



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

19 juillet 2017*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Article 2, paragraphe 1 – Article 2, paragraphe 2, sous a) – Article 6, paragraphe 1 – Discrimination fondée sur l’âge – Contrat de travail intermittent pouvant être conclu avec des personnes âgées de moins de 25 ans – Cessation automatique du contrat de travail lorsque le travailleur atteint l’âge de 25 ans »

Dans l’affaire C-143/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation, Italie), par décision du 15 décembre 2015, parvenue à la Cour le 9 mars 2016, dans la procédure

Abercrombie & Fitch Italia Srl

contre

Antonino Bordonaro,

LA COUR (première chambre),

composée de M^{me} R. Silva de Lapuerta, président de chambre, MM. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (rapporteur), C. G. Fernlund et S. Rodin, juges,

avocat général : M. M. Bobek,

greffier : M. R. Schiano, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 12 janvier 2017,

considérant les observations présentées :

- pour Abercrombie & Fitch Italia Srl, par M^{es} G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli et E. Ceracchi, avocats,
- pour M. Bordonaro, par M^e A. Guariso, avvocato,
- pour le gouvernement italien, par M^{me} G. Palmieri, en qualité d’agent, assistée de M^{me} G. De Socio, avvocato dello Stato,
- pour la Commission européenne, par MM. D. Martin et G. Gattinara, en qualité d’agents,

* Langue de procédure : l’italien.

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 23 mars 2017,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2, paragraphe 1, de l'article 2, paragraphe 2, sous a), et de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE 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 (JO 2000, L 303, p. 16), ainsi que de l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Abercrombie & Fitch Italia Srl (ci-après « Abercrombie ») à M. Antonino Bordonaro, au sujet de la rupture du contrat d'intermittent de ce dernier, survenue au seul motif qu'il avait atteint l'âge de 25 ans.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 Aux termes de son article 1^{er}, la directive 2000/78 « a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement ».
- 4 L'article 2 de cette directive énonce :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er}.

2. Aux fins du paragraphe 1:

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er};

[...] »

- 5 L'article 6, paragraphe 1, de ladite directive est ainsi libellé :

« 1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :

- a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ;

b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi ;

[...] »

Le droit italien

- 6 L'article 34 du decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (décret législatif n° 276 portant mise en œuvre des délégations dans le domaine de l'emploi et du marché du travail instituées par la loi n° 30, du 14 février 2003), du 10 septembre 2003 (supplément ordinaire à la GURI n° 235, du 9 octobre 2003, p. 5, ci-après le « décret législatif n° 276/2003 »), dans sa version en vigueur à la date de la conclusion du contrat entre Abercrombie et M. Bordonaro, soit le 14 décembre 2010, prévoyait :

« 1. Le contrat de travail intermittent peut être conclu en vue de l'exécution de prestations à caractère discontinu ou intermittent, selon les modalités précisées par les conventions collectives conclues par les organisations patronales et salariales les plus représentatives sur le plan national ou territorial, pour des périodes prédéterminées dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année, au sens de l'article 37.

2. Le contrat de travail intermittent peut porter dans tous les cas sur des prestations exécutées par des personnes âgées de moins de vingt-cinq ans, ou par des travailleurs de plus de quarante-cinq ans, même pensionnés.

[...] »

- 7 L'article 34, paragraphe 2, du décret législatif n° 276/2003, dans sa version en vigueur lors du licenciement de M. Bordonaro, disposait :

« Le contrat de travail intermittent peut porter dans tous les cas sur des prestations exécutées par des personnes âgées de plus de cinquante ans ou de moins de vingt-quatre ans, étant entendu, dans le second cas, que les prestations contractuelles doivent être exécutées avant la vingt-cinquième année ».

- 8 L'article 34 du décret législatif n° 276/2003 a été abrogé par le decreto legislativo n. 81 (décret législatif n° 81), du 15 juin 2015 (supplément ordinaire à la GURI n° 144, du 24 juin 2015). Ses dispositions ont toutefois été reprises en substance à l'article 13 de ce dernier décret législatif, aux termes duquel :

« 1. Le contrat de travail intermittent est le contrat, également à durée déterminée, par lequel un travailleur se met à disposition d'un employeur pour l'exécution de prestations de travail discontinues ou intermittentes, selon les modalités précisées par les conventions collectives, également pour des périodes prédéterminées dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année. À défaut de convention collective, un décret du ministre du travail et des politiques sociales détermine les cas où le travail intermittent peut être utilisé.

2. Le contrat de travail intermittent peut porter dans tous les cas sur des prestations exécutées par des personnes âgées de moins de vingt-quatre ans, à condition que les prestations contractuelles soient exécutées avant la vingt-cinquième année, et de plus de cinquante-cinq ans.

3. En tout état de cause, exception faite des secteurs du tourisme, des locaux accueillant du public et du spectacle, le contrat de travail intermittent est admis, pour tout travailleur avec le même employeur, pour une période totale ne dépassant pas les quatre cent journées effectives de travail dans le cadre de trois années solaires. En cas de dépassement de ladite période, la relation se transforme en une relation de travail à temps plein et à durée indéterminée.

4. Pendant les périodes non travaillées, le travailleur intermittent n'a pas droit à rémunération ni à aucun autre droit dérivant de la relation de travail, sauf s'il a garanti à l'employeur de rester à sa disposition sur demande, auquel cas, il perçoit une indemnité de disponibilité prévue à l'article 16.

5. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux relations de travail dans le cadre des administrations publiques. »

9 L'article 38 du décret législatif n° 276/2003 dispose :

« 1. Sans préjudice des interdictions de discrimination directe et indirecte prévues par la législation en vigueur, il ne saurait être appliqué au travailleur intermittent, pour les périodes travaillées, un régime économique et réglementaire dans l'ensemble moins favorable que celui concernant un travailleur d'un niveau équivalent, pour une tâche égale.

2. Le régime économique, réglementaire et de protection sociale du travailleur intermittent est proportionné, en raison de la prestation de travail effectivement réalisée, notamment en ce qui concerne le montant de la rémunération globale et de chacun de ses éléments, ainsi que les vacances et les congés pour maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité et les congés parentaux.

[...] »

Le litige au principal et la question préjudicielle

10 M. Bordonaro a été employé par Abercrombie à compter du 14 décembre 2010 au titre d'un contrat de travail à durée déterminée, converti au 1^{er} janvier 2012 en contrat à durée indéterminée, en vue d'exécuter des tâches de magasinier de nuit. Le contrat prévoyait que l'intéressé devait, de manière intermittente, à chaque demande en ce sens de l'entreprise, « assurer l'assistance aux clients et travailler en tant qu'opérateur de caisse ».

11 Dans le cadre de son emploi, M. Bordonaro a effectué, les premiers mois de son recrutement, entre quatre et cinq prestations de travail nocturne hebdomadaires, puis, à partir de l'année 2011, entre trois et quatre prestations hebdomadaires. Les prestations étaient réparties entre tout le personnel selon un planning bimensuel. Ayant constaté que son nom ne figurait plus sur le planning suivant celui prenant fin le 16 juillet 2012 et n'ayant plus reçu de nouvelle convocation en vue d'effectuer des prestations, M. Bordonaro s'est adressé au service des ressources humaines d'Abercrombie. Par courriel du 30 juillet 2012, le responsable de ce service lui a fait savoir que sa relation de travail avec Abercrombie avait pris fin le 26 juillet 2012, correspondant au jour de son 25^e anniversaire, dès lors que, à cette date, « la condition d'âge n'[était] plus remplie ».

12 M. Bordonaro a introduit un recours devant le Tribunale di Milano (tribunal de Milan, Italie) tendant à ce que soit établi le caractère illicite, pour discrimination en raison de l'âge, de son contrat de travail intermittent à durée déterminée ainsi que de son licenciement. Le Tribunale di Milano (tribunal de Milan) ayant déclaré irrecevable ce recours, l'intéressé a interjeté appel devant la Corte d'appello di Milano (cour d'appel de Milan, Italie), laquelle a, par arrêt du 3 juillet 2014, constaté l'existence d'une relation de travail subordonné à durée indéterminée et condamné Abercrombie à réintégrer l'intéressé dans son poste de travail et à l'indemniser pour le préjudice subi.

13 Abercrombie a introduit un pourvoi en cassation contre cet arrêt devant la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation, Italie). De son côté, M. Bordonaro a introduit un pourvoi incident.

- 14 La juridiction de renvoi nourrit des interrogations au sujet de la compatibilité de l'article 34, paragraphe 2, du décret législatif n° 276/2003, dans ses versions applicables au litige au principal, avec la directive 2000/78 ainsi qu'avec le principe de non-discrimination en raison de l'âge. Elle relève en particulier que cette disposition ne semble pas comporter de raison pertinente explicite aux fins de l'article 6, paragraphe 1, de cette directive.
- 15 Dans ces conditions, la juridiction de renvoi a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« La règle nationale contenue à l'article 34 du décret législatif n° 276/2003, selon laquelle le contrat de travail intermittent peut porter dans tous les cas sur des prestations exécutées par des personnes âgées de moins de 25 ans, est-elle contraire au principe de non-discrimination en raison de l'âge, qui est consacré par la directive 2000/78 et l'article 21, paragraphe 1, de la Charte ? »

Sur la question préjudicielle

- 16 Par sa question préjudicielle, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 21 de la Charte ainsi que l'article 2, paragraphe 1, l'article 2, paragraphe 2, sous a), et l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition, telle que celle en cause au principal, qui autorise un employeur à conclure un contrat de travail intermittent avec un travailleur âgé de moins de 25 ans, quelle que soit la nature des prestations à effectuer, et à licencier ce travailleur dès que celui-ci atteint l'âge de 25 ans.
- 17 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que, lorsqu'ils adoptent des mesures entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, laquelle concrétise, dans le domaine de l'emploi et du travail, le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, désormais consacré à l'article 21 de la Charte, les États membres et les partenaires sociaux doivent agir dans le respect de cette directive (arrêts du 13 septembre 2011, *Prigge e.a.*, C-447/09, EU:C:2011:573, point 48 ; du 11 novembre 2014, *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, point 23, ainsi que du 21 décembre 2016, *Bowman*, C-539/15, EU:C:2016:977, point 19).
- 18 Il convient ainsi, dans un premier temps, de rechercher si une disposition telle que celle en cause au principal institue une différence de traitement fondée sur l'âge, au sens de l'article 2 de la directive 2000/78. À cet égard, il y a lieu de rappeler que, aux termes de cette disposition, on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de cette directive. L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 précise que, aux fins de l'article 2, paragraphe 1, de celle-ci, une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre se trouvant dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} de ladite directive.
- 19 S'agissant tout d'abord de la question, soulevée par la Commission européenne, de savoir si M. Bordonaro peut être qualifié de « travailleur » au sens de l'article 45 TFUE, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, cette notion revêt une portée autonome et ne doit pas être interprétée de manière restrictive. Ainsi doit être considérée comme « travailleur » toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires. La caractéristique de la relation de travail est, selon cette jurisprudence, la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération (arrêts du 3 juillet 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, points 16 et 17 ; du 23 mars 2004, *Collins*, C-138/02, EU:C:2004:172, point 26, ainsi que du 3 mai 2012, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, point 23).

- 20 L'appréciation globale de la relation de travail de M. Bordonaro implique la prise en compte des éléments relatifs non seulement à la durée du travail et au niveau de la rémunération, mais aussi à d'éventuels droits à des congés payés, au maintien du salaire en cas de maladie, à la soumission du contrat de travail à la convention collective applicable, au versement de cotisations et, le cas échéant, à la nature de ces dernières (voir, en ce sens, arrêt du 4 février 2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, point 27).
- 21 Il convient, à cet égard, de rappeler que M. Bordonaro a été embauché le 14 décembre 2010 sur la base d'un contrat de travail intermittent à durée déterminée afin d'effectuer, à chaque demande en ce sens d'Abercrombie, des tâches de magasinier de nuit. Ainsi qu'il ressort du dossier dont dispose la Cour, il a effectué, les premiers mois de son recrutement, entre quatre et cinq prestations de travail nocturne hebdomadaires, puis, à partir de l'année 2011, entre trois et quatre prestations hebdomadaires. En outre, lors de l'audience devant la Cour, M. Bordonaro a précisé qu'il était dans la même situation que 400 autres employés d'Abercrombie, dont le contrat était régi par des conventions collectives.
- 22 Force est ainsi de constater que, compte tenu des conditions dans lesquelles elle était exercée et dont il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier l'exactitude, l'activité de M. Bordonaro ne saurait être considérée comme ayant été purement marginale et accessoire, au sens de la jurisprudence rappelée au point 19 du présent arrêt.
- 23 Il est donc vraisemblable que le contrat de travail dont était titulaire M. Bordonaro est de nature à permettre à ce dernier de se prévaloir de la qualité de « travailleur » au sens de l'article 45 TFUE. Il appartient à la juridiction de renvoi, qui est la seule à avoir une connaissance approfondie et directe du litige en cause au principal, d'apprécier si tel est le cas.
- 24 Il convient, ensuite, d'examiner si M. Bordonaro est fondé à prétendre avoir fait l'objet d'une différence de traitement en fonction de l'âge.
- 25 S'agissant de l'exigence tenant au caractère comparable des situations, il y a lieu de préciser que, d'une part, il est requis non pas que les situations soient identiques, mais seulement qu'elles soient comparables et, d'autre part, l'examen de ce caractère comparable doit être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de la prestation concernée (arrêt du 12 décembre 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, point 33 et jurisprudence citée).
- 26 En l'occurrence, il convient de relever que l'article 34 du décret législatif n° 276/2003 a établi deux régimes différents en ce qui concerne non seulement l'accès et les conditions d'emploi mais également le licenciement des employés intermittents, en fonction de la catégorie d'âge à laquelle appartiennent ces employés. En effet, alors que, s'agissant des travailleurs âgés de 25 ans et plus jusqu'à 45 ans, un contrat de travail intermittent ne peut être conclu qu'en vue de l'exécution de prestations à caractère discontinu ou intermittent, selon les modalités précisées par les conventions collectives et pour des périodes déterminées à l'avance, la conclusion d'un tel contrat de travail intermittent n'est, s'agissant des travailleurs âgés de moins de 25 ans et de plus de 45 ans, subordonnée à aucune de ces conditions et peut intervenir « dans tous les cas », étant précisé, comme l'a indiqué le gouvernement italien lors de l'audience, que les contrats conclus avec des travailleurs âgés de moins de 25 ans prennent automatiquement fin lorsque ceux-ci atteignent 25 ans.
- 27 Dès lors, pour l'application de dispositions telles que celles en cause au principal, la situation d'un travailleur qui est licencié en raison de la seule circonstance qu'il a atteint l'âge de 25 ans est objectivement comparable à celle des travailleurs qui relèvent d'une autre catégorie d'âge.

- 28 Partant, il y a lieu de constater que la disposition en cause au principal, en ce qu'elle prévoit qu'un contrat de travail intermittent peut être conclu « dans tous les cas » avec un travailleur âgé de moins de 25 ans et prend fin automatiquement lorsque ce travailleur atteint l'âge de 25 ans, instaure une différence de traitement fondée sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.
- 29 Il convient, dans un second temps, d'examiner si cette différence de traitement peut être justifiée.
- 30 À cet égard, l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 énonce que les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.
- 31 Il y a lieu de rappeler que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et d'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (arrêt du 11 novembre 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, point 38 et jurisprudence citée).
- 32 En ce qui concerne la question de savoir si la disposition en cause au principal est justifiée par un objectif légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il ressort des observations du gouvernement italien que cette disposition s'insère dans un cadre juridique qui tend à rendre plus flexible le marché du travail aux fins d'accroître le taux d'emploi.
- 33 S'agissant, en particulier, de la catégorie des travailleurs âgés de moins de 25 ans, il ressort en effet des observations du gouvernement italien que la possibilité accordée aux employeurs de conclure un contrat de travail intermittent « dans tous les cas » et de mettre fin à ce contrat lorsque le travailleur concerné atteint l'âge de 25 ans a pour finalité de favoriser l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Ce gouvernement a souligné que, sur un marché du travail en difficulté, tel que le marché italien, l'absence d'expérience professionnelle est un facteur qui pénalise les jeunes. En outre, la possibilité d'entrer dans le monde du travail et d'acquérir une expérience, même si elle est flexible et limitée dans le temps, pourrait constituer un tremplin vers de nouvelles possibilités d'emploi.
- 34 Le gouvernement italien a, lors de l'audience, précisé que l'objectif principal et spécifique de la disposition en cause au principal est non pas de donner aux jeunes un accès stable au marché du travail, mais seulement de leur fournir une première possibilité d'accéder à celui-ci. Il s'agirait, par cette disposition, de leur fournir une première expérience susceptible de les placer ultérieurement dans une situation concurrentielle favorable sur ledit marché du travail. Ainsi, ladite disposition concernerait une étape antérieure au plein accès au marché du travail.
- 35 Il y a lieu de constater que ces considérations liées à l'accès au marché du travail et la mobilité sont appliquées aux jeunes à la recherche d'un premier emploi, à savoir à l'une des catégories de population exposées à un risque particulier d'exclusion sociale. Lors de l'audience, M. Bordonaro a ainsi lui-même fait observer que le taux d'emploi des jeunes, ceux-ci étant entendus comme la catégorie d'âge allant de 15 à 25 ans, est passé de 51 % à 39 % entre l'année 2004 et l'année 2016.
- 36 Il convient de rappeler que, selon l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, sous a), de la directive 2000/78, les différences de traitement peuvent consister en « la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ».

- 37 En outre, il y a lieu de rappeler que la promotion de l'embauche constitue incontestablement un objectif légitime de politique sociale ou de l'emploi des États membres, notamment lorsqu'il s'agit de favoriser l'accès des jeunes à l'exercice d'une profession (arrêt du 21 juillet 2011, Fuchs et Köhler, C-159/10 et C-160/10, EU:C:2011:508, point 49 ainsi que jurisprudence citée).
- 38 De même, la Cour a jugé que l'objectif visant à favoriser la situation des jeunes sur le marché du travail en vue de promouvoir leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection peut être considéré comme légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 (arrêt du 10 novembre 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, point 27). Il a également été jugé que le fait de faciliter le recrutement de jeunes travailleurs en augmentant la flexibilité de la gestion du personnel constitue notamment un objectif légitime (voir, en ce sens, arrêt du 19 janvier 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, points 35 et 36).
- 39 Dans ces conditions, il y a lieu de constater que, en ce qu'elle a pour finalité de favoriser l'entrée des jeunes sur le marché du travail, la disposition nationale en cause au principal poursuit un objectif légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78.
- 40 Dès lors, il importe d'examiner si les moyens mis en œuvre pour réaliser un tel objectif sont appropriés et nécessaires.
- 41 En ce qui concerne le caractère approprié d'une disposition telle que celle en cause au principal, il convient de relever qu'une mesure qui autorise les employeurs à conclure des contrats de travail moins rigides peut, compte tenu du large pouvoir d'appréciation dont jouissent les États membres en la matière, être considérée comme étant appropriée pour atteindre un degré de flexibilité sur le marché du travail. Il peut en effet être considéré que les entreprises peuvent être stimulées par l'existence d'un instrument moins contraignant et moins coûteux que le contrat ordinaire et ainsi être incitées à répondre davantage à des demandes d'emploi émanant de jeunes travailleurs.
- 42 En ce qui concerne le caractère nécessaire de la disposition en cause au principal, il y a lieu de faire observer, ainsi que le fait valoir Abercrombie, que, dans un contexte de crise économique persistante et de faible croissance, la situation d'un travailleur âgé de moins de 25 ans et qui, grâce à un contrat de travail flexible et temporaire, tel que le contrat intermittent, peut accéder au marché du travail est préférable à la situation de celui qui ne dispose pas d'une telle possibilité et qui, de ce fait, se retrouve sans emploi.
- 43 En outre, le gouvernement italien a expliqué, lors de l'audience, que ces formes de travail flexibles sont nécessaires pour favoriser la mobilité des travailleurs, accroître l'adaptabilité des salariés au marché du travail et faciliter l'accès à ce marché des personnes menacées d'exclusion sociale tout en éliminant les formes de travail illégales.
- 44 Ce gouvernement a également souligné, lors de l'audience, qu'il est nécessaire, afin que l'objectif poursuivi par la disposition nationale en cause au principal soit atteint, que le plus grand nombre possible de jeunes puissent avoir recours à ce type de contrat. Or, si les contrats de travail conclus conformément à l'article 34, paragraphe 2, du décret législatif n° 276/2003 étaient stables, les entreprises ne seraient pas en mesure d'offrir du travail à tous les jeunes, de telle sorte qu'un nombre important de jeunes n'auraient pas la possibilité d'avoir accès à ces formes de travail.
- 45 Par ailleurs, le gouvernement italien a fait observer que la mesure en cause au principal est assortie d'un certain nombre de garanties. Ainsi, l'article 38 du décret législatif n° 276/2003 prévoit qu'« il ne saurait être appliqué au travailleur intermittent, pour les périodes travaillées, un régime économique et réglementaire dans l'ensemble moins favorable que celui concernant un travailleur d'un niveau équivalent, pour une tâche égale ».

- 46 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer, compte tenu de la large marge d'appréciation reconnue aux États membres dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser, que le législateur national a pu raisonnablement considérer comme nécessaire d'adopter une disposition telle que l'article 34, paragraphe 2, du décret législatif n° 276/2003.
- 47 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 21 de la Charte ainsi que l'article 2, paragraphe 1, l'article 2, paragraphe 2, sous a), et l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une disposition, telle que celle en cause au principal, qui autorise un employeur à conclure un contrat de travail intermittent avec un travailleur âgé de moins de 25 ans, quelle que soit la nature des prestations à effectuer, et à licencier ce travailleur dès que celui-ci atteint l'âge de 25 ans, dès lors que cette disposition poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail et que les moyens prévus pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Sur les dépens

- 48 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) dit pour droit :

L'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que l'article 2, paragraphe 1, l'article 2, paragraphe 2, sous a), et l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une disposition, telle que celle en cause au principal, qui autorise un employeur à conclure un contrat de travail intermittent avec un travailleur âgé de moins de 25 ans, quelle que soit la nature des prestations à effectuer, et à licencier ce travailleur dès que celui-ci atteint l'âge de 25 ans, dès lors que cette disposition poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail et que les moyens prévus pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Signatures