

L'obésité reconnue comme un handicap

SANTÉ Un arrêt européen protège des discriminations

► Un arrêt de la Cour de justice de l'UE reconnaît que l'obésité peut être un handicap discriminant.

► Les personnes en surpoids seront mieux protégées au travail.

Une femme se voit refuser un emploi de télévendeuse, alors qu'elle est surqualifiée pour le poste, quand le recruteur lui assène « *Comment osez-vous présenter devant moi dans cet état ?* ». Voici un exemple parmi d'autres de discriminations à l'égard des personnes en surpoids. Celui de Marinette Wager, auteur du livre « *Toi, toi mon poids* », qui nous est rapporté par Jean-Paul Allonsius, président du BOLD, l'association belge de patients obèses. Pour lui, la décision de la Cour de justice européenne est une « *excellente nouvelle* ».

Ce jeudi, l'arrêt « *Kaltoft* » a en effet reconnu que l'obésité peut constituer un « handicap » au sens de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi. L'avis de la Cour porte le nom d'un assistant maternel danois de 160 kg, qui, après 15 ans de travail pour la municipalité de Billund, s'est fait licencier. Le principal intéressé

estime que son licenciement découle d'une discrimination illégale fondée sur l'obésité et a pu en apporter une preuve. Le tribunal danois a demandé à la Cour de justice européenne si elle interdisait les discriminations fondées sur le surpoids.

La réponse à cette première question est non : l'obésité n'est pas reconnue comme un motif de discrimination en tant que tel dans le texte européen, ni comme une maladie d'ailleurs. Par contre, la Cour a estimé que lorsque le surpoids limite la participation de la personne à la vie professionnelle, il peut être entendu comme un handicap. Or, le handicap est quant à lui considéré comme un critère de discrimination. Qu'importe l'origine de ce handicap, ou de cette obésité donc.

Une décision que salue le Centre Interfédéral pour l'Égalité des chances. « *C'est une avancée*, se réjouit Patrick Charlier, le directeur. *Nous trouvons cela très bien que la Cour européenne reconnaisse qu'être dans un état de santé diminuant de façon permanente pose des problèmes dans la vie quotidienne comme professionnelle et est donc un handicap* ». L'arrêt de la Cour de justice aura en outre des impacts concrets, dont se réjouit le Centre : la reconnaissance de l'obésité comme un handicap

contraindra les employeurs à des aménagements raisonnables. Actuellement, une personne handicapée peut par exemple exiger de son employeur une chaise adaptée (c'est une obligation légale), ce à quoi ne peut prétendre une personne souffrant d'une maladie chronique, comme l'obésité. Les travailleurs handicapés sont en effet davantage protégés par la loi que les employés malades.

Au Centre Interfédéral pour l'Égalité des chances, les plaintes pour discriminations liées au poids sont peu nombreuses. Véronique Ghesquière, responsable handicap pour le Centre, donne néanmoins quelques exemples de dossiers : refus d'embauche, refus d'assurance ou encore « *fat tax* » dans certaines compagnies aériennes qui tentent d'imposer aux obèses de payer deux sièges.

Mais attention, comme le précise Christine Canazza, avocate et spécialiste des questions de discrimination dans l'accès au travail (UCL), l'arrêt de la Cour se fonde sur une directive européenne qui interdit les discriminations... uniquement sur le marché du travail. Une autre directive qui visait cette fois tous les secteurs, comme les services, par exemple, a déjà été proposée mais n'a jamais été acceptée au niveau européen. ■

ELODIE BLOGIE

PRÉCÉDENTS**Une notion à élargir**

Depuis quelques années, plusieurs arrêts européens vont dans le sens d'un élargissement de la notion de handicap. En 2006, l'arrêt Chacon Navas estimait

qu'une maladie de longue durée pouvait être considérée comme un handicap et que le licenciement de Madame Chacon-Navas en raison de son incapacité de travail constituait bien une discrimination fondée sur le handicap. En 2008, l'arrêt Coleman concernait la mère

d'un enfant handicapé. Son licenciement en raison d'une moindre disponibilité liée aux soins donnés à son fils a aussi été entendu comme une discrimination. On se dirige donc vers une définition du handicap à évaluer au cas par cas.

E.BL.