HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

19 iulie 2017*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Articolul 2 alineatul (1) – Articolul 2 alineatul (2) litera (a) – Articolul 6 alineatul (1) – Discriminare pe motive de vârstă – Contract de muncă ocazională care poate fi încheiat cu persoane cu vârsta sub 25 de ani – Încetare automată a contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește vârsta de 25 de ani”

În cauza C-143/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia), prin decizia din 15 decembrie 2015, primită de Curte la 9 martie 2016, în procedura

Abercrombie & Fitch Italia Srl

împotriva

Antonino Bordonaro,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, președinte de cameră, și domnii J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (raportor), C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 ianuarie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Abercrombie & Fitch Italia Srl, de G. Di Garbo, de G. Brocchieri, de G. Iorio Fiorelli și de E. Ceracchi, avvocati;

– pentru domnul Bordonaro, de A. Guariso, avvocato;

– pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. De Socio, avvocato dello Stato;

– pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de G. Gattinara, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: italiana.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 23 martie 2017,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul (1), a articolului 2 alineatul (2) litera (a) și a articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7), precum și a articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Abercrombie & Fitch Italia Srl (denumită în continuare „Abercrombie”), pe de o parte, și domnul Antonino Bordonaro, pe de altă parte, în legătură cu încetarea contractului de muncă ocazională al acestuia din urmă survenită pentru unicul motiv că împlinise vârsta de 25 de ani.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

4 Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

[…]”

5 Articolul 6 alineatul (1) din directiva menționată are următorul cuprins:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

(b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

[…]”

Dreptul italian

6 Articolul 34 din decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Decretul legislativ nr. 276 privind punerea în aplicare a autorizațiilor în materie de ocupare a forței de muncă și de piață a muncii prevăzute de Legea nr. 30 din 14 februarie 2003) din 10 septembrie 2003 (supliment ordinar la GURI nr. 235 din 9 octombrie 2003, p. 5, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 276/2003”), în versiunea în vigoare la data încheierii contractului dintre Abercrombie și domnul Bordonaro, respectiv la 14 decembrie 2010, prevedea:

„1. Contractul de muncă ocazională poate fi încheiat pentru executarea unor prestații de natură discontinuă sau ocazională în conformitate cu modalitățile precizate în contractele colective încheiate de organizațiile patronale și salariale cele mai reprezentative la nivel național sau teritorial, pentru perioade predeterminate în cursul unei săptămâni, al unei luni sau al unui an în sensul articolului 37.

2. Contractul de muncă ocazională poate fi încheiat, în orice caz, cu privire la prestații efectuate de persoane cu vârsta sub 25 de ani sau de lucrători cu vârsta de peste 45 de ani, inclusiv pensionari.

[…]”

7 Articolul 34 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 276/2003, în versiunea în vigoare la momentul concedierii domnului Bordonaro, prevedea:

„Contractul de muncă ocazională poate fi, în orice caz, încheiat cu persoane cu vârsta de peste 55 de ani și cu persoane cu vârsta sub 24 de ani, cu condiția ca, în cel din urmă caz, prestațiile contractuale să fie executate înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani.”

8 Articolul 34 din Decretul legislativ nr. 276/2003 a fost abrogat de decreto legislativo n. 81 (Decretul legislativ nr. 81) din 15 iunie 2015 (supliment ordinar la GURI nr. 144 din 24 iunie 2015). Dispozițiile sale au fost însă preluate în esență la articolul 13 din acest din urmă decret legislativ, potrivit căruia:

„1. Contractul de muncă ocazională este contractul, tot pe durată determinată, prin care un lucrător se pune la dispoziția unui angajator pentru executarea unor sarcini în mod discontinuu sau ocazional, potrivit modalităților precizate de convențiile colective, inclusiv pentru perioade predeterminate în cursul săptămânii, al lunii sau al anului. În lipsa unei convenții colective, prin decret al ministrului muncii și politicilor sociale sunt stabilite cazurile în care poate fi utilizată munca ocazională.

2. Contractul de muncă ocazională poate avea ca obiect în toate cazurile prestații executate de persoane cu vârsta de până la 24 de ani, cu condiția ca prestațiile contractuale să fie executate înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani și după împlinirea vârstei de 55 de ani.

3. În orice caz, cu excepția sectorului turismului, a unităților care deservesc publicul și a unităților de spectacol, contractul de muncă ocazională este admis între un lucrător și același angajator pentru o perioadă totală care nu depășește 400 de zile efective de muncă în trei ani calendaristici. În cazul depășirii perioadei menționate, raportul se transformă în raport de muncă cu normă întreagă și pe durată nedeterminată.

4. În perioadele nelucrate, lucrătorul angajat printr-un contract de muncă ocazională nu are dreptul la remunerație și la niciun alt drept derivat din raportul de muncă, cu excepția cazului în care a garantat angajatorului că rămâne la dispoziția sa la cerere, caz în care încasează indemnizația de disponibilitate prevăzută la articolul 16.

5. Dispozițiile din prezenta secțiune nu se aplică raporturilor de muncă din cadrul administrațiilor publice."

9 Articolul 38 din Decretul legislativ nr. 276/2003 prevede:

„1. Fără a aduce atingere interdicțiilor privind discriminarea directă și indirectă prevăzute de legislația în vigoare, lucrătorului angajat printr-un contract de muncă ocazională nu i se poate aplica, pentru perioadele lucrate, un regim economic și normativ mai puțin favorabil decât cel care i se aplică unui lucrător de nivel echivalent pentru aceeași muncă.

2. Regimul economic, normativ și de protecție socială al lucrătorului angajat printr-un contract de muncă ocazională este proporțional cu munca efectiv prestată, în special în ceea ce privește cuantumul remunerației globale și fiecare dintre elementele sale, precum și vacanțele și concediile medicale, concediile pentru accident de muncă, concediile pentru boală profesională, concediile de maternitate și concediile pentru creșterea copilului.

[…]"

Litigiul principal și întrebarea preliminară

10 Domnul Bordonaro a fost angajat de Abercrombie începând de la 14 decembrie 2010 în temeiul unui „contract de muncă pe durată determinată", convertit la 1 ianuarie 2012 în contract de muncă pe durată nedeterminată, în scopul executării unor sarcini de magaziner de noapte. Contractul prevedea că persoana interesată trebuia ca, ocazional, la fiecare cerere a întreprinderii în acest sens, „să asigure asistența clienților și să lucreze ca operator de casă".

11 În cadrul activității desfășurate, domnul Bordonaro a efectuat, în primele luni după recrutarea sa, între patru și cinci prestații săptămânale de muncă de noapte, iar apoi, începând cu anul 2011, între trei și patru prestații săptămânale. Prestațiile erau distribuite întregului personal potrivit unei planificări bilunare. Întrucât a constatat că numele său nu mai figura în planificarea următoare celei care s-a încheiat la 16 iulie 2012 și întrucât nu a primit o nouă convocare în scopul de a efectua prestații, domnul Bordonaro s-a adresat serviciului de resurse umane al Abercrombie. Printr-un e-mail din 30 iulie 2012, responsabilul acestui serviciu i-a adus la cunoștință că raportul său de muncă cu Abercrombie încetase la 26 iulie 2012, ziua în care a împlinit 25 de ani, întrucât, la acea dată, „condiția privind vârsta nu mai [era] îndeplinită".

12 Domnul Bordonaro a formulat o acțiune la Tribunale di Milano (Tribunalul Milano, Italia) având ca obiect stabilirea caracterului ilicit, pentru discriminare pe motive de vârstă, al contractului de muncă ocazională pe durată determinată, precum și al concedierii sale. Întrucât Tribunale di Milano (Tribunalul Milano) a declarat inadmisibilă această acțiune, persoana interesată a declarat apel la Corte d'appello di Milano (Curtea de Apel Milano, Italia), care, prin hotărârea din 3 iulie 2014, a

constatat existența unui raport de muncă subordonat pe durată nedeterminată și a obligat Abercrombie să o reintegreze pe persoana interesată la locul său de muncă și să o despăgubească pentru prejudiciul suferit.

13 Abercrombie a atacat cu recurs această hotărâre la Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia). La rândul său, domnul Bordonaro a introdus un recurs incident.

14 Instanța de trimitere ridică problema compatibilității articolului 34 alineatul (2) din Decretul legislativ nr. 276/2003, în versiunile aplicabile în litigiul principal, cu Directiva 2000/78, precum și cu principiul nediscriminării pe motive de vârstă. Aceasta arată în special că dispoziția menționată nu pare să cuprindă un motiv pertinent explicit în sensul articolului 6 alineatul (1) din această directivă.

15 În aceste condiții, instanța de trimitere a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Reglementarea națională de la articolul 34 din Decretul legislativ nr. 276/2003, conform căreia contractul de muncă ocazională poate fi în orice caz încheiat cu privire la prestații efectuate de persoane cu vârsta sub 25 de ani, este contrară principiului nediscriminării pe motive de vârstă prevăzut de Directiva 2000/78 și de articolul 21 alineatul (1) din cartă?”

Cu privire la întrebarea preliminară

16 Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 21 din cartă, precum și articolul 2 alineatul (1), articolul 2 alineatul (2) litera (a) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, care permite unui angajator să încheie un contract de muncă ocazională cu un lucrător cu vârsta mai mică de 25 de ani, indiferent de natura prestațiilor care urmează să fie efectuate, și să îl concedieze pe acest lucrător de îndată ce împlinește vârsta de 25 de ani.

17 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, în cazul în care adoptă măsuri care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, care concretizează, în domeniul încadrării în muncă și al muncii, principiul nediscriminării pe motive de vârstă, consacrat în prezent la articolul 21 din cartă, statele membre și partenerii sociali trebuie să respecte această directivă în cadrul activităților lor (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 48, Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 23, precum și Hotărârea din 21 decembrie 2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, punctul 19).

18 Astfel, într-o primă etapă, trebuie să se verifice dacă o dispoziție cum este cea în discuție în litigiul principal instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 2 din Directiva 2000/78. În această privință, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1 din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 precizează că, în sensul alineatului (1) al articolului 2, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană care se află într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele vizate la articolul 1 din directiva menționată.

19 În ceea ce privește, mai întâi, problema ridicată de Comisia Europeană, și anume dacă domnul Bordonaro poate fi calificat drept „lucrător”, în sensul articolului 45 TFUE, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, această noțiune are o semnificație autonomă și nu trebuie interpretată restrictiv. Astfel, trebuie considerată „lucrător” orice persoană care desfășoară activități efective și reale, cu excepția activităților care sunt atât de nesemnificative, încât apar ca fiind pur

marginale și auxiliare. Caracteristica raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (Hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punctele 16 și 17, Hotărârea din 23 martie 2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, punctul 26, precum și Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 23).

20 Aprecierea globală a raportului de muncă al domnului Bordonaro implică luarea în considerare a elementelor referitoare nu numai la timpul de lucru și la nivelul de remunerare, ci și la eventuale drepturi la concediu plătit, la menținerea salariului în caz de concediu pentru boală, la supunerea contractului de muncă unei convenții colective, la plata contribuțiilor și, dacă este cazul, la natura acestora din urmă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 februarie 2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punctul 27).

21 În această privință, trebuie amintit că domnul Bordonaro a fost angajat la 14 decembrie 2010 pe baza unui contract de muncă ocazională pe durată determinată pentru a îndeplini, la fiecare cerere în acest sens a Abercrombie, sarcini de magaziner de noapte. Astfel cum reiese din dosarul aflat la dispoziția Curții, el a efectuat, în primele luni după recrutarea sa, între patru și cinci prestații săptămânale de muncă de noapte, apoi, începând din anul 2011, între trei și patru prestații săptămânale. În plus, în ședința din fața Curții, domnul Bordonaro a precizat că se afla în aceeași situație cu alți 400 de angajați ai Abercrombie, al căror contract era guvernat de convenții colective.

22 Trebuie să se constate că activitatea domnului Bordonaro, ținând seama de condițiile în care se desfășura și a căror exactitate trebuie verificată de instanța de trimitere, nu poate fi considerată pur marginală și auxiliară în sensul jurisprudenței amintite la punctul 19 din prezenta hotărâre.

23 Este, așadar, probabil ca acel contract de muncă al cărui titular era domnul Bordonaro să fie de natură să îi permită acestuia din urmă să invoce calitatea de „lucrător” în sensul articolului 45 TFUE. Revine instanței de trimitere, singura care cunoaște în detaliu și direct litigiul principal în discuție, sarcina de a aprecia dacă această situație se regăsește în speță.

24 Trebuie să se examineze în continuare dacă domnul Bordonaro poate susține în mod întemeiat că a făcut obiectul unui tratament diferențiat pe motive de vârstă.

25 În ceea ce privește cerința privind caracterul comparabil al situațiilor, trebuie să se precizeze că, pe de o parte, nu este necesar ca situațiile să fie identice, ci numai să fie comparabile, și, pe de altă parte, examinarea caracterului comparabil trebuie să fie efectuată nu în mod global și abstract, ci în mod specific și concret în raport cu prestația în cauză (Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 33 și jurisprudența citată).

26 În speță, trebuie să se arate că articolul 34 din Decretul legislativ nr. 276/2003 a instituit două regimuri diferite în ceea ce privește nu numai accesul la încadrare în muncă și condițiile de încadrare în muncă, ci și concedierea angajaților încadrați cu contracte de muncă ocazională, în funcție de categoria de vârstă în care se încadrează acești angajați. Astfel, în condițiile în care, în ceea ce îi privește pe lucrătorii cu vârsta de 25 de ani și mai mult, până la 45 de ani, un contract de muncă ocazională poate fi încheiat numai în vederea executării unor prestații cu caracter discontinuu sau ocazional, potrivit modalităților precizate de convențiile colective și pentru perioade determinate în prealabil, încheierea unui astfel de contract de muncă ocazională nu este, în ceea ce îi privește pe lucrătorii cu vârsta sub 25 de ani și peste 45 de ani, subordonată niciuneia dintre aceste condiții și poate interveni „în orice caz”, precizându-se, astfel cum a arătat guvernul italian în ședință, că contractele încheiate cu lucrători cu vârsta sub 25 de ani încetează în mod automat atunci când aceștia împlinesc 25 de ani.

27 În consecință, în vederea aplicării unor dispoziții cum sunt cele în discuție în litigiul principal, situația unui lucrător care este concediat pentru simpla împrejurare că a împlinit vârsta de 25 de ani este comparabilă în mod obiectiv cu cea a lucrătorilor care se încadrează în altă categorie de vârstă.

28 Prin urmare, este necesar să se constate că dispoziția în discuție în litigiul principal, întrucât prevede că un contract de muncă ocazională poate fi încheiat „în orice caz” cu un lucrător cu vârsta sub 25 de ani și încetează în mod automat atunci când acesta împlinește 25 de ani, instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

29 Într-o a doua etapă, trebuie să se examineze dacă acest tratament diferențiat poate fi justificat.

30 În această privință, articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 enunță că statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

31 Trebuie amintit că statele membre dispun de o marjă de apreciere considerabilă nu numai în ceea ce privește alegerea urmăririi unui obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 38 și jurisprudența citată).

32 În ceea ce privește aspectul dacă dispoziția în discuție în litigiul principal este justificată de un obiectiv legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, din observațiile guvernului italian reiese că această dispoziție se înscrie într-un cadru juridic care urmărește să flexibilizeze piața muncii în vederea creșterii ratei de ocupare a forței de muncă.

33 În ceea ce privește, în special, categoria lucrătorilor cu vârsta sub 25 de ani, din observațiile guvernului italian reiese astfel că posibilitatea acordată angajatorilor să încheie un contract de muncă ocazională „în orice caz” și să desființeze acest contract atunci când lucrătorul în cauză împlinește vârsta de 25 de ani are ca finalitate să favorizeze accesul tinerilor la piața muncii. Acest guvern a subliniat că, pe o piață a muncii în dificultate cum este piața italiană, lipsa de experiență profesională este un factor penalizator pentru tineri. În plus, posibilitatea de a intra în mediul profesional și de a dobândi experiență, chiar dacă este flexibilă și limitată în timp, ar putea constitui o bază pentru noi posibilități de încadrare în muncă.

34 Guvernul italian a precizat în ședință că obiectivul principal și specific al dispoziției în discuție în litigiul principal nu este de a acorda tinerilor acces stabil la piața muncii, ci numai de a le furniza o primă posibilitate de acces la aceasta. Prin această dispoziție li s-ar acorda o primă experiență care să îi poată plasa ulterior într-o situație concurențială favorabilă pe respectiva piață a muncii. Astfel, dispoziția menționată ar privi o etapă anterioară accesului deplin la piața muncii.

35 Este necesar să se constate că aceste considerații legate de accesul la piața muncii și de mobilitate se aplică tinerilor care se află în căutarea unui prim loc de muncă, și anume uneia dintre categoriile de populație expuse unui risc deosebit de excluziune socială. Astfel, în ședință, domnul Bordonaro a remarcat el însuși că rata de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor, prin aceștia înțelegându-se categoria de vârstă cuprinsă între 15 ani și 25 de ani, a scăzut de la 51 % la 39 % între anii 2004 și 2016.

36 Trebuie amintit că, potrivit articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf litera (a) din Directiva 2000/78, tratamentul diferențiat se poate referi la „aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția”.

37 În plus, trebuie amintit că promovarea încadrării în muncă reprezintă în mod incontestabil un obiectiv legitim al politicii sociale sau al politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre, în special atunci când este vorba despre favorizarea accesului tinerilor la exercitarea unei profesii (Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler, C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 49, precum și jurisprudența citată).

38 De asemenea, Curtea a decis că obiectivul privind favorizarea situației tinerilor pe piața muncii pentru a promova integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția poate fi considerat legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 (Hotărârea din 10 noiembrie 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, punctul 27). S-a mai statuat de asemenea că constituie în special un obiectiv legitim facilitarea încadrării în muncă a lucrătorilor tineri printr-o mai mare flexibilitate în gestionarea personalului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctele 35 și 36).

39 În aceste condiții, este necesar să se constate că, întrucât scopul este de a favoriza accesul tinerilor pe piața muncii, dispoziția națională în discuție în litigiul principal urmărește un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

40 În consecință, trebuie să se examineze dacă mijloacele puse în aplicare pentru realizarea unui astfel de obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

41 În ceea ce privește caracterul corespunzător al unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, trebuie să se arate că o măsură care permite angajatorilor să încheie contracte de muncă mai puțin rigide poate fi considerată, ținând seama de puterea de apreciere largă de care beneficiază în materie statele membre, ca fiind corespunzătoare pentru a atinge un grad de flexibilitate pe piața muncii. Se poate considera astfel că întreprinderile pot să fie stimulate de existența unui instrument mai puțin constrângător și mai puțin costisitor decât contractul obișnuit și să fie încurajate astfel să răspundă în mai mare măsură unor cereri de încadrare în muncă din partea tinerilor lucrători.

42 În ceea ce privește caracterul necesar al dispoziției în discuție în litigiul principal, trebuie să se remarce, astfel cum susține Abercrombie, că, într-un context de criză economică persistentă și de creștere economică scăzută, situația unui lucrător cu vârsta sub 25 de ani și care, datorită unui contract de muncă flexibil și temporar cum este contractul de muncă ocazională, poate avea acces la piața muncii este preferabilă situației celui care nu are o astfel de posibilitate și care, ca urmare a acestui fapt, nu este încadrat în muncă.

43 În plus, guvernul italian a explicat în ședință că aceste forme de muncă flexibile sunt necesare pentru a favoriza mobilitatea lucrătorilor, pentru a spori adaptabilitatea salariaților pe piața muncii și pentru a facilita accesul la această piață al persoanelor amenințate de excluziune socială, eliminând totodată formele ilegale de muncă.

44 Acest guvern a subliniat de asemenea în ședință că, pentru ca obiectivul urmărit de dispoziția națională în discuție în litigiul principal să fie atins, este necesar ca cel mai mare număr posibil de tineri să poată recurge la acest tip de contract. Or, dacă contractele de muncă încheiate conform articolului 34 alineatul (2) din Decretul legislativ nr. 276/2003 ar fi stabile, întreprinderile nu ar fi în măsură să ofere locuri de muncă tuturor tinerilor, astfel încât un număr important de tineri nu ar avea posibilitatea să aibă acces la aceste forme de muncă.

45 Pe de altă parte, guvernul italian a remarcat că măsura în discuție în litigiul principal este însoțită de un anumit număr de garanții. Astfel, articolul 38 din Decretul legislativ nr. 276/2003 prevede că „lucrătorului angajat printr-un contract de muncă ocazională nu i se poate aplica, pentru perioadele lucrate, un regim economic și normativ mai puțin favorabil decât cel care i se aplică unui lucrător de nivel echivalent pentru aceeași muncă”.

46 În aceste condiții, este necesar să se considere, ținând seama de marja de apreciere largă recunoscută statelor membre nu numai în alegerea urmăririi unui obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor prin care acest obiectiv poate fi realizat, că legiuitorul național a putut în mod rezonabil considera necesar să adopte o dispoziție precum articolul 34 alineatul (2) din Decretul legislativ nr. 276/2003.

47 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 21 din cartă, precum și articolul 2 alineatul (1), articolul 2 alineatul (2) litera (a) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, care permite unui angajator să încheie un contract de muncă ocazională cu un lucrător cu vârsta sub 25 de ani, indiferent de natura prestațiilor ce urmează să fie efectuate, și să îl concedieze pe acest lucrător de îndată ce împlinește vârsta de 25 de ani, în condițiile în care această dispoziție urmărește un obiectiv legitim de politică de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, iar mijloacele prevăzute pentru a realiza acest obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

48 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și articolul 2 alineatul (1), articolul 2 alineatul (2) litera (a) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, care permite unui angajator să încheie un contract de muncă ocazională cu un lucrător cu vârsta sub 25 de ani, indiferent de natura prestațiilor ce urmează să fie efectuate, și să îl concedieze pe acest lucrător de îndată ce împlinește vârsta de 25 de ani, în condițiile în care această dispoziție urmărește un obiectiv legitim de politică de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, iar mijloacele prevăzute pentru a realiza acest obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Semnături