CJUE: Obezitatea poate constitui un „handicap” în sensul Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă

Deși niciun principiu general al dreptului Uniunii nu interzice, ca atare, discriminarea pe motive de obezitate, aceasta din urmă ține de noțiunea „handicap” atunci când, în anumite condiții, împiedică participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători

Pentru a defini principiul egalității de tratament, o directivă a Uniunii stabilește un cadru general de combatere a discriminării în materie de încadrare în muncă și ocupare a forței de muncă. În temeiul acestei directive, discriminările pe motive de apartenență religioasă, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală sunt interzise în domeniul încadrării în muncă.

Domnul Karsten Kaltoft a lucrat timp de 15 ani pentru Comuna Billund (Danemarca) în calitate de asistent maternal. În cadrul acestei activități, avea sarcina de a îngriji copii la domiciliul său. La 22 noiembrie 2010, comuna a încetat contractul său de muncă. Deși concedierea era motivată printr-o scădere a numărului de copii care aveau nevoie de îngrijire, comuna nu a indicat motivele pentru care alegerea sa l-a vizat pe domnul Kaltoft. Pe toată durata contractului său de muncă, domnul Kaltoft a fost considerat obez în sensul definiției furnizate de Organizația Mondială a Sănătății (OMS). Deși

obezitatea domnului Kaltoft a fost evocată în cursul întrunirii în care a fost concediat, părțile sunt în dezacord cu privire la modul în care această problemă a fost discutată. Astfel, comuna neagă că obezitatea ar fi făcut parte dintre motivele concedierii domnului Kaltoft. Considerând că această concediere decurge dintr-o discriminare ilegală pe motiv de obezitate, Fag og Arbejde (FOA), o organizație sindicală care acționează în numele domnului Kaltoft, a sesizat o instanță daneză pentru a obține constatarea acestei discriminări și a solicita daune interese.

În cadrul examinării acestei cereri, Tribunalul din Kolding, Danemark (retten i Kolding), solicită Curții de Justiție să precizeze dacă dreptul Uniunii interzice în mod autonom discriminările pe motive de obezitate. Cu titlu subsidiar, aceasta întreabă dacă obezitatea poate constitui un handicap și dacă intră în domeniul de aplicare al directivei menționate.

În hotărârea pronunțată azi, 18 decembrie 2014, Curtea arată mai întâi că principiul general al nediscriminării este un drept fundamental care face parte integrantă din principiile generale ale dreptului Uniunii. Acest principiu este, așadar, obligatoriu pentru statele membre atunci când o situație națională intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii.

În această privință, Curtea amintește că nicio dispoziție din tratate și din dreptul derivat al Uniunii în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă nu cuprinde o interdicție privind discriminările pe motive de obezitate ca atare. În special, Directiva privind egalitatea de tratament în materie de încadrare în muncă nu menționează obezitatea ca motiv de discriminare și domeniul de aplicare al acestei directive nu trebuie extins dincolo de discriminările întemeiate pe motivele

enumerate în mod exhaustiv. În plus, nici Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene nu are vocație să se aplice

unei astfel de situații.

În speță, Curtea constată că dosarul nu conține niciun element care să permită să se considere că o concediere pretins întemeiată pe obezitate ca atare ar intra în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii.

Curtea concluzionează, așadar, că, **în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă, dreptul Uniunii nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare.**

În ceea ce privește problema dacă obezitatea poate constitui un „handicap” în sensul directivei, Curtea amintește că aceasta are ca obiect stabilirea unui cadru general de combatere, în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă, a discriminării întemeiate pe unul dintre motivele enumerate în directivă, printre care figurează handicapul.

Noțiunea „handicap” în sensul directivei trebuie înțeleasă ca referindu-se la o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Curtea subliniază că această noțiune trebuie interpretată ca referindu-se nu numai la imposibilitatea de a desfășura o activitate profesională, ci și la îngreunarea exercitării unei astfel de activități. Astfel, directiva are ca obiectiv să asigure egalitatea de tratament și vizează în special ca o persoană cu handicap să poată avea acces la un loc de muncă sau să exercite o activitate legată de acesta. **În plus, dacă originea handicapului ar avea importanță în vederea aplicării directivei, aceasta ar contraveni însuși scopului directivei.**

Pe de altă parte, Curtea arată că definiția noțiunii „handicap” precedă stabilirea și aprecierea măsurilor de

amenajare corespunzătoare pe care angajatorii trebuie să le ia, conform directivei, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze profesional (cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator). Prin urmare, simpla împrejurare că astfel de măsuri de amenajare nu ar fi fost luate în privința domnului Kaltoft nu este suficientă pentru a considera că acesta nu ar putea fi o persoană cu handicap în sensul directivei.

Pentru aceste motive, Curtea concluzionează că dacă, în anumite circumstanțe, starea de obezitate a lucrătorului determină o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a acestei persoane la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, și dacă această limitare este de lungă durată, o astfel de stare poate intra în sfera noțiunii „handicap” în sensul directivei. Aceasta ar fi situația în special dacă obezitatea lucrătorului împiedică această participare din cauza unei mobilități reduse sau a apariției, la această persoană, a unor patologii care o împiedică să își îndeplinească munca sau care îngreunează exercitarea activității sale profesionale.

Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă obezitatea domnului Kaltoft intră sub incidența noțiunii „handicap”.