marine nationale.

L'article L. 4132-1 du Code de la défense dispose que : « Nul ne peut être militaire (...) 3° S'il ne présente les aptitudes exigées pour l'exercice de la fonction ». L'aptitude est évaluée selon l'instruction n° 2100/DEF/DCSSA/AST/AME du 1<sup>er</sup> octobre 2003 relative à la détermination de l'aptitude médicale à servir. Cette instruction fixe des règles unifiées visant à évaluer le profil médical du candidat.

### 2.3.1 Évaluation de l'aptitude à servir : quelques repères

Le système, défini par l'instruction de 2003 relative à la détermination de l'aptitude médicale à servir, se base sur sept profils détaillés, nommés chacun par une lettre de l'acronyme Sigycop. Pour chacun de ses profils, des coefficients sont attribués et visent à noter l'état de santé, la gravité de potentielles infections et des séquelles (tableau 1).

Tableau 1 – Référentiel Sigycop, 2003

SIGLE	COEFFICIENT	PROFIL MÉDICAL CONCERNÉ
S	1 à 6	Ceinture scapulaire et membres supérieurs
I	1 à 6	Ceinture pelvienne et membres inférieurs
G	1 à 6	État général
Y	1 à 6	Yeux et vision (sens chromatique exclu)
C	1 à 6	Sens chromatique
O	1 à 6	Oreilles et audition
P	0 à 5	Psychisme

Le coefficient 0 correspond à une évaluation médicale initiale par un médecin généraliste, il n'est que transitoire. Les coefficients de 1 à 6 établissent une échelle progressive, 1 correspondant à l'aptitude pour « tous les emplois des armées, même les plus pénibles », 6 correspondant à l'aptitude totale.

L'article 10 de l'instruction explique que le profil médical est établi à l'aide du tableau 2 sur lequel les coefficients doivent être associés, par le médecin habilité, au sigle correspondant. Ce profil est ensuite comparé aux profils d'aptitudes minimales définis pour chaque corps de l'armée par différents textes réglementaires afin de déterminer si le candidat est éligible.

Ainsi, pour la marine nationale, dans le cadre de la situation pour laquelle AIDES a été saisie, l'article 4 de l'arrêté du 21 mai 2012, fixant les conditions médicales et physiques d'aptitude exigées pour l'admission dans les corps d'officiers navigants et pour la souscription d'un contrat au titre de la marine nationale, définit le profil médical détaillé dans le tableau 2.

Tableau 2 – Profil médical Sigycop applicable aux officiers navigants de la marine nationale

S	I	G	Y	C	O	P
3	2	2	5	3	3	1

Le **Sigycop** correspond au profil médical d'un individu, établi par un médecin militaire, lui permettant de déterminer son aptitude à intégrer l'armée française.

### 2.3.2 VIH et aptitude à servir : une évaluation d'un autre temps

Outre ce cadre méthodologique sur l'aptitude médicale, l'instruction de 2003 attribue, pour un nombre important de pathologies, des notes pour tout ou partie des lettres de l'acronyme. La cotation concernant le VIH est définie à l'article 28 de l'instruction (tableau 3).

Tableau 3 – Article 28 de l'instruction de 2003 : Infection par le VIH

a) Infection à VIH asymptomatique, sans traitement, avec une immunité cellulaire satisfaisante, selon avis spécialisé.	3	G
b) Infection à VIH asymptomatique, sans traitement, avec une immunité cellulaire perturbée (inférieur à 500 CD4/mm <sup>3</sup> ).	3	G
c) Infection à VIH asymptomatique, traitée.	4	G
d) Infection à VIH symptomatique.	5	G

Cet article appelle de nombreux commentaires. D'abord, le VIH n'est ici considéré qu'au regard de l'« état général » de la personne, sans conséquence sur le reste du profil médical. Cet état général est associé à des coefficients allant de 3 à 5. L'article 8 de l'instruction précise l'implication de ces coefficients par rapport à la lettre G :

**Coefficient 3 :** I3 et G3 entraînent une restriction appréciable de l'entraînement, notamment l'entraînement physique au combat et limite l'éventail des emplois, en particulier ceux de combattants au contact direct avec l'ennemi.

**Coefficient 4 :** Attribué à l'un des sigles S, I ou G, ce coefficient exempte de tout entraînement physique au combat. Il limite l'affectation des sujets ainsi classés à des activités essentiellement sédentaires.

**Coefficient 5 :** Attribué à l'un des sigles S, I, G ou O, il réduit l'aptitude à des emplois sédentaires éventuellement adaptés.

Cet article est également surprenant au regard des distinctions qu'il fait des différentes phases de l'infection à VIH et de la gradation appliquée. Ainsi, vivre avec le VIH en bonne santé et sans traitement serait moins « grave », au regard de l'état général de santé, que vivre avec le VIH en bonne santé et avec traitement. Cette distinction prend l'exact contre-pied des données de la science et des recommandations médicales et thérapeutiques actuelles.

En effet, les traitements actuels permettent de réduire considérablement la charge virale dans le sang au point qu'elle devient indétectable. Dans ces conditions, les personnes sont non contaminantes. Ils permettent aussi de vivre en bonne santé, sur du long terme, et dans des conditions similaires aux personnes séronégatives. Ainsi, les PVVIH en France se voient proposer des traitements dès qu'elles sont dépistées, et une très large majorité les accepte. Certes, il est possible de vivre avec le VIH sans traitement et sans « symptômes », mais, à de rares exceptions près, cette situation ne peut pas durer, et en tout état de cause, la charge virale reste détectable et les personnes restent contaminantes.

« Un traitement curatif ou prophylactique au long cours ne saurait constituer à lui seul un motif d'élimination que dans la mesure où il entraînerait un absentéisme itératif et/ou prolongé », et alors que ce n'est pas le cas pour les traitements actuels du VIH, l'exclusion de nombreux postes des personnes séropositives sur la base de l'aptitude médicale à servir n'est pas proportionnée. Elle constitue en ce sens une discrimination condamnable au regard des textes internationaux ratifiés par la France, du Préambule de la constitution de 1946, et du droit interne.

Selon l'article 28 de l'instruction de 2003, relatif aux cotations des pathologies dans l'armée, vivre avec le VIH en bonne santé et sans traitement serait moins « grave », au regard de l'état général de santé, que vivre avec le VIH en bonne santé et avec traitement.

Ainsi, le système de notation retenu par l'armée surprend en ce qu'il se fonde sur des représentations invalidées depuis plusieurs années, et contraires aux recommandations médicales et thérapeutiques actuelles. Au regard de la distinction opérée ici sur la prise ou non de traitements, les coefficients donnés en conséquence n'ont pas de sens. Plus globalement, l'ensemble du référentiel proposé est largement inadapté, et principalement au regard des éléments sur lesquels il se base. Il serait plus pertinent d'apprécier l'état général de la personne, au regard de l'évolution de sa charge virale dans le temps et son état de santé.

### 2.3.3 Un couperet qui concerne toutes les forces armées et les formations afférentes

Les conditions médicales et physiques d'aptitude exigées pour l'admission dans les corps d'officiers navigants de la marine nationale et pour la souscription d'un contrat au titre de la marine nationale exigent donc *a minima* un état général de santé correspondant à G 2. La séropositivité au VIH, impliquant un coefficient minimum de 3, exclut donc de fait l'ensemble des candidat-e-s séropositifs-ves.

Cette exclusion va cependant beaucoup plus loin que ce seul corps d'armée : sont également concernées l'armée de terre et l'armée de l'air. Alors qu'en France, plus de 79 % des PVVIH sont sous traitement, c'est une très large majorité d'entre elles qui se voient attribuer le coefficient G 4, et donc l'inaptitude déclarée pour tout entraînement physique au combat, l'affectation s'en trouvant limitée à des activités essentiellement sédentaires.

Cette note exclue aussi les personnes d'un nombre considérable de formations militaires, dont l'École polytechnique, comme illustré par la circulaire n° 273424/DEF/RH-AT/F/FS/SLM relative à l'admission en classes préparatoires à l'enseignement supérieur et en classes préparatoires aux grandes écoles des lycées de la Défense relevant de l'armée de terre pour l'année scolaire 2015-2016.

Le Sigycop des écoles militaires correspond au Sigycop minimal pour intégrer les différents corps (tableau 4).

### L'aviation civile, l'état général de santé plutôt que la séropositivité

Le Code de l'aviation civile est le seul code dont l'association ait connaissance qui exclut directement les PVVIH : « La positivité au VIH est cause d'inaptitude. » Celle-ci vaut pour les pilotes ou les contrôleurs aériens. Cependant, cette inaptitude ne se veut pas systématique : ce code prévoit une possible reconnaissance de l'aptitude au cas par cas, sous certaines conditions.

L'arrêté du 16 mai 2008 relatif aux critères et conditions de délivrance des attestations d'aptitude médicale nécessaires pour assurer les services du contrôle de la circulation aérienne précise ainsi qu'« un candidat présentant une infection VIH comportant des symptômes d'affection évolutive, telle que le sida, une lymphadéno-pathie chronique liée au VIH ou une atteinte du système nerveux central doit être déclaré inapte. Toutefois, la déclaration d'aptitude peut être envisagée au renouvellement et à la revalidation pour les individus présentant une réaction positive asymptomatique pour le VIH ».

De même, pour les pilotes, l'aptitude peut être accordée sous certaines conditions et sous réserve de contrôles fréquents, « la survenue d'un sida ou du complexe appa-renté au sida [devient alors] cause d'inaptitude. »

Enfin, concernant le personnel navigant, l'arrêté de 2007 relatif aux conditions d'aptitude physique précise que le « personnel navigant commercial doit être exempt de toute affection chronique évolutive » avant de compléter, « Une aptitude par dérogation peut être demandée au conseil médical de l'aéronautique civile, qui juge en fonction des résultats des examens cliniques et biologiques de l'intéressé montrant un état de l'affection compatible avec le service aérien et, le cas échéant, une bonne tolérance au traitement ».

Les textes de l'aviation civile se distinguent en ce sens que, s'il exclut *a priori*, le critère d'aptitude ne réside pas dans la séropositivité en tant que telle, mais sur l'état de santé général. Ils résultent, il faut le souligner, de mobilisations et contentieux<sup>3</sup> à l'encontre des dispositions précédemment en vigueur, en particulier l'arrêté ministériel du 5 juillet 1984, qui prévoyait que « les affections évolutives susceptibles de conduire à une inaptitude ultérieure sont éliminatoires ».

<sup>3</sup> Notamment la Délibération de la Halde du 6 février 2006 et l'arrêt du Conseil d'État du 28 juin 2006.

Tableau 4 – Sigycop minimal requis pour les écoles militaires<sup>4</sup>

ÉCOLES	S	I	G	Y	C	O	P	TEXTES DE RÉFÉRENCE
École polytechnique	3	3	3	5	4	3	2	Instruction n° 13074 / DEF / DPAG du 27 décembre 1982 modifiée (BOC, p. 5317 ; BOEM 620-4.1.4.1, 814.2.1)
École spéciale militaire de Saint-Cyr (scientifique, littéraire, sciences économiques et sociales)	2	2	2	5	4	3	0 ou 1	Arrêté du 23 décembre 2009 (JO n° 22 du 27 janvier 2010, texte n° 12 ; BOC 7 / 2010 ; BOEM 311-0.2.2, 770.1.1) Instruction n° 812/DEF/RH-AT/PRH/LEG du 15 septembre 2014 (BOC n° 50 du 10 octobre 2014, texte 18 ; BOEM 312.2.1, 620-4.1.2.1)
École navale	2	2	2	5	3	2	0 ou 1	Arrêté du 21 mai 2012 (JO n° 136 du 13 juin 2012, texte n° 20 ; signalé au BOC 36/2012 ; BOEM 321.2) Instruction n° 102/DEF/EMM/RH/PRH du 5 décembre 2011 modifiée (BOC n° 5 du 27 janvier 2012, texte 10 ; BOEM 326.1.5, 620-4.1.6.2).
École de l'air	2	2	2	5	2	3	0 ou 1	Arrêté du 27 juillet 2011 modifié (JO n° 184 du 10 août 2011, texte n° 1 ; signalé au BOC 44/2011 : BOEM 768.1.2).
École nationale supérieure de techniques avancées	3	3	3	5	4	3	0 ou 1	Arrêté du 18 janvier 2011 modifié (JO n° 122 du 26 mai 2011, texte n° 4 ; signalé au BOC 29/2011 : BOEM 810.6)
École nationale supérieure des ingénieurs de l'infrastructure militaire	3	3	3	5	4	3	0 ou 1	Arrêté du 26 avril 2012 (JO n° 108 du 8 mai 2012, texte n° 30 ; signalé au BOC 33/2012 : BOEM 508.3.3)

<sup>4</sup> <http://www.formation.terre.defense.gouv.fr/PJ/Documents/Decouverte/ODF/Lycees/Documents/20141203.DEF.RH-AT.F.FS.SLM.Circulaire.273424.admission.CPES.CPGE.pdf>

Tableau 5 – Sigycop minimal pour la gendarmerie nationale

CORPS, STATUT D'APPARTENANCE OU FORMATION CONCERNÉE	PROFIL MÉDICAL REQUIS						
	S	I	G	Y	C	O	P
Officier de gendarmerie (OG)	S	I	G	Y	C	O	P
Volontaire dans les armées en service au sein de la gendarmerie nationale candidat au cycle de formation donnant accès au grade d'aspirant (AGIV)	2	2	2	4	3	2	0 ou 1
Officier du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (OCTAGN)	S	I	G	Y	C	O	P
	3	3	3	4	4	3	0 ou 1
Sous-officier de gendarmerie (SOG)	S	I	G	Y	C	O	P
Volontaire dans les armées en service au sein de la gendarmerie nationale destiné à exercer les attributions d'agent de police judiciaire adjoint (GAV APJA)	2	2	2	4	3	2	0 ou 1
Sous-officier du corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN)	S	I	G	Y	C	O	P
Volontaire dans les armées en service au sein de la gendarmerie nationale destiné à occuper un emploi particulier (GAV EP)	2	2	2	4	4	3	0 ou 1
Sous-officier de gendarmerie recruté pour servir en qualité de musicien de l'orchestre ou de choriste de la garde républicaine	S	I	G	Y	C	O	P
	3	2	3	5	4	2	0 ou 1

Cette même exclusion des PVVIH existe aussi dans la gendarmerie nationale. Sachant que dans la gendarmerie nationale, l'inaptitude est prononcée pour les candidats séropositifs en qualité de musicien, choriste ou agent technique et administratif, le caractère discriminatoire et disproportionné des classifications pour inaptitude est illustré sans que d'autres commentaires soient utiles (tableau 5).

Dans le cadre de la rédaction de ce rapport, AIDES n'a pas pu encore recenser de manière exhaustive les corps desquels les PVVIH seraient exclues à raison de leur état de santé. La question que AIDES pose en revanche, est celle des postes et corps ouverts aux personnes séropositives : la liste est certainement plus limitée... L'association souhaite, pour l'heure, mettre en lumière une exclusion, une discrimination structurelle, touchant à toutes les forces armées, et liée à un référentiel inadapté, anachronique, échappant aux données scientifiques et médicales contemporaines.

**Remarque :** en 2015, les forces armées comptent 207 689 postes (120 031 pour l'armée de terre, 38 874 pour la marine nationale, 48 784 pour l'armée de l'air)<sup>5</sup>. L'effectif de la gendarmerie nationale s'élève à 98 115 personnes<sup>6</sup>, la police nationale à 144 858<sup>7</sup> et les sapeurs-pompiers à 244 900<sup>8</sup>. Une part importante de ces postes est fermée aux PVVIH.

### 2.3.4 Police nationale, sapeurs-pompiers : une exclusion qui dépasse largement le champ de l'armée

S'il a une vocation militaire, le profil médical Sigycop s'applique et crée des exclusions systématiques de PVVIH dans de nombreux autres emplois publics. Ainsi, l'exclusion constatée pour l'armée sur la base des coefficients G 3 et G 4 se retrouve dans d'autres secteurs, notamment la police nationale.

En effet, depuis une très récente modification de l'arrêté du 2 août 2010 relatif aux conditions d'aptitudes physiques particulières pour l'accès aux emplois de certains corps de fonctionnaires par un arrêté du 10 juin 2015, le profil G 2 exclut l'ensemble des PVVIH de la police nationale (tableau 6).

Tableau 6 – Sigycop minimal requis pour les fonctionnaires actifs de la police nationale

S	I	G	Y	C	O	P
2	2	2	3	2	2	2

De même, l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours, définit différents profils. Les PVVIH sous traitement ne sont éligibles qu'au profil E, qui correspond à une activité non opérationnelle, voire un reclassement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi.

Ces discriminations à l'accès à la formation et à l'emploi, directes ou consécutives à des textes réglementaires, sont en contradiction avec le droit français, européen et international. Elles entretiennent un certain nombre de représentations et idées à l'encontre des PVVIH, et par là des stigmatisations sérophobes encore résistantes dans la société. Pour chaque cas ayant été rapporté à AIDES, l'association s'est mobilisée pour mieux documenter les situations des personnes ainsi que les implications collectives. L'association a systématiquement alerté les autorités concernées afin de travailler avec elles à une évolution des textes. AIDES a aussi saisi le Défenseur des droits à l'automne 2015, dans le cadre de sa mission constitutionnelle de « veille au respect des droits et libertés ».

AIDES ne prétend pas avoir identifié toutes les exclusions sérophobes existantes. Si des personnes ont connaissance de situations similaires, elles sont invitées à contacter les associations qui les aideront à saisir le Défenseur des droits.

Les discriminations à l'accès à la formation et à l'emploi, directes ou consécutives à des textes réglementaires, sont en contradiction avec le droit français, européen et international. Elles entretiennent un certain nombre de représentations et idées à l'encontre des PVVIH, et par là des stigmatisations sérophobes encore résistantes dans la société.

<sup>5</sup> Chiffres clés de la Défense, édition 2015

<sup>6</sup> <http://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/Notre-Institution/Nos-moyens/Effectifs>

<sup>7</sup> <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000185.pdf>

<sup>8</sup> <http://www.pompiers.fr/accueil/les-sapeurs-pompiers/les-statistiques>