

STJUE de 19 de juliol de 2017, assumpte C-143/16

Adequació al principi de no-discriminació per raó d'edat d'una normativa nacional sobre contractes que puguin celebrar-se amb menors de 25 anys (accés al text de la sentència)

Un empleat italià va subscriure un **contracte de treball discontinu fins que va complir els 25 anys**, moment en què **l'empresa li va comunicar que la seva relació laboral finalitzava en haver superat l'edat** legalment establerta.

L'interessat va reaccionar per la via judicial i, després de les dues primeres sentències, l'assumpte va arribar al Tribunal Suprem de Cassació d'Itàlia, que **va elevar qüestió prejudicial** perquè tenia dubtes sobre la compatibilitat de la normativa italiana amb el principi de no-discriminació per raó d'edat de la *Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació* i la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (CDFUE).

La normativa italiana disposa, pel que aquí interessa, que **el contracte de treball discontinu es pot celebrar en qualsevol cas amb persones d'edat inferior a 24 anys sempre que les prestacions s'executin abans de complir els 25 anys**.

El TJUE conclou que l'esmentada normativa no s'oposa a la continguda a la Directiva i en el CDFUE perquè, segons el seu parer, el Govern italià ha justificat correctament l'existència d'una norma com la controvertida, destacant els següents aspectes:

- La norma italiana preveu règims diferents d'accés, condicions de treball i acomiadament de treballadors discontinus en funció de l'edat. Quan es contracta una persona entre 25 i 45 anys, les prestacions cal que siguin de caràcter discontinu o intermitent, mentre que aquells celebrats amb menors de 25 i majors de 45 anys es poden celebrar "en qualsevol cas".
- Atès que amb un menor de 25 anys aquest tipus de contracte pot celebrar-se "en qualsevol cas" i s'extingeix automàticament quan compleix aquesta edat, **hi ha una diferència de tracte per raó d'edat**.
- En existir aquesta diferència de tracte per raó d'edat, **s'ha d'analitzar si pot estar justificada**, ja que l'esmentada Directiva estableix que no hi ha discriminació si les diferències de tracte estan justificades de manera objectiva i raonable, en el marc del dret nacional, per una finalitat legítima, inclosos els objectius legítims de les polítiques d'ocupació, del mercat de treball i de la formació professional, i si els mitjans per assolir aquest objectiu són adequats i necessaris.
- **Segons el Govern italià, la norma s'insereix en un marc jurídic que pretén flexibilitzar el mercat laboral per augmentar la taxa d'ocupació**. Particularment per als treballadors menors de 25 anys, el fet de poder celebrar aquells contractes "en qualsevol cas" i poder finalitzar-los en arribar a aquella edat té per **finalitat afavorir l'entrada al mercat laboral dels joves i donar-los una experiència, malgrat esdevingui limitada en el temps, que pot constituir un "trampolí per a noves oportunitats"**. D'aquesta manera, també es poden col·locar en una situació de competència favorable en el mercat de treball.
- Aquestes consideracions, segons el TJUE, són aplicables als joves que cerquen una primera feina, una de les categories de població exposades al risc especial d'exclusió

social. De fet, el mateix empleat afectat va assenyalar que la taxa d'ocupació dels joves de 15 a 25 anys en aquell país havia passat del 51% en 2004 al 39% en 2016.

- Segons l'art. 6 de la Directiva, **l'establiment de condicions especials d'accés a l'ocupació i d'acomiadament, per als joves**, treballadors de major edat i tots els qui tinguin persones al seu càrrec, **són diferències de tracte acceptables que poden no ser discriminatòries**.
- **La promoció de la contractació constitueix un objectiu legítim de política social, en particular quan es tracta d'afavorir els joves**. Es considera, en conseqüència, que la norma controvertida persegueix un objectiu legítim.
- Respecte a si els mitjans són adequats i necessaris per aconseguir aquest objectiu, el TJUE manifesta respecte del primer (adequació) que **es pot considerar que aquesta norma és un instrument menys coercitiu i menys costós que el contracte ordinari**, i per això les empreses es poden veure impulsades a respondre amb més freqüència a sol·licituds dels joves que vulguin obtenir un lloc de treball. Respecte del segon (necessitat), afirma que en un context de crisi econòmica, **la disposició s'estima necessària perquè l'existència de la dita modalitat contractual és preferible a la situació de qui no té aquesta possibilitat i que, per aquest motiu, no té una ocupació**. El Govern italià va afegir que les referides formes de treball flexible afavoreixen la mobilitat, l'adaptabilitat i l'accés de persones en risc d'exclusió social, amb la voluntat que el major nombre de joves pugui tenir accés a aquest contracte. Així mateix, **certes garanties acompanyen la mesura**: no pot aplicar-se, per als períodes treballats, un règim econòmic i normatiu en el seu conjunt menys favorable que el d'un treballador de nivell equivalent per una funció igual. En conclusió, s'entén que la mesura era també necessària.

L'última versió de la norma exclou la seva aplicació a les relacions laborals en el marc de les administracions públiques. Tanmateix, el concepte de treballador en la jurisprudència del TJUE sí inclou el personal al servei de les administracions públiques.