



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
MICHAL BOBEK
prezentate la 23 martie 2017¹

Cauza C-143/16

**Abercrombie & Fitch Italia Srl
împotriva
Antonio Bordonaro**

[cerere de decizie preliminară formulată de Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație, Italia)]

„Cerere de decizie preliminară — Politica socială — Principiile egalității de tratament și nediscriminării pe motive de vârstă — Directiva 2000/78/CE — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Articolul 6 alineatul (1) — Reglementare națională care prevede contracte de muncă ocazională pentru persoane cu vârsta sub 25 de ani”

I – Introducere

1. Contractul de muncă ocazională italian, „il contratto di lavoro intermittente”, este un contract de muncă flexibil prin care un angajat se pune la dispoziția unui angajator care îi poate atribui sarcini în mod ocazional, în funcție de necesitățile angajatorului. În general, acest contract este supus unor condiții obiective referitoare la natura ocazională a serviciilor, precum și la cerințele prevăzute în contracte colective. Cu toate acestea, în plus, același contract poate fi oferit „în orice caz” lucrătorilor cu vârsta sub 25 de ani sau de peste 45 de ani.

2. Domnul Bordonaro a fost angajat de Abercrombie & Fitch Italia Srl (denumită în continuare „Abercrombie & Fitch”) cu un contract de muncă ocazională timp de mai mult de un an și jumătate. Atunci când acesta a împlinit 25 de ani, contractul său de muncă a încetat pentru că nu mai era îndeplinită condiția de vârstă.

3. În acest context factual și juridic, Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație, Italia) solicită să se stabilească dacă dispoziția italiană care reglementează contractele de muncă ocazională, în măsura în care conține condiții specifice de acces și de concediere pentru persoanele cu vârsta sub 25 de ani, este contrară principiului nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este consacrat de Directiva 2000/78/CE² și la articolul 21 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

1 — Limba originală: engleza.

2 — Directiva 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 L303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7, denumită în continuare „Directiva 2000/78” sau „directiva”).

4. Prin prezenta cauză, se solicită Curții să aprecieze din perspectiva discriminării pe motive de vârstă, pentru prima dată din câte știm³, o măsură națională care introduce condiții specifice pentru lucrătorii tineri în ceea ce privește accesul la un anumit tip de contract de muncă flexibil.

II – Cadrul juridic

A – Dreptul Uniunii

5. Considerentul (25) al Directivei 2000/78 precizează că „[i]nterzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este, așadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise”.

6. Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede obiectivul directivei, și anume „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”.

7. Articolul 2 din 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;

[...]”

8. Articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, prevede că:

„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.

3 — Ordonanța din 16 ianuarie 2008, Polier (C-361/07, nepublicată, EU:C:2008:16), referitoare la contractul francez de muncă „nouvelles embauches”. Curtea a constatat că situația nu este de competența sa. Întrebările adresate de instanța de trimitere cu privire la respectiva cauză nu se referă însă la principiul nediscriminării pe motive de vârstă.

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;
- (c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.”

B – *Dreptul italian*

9. Potrivit instanței de trimitere, articolul 34 din Decretul legislativ nr. 276/2003 privind aplicarea autorizațiilor în materie de ocupare a forței de muncă și de piață a muncii instituite de Legea nr. 30 din 14 februarie 2003, în versiunea aplicabilă la data la care a fost angajat domnul Bordonaro (denumit în continuare „decretul legislativ”) ⁴, prevedea:

„1. Un contract de muncă ocazională poate fi încheiat pentru executarea prestațiilor de natură discontinuă sau ocazională în conformitate cu cerințele precizate în contractele colective stabilite de asociațiile angajatorilor și ale angajaților care, din punct de vedere comparativ, sunt cele mai reprezentative la nivel național și teritorial, pentru perioade predefinite 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 pensionați.”

10. De asemenea, instanța de trimitere explică faptul că, la data la care domnul Bordonaro a fost concediat, articolul 34 alineatul (2) din Decretul legislativ nr. 276/2003 prevedea următoarele: „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, înțelegându-se că, în cel din urmă caz, serviciile contractuale trebuie să fie executate înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani” ⁵.

11. Articolul 34 din decretul legislativ nu mai este în vigoare. Cu toate acestea, conținutul său a fost preluat parțial la articolul 13 din Decretul legislativ nr. 81 din 15 iunie 2015 (dispoziția actuală în vigoare) ⁶.

4 — Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, 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 din 2003 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) (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2003, suplimentul ordinar nr. 159), cu modificările ulterioare.

5 — Modificat prin Legge 28 giugno 2012, n. 92, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (Legea nr. 92 din 28 iunie 2012, Măsuri referitoare la reforma pieței muncii în vederea sprijinirii creșterii economice) (GURI nr. 153 din 3 iulie 2012, suplimentul ordinar nr. 136).

6 — Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Decretul legislativ nr. 81 din 15 iunie 2015 privind reglementarea sistematică a contractelor de muncă și revizuirea legislației referitoare la îndatoririle de la locul de muncă, în conformitate cu articolul 1 alineatul 7 din Legea nr. 183 din 10 decembrie 2014) (GURI nr. 144 din 24 iunie 2015, suplimentul ordinar nr. 34).

III – Litigiul în procedura principală și întrebarea preliminară

12. Domnul Bordonaro a fost angajat de Abercrombie & Fitch cu un contract de muncă ocazională pe durată determinată, încheiat la 14 decembrie 2010. La 1 ianuarie 2012, contractul a fost transformat într-un contract de muncă ocazională pe durată nedeterminată. Din observațiile prezentate Curții reiese că domnul Bordonaro a lucrat, în medie, de trei-cinci ori pe săptămână. Începând de la 26 iulie 2012, acesta nu a mai fost inclus în programul de lucru. În urma solicitării de informații în această privință prin e-mail, acesta a fost informat la 30 iulie 2012 că a fost concediat la 26 iulie 2012 pentru că împlinise vârsta de 25 de ani. Prin urmare, el nu mai îndeplinea condițiile prevăzute de legislația italiană pentru contractul de muncă ocazională.

13. Domnul Bordonaro a formulat o acțiune în fața Tribunale di Milano (Tribunalul din Milano, Italia), invocând nelegalitatea contractului său de muncă și a concedierii. El a solicitat să fie reîncadrat pe post. Acțiunea a fost declarată inadmisibilă prin ordonanță, care, ulterior, a fost modificată în apel de Corte d'appello di Milano (Curtea de Apel din Milano, Italia). Curtea de apel a statuat că atât contractul de muncă ocazională încheiat cu domnul Bordonaro pe baza vârstei sale, cât și concedierea la împlinirea vârstei de 25 de ani erau discriminatorii. Instanța a statuat că fusese stabilit un raport de muncă pe durată nedeterminată. Aceasta a dispus ca Abercrombie & Fitch să îl reîncadreze pe domnul Bordonaro pe post și să îi plătească daune interese.

14. Abercrombie & Fitch a formulat recurs în fața Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație, instanța de trimitere). Abercrombie & Fitch susține în esență că Curtea de Apel a săvârșit o eroare atunci când a considerat că fusese încălcat principiul nediscriminării. Prezenta cauză ar privi o lege care este mai curând *in favoarea* lucrătorilor pe motive de vârstă decât invers. De asemenea, Abercrombie & Fitch susține că articolul 34 alineatul (2) din decretul legislativ este conform cu directiva și a solicitat ca această chestiune să fie supusă Curții în vederea unei decizii preliminare.

15. Dat fiind că articolul 34 alineatul (2) din Decretul legislativ nr. 276/2003 putea fi contrar principiului nediscriminării pe motive de vârstă având în vedere trimiterea specifică și clară la vârstă, instanța de trimitere a suspendat judecarea cauzei și a solicitat o decizie preliminară cu privire la:

„Aspectul dacă reglementarea națională prevăzută la articolul 34 din Decretul legislativ nr. 276 din 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]?”

16. Au prezentat observații scrise domnul Bordonaro, Abercrombie & Fitch Italia, guvernul italian și Comisia Europeană, toți prezentând observații orale în cadrul ședinței care s-a desfășurat la 12 ianuarie 2017.

IV – Analiză

17. Prezenta cauză privește o dispoziție națională care permite angajatorilor să încheie, „în orice caz”, un contract de muncă ocazională cu persoane cu vârsta mai mică de 25 de ani sau mai mare de 45 de ani⁷, în condițiile în care același tip de contract pentru persoanele din categoria rămasă, de vârstă „mijlocie”, este disponibil numai în anumite condiții. În plus, pentru lucrătorii cu vârsta sub 25 de ani, dispoziția națională a fost interpretată în sensul că implică o încetare automată a raportului de muncă la momentul împlinirii vârstei de 25 de ani⁸.

18. Întrebarea adresată de instanța de trimitere se referă la respectiva dispoziție numai în ceea ce privește aplicarea acesteia lucrătorilor cu vârsta sub 25 de ani și are ca obiect compatibilitatea respectivei măsuri cu interzicerea discriminării pe motive de vârstă consacrată în două instrumente diferite de drept al Uniunii – articolul 21 alineatul (1) din cartă și Directiva 2000/78 – într-o cauză care implică un raport juridic între particulari.

19. Prin urmare, sunt necesare unele considerații preliminare (A) înainte de a aborda fondul întrebării adresate (B). Aceste considerații preliminare sunt legate de identificarea dispozițiilor dreptului Uniunii care sunt pertinente pentru analiza în prezenta cauză (1) și pentru domeniul de aplicare exact al întrebării adresate de instanța de trimitere (2).

A – Considerații preliminare

1. Dispozițiile relevante ale dreptului Uniunii

20. Interzicerea discriminării pe motive de vârstă este un principiu general al dreptului Uniunii care a fost codificat prin articolul 21 alineatul (1) din cartă. Directiva 2000/78 concretizează respectivul principiu în domeniul ocupării forței de muncă și al muncii⁹.

21. Din acest motiv, atunci când o situație intră în domeniul de aplicare al directivei, aceasta din urmă, fiind un instrument mai specific, va constitui cadrul principal pentru analiză¹⁰.

22. Intră situația din prezenta cauză în domeniul de aplicare al directivei? După cum Curtea a statuat în mod constant, reiese din titlul, din conținutul și din obiectivul directivei că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a garanta egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate¹¹. În special, articolul 3 alineatul (1) litera (a) din directivă prevede că directiva se aplică, în domeniile de competență conferite Uniunii Europene, tuturor persoanelor în legătură cu „condițiile de acces la încadrare în muncă [...] inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale”. În conformitate cu articolul 3 alineatul (1) litera (c), aceasta se aplică, de asemenea, „condițiilor de încadrare și de muncă, inclusiv condițiilor de concediere și de remunerare”¹².

7 — Acea limită de vârstă a fost ridicată la vârsta de 55 de ani printr-o reformă ulterioară a dispoziției în cauză. A se vedea punctul 10 din prezentele concluzii.

8 — Cu toate că această condiție referitoare la faptul că „serviciile contractuale trebuie să fie prestate înainte de vârsta de 25 de ani [...]” a fost introdusă abia prin Legea din 28 iunie 2012 (a se vedea punctul 10 din prezentele concluzii), guvernul italian a explicat în ședință că articolul 34 alineatul (2) din decretul legislativ a fost interpretat întotdeauna în sensul că determină încetarea contractului la vârsta de 25 de ani.

9 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctele 22 și 23 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 21 decembrie 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977, punctul 19 și jurisprudența citată).

10 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt (C-132/11, EU:C:2012:329, punctele 22 și 23), Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punctele 23 și 24), Hotărârea din 13 noiembrie 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 25), și Hotărârea din 21 ianuarie 2015, Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, punctul 17).

11 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 10 noiembrie 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850, punctul 16 și jurisprudența citată).

12 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 21 ianuarie 2015, Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, punctul 19).

23. Prezenta cauză se referă la încadrare și la concediere. Nu există nicio îndoială că o dispoziție precum cea în cauză în procedura principală se referă la „condițiile de acces la încadrare în muncă”, precum și la cele „de muncă, inclusiv condițiile de concediere”. În consecință, aceasta intră pe deplin în domeniul de aplicare *material* al directivei.

24. În ceea ce privește domeniul de aplicare *personal* al directivei, care face obiectul verificării finale a situației de fapt de către instanța națională, este incontestabil că domnul Bordonaro poate fi considerat un lucrător în sensul dreptului Uniunii. Conform precizărilor furnizate de domnul Bordonaro, acesta a lucrat de trei-cinci ori pe săptămână pe parcursul unei perioade de peste un an și jumătate. Activitatea acestuia nu poate fi considerată pur marginală sau accesorie¹³. O persoană angajată cu un contract de muncă ocazională nu este exclusă, din cauza condițiilor de încadrare în muncă, de la calificarea drept lucrător în sensul dreptului Uniunii¹⁴.

25. În aceste împrejurări, directiva este aplicabilă situației care a condus la litigiul în discuție în prezenta cauză.

26. Faptul că analiza care va urma în prezentele concluzii consideră directiva drept cadru principal pentru analiză nu exclude nicidecum aplicarea simultană a articolului 21 alineatul (1) din cartă. Astfel, atât timp cât dispozițiile în cauză intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii prin intermediul Directivei 2000/78, protecția garantată de cartă este delimitată în conformitate cu articolul 51 alineatul (1) din aceasta¹⁵.

27. Prin urmare, relația dintre articolul 21 alineatul (1) din cartă și Directiva 2000/78 nu este una de excludere reciprocă, ci este o relație de concretizare și de complementaritate. După cum s-a menționat deja, directiva reprezintă o expresie specifică a principiului general consacrat de cartă. Prin urmare, cadrul în care se efectuează analiza în temeiul ambelor instrumente este în mod necesar similar¹⁶. În plus, în măsura în care acest lucru este adecvat, abordarea în temeiul ambelor instrumente trebuie să urmeze același raționament pentru a asigura o practică coerentă a controlului judiciar al dreptului Uniunii și al dreptului național în domeniul nediscriminării pe motive de vârstă în domeniul încadrării în muncă.

28. De asemenea, este clar că principiul nediscriminării, astfel cum este consacrat la articolul 21 alineatul (1) din cartă, rămâne aplicabil, inclusiv în cazul unei aplicări simultane a Directivei 2000/78. Există, în special, două situații în care articolul 21 alineatul (1) din cartă continuă să prezinte relevanță continuă într-o astfel de ipoteză. În primul rând, dispozițiile cartei rămân pe deplin aplicabile în cazul unei posibile interpretări a conforme a dreptului derivat al Uniunii și al dreptului național care intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii. În al doilea rând, validitatea dreptului derivat este analizată, în ultimă instanță, din perspectiva dispozițiilor cartei.

29. În plus, „existența de sine stătătoare” a principiului egalității de tratament ca principiu general de drept sau ca un drept fundamental consacrat de cartă este de o importanță deosebită în cazul în care, după cum a statuat în mod constant Curtea¹⁷, faptul că un litigiu privește particulari se opune posibilității de a invoca directiva¹⁸.

13 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 1 octombrie 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, punctul 22 și următoarele și jurisprudența citată).

14 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 26 februarie 1992, Raulin (C-357/89, EU:C:1992:87, punctul 11).

15 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 24).

16 — Pentru același raționament într-o ipoteză opusă, a se vedea Concluziile noastre în cauza Fries (C-190/16, EU:C:2017:225).

17 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, punctul 48), Hotărârea din 14 iulie 1994, Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, punctul 20), Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C403/01, EU:C:2004:584, punctul 108), Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 46), și Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 36).

18 — A se vedea Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctele 50 și 51), și Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctele 35-37).

2. Domeniul de aplicare exact al întrebării adresate de instanța națională

30. În observațiile prezentate acestei Curți, domnul Bordonaro a susținut că dispoziția națională în cauză nu ar trebui să se aplice, iar principiul de drept al Uniunii al nediscriminării pe motive de vârstă ar trebui să se aplice în mod direct.

31. Cu toate acestea, chestiunea spinoasă a posibilei aplicabilități directe a articolului 21 alineatul (1) din cartă într-un raport orizontal nu necesită să fie abordată în prezenta cauză, în special din două motive.

32. În primul rând, întrebarea preliminară adresată Curții se referă, în mod exclusiv, la comparabilitatea „normativă” sau „abstractă” a unei dispoziții naționale cu dreptul Uniunii. O dispoziție națională, care este aplicabilă în mod general tuturor tipurilor de raporturi juridice, este compatibilă cu dreptul Uniunii? Această evaluare precedă posibilelor căi de atac ulterioare disponibile într-un caz specific în cadrul unui raport juridic de drept privat și este independentă de acestea. Cu alte cuvinte, esența acestei cauze este aspectul dacă o dispoziție națională, luată în considerare *in abstracto* indiferent de aplicarea acesteia în raporturi verticale sau orizontale, este compatibilă cu dreptul Uniunii. Instanța de trimitere nu a solicitat informații privind consecințele care decurg dintr-o eventuală neconformitate a dispoziției naționale în cauză cu directiva.

33. În al doilea rând, după cum au subliniat Comisia și Abercrombie & Fitch în observațiile scrise și astfel cum au confirmat, de asemenea, în ședință, Directiva 2000/78 a fost transpusă în dreptul italian¹⁹. Importanța acestui fapt trebuie subliniată în mod expres. Aceasta înseamnă că obligația nediscriminării pe motive de vârstă rezultă nu numai din directivă sau numai din articolul 21 alineatul (1) din cartă, ci, de asemenea, din normele naționale de transpunere a dispozițiilor dreptului Uniunii în dreptul național.

34. În asemenea împrejurări, dreptul Uniunii ar putea, ulterior, să ajungă la raporturi orizontale în primul rând prin interpretarea dispoziției de drept național privind interzicerea discriminării pe motive de vârstă în lumina dispozițiilor inițiale (și ulterior paralele) ale dreptului Uniunii, astfel cum sunt interpretate de Curte. În cazul în care va fi necesar, instanța națională va examina ulterior întregul ansamblu al normelor de drept și le va aplica acestora interpretarea disponibilă²⁰. Niciun element din decizia de trimitere nu indică faptul că instanței naționale îi este imposibil să interpreteze dispoziția națională în discuție în conformitate cu dreptul Uniunii²¹.

35. Prin urmare, interzicerea discriminării pe motive de vârstă întemeiată pe dreptul Uniunii va ajunge, în primul rând, în situații concrete la nivel național prin intermediul dispozițiilor naționale de punere în aplicare a acesteia, interpretate în conformitate cu dispozițiile dreptului Uniunii, din care derivă primele. Recunoașterea acestui fapt preîntâmpină concepțiile greșite referitoare la domeniul de aplicare al potențialei aplicări orizontale, directe a dispozițiilor cartei. În practică, aceasta limitează situațiile în care o astfel de aplicare directă a dispozițiilor cartei la relațiile dintre particulari ar putea fi avută în vedere la foarte puține cazuri, dacă nu chiar extraordinare. De asemenea, aceasta ia în

19 — Din documentele aflate la dispoziția Curții, Directiva 2000/78 pare să fi fost transpusă în dreptul italian prin Decreto Legislativo de 9 luglio 2003, n 216. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Decretul legislativ nr. 216 din 9 iulie 2003 de punere în aplicare a Directivei 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă) (GURI nr. 187 din 13 august 2003).

20 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 113), Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 48), Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 38), și Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 31).

21 — Spre deosebire de situația abordată în Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 49), și în Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 40). Având în vedere eventuala imposibilitate de a asigura o interpretare conformă cu dreptul Uniunii, a se vedea de asemenea Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016: 278, punctul 37).

considerare practica întemeiată, în opinia noastră, a unei serii de sisteme juridice care consideră că rolul drepturilor fundamentale în raporturile dintre particulari ca fiind, în principal, unul interpretativ: conținutul drepturilor și al obligațiilor care trebuie să fie stabilite, în ceea ce privește existența acestora, de reglementarea națională, trebuie să fie interpretat în conformitate cu drepturile fundamentale.

36. Luând în considerare aceste considerații preliminare, analiza pe care o vom realiza în cadrul următoarei secțiuni din prezentele concluzii se va concentra asupra compatibilității dispoziției naționale în cauză cu directiva.

B –Discriminarea pe motive de vârstă

37. În temeiul articolului 2 alineatul (1) din directivă, principiul egalității de tratament interzice discriminarea directă sau indirectă pentru oricare dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva menționată. Aceste motive includ vârsta. În conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directivă, discriminarea *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 avute în vedere la articolul 1 din directiva menționată²².

38. Discriminarea pe motive de vârstă este diferită de alte „motive suspecte”, cum ar fi religia sau credințele, handicapul sau orientarea sexuală. În comparație cu celelalte motive, discriminarea directă pe motive de vârstă poate fi justificată în temeiul regimului specific de la articolul 6²³. În conformitate cu articolul 6 alineatul (1) din directivă, statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când acesta 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.

39. Ținând seama de acest cadru normativ de la articolul 2 alineatul (2) litera (a) și de la articolul 6 alineatul (1) din directivă, analiza noastră este structurată după cum urmează. Mai întâi, vom examina aspectul dacă există un tratament diferențiat între categorii comparabile de persoane pe baza unor motive interzise (1). În continuare, vom analiza ce se înțelege prin a fi tratat „într-un mod mai puțin favorabil” (2). În final, vom aborda justificările admisibile, și anume aspectul dacă tratamentul diferențiat urmărește un obiectiv legitim și dacă acesta este corespunzător și necesar pentru atingerea acelui obiectiv (3).

1. Cu privire la diferența de tratament în situații comparabile pe un motiv interzis

40. Comparabilitatea nu înseamnă identitate. Aceasta analizează numai dacă, în raport cu o anumită calitate (și anume, *tertium comparationis*, care poate fi o valoare, un obiectiv, o acțiune, o situație și așa mai departe), elementele de comparație (cum ar fi persoane, întreprinderi, produse) prezintă mai multe asemănări sau mai multe diferențe²⁴. Evaluarea comparabilității necesită acordarea atenției

22 — A se vedea de asemenea, de exemplu, Hotărârea din 24 noiembrie 2016, Parris (C-443/15, EU:C:2016:897, punctul 65).

23 — Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punctul 60). Pentru o discuție cu privire la natura „diferită” a vârstei ca „motiv suspect”, a se vedea, de exemplu Concluziile avocatului general Mazák în cauza Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:106, punctele 61-64) și în cauza Age Concern England (C-388/07, EU:C:2008:518, punctele 73-75), precum și Concluziile avocatului general Jacobs în cauza Lindorfer/Consiliul (C-227/04 P, EU:C:2005:656, punctul 83 și următoarele).

24 — A se vedea Concluziile noastre în cauza Lidl (C-134/15, EU:C:2016:169, punctul 69) și în cauza Belgia/Comisia (C-270/15 P, EU:C:2016:289, punctul 30).

cuvénite contextului concret în care se efectuează evaluarea: acela al prestației sau al regimului în cauză²⁵. Astfel cum a hotărât Curtea în mod constant, natura comparabilă a situațiilor trebuie să fie evaluată la nivel global în lumina tuturor factorilor care caracterizează respectivele situații, în lumina obiectului și a finalității actului care face distincția în cauză²⁶.

41. În prezenta cauză, Directiva 2000/78 constituie cadrul legislativ general în care se înscrie comparația. Prin urmare, calitatea avută în vedere cu privire la care este efectuată comparația este tratamentul (acces, condiții, concediere) în privința încadrării în muncă și a activității profesionale.

42. Elementele de comparație sunt persoanele care fac obiectul acestei egalități (inegalități) de tratament. Legislația națională în cauză (aflată în vigoare atât la momentul încadrării, cât și la momentul concedierii) reglementează contractele de muncă ocazională. Aceasta stabilește două regimuri diferite în funcție de vârsta lucrătorului. În primul rând, în conformitate cu articolul 34 alineatul (1) din decretul legislativ, contractul poate fi utilizat de angajatori, indiferent de vârsta lucrătorului, atunci când sunt îndeplinite anumite condiții obiective. Aplicarea unui asemenea contract este condiționată de natura discontinuă sau ocazională a serviciilor care urmează să fie efectuate în conformitate cu cerințele stabilite prin acorduri colective, pentru perioade predeterminate²⁷. În al doilea rând, în conformitate cu articolul 34 alineatul (2) din decretul legislativ, pentru lucrătorii cu vârsta sub 25 de ani sau de peste 45 de ani (sau, astfel cum a fost modificat ulterior, de peste 55 de ani), aceste condiții nu sunt necesare, iar contractele de muncă ocazională pot fi încheiate „în orice caz”. Mai mult, astfel cum a fost clarificat în cadrul ședinței de guvernul italian, contractele de muncă ocazională încheiate în temeiul acestei din urmă dispoziții cu persoane cu vârsta sub 25 de ani încetează atunci când ele împlinesc 25 de ani.

43. Norma în cauză stabilește o distincție între trei categorii de persoane în funcție de vârsta acestora tocmai în ceea ce privește accesul la un anumit tip de contract și concedierea. Efectul acestui regim este că unele persoane sunt tratate în mod diferit față de altele exclusiv pe motiv de vârstă, indiferent de faptul că acestea se pot afla în situații comparabile în ceea ce privește natura serviciilor și a sarcinilor, experiența profesională sau calificările.

44. În plus, în ceea ce privește concedierea automată la vârsta de 25 de ani, lucrătorii cu un contract de muncă ocazională în temeiul articolului 34 alineatul (2) din decretul legislativ care au împlinit 25 de ani se află într-o situație comparabilă cu cea a unui lucrător mai tânăr angajat cu același contract, precum și cu lucrătorii angajați în temeiul articolului 34 alineatul (1) din aceeași reglementare. Cu toate acestea, ei se confruntă cu concedierea fie și numai pe motive de vârstă.

45. Prin urmare, există o diferență clară de tratament în funcție de vârstă. Posibilitatea de a efectua comparații între asemenea categorii diferite de persoane ar fi împiedicată numai în cazul în care ar exista un element, cum ar fi o caracteristică personală sau o împrejurare de fapt sau de drept, care ar face ca situațiile să fie atât de diferite încât comparația să devină illogică sau nerezonabilă. Într-un astfel de caz, diferențele prevalează asupra asemănărilor sau ar putea exista o singură diferență, însă una fundamentală care face comparația imposibilă.

25 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 33 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 1 octombrie 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, punctul 32).

26 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 16 decembrie 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine și alții (C-127/07, EU:C:2008:728, punctele 25 și 26 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 1 octombrie 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, punctul 31).

27 — Guvernul italian a explicat în ședință că, întrucât respectivele acorduri colective nu au fost încheiate, cerințele menționate au fost stabilite prin Decretul ministerial adoptat în anul 2004.

46. În opinia noastră, acest lucru nu este valabil în prezenta cauză. S-ar putea sugera că problema socială a șomajului, deosebit de grav în rândul tinerilor, constituie un astfel de element distinctiv fundamental. Prin urmare, din cauza faptului că se poate ca șomajul în rândul tinerilor să fie considerat destul de ridicat și de structural, populația tânără încetează să mai fie comparabilă cu restul populației în ceea ce privește accesul la piața muncii. Se poate considera că aceasta creează o categorie distinctă proprie.

47. Nu suntem însă de acord cu acest punct de vedere. Astfel cum a fost menționat anterior, evaluarea comparabilității este una cuprinzătoare. Aceasta cuprinde, în mod global, o serie de factori care sunt relevanți pentru calitatea dată care face obiectul comparației. În ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă și la muncă și tratamentul care le este rezervat în cadrul acestora, toate categoriile de vârstă pot primi aceleași contracte. Acestea se află, toate, în concurență pentru aceleași locuri de muncă. În consecință, ele sunt pe deplin comparabile²⁸.

48. Faptul că pot exista unele diferențe parțiale, cum ar fi faptul că o anumită grupă de vârstă ar putea întâmpina probleme specifice, poate fi, desigur, relevant pentru motivarea unei măsuri naționale care vizează remedierea respectivei probleme. Acesta poate alimenta politica ce stă la baza adoptării respectivei măsuri. Aceste considerații constituie însă nucleul obiectivului legitim evidențiat de guvernul italian. În consecință, examinarea respectivului element ține deci de analiza cu privire la justificarea măsurii.

49. Lucrătorii mai tineri cărora li se aplică articolul 34 alineatul (2) din decretul legislativ se află, așadar, într-o situație comparabilă cu cea a altor lucrători și persoane care caută un loc de muncă. În plus, este clar că prin impunerea încetării automate a contractului la vârsta de 25 de ani, dispoziția în cauză implică un tratament diferențiat în ceea ce privește lucrătorii angajați în temeiul articolului 34 alineatul (2) din decretul legislativ care nu au împlinit respectiva vârstă sau care au peste 45 sau 55 de ani, și lucrătorii cu un contract de muncă ocazională în temeiul regimului general prevăzut la articolul 34 alineatul (1) din decretul legislativ²⁹.

50. În concluzie, articolul 34 alineatul (2) prevede o *diferență de tratament* între grupe *comparabile*, bazată în mod direct numai pe unul dintre *motivele interzise*, și anume vârsta.

2. Cu privire la tratamentul mai puțin favorabil

51. În conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (a), protecția garantată de directivă se aplică în cazul în care o persoană este tratată „într-un mod mai puțin favorabil decât [...] altă persoană”. Acest lucru înseamnă că tratamentul diferențiat trebuie să fie în dezavantajul sau în detrimentul persoanei (persoanelor) de o anumită vârstă.

28 — Din acest motiv, Hotărârea din 1 octombrie 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, punctele 37-39), trebuie să fie diferențiată de prezenta cauză. Respectiva cauză se referea la o dispoziție națională în temeiul căreia o indemnizație pentru încetarea contractului, plătită la expirarea unui contract de muncă pe durată determinată în care raportul contractual nu se prelungea în cadrul unui contract pe durată nedeterminată, nu era datorată în cazul unui contract încheiat cu un tânăr pentru o perioadă inclusă în vacanța sa școlară sau universitară. Curtea a hotărât că respectivii studenți nu se aflau într-o situație comparabilă în mod obiectiv cu cea a lucrătorilor care aveau dreptul la indemnizația respectivă. Spre deosebire de cauza O, persoanele din grupa de vârstă sub 25 de ani în speță solicită încadrare normală în muncă, nu doar experiență de muncă pe perioada vacanței de vară. Din acest motiv, acestea nu formează o categorie specifică ce caută un tip diferit de experiență profesională: din nou, este probabil ca acestea să caute exact același tip de contract ca restul populației.

29 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 44).

52. Cauzele de discriminare pe criterii de vârstă care ajung în fața Curții se referă, în mod obișnuit, la prestații, la condiții de muncă sau la restricții care implică în mod clar un avantaj sau un dezavantaj pentru un anumit solicitant³⁰. În astfel de cauze, nu este prea dificil să se verifice dacă măsura respectivă se aplică în detrimentul unei persoane.. A nu primi o prestație, plata mai mică sau obligarea la pensionare atunci când nu se dorește acest lucru implică în mod clar un tratament mai puțin favorabil.

53. Cu toate acestea, prezenta cauză este mai complexă. Chestiunea dacă dispoziția națională atacată este favorabilă sau defavorabilă grupei protejate a fost discutată pe larg în fața Curții.

54. Domnul Bordonaro susține că respectivul contract de muncă ocazională este un tip de contract defavorabil. Acesta nu prezintă certitudine în ceea ce privește programul de muncă și permite concedierea fie și numai pe motive de vârstă.

55. În observațiile sale scrise, Comisia a examinat în mod deosebit elementul încetării automate a contractului la vârsta de 25 de ani. Potrivit Comisiei, acest aspect constituie o discriminare directă pe motive de vârstă în sensul directivei.

56. Guvernul italian și Abercrombie & Fitch sunt în dezacord cu aceste opinii. Aceștia susțin că diferența de tratament nu presupune un tratament mai puțin favorabil. Lucrătorii cu vârsta sub 25 de ani sunt tratați, de fapt, mai favorabil decât lucrătorii cu vârsta de 25 de ani sau mai mult. Potrivit Abercrombie & Fitch, contractul de muncă ocazională este o „oportunitate contractuală suplimentară” care acordă un statut contractual privilegiat lucrătorului, care devine mai atractiv pentru angajatori. În plus, guvernul italian a susținut că principiul nediscriminării se aplică altor condiții de muncă aferente contractului de muncă ocazională, cum ar fi salariul, concediul anual și protecția socială.

57. De la bun început trebuie să se precizeze că niciun element nu indică faptul că dispoziția în cauză intră în categoria acțiunii pozitive. Articolul 7 alineatul (1) din directivă prevede că, pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică statele membre să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate prevenirii sau compensării dezavantajelor legate de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1. Măsurile reglementate în respectiva dispoziție urmăresc în mod specific și exclusiv scopul de a preveni sau de a compensa dezavantaje reale care există în fapt³¹.

58. Cu toate acestea, în prezenta cauză, departe de a viza fără echivoc furnizarea unui avantaj având ca scop asigurarea egalității depline în practică pentru lucrătorii tineri, impactul real al măsurii pare să fie ambivalent. Dintr-un anumit punct de vedere, s-ar putea considera că acesta perpetuează poziția mai precară a tranșei mai tinere din populația de pe piața muncii³².

59. În orice caz, guvernul italian a confirmat în cadrul ședinței că dispoziția în cauză nu este concepută ca o măsură de acțiune pozitivă în sensul articolului 7 alineatul (1) din directivă.

30 — A se vedea, de exemplu, în ceea ce privește calcularea drepturilor de pensie, Hotărârea din 16 iunie 2016, Lesar (C-159/15, EU:C:2016:451). În ceea ce privește deducerea fiscală a costurilor de formare, a se vedea Hotărârea din 10 noiembrie 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850). În ceea ce privește condițiile de evoluție a retribuției, a se vedea Hotărârea din 21 decembrie 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977). În ceea ce privește limitele de vârstă pentru accesul la o profesie, a se vedea Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573), și Hotărârea din 15 noiembrie 2016, Salaberria Sorondo (C-258/15, EU:C:2016:873). În ceea ce privește vârsta obligatorie de pensionare sau clauzele pentru încetarea încadrării în muncă pe motive de pensionare, a se vedea Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601).

31 — A se vedea prin analogie Hotărârea din 17 octombrie 1995, Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, punctul 18). Astfel de măsuri ce constau, printre altele, în norme care prevăd prioritatea pentru numire sau pentru promovare sunt supuse însă anumitor limitări. A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 17 octombrie 1995, Kalanke (C-450/93, EU:C:1995:322, punctul 22), și Hotărârea din 11 noiembrie 1997, Marschall (C-409/95, EU:C:1997:533, punctul 32).

32 — În domeniul discriminării pe motive de sex, Curtea a respins posibilitatea de a considera că o măsură națională face obiectul unei „acțiuni pozitive” atunci când acea normă, departe de a asigura în mod concret o egalitate deplină în practică, era mai degrabă de natură să perpetueze o distribuție tradițională a rolurilor între bărbați și femei. A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 16 iulie 2015, Maistrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punctul 50 și jurisprudența citată).

60. Considerând afirmația menționată ca un punct de pornire, examinarea existenței „tratamentului mai puțin favorabil” rămâne pertinentă. Este evident că măsura în cauză are un impact ambivalent. De asemenea, este evident că examinarea chestiunii dacă o măsură conduce la un tratament mai puțin favorabil poate depinde de punctul de vedere al unui solicitant potențial și de aspectul central al analizei.

61. Considerentul (15) al directivei enunță că aprecierea faptelor care permit prezumția existenței unei discriminări directe aparține instanței judecătorești naționale, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale³³. În conformitate cu mecanismul prevăzut la articolul 10 alineatul (1) din directivă, în cazul în care respectivele fapte sunt dovedite, îi revine părâtului sarcina de a dovedi că nu a fost încălcat principiul egalității de tratament³⁴.

62. Prin urmare, de asemenea în conformitate cu repartizarea competențelor instituită în cadrul procedurii preliminare de la articolul 267 TFUE³⁵, analiza chestiunii dacă există un tratament mai puțin favorabil, esențială pentru stabilirea discriminării, este o sarcină ce revine instanței naționale. Cu toate acestea, este posibil să se furnizeze instanței naționale unele elemente de orientare care îi pot fi utile.

63. Concedierea automată la vârsta de 25 de ani poate fi considerată o limitare a utilizării contractului de muncă ocazională în temeiul articolului 34 alineatul (2) din decretul legislativ. Dintr-un anumit punct de vedere, s-ar putea considera că respectiva măsură vizează să nu se perpetueze situația precară a lucrătorilor care devin în mod progresiv „mai puțin tineri”. Cu toate acestea, de asemenea, aceasta pune lucrătorii în situația de a fi concediați indiferent de performanța lor sau de un anumit comportament. Este greu de contestat că acest element, luat în considerare în mod individual, conduce la un tratament mai puțin favorabil³⁶.

64. Cu toate acestea, după cum am sugerat deja, examinarea tratamentului mai mult sau mai puțin favorabil în prezenta cauză nu se poate limita la un singur element. Întrebarea adresată de instanța de trimitere privește norma prevăzută la articolul 34 alineatul (2) din decretul legislativ, care conține atât un element de acces la un loc în muncă, cât și un element legat de încetarea unui contract. În opinia noastră, ambele elemente sunt legate intrinsec. Prin urmare, pentru a furniza un răspuns util instanței de trimitere, măsura trebuie să fie una cuprinzătoare, globală, care să evalueze comparativ diferite elemente, condiții și considerații care stau la baza raportului contractual. În special, impactul contractului trebuie să fie analizat în lumina cadrului legislativ general aplicabil, care include regimul general al condițiilor de muncă ce rezultă din regimul general al contractului de muncă ocazională (cum ar fi plata compensatorie, concediul anual, poziția de egalitate între angajator și angajat sau posibilitatea angajatului de a refuza în mod liber munca), precum și luarea în considerare a impactului asupra accesului tinerilor pe piața muncii.

65. În Hotărârea Mangold, Curtea a considerat că *autorizarea* fără restricție a contractelor pe durată determinată pentru lucrătorii care au împlinit o anumită vârstă intra sub incidența directivei ca urmare a faptului că determina un tratament diferențiat pe motive de vârstă³⁷. În Hotărârea Georgiev, Curtea a declarat că *impunerea* contractelor cu durată determinată profesorilor care au împlinit vârsta de 65 de ani constituia un tratament diferențiat în sensul articolului 6 din directivă din cauza „îngreunării” condițiilor de muncă ale acestora față de profesorii cu vârsta sub 65 de ani³⁸.

33 — A se vedea de asemenea Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 79).

34 — Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 42).

35 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 28 iulie 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punctul 27 și jurisprudența citată).

36 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 51), și Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 44).

37 — Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 57).

38 — Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Georgiev (C-250/09 și C-268/09, EU:C:2010:699, punctele 33 și 34), respingând argumentele guvernului bulgar, care a susținut că măsura nu constituie un tratament defavorabil.

66. Din respectiva jurisprudență rezultă că, atunci când există o diferență de tratament, caracterul mai puțin favorabil al acestuia este constatat printr-o analiză globală a condițiilor care rezultă din regimurile contractuale aplicabile categoriilor specifice de vârstă, luând ca punct de referință relațiile obișnuite de muncă, spre deosebire de alte forme de muncă mai flexibilă, cum ar fi contractele pe durată determinată. Ca rezultat al acestei analize, s-a considerat că a autoriza fără restricții sau a impune forme contractuale specifice (pe durată determinată) caracterizate printr-un grad mai redus de stabilitate în raport cu contractele de muncă pe durată nedeterminată constituie un „tratament mai puțin favorabil”.

67. În prezenta cauză, contractul de muncă ocazională constituie o formă contractuală *sui generis* caracterizată prin *derogarea* de la „contractele obișnuite” (atât de la cele cu normă întreagă, cât și de la cele cu fracțiune de normă) în ceea ce privește organizarea în timp a raportului de muncă. Flexibilitatea se aplică în privința elementului temporal al raportului de muncă, care este lăsat la aprecierea angajatorilor pentru a se decide în funcție de necesitățile lor. Recurgerea la contractele de muncă ocazională implică faptul că un lucrător nu are un număr garantat de ore de muncă și, în consecință, că acesta nu are un venit fix. În timp ce acest regim este aplicabil în privința lucrătorilor din toate categoriile pentru motive obiective și în anumite condiții, regimul care se aplică în cazul lucrătorilor cu vârsta sub 25 de ani constituie, în ceea ce îl privește, o derogare de la condițiile de reglementare care justifică recurgerea la acest tip de contract *sui generis*.

68. Pe de altă parte însă, se presupune că dispoziția în cauză oferă un acces mai larg la piața muncii persoanelor cu vârsta sub 25 de ani prin intermediul unui contract deosebit de flexibil. Aceasta nu se opune posibilității ca angajatorii să ofere persoanelor respective alte tipuri de contracte. Cu toate acestea, posibilitatea recurgerii la contracte de muncă ocazională în lipsa unor cerințe obiective poate face mai dificil pentru persoanele cu vârsta sub 25 de ani accesul la alte contracte care nu acordă angajatorului o asemenea flexibilitate. În consecință, lucrătorii mai tineri pot fi puși în situația în care accesul la un loc de muncă „stabil” în cursul unei părți a vieții lor profesionale să fie mai dificil³⁹. În rezumat, în pofida faptului că dreptul Uniunii nu se opune respectivelor modalități contractuale mai flexibile⁴⁰, impunerea sau aplicarea lor fără restricții în privința unei anumite grupe de vârstă poate deveni problematică.

69. În plus, faptul că dreptul național limitează utilizarea generală a contractelor de muncă ocazională (iar limitările au fost consolidate treptat în timp) arată că, în dreptul național, considerația potrivit căreia aplicarea contractului nu este considerată, în ceea ce privește condițiile de muncă, un tratament mai favorabil sau de protecție nu este lipsită de ambiguitate. Astfel, în observațiile sale scrise, guvernul italian a calificat acest contract drept un instrument „mai puțin exigent și costisitor decât contractul de muncă obișnuit”.

70. Prin urmare, în concluzie, considerăm că, pentru a aprecia dacă există un tratament mai puțin favorabil, trebuie să se efectueze o analiză cuprinzătoare a impactului pe care îl are funcționarea acestei norme. O astfel de analiză necesită atât cunoașterea impactului de fapt, cât și cunoașterea mediului legislativ mai larg în cadrul căruia se înscrie norma. Aceasta este deci de competența instanței naționale.

39 — A se vedea prin analogie Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 64).

40 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607).

71. La efectuarea acestei analize trebuie să se evite două extreme. În primul rând, după cum rezultă din prezenta secțiune, analiza tratamentului mai puțin favorabil nu trebuie să se limiteze la examinarea unei norme specifice, interpretată separat, fără a ține seama de celelalte. În al doilea rând, o analiză cuprinzătoare, globală, presupune că unele elemente individuale din ansamblu ar putea fi pozitive, iar altele negative. Foarte puține măsuri ar putea fi considerate favorabile în mod exclusiv în toate elementele lor. Ceea ce contează este totalul: în ansamblu, măsura plasează grupa protejată într-o situație mai puțin favorabilă?

72. În sfârșit, trebuie să se țină seama, de asemenea, de faptul că impactul măsurii nu trebuie să fie confundat cu obiectivul măsurii, astfel cum este prezentat de guvernul italian. Într-adevăr, dispoziția în cauză poate avea ca obiectiv acordarea de oportunități suplimentare, pentru intrarea pe piața muncii, persoanelor care caută un loc de muncă. Cu toate acestea, criteriul pentru constatarea caracterului dezavantajos al măsurii în ceea ce privește respectiva grupă de persoane este cel al impactului, care, examinat de asemenea în mod global, implică nu numai accesul la piața muncii, ci și condițiile de muncă și concedierea.

3. Cu privire la justificare

73. În cazul în care instanța națională va considera că articolul 34 alineatul (2) din decretul legislativ constituie un tratament mai puțin favorabil în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din directivă, este necesar să se examineze aspectul dacă respectiva diferență de tratament poate fi justificată în temeiul articolului 6 alineatul (1) din directivă. Mai precis, analiza se concentrează apoi, cu predilecție, asupra aspectului dacă tratamentul diferențiat poate fi justificat în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim (a), dacă mijloacele invocate pentru atingerea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și dacă acestea nu depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit (b).

a) Cu privire la obiectivul legitim

74. În prezenta cauză, identificarea obiectivului legitim urmărit prin articolul 34 alineatul (2) din decretul legislativ nu a fost lipsită de controverse. Astfel cum evidențiază instanța de trimitere, decretul legislativ nu conține nicio referință specifică la obiectivele pe care acesta le urmărește prin intermediul articolului 34 alineatul (2).

75. În principiu, articolul 6 alineatul (1) din directivă impune statelor membre să stabilească legitimitatea obiectivului urmărit în limita unui standard ridicat aplicabil în materie de probațiune⁴¹. Cu toate acestea, în lipsa unei declarații clare în ceea ce privește obiectivul care se presupune că stă la baza măsurii, Curtea a acceptat o anumită flexibilitate pentru a identifica obiectivele de bază, permițând recurgera la elemente cum ar fi contextul general al măsurii în cauză⁴².

76. Guvernul italian a invocat o serie de obiective diferite care ar sta la baza măsurii, întrucâtva interdependente, dar care nu se suprapun în totalitate. În primul rând, măsura în cauză face parte dintr-un cadru juridic având ca obiectiv promovarea flexibilității pe piața muncii în vederea creșterii ratei de ocupare a forței de muncă. În al doilea rând, reglementarea națională are ca obiectiv favorizarea intrării tinerilor pe piața muncii. În al treilea rând, în ședință, guvernul italian a mai arătat că dispoziția în cauză are drept obiectiv mai specific furnizarea unei prime oportunități de angajare, făcând astfel posibilă o experiență inițială și relevantă pe piața muncii, iar nu încadrarea stabilă în muncă.

41 — Hotărârea din 5 martie 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, punctul 65).

42 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 16 octombrie 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, punctele 56 și 57), Hotărârea din 5 martie 2009, *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, punctul 45), Hotărârea din 12 ianuarie 2010, *Petersen* (C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 40), și Hotărârea din 13 noiembrie 2014, *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 62).

77. Comisia a afirmat că respectivul obiectiv poate fi identificat, de asemenea, din „legge di delega” (legea de abilitare), care constituie temeiul decretului legislativ în cauză, al cărui articol 1 alineatul (1) se referă la obiectivul de consolidare a „capacității integrării profesionale a șomerilor și a tuturor celor care sunt în căutarea unui loc de muncă, în special în ceea ce privește femeile și tinerii”⁴³.

78. Articolul 6 alineatul (1) din directivă prevede o listă ilustrativă a obiectivelor legitime. Obiectivele de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale sunt incluse în listă⁴⁴. Articolul 6 alineatul (1) litera (a) furnizează în mod explicit exemple de tratament diferențiat legitim precum „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”.

79. Prin urmare, promovarea încadrării în muncă constituie, fără îndoială, un obiectiv legitim. Acest lucru este valabil cu atât mai mult în ceea ce privește încadrarea în muncă a tinerilor, o chestiune care preocupă instituțiile europene⁴⁵. Curtea a confirmat în mod repetat că constituie obiective legitime promovarea încadrării în muncă, ceea ce implică favorizarea accesului tinerilor la exercitarea unei profesii⁴⁶ sau favorizarea situației tinerilor pe piața muncii pentru a promova integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția⁴⁷.

80. Curtea a recunoscut, de asemenea, că o măsură care promovează flexibilitatea pieței muncii poate fi considerată o măsură care intră în sfera politicii ocupării forței de muncă⁴⁸. În acest sens, Curtea a recunoscut, în mod specific, că dispozițiile naționale pot atribui și rezerva angajatorilor un anumit grad de flexibilitate pentru atingerea obiectivelor legitime de interes public de politică a ocupării forței de muncă sau a pieței muncii⁴⁹. În special, constituie un obiectiv legitim facilitarea încadrării în muncă a lucrătorilor tineri printr-o mai mare flexibilitate în gestionarea personalului⁵⁰.

81. Prin urmare, se pare că fiecare dintre obiectivele invocate de guvernul italian și de Comisie poate constitui, în principiu, un obiectiv legitim în temeiul articolului 6 alineatul (1) din directivă.

82. Cu toate acestea, problema exactă din prezenta cauză nu este lipsa oricărui obiectiv legitim. Dimpotrivă – se pare că există o abundență de obiective invocate de guvernul italian, fiecare dintre acestea îndreptându-se însă într-o direcție întrucâtva diferită. Soluționarea îndoielilor persistente în ceea ce privește obiectivul exact urmărit în prezenta cauză este de competența instanței naționale.

43 — Legea din 14 februarie 2003, GURI nr. 47 din 26 februarie.

44 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punctul 43), Hotărârea din 12 octombrie 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, punctul 40), și Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 80).

45 — A se vedea Recomandarea Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret (JO 2013, C 120, p. 1). Acest instrument stabilește orientări și recomandări ca statele membre „să asigure ca toți tinerii sub vârsta de 25 de ani să primească o ofertă *de bună calitate* de obținere a unui loc de muncă, de continuare a educației, de intrare în ucenicie sau de efectuare a unui stagiu, într-un interval de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la momentul în care nu mai urmează o formă de învățământ formal” (sublinierea noastră).

46 — A se vedea printre altele Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 65), Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 68), Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Georgiev (C-250/09 și C-268/09, EU:C:2010:699, punctul 45), și Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 49).

47 — Hotărârea din 10 noiembrie 2016, de Lange (C-548/15, EU:C:2016:850, punctul 27).

48 — Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark (C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 82).

49 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punctul 46), și Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 52).

50 — Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Kucükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punctele 35 și 36).

83. Necesitatea identificării clare a unui obiectiv legitim specific care stă la baza măsurii devine esențială pentru etapa ulterioară a analizei: aprecierea caracterului corespunzător, coerent și necesar al măsurii. Această apreciere, ca orice examinare a proporționalității, vizează relația dintre obiective și mijloace. Cu toate acestea, este imposibil de evaluat caracterul corespunzător al mijloacelor alese în lipsa clarității cu privire la obiective. În termeni metaforici, este dificil să se stabilească dacă cineva este pe drumul cel bun în cazul în care nu se știe încotro se îndreaptă călătorul. Prin urmare, obiectivul – și pot fi urmărite mai multe obiective în același timp⁵¹ – trebuie să fie identificat în mod clar.

b) Cu privire la caracterul corespunzător și necesar

84. Analiza caracterului corespunzător constă în a evalua aspectul dacă mijloacele alese sunt susceptibile să conducă la atingerea obiectivului. Analiza caracterului necesar se axează pe aspectul dacă există alte măsuri alternative mai puțin intruzive decât mijloacele alese. Ambele tipuri de analiză necesită cunoștințe detaliate cu privire la cadrul legislativ global, cum ar fi normele generale concepute pentru protecția lucrătorilor, normele specifice pentru evitarea abuzurilor, precum și normele care reglementează condițiile materiale de muncă legate de contractul de muncă ocazională în discuție în prezenta cauză. Prin urmare, este de asemenea de competența instanței naționale să procedeze, în cele din urmă, la aprecierea caracterului corespunzător și necesar al dispoziției naționale în cauză.

85. Considerațiile ce urmează au ca scop să furnizeze instanței de trimitere unele clarificări în vederea acestei aprecieri, ceea ce nu exclude o identificare mai exactă a obiectivului care stă la baza măsurii respective. Ținând seama de acest obiectiv, vom examina criteriile în ceea ce privește caracterul corespunzător și necesar pentru fiecare dintre obiectivele invocate de guvernul italian: de a promova flexibilitatea pe piața muncii (i), de a favoriza accesul tinerilor la piața muncii (ii) și de a furniza tinerilor prima oportunitate de angajare (iii).

86. Ca o observație introductivă comună diferitor aspecte abordate în prezenta secțiune, trebuie amintit că statele membre dispun de o marjă largă de apreciere nu numai în ceea ce privește alegerea urmăririi unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea unor măsuri susceptibile să realizeze acest obiectiv⁵². Totuși, această marjă de apreciere nu poate avea ca efect golirea de conținut a aplicării principiului nediscriminării pe motive de vârstă⁵³.

i) Cu privire la obiectivul de a promova flexibilitatea pe piața muncii

87. Guvernul italian a precizat că dispoziția națională în cauză este un element al unui cadru legislativ mai amplu care, în ultimul deceniu, a urmărit să aducă flexibilitate pe piața muncii.

88. În general, se poate considera că o măsură care permite tipuri de contracte de muncă mai puțin rigide pentru angajatori poate, într-adevăr, să fie considerată, la prima vedere, corespunzătoare pentru a determina un grad mai ridicat de flexibilitate pe piața muncii.

51 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctele 44-46 și jurisprudența citată).

52 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Georgiev (C-250/09 și C-268/09, EU:C:2010:699, punctul 50 și jurisprudența citată).

53 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 13 noiembrie 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 67 și jurisprudența citată).

89. Cu toate acestea, articolul 34 alineatul (2) din decretul legislativ permite recurgerea, într-o măsură mai mare, la un contract flexibil în ceea ce privește anumite categorii de vârstă: persoanele cu vârsta sub 25 de ani și cele de peste 45 de ani. Prin urmare, se poate pune întrebarea privind modul în care facilitarea accesului la o formă contractuală flexibilă numai în privința anumitor categorii specifice de vârstă urmărește, în mod coerent, obiectivul general de flexibilitate pe piața muncii. Din acest punct de vedere, instanța națională va trebui să evalueze motivul pentru care o măsură care urmărește un obiectiv *general* de creștere a flexibilității pe piața muncii ar trebui să se aplice numai în privința *anumitor* categorii de vârstă. Cu alte cuvinte, în cazul în care flexibilitatea este un obiectiv în ceea ce privește ansamblul pieței muncii, nu rezultă cu claritate, fără explicații suplimentare, de ce sarcina atingerii unui asemenea obiectiv trebuie să fie suportată numai de anumite categorii specifice de vârstă.

90. În plus, la examinarea chestiunii dacă măsura depășește ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul urmărit, se impune să se analizeze această dispoziție în contextul în care apare. Trebuie să se ia în considerare prejudiciul pe care îl poate cauza persoanelor vizate⁵⁴. Prin urmare, instanța de trimitere, atunci când ia în considerare necesitatea măsurii în ceea ce privește obiectivul promovării flexibilității pe piața forței de muncă, va trebui să analizeze chestiunea dacă măsura în cauză asigură un echilibru rezonabil între interesele generale de politică a ocupării forței de muncă și riscurile la care sunt expuși lucrătorii mai tineri de a rămâne înscriși în categoriile mai precare de pe piața muncii.

ii) Cu privire la obiectivul de a facilita încadrarea în muncă a tinerilor

91. Guvernul italian a subliniat că accesul mai larg la contractele de muncă ocazională pentru persoanele cu vârsta sub 25 de ani care caută un loc de muncă urmărește atingerea obiectivului de a facilita accesul tinerilor la piața muncii.

92. Cu toate acestea, Comisia consideră că acest obiectiv nu este urmărit într-un mod coerent, întrucât lucrătorii tineri angajați în cadrul acestui regim sunt concediați la vârsta de 25 de ani. Acest lucru ar anula efectele avantajoase ale măsurii asupra încadrării în muncă a tinerilor.

93. Având în vedere marja largă de apreciere de care beneficiază legiuitorul național în această privință, precum și, pe de altă parte, lipsa datelor statistice, nu se poate concluziona în această etapă că măsura este vădit necorespunzătoare pentru atingerea obiectivului invocat. Este de competența instanței naționale să stabilească, cu ajutorul elementelor de fapt și de probă adecvate, dacă aceasta este într-adevăr situația în speță.

94. Cu toate acestea, trebuie amintit că „simplele afirmații generale privind capacitatea unei anumite măsuri de a participa la politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale nu sunt suficiente pentru a evidenția că obiectivul acestei măsuri este de natură să justifice o derogare de la principiul respectiv și nici nu constituie elemente care să permită în mod rezonabil să se considere că mijloacele alese pot contribui la realizarea acestui obiectiv”⁵⁵.

95. În special, revine instanței naționale competența de a aprecia, potrivit normelor dreptului național, valoarea probatorie a elementelor care îi sunt prezentate, care pot cuprinde, între altele, date statistice⁵⁶. În această privință, este adevărat că alegerile legislative făcute în domeniul încadrării în muncă, pentru care statele membre beneficiază de o marjă de apreciere considerabilă, se pot baza pe

54 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 6 decembrie 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, punctul 65), și Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark (C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 89).

55 — Hotărârea din 5 martie 2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punctul 51).

56 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 82).

previziuni și pe considerații politice. Acestea din urmă pot prezenta un grad de incertitudine⁵⁷. Cerința privind caracterul corespunzător prevăzută la articolul 6 alineatul (1) din directivă presupune, cu toate acestea, cel puțin o relație logică de compatibilitate și de coerență între obiectivul urmărit și mijloacele alese.

96. Prin urmare, va trebui să se stabilească dacă obiectivul de a spori încadrarea în muncă a tinerilor este urmărit într-un mod coerent și sistematic prin intermediul articolului 34 alineatul (2) din decretul legislativ. În special, argumentul invocat de Comisie, referitor la lipsa coerenței interne a respectivei dispoziții din cauza concedierii automate la vârsta de 25 de ani, merită o examinare mai atentă. În cazul în care acest argument ar fi susținut de elemente de probă suplimentare, s-ar putea considera într-adevăr că dispoziția în cauză, în loc să identifice soluții pentru șomaj, se limitează să deplaseze problema, amânând doar șomajul până la ajungerea într-o categorie de vârstă ulterioară.

97. Din punctul de vedere al caracterului necesar măsurii, este de asemenea de competența instanței naționale să examineze măsurile alternative mai puțin intruzive decât concedierea automată, care ar putea permite o abordare mai nuanțată a limitei de vârstă.

iii) Cu privire la obiectivul de a da posibilitatea obținerii unui prim loc de muncă

98. În sfârșit, în ședință, guvernul italian a precizat că obiectivul principal și specific al dispoziției în cauză nu este de a acorda tinerilor acces la piața muncii pe o bază stabilă, ci numai de a le furniza o primă posibilitate de acces la piața muncii. Obiectivul nu este de a plasa tinerii pe piața muncii și de a le permite să își păstreze locul de muncă (permanent), ci de a le furniza o primă experiență, care ulterior îi va plasa într-o situație mai favorabilă pentru a concura pe piața muncii. Cu alte cuvinte, s-a considerat că dispoziția națională în litigiu intervine în realitate într-o etapă anterioară accesului deplin la piața muncii. Obiectivul acesteia este de a crea o anumită egalitate de șanse sau de oportunități, astfel încât, în etapa ulterioară, persoanele cu vârsta sub 25 de ani să poată intra în concurență în mod efectiv cu categoriile de persoane de vârstă mai înaintată.

99. În primul rând, vârsta, în special vârsta sub 25 de ani, ar putea fi utilizată ca indicator al lipsei de experiență pe piața muncii. Caracterul corespunzător al măsurii în raport cu acest obiectiv trebuie să fie stabilit, încă o dată, cu ajutorul elementelor de probă aflate la dispoziția instanței naționale și luând în considerare în mod adecvat marja de apreciere de care beneficiază legiuitorul național.

100. Instanța de trimitere va trebui să ia în considerare în special faptul că dispoziția națională, chiar dacă urmărește obiectivul de a acorda o primă posibilitate de încadrare în muncă, nu impune ca persoanele în privința cărora se aplică articolul 34 alineatul (2) din Decretul legislativ să nu aibă nicio experiență anterioară. Astfel, dispoziția menționată se referă numai la vârstă și nu este legată de experiență, de formarea profesională sau de ucenicie.

101. În plus, trebuie observat că, în pofida faptului că guvernul italian a susținut că dispoziția în cauză nu are ca obiectiv să creeze oportunități stabile de încadrare în muncă, contractul de muncă ocazională poate fi încheiat, de asemenea, sub forma unui contract de muncă pe durată nedeterminată. Este de competența instanței naționale să aprecieze relevanța acestui fapt, în mod coerent, luând în considerare durata pentru care respectivul contract se poate aplica în continuare în privința lucrătorilor tineri care au împlinit vârsta de încadrare în muncă în conformitate cu dreptul național.

57 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 81).

102. Din punctul de vedere al criteriului caracterului necesar, trebuie să se stabilească dacă nu ar fi putut fi preconizate alte mijloace mai puțin constrângătoare. În special, aprecierea măsurii trebuie să țină seama de faptul că dispoziția în cauză este întemeiată numai pe vârstă. Este de competența instanței naționale să examineze dacă măsura ar fi putut într-adevăr să atingă obiectivul invocat prin intermediul unor criterii suplimentare adecvate, cum ar fi cerința de a nu fi încadrat în muncă sau lipsa experienței anterioare⁵⁸.

103. În plus, guvernul italian a susținut de asemenea că obiectivul de a acorda o primă experiență într-o muncă de natură nestabilă justifică încetarea automată a încadrării în muncă la împlinirea vârstei de 25 de ani. Potrivit guvernului italian, măsura poate astfel să atingă un nivel ridicat de eficacitate. Aceasta permite unui număr mai mare de persoane să aibă acces la posturile disponibile. Motivul care stă la baza acestui argument constă în a împărți posturile disponibile, așadar, de a oferi o felie de tort fiecăruia.

104. Această explicație care ține de „împărțirea tortului” nu este pe deplin convingătoare. O persoană angajată la o vârstă mai mică beneficiază de felia sa de tort mai mulți ani, pe când persoanele cu vârsta mai apropiată de 25 de ani s-ar bucura de aceasta numai câteva luni. Prin urmare, de ce să nu se stabilească mai curând o durată maximă a contractului care să se aplice fiecărei persoane în vederea repartizării mai echilibrate a „tortului”? Explicația privind „împărțirea tortului” devine relativ circulară în ceea ce privește categoria de persoane cu vârsta sub 25 de ani ca atare: persoanele din această categorie de vârstă trebuie să îl împartă între ele, în timp ce celorlalți le este servit un alt fel de mâncare?

105. În concluzie, în ceea ce privește chestiunile sensibile cum ar fi politica ocupării forței de muncă și a pieței muncii, statele membre se bucură de o marjă largă de apreciere. Acestea pot urmări o serie de obiective legitime. Cu toate acestea, la urmărirea obiectivelor în cauză, trebuie să se dea dovadă de un grad rezonabil de claritate și de coerență, reflectate în criteriile caracterului corespunzător și necesității.

V – Concluzie

106. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară adresată de Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație, Italia) după cum urmează:

„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 să fie interpretate în sensul că acestea nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în procedura principală, care prevede că aceste contracte de muncă ocazională sunt aplicabile în orice caz lucrătorilor cu vârsta sub 25 de ani, atât timp cât:

- această reglementare urmărește un obiectiv legitim legat de politica ocupării forței de muncă și a pieței muncii și
- aceasta atinge respectivul obiectiv prin mijloace care sunt atât corespunzătoare, cât și necesare.

Este de competența instanței naționale să stabilească dacă aceste condiții sunt îndeplinite în prezenta cauză.”

58 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punctele 64 și 65).