

Arrêt « Kaltoft » : vers une obligation d'accommodation raisonnable en faveur des personnes obèses¹ ?

Charlotte de Callataÿ et
Elisabeth van Rijckevorsel²

- Le droit de l'Union européenne ne consacre pas de principe général de non-discrimination en raison de l'obésité dans le domaine du travail et de l'emploi
- Dans certains cas, l'obésité peut toutefois être considérée comme un handicap sur la base duquel il est interdit de discriminer
- Ce sera le cas lorsque l'obésité entraîne l'existence d'atteintes mentales ou physiques durables qui empêchent le travailleur de participer pleinement et effectivement à la vie professionnelle, sur pied d'égalité avec les autres travailleurs

Introduction

Billung, petite municipalité du Danemark, est depuis quelques mois le théâtre d'une affaire de licenciement particulière. M. Kaltoft, ancien employé municipal, soutient avoir été révoqué en raison de son obésité. En vue du règlement de ce différend, la juridiction danoise, en charge du dossier, a saisi le juge du Kirchberg de plusieurs questions préjudicielles portant sur les liens existants en droit européen entre l'obésité et le principe de non-discrimination.

Le rapport entre ces deux concepts est délicat tant pour la Cour, nous le verrons ci-dessous, que pour nos sociétés où la pathologie est de plus en plus placée au rang de fléau. Pas moins de treize pour cent des adultes de la planète sont aujourd'hui concernés par l'obésité, un état défini par l'Organisation mondiale de la santé comme une « accumulation anormale ou excessive de graisse corporelle représentant un risque pour la santé »³. La présente note expose brièvement le raisonnement de la Cour et livre quelques commentaires.

1 L'obésité, un handicap ?

Existe-il en droit de l'Union européenne un principe général de non-discrimination en raison de l'obésité en ce qui concerne l'emploi et le travail⁴ ? Voilà la première question posée à la Cour qui, pour y répondre, analyse diverses dispositions tirées du droit primaire et du droit dérivé.

En premier lieu, la Cour rappelle l'existence d'un principe général de non-discrimination au titre des principes généraux du droit de l'Union⁵. Elle l'écarte cependant au motif que la situation du requérant ne présente pas de lien suffisant avec le droit de l'Union, une conclusion à laquelle les juges aboutiront également s'agissant de la Charte des droits fondamentaux de l'Union⁶. La Cour remarque ensuite que les articles 10 et 19 du TFUE qui consacrent la compétence législative de l'Union européenne en matière de non-discrimination ne listent pas l'obésité comme catégorie au titre de laquelle l'Union serait autorisée à légiférer⁷. *In fine*, elle porte son attention sur le droit dérivé et en particulier sur la directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail⁸, qui met en œuvre le principe d'égalité de traitement en raison de la religion, des convictions, du handicap, de l'âge, des convictions ou de l'orientation sexuelle. Comme elle l'avait fait dans l'affaire *Chacon Novas*⁹, la Cour refuse d'étendre le champ d'application de cette directive à un autre critère et conclut donc à la non-existence en droit européen d'un principe général de non-discrimination en raison de l'obésité en ce qui concerne l'emploi et le travail¹⁰.

Dans une deuxième partie, la Cour adresse directement la question de savoir si l'obésité peut être considérée comme un handicap au regard de la directive 2000/78¹¹. Pour répondre à cette question, elle reprend une conception sociale du handicap tirée de la convention onusienne relative au droit des personnes handicapées¹². Cette définition ne se centre pas sur l'origine du handicap mais sur l'existence ou non d'atteintes mentale ou physique durables qui empêchent le travailleur de participer pleinement et effectivement à la vie professionnelle, sur pied d'égalité

(1) C.J., 18 décembre 2014, *Kaltoft*, C-354/13, EU:C:2014:2463. (2) Les auteurs sont doctorantes à l'Université catholique de Louvain (Belgique). Elles peuvent être contactées aux adresses suivantes : charlotte.decallatay@uclouvain.be et elisabeth.vanrijckevorsel@uclouvain.be. (3) L'indicateur le plus utilisé pour définir le surpoids et l'obésité est l'I.M.C. (indice de masse corporelle). Au-delà de l'indice 25, on parle de surpoids et au-delà de l'indice 30, on parle d'obésité, <http://www.who.int/topics/obesity/fr/>. (4) Point 31 de l'arrêt commenté. (5) Point 32 de l'arrêt commenté. (6) Points 38 et 39 de l'arrêt commenté. (7) Point 34 de l'arrêt commenté. (8) Directive 2000/78/CE du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O., L 303, p. 16. (9) C.J., 11 juillet 2006, *Sonia Chacon Novas*, C-13/05, EU:C:2006:456. (10) Points 37 et 40 de l'arrêt commenté. C.J., 11 juillet 2006, *Sonia Chacon Novas*, C-13/05, précité, points 56-57. (11) Point 42 de l'arrêt commenté. (12) Point 53 de l'arrêt commenté ; C.J., 11 avril 2013, *Ring and others*, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 28-33 ; G. de Beco, « Le droit au travail des personnes handicapées en vertu de l'article 27 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, avec application en Flandre », *R.B.S.S.*, 2013, p. 578 ; C. Hiebl et G. Boot, « The application of the EU Framework for Disability Discrimination in 18 European Countries », *European Labour Law Journal*, 2013/2, pp. 122-123.

Commentaires

avec les autres employés¹³. Appliquant ces considérations à l'obésité, la Cour estime que le travailleur en situation d'obésité durable¹⁴ pourrait être entravé dans son activité professionnelle, en raison « d'une mobilité réduite ou [...] de pathologies »¹⁵.

2 Obésité et non-discrimination

Comme cet arrêt en témoigne, les relations entre discrimination, handicap et obésité sont complexes. Si la décision de la Cour doit être saluée en ce qu'elle s'exprime pour la première fois sur cette épineuse question, ses conséquences doivent être bien comprises et quelque peu relativisées. Ainsi, de cet arrêt, on peut déduire que si les circonstances de fait amènent à conclure que l'obésité dont le requérant est porteur constitue un handicap, celui-ci sera susceptible de tomber sous le champ d'application de la directive 2000/78, ce qui le placera en mesure de réclamer de la part de son employeur des aménagements raisonnables¹⁶. L'extension de l'obligation au-delà de la sphère professionnelle est aujourd'hui en débat¹⁷. Toutefois, la porte qu'ouvre ainsi la Cour est relativement limitée. À suivre l'avis de son avocat général, le caractère handicapant de l'obésité ne peut être reconnu qu'en présence d'une obésité dite « de classe III », soit « une obésité sévère, extrême ou morbide, créera des limitations, telles que des problèmes de mobilité, d'endurance et d'humeur »¹⁸. Ce raisonnement empêcherait toute personne en situation d'obésité de classe I ou II de pouvoir bénéficier des dispositions de la directive 2000/78.

Plus fondamentalement, au-delà de la reconnaissance d'un éventuel handicap, il n'existe pas de protection particulière en raison de l'obésité. Or, les personnes qui connaissent cette situation subissent aujourd'hui de nombreuses discriminations du seul fait de

leur poids, soit que leur état est perçu sans raison comme étant un handicap, soit qu'il fait l'objet d'un rejet sur la base de l'apparence physique¹⁹.

Outre-Atlantique, la législation américaine protège les personnes qui subissent une discrimination du fait que leur employeur perçoit leur poids comme un handicap²⁰. Ce type de stigmatisation a été mis en avant dans les arrêts *Cook c. Rhode Island, Dept of Mental Health, Retardation and Hospitals* et *Cassista c. Community Foods*. Dans ces deux cas, les plaignants ne se considèrent pas comme porteur d'un quelconque handicap²¹. En ce sens, leur situation est proche de celle de M. Kaltoft dont la défense consiste justement à dire que son poids n'a jamais été une barrière à la bonne exécution de son travail. Si elle détend le fil entre obésité et handicap, la Cour suprême ne le rompt pas et reconnaît même que le seul fait de discriminer sur la base de l'apparence physique est permis²². Notons que l'état du Michigan, les villes de San Francisco et de Santa Cruz ainsi que Washington DC se sont pourvus de réglementations qui visent explicitement les discriminations en raison du poids²³.

Conclusion

Nous saluons la reconnaissance de l'obésité comme un handicap dans certains cas d'autant qu'elle permet la mise en place d'aménagements raisonnables. Néanmoins, nous regrettons que la porte ouverte par la Cour soit si limitée mais aussi que les discriminations basées sur des perceptions stéréotypées ou sur l'apparence physique ne soient pas mieux reconnues, surtout dans nos sociétés où les canons de beauté, mille fois retouchés, entretiennent une vision tronquée du corps humain et stigmatisent les rondeurs.

(13) Point 53 de l'arrêt commenté. (14) Point 59 de l'arrêt commenté. (15) Point 60 de l'arrêt commenté. (16) Directive 2000/78/CE, article 5. Ces aménagements peuvent avoir trait à l'environnement de travail ou aux modalités d'exécution de celui-ci. Ils ne doivent pas imposer une charge disproportionnée en terme de coûts financiers ou de logistique à l'employeur (considérends 20 et 21 ; J. Ringelheim, « Adapter l'entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination », *J.E.D.H.*, 2013/1, p. 70). (17) Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, COM (2008) 426. L'adoption de cette proposition est toutefois remise en question (pour une analyse approfondie de cette proposition, voy. notamment L. Waddington, « Future prospects for EU Equality Law : Lessons to be Learnt from the Proposed Equal Treatment Directive », *European Law Review*, 2011/36, pp. 163-184). (18) Conclusions de l'avocat général M. Niilo Jääskinen dans l'affaire commentée, présentées le 17 juillet 2014, EU:C:2014:2106, point 56. (19) En 2013, des chercheurs ont mis en évidence l'étendue des discriminations subies par les femmes obèses sur le marché du travail (KS O'Brien e.a., « Obesity discrimination : the role of physical appearance, personal ideology and anti-fat prejudice », *International Journal of Obesity*, vol. 73, 2013, pp. 455-460), un constat qui avait déjà été formulé par Larkin et Pines en 1979 (K.M. Kramer et A.B. Mayerson, « Obesity Discrimination in the Workplace : Protection Through a Perceived Disability Claim Under The Rehabilitation Act and the Americans with Disabilities Act », *California Western Law Review*, vol. 31, 1994-1995, p. 68). (20) La législation américaine parle de « perceived disability ». Voy. W. C. Taussig, « Weighing in against obesity discrimination : *Cook v. Rhode Island, Department of Mental Health, Retardation and Hospitals* and the Recognition of obesity as a disability under the rehabilitation act and the americans with disabilities act », *Boston College Law Review*, n° 927, 1994, <http://lawdigitalcommons.bc.edu/bclr/vol35/iss4/4>. (21) K.M. Kramer et A.B. Mayerson, « Obesity Discrimination in the Workplace : Protection Through a Perceived Disability Claim Under The Rehabilitation Act and the Americans with Disabilities Act », *op. cit.*, p. 43. (22) Supreme Court of the United States, *Sutton c. United Air Lines*, 22 juin 1999, in J.L. Pomeranz, « A historical Analysis of Public Health, the Law, and Stigmatized Social groups : The Need for Both Obesity and Weight Bias Legislation », *Obesity*, vol. 16, supplement 2, november 2008, p. S100. (23) *Ibidem*, p. S99.

