



Cancer : vos droits et obligations lors d'une postulation

Si vous souffrez d'un cancer et que vous êtes à la recherche d'un nouvel emploi, il est important de savoir ce que vous devez révéler à votre employeur potentiel lors de l'entretien d'embauche. Notre fiche d'information vous permettra d'y voir plus clair.

Lorsque vous consultez une offre d'emploi, ne songez pas seulement à l'adéquation entre vos qualifications professionnelles et le profil recherché, mais aussi à votre état de santé actuel. Quelles qualifications et facultés d'ordre mental, psychique et physique (par exemple: concentration et motivation) requiert le poste souhaité? Une réflexion sur vos futures tâches et votre état de santé est décisive eu égard aux informations à communiquer sur votre maladie. De plus, une évaluation réaliste joue un rôle capital pour trouver un emploi adapté. Si vous avez des doutes sur vos performances, n'hésitez pas à en discuter avec votre médecin. Le site Internet www.compasso.ch vous donnera des informations utiles pour procéder à une auto-évaluation. Si nécessaire, après votre maladie, l'assurance-invalidité propose des conseils professionnels, des mesures de réinsertion et des services de placement.

Les cancer survivors, soit les personnes ayant surmonté un cancer, n'ont pas à douter de leurs capacités et peuvent mettre en avant leurs compétences professionnelles; en effet, de nombreux survivants ne souffrent d'aucune limitation.

Quelles questions peut-on poser lors de l'entretien d'embauche?

Lors de l'entretien d'embauche, votre employeur potentiel vous pose des questions pour vérifier les indications contenues dans votre dossier. Cependant, les questions portant sur votre état de santé se réfèrent aux données personnelles sensibles. Elles ne sont donc pas toutes autorisées.

Les principes suivants s'appliquent:

- Les informations sur votre santé que vous communiquez spontanément doivent être véridiques.
- L'employeur n'est pas en droit de vous questionner sur des handicaps et maladies passés ou actuels n'ayant aucune influence sur les tâches de l'emploi. Ainsi,

dans un tel cas, vous n'êtes pas tenu de dire la vérité (voir ci-après: droit de mentir par nécessité).

- Si l'employeur est tenu de s'assurer que le travail ne portera pas atteinte à la santé du candidat, il est en droit de poser certaines questions. Par exemple, il peut vous demander si vous êtes en mesure d'assumer une charge de travail très importante.
- Vous n'êtes pas obligé de mentionner vos problèmes de santé lorsque vous postulez à un emploi, mais certaines exceptions s'appliquent. Ainsi, dans certains cas, une obligation de communiquer existe. Voici les exceptions:
 - Au vu de votre maladie ou de votre handicap, vous savez que vous serez entièrement incapable d'exécuter les tâches exigées.
 - Un risque pour la santé de l'employé ou celle de tiers existe (par exemple risque d'infection).
 - Des absences fréquentes sont probables.
 - Vous serez certainement absent pour cause de maladie ou de cure au moment de votre entrée en fonction.
 - Si votre employeur souhaite s'assurer que vous serez en mesure de travailler à un moment donné (par exemple foire d'automne, vacances d'été) et si vous savez que vous serez absent pour cause de maladie ou de cure, vous devez l'en informer.
- Les questions d'ordre général telles que «Souffrez-vous de maladies?» sont inadmissibles. Vous êtes également en droit d'y répondre par la négative si vous êtes touché par une maladie (voir ci-après : droit de mentir par nécessité).
- Pour un travail potentiellement dangereux (par exemple pilote de locomotive ou chauffeur), l'employeur doit, dans certaines circonstances, demander un examen préliminaire. Les médecins n'ont cependant que le droit d'indiquer si le candidat est en mesure ou non d'occuper le poste ou, le cas échéant, dans quelles conditions. Toute information dépassant ce cadre n'est pas autorisée.

Droit de mentir par nécessité : vous êtes en droit de donner une réponse erronée à une question non autorisée lors d'un entretien d'embauche.

Un tel comportement n'entraîne aucune conséquence. En effet, vous avez le droit de protéger votre personnalité. Cependant, le recours au droit de mentir par nécessité ne doit pas donner lieu à une succession de mensonges.

De plus, dans l'optique de rapports de travail basés sur la confiance, il s'avère judicieux de faire preuve de la plus grande transparence possible lors du processus d'embauche.

Attention :

Si vous répondez à des questions sur votre état de santé à l'attention de la caisse de pension ou de l'assurance d'indemnités journalières, vos réponses doivent toujours correspondre à la vérité !

Conséquences possibles d'un mensonge lors du processus de candidature

En cas mensonge par nécessité et si le contrat de travail a été conclu, une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat en raison de la maladie serait abusive. Dans un tel cas, une maladie existante n'a aucune conséquence juridique sur le contrat de travail.

Si, en tant que candidat, vous avez mentionné de vous-même votre maladie ou étiez obligé de dire la vérité, un licenciement avec effet immédiat pourrait être licite dans certaines circonstances; le remboursement des frais engendrés pourrait alors être exigé (par exemple frais de publication d'une nouvelle offre d'emploi). L'employeur peut aussi invoquer le fait que le contrat de travail n'est pas valable.

Hors de la période de protection contre le licenciement (par exemple en cas de maladie), un employeur privé peut résilier votre contrat de travail en tout temps. Gé-

néralement, le secteur public offre une meilleure protection contre les renvois.

Un licenciement pour cause de maladie n'est pas abusif si celle-ci exerce une influence sur le travail. C'est par exemple le cas si, en raison de sa maladie, la personne concernée n'est objectivement pas en mesure de fournir la prestation exigée ou si des absences répétées mènent à des retards dans les processus de travail.

Si la maladie n'a aucune influence sur la performance ou le comportement et si l'employeur met tout de même fin aux rapports de travail en invoquant cette maladie, il s'agit d'un licenciement abusif. Cependant, un tel licenciement est tout de même valable (seule la loi sur l'égalité prévoit des exceptions). Les tribunaux peuvent accorder une indemnité correspondant au plus à six mois de salaire mensuel.

D'autres fiches d'information donnant réponse aux questions juridiques dans le cadre du cancer sont disponibles sur www.liguecancer.ch/conseiljuridique.

Informations complémentaires, questions :

- Ligne InfoCancer : 0800 11 88 11, helpline@liguecancer.ch
- www.liguecancer.ch/region
- Médias : media@liguecancer.ch

Impressum

Ligue suisse contre le cancer, Effingerstrasse 40,
Case postale, 3001 Berne, tél. 031 389 91 00
info@liguecancer.ch, www.liguecancer.ch

Cette feuille d'information est disponible à l'adresse www.boutique.liguecancer.ch en allemand, français et italien.

© 2019, Ligue suisse contre le cancer, Berne