

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 1 de octubre de 2015 (\*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Principios de igualdad de trato y de no discriminación por razón de edad — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2, apartados 1 y 2, letra a) — Diferencia de trato por motivos de edad — Comparabilidad de las situaciones — Pago de una indemnización por extinción de contrato de trabajo de duración determinada destinada a compensar la precariedad — Exclusión de los jóvenes que trabajan durante sus vacaciones escolares o universitarias»

En el asunto C-432/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el conseil de prud'hommes de Paris (Francia), mediante resolución de 12 de septiembre de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de septiembre de 2014, en el procedimiento entre

**O**

y

**Bio Philippe Auguste SARL,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. J.-C. Bonichot, Presidente de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev (Ponente) y C. Lycourgos, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 3 de junio de 2015;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de O, por sí mismo;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. D. Colas y R. Coesme, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. D. Martin, en calidad de agente;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oída la Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

**Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del principio de no discriminación por razón de edad.
- 2 Esta petición ha sido presentada en el marco de un litigio entre O y Bio Philippe Auguste SARL relativo a la negativa de ésta a pagarle, al término de su contrato de trabajo de duración determinada, una indemnización por extinción de contrato.

## **Marco jurídico**

### *Derecho de la Unión*

- 3 A tenor del artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16), ésta «tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato».
- 4 El artículo 2 de dicha Directiva dispone:
  - «1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por “principio de igualdad de trato” la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.
  2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:
    - a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;
    - b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
      - i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios [...]

### *Derecho francés*

- 5 El artículo L. 1243-8 del code du travail (Código laboral francés) dispone:

«Cuando, al término de un contrato de trabajo de duración determinada, la relación contractual laboral no continúe con un contrato por tiempo indefinido, el trabajador tendrá derecho, en concepto de complemento salarial, a una indemnización por extinción de contrato destinada a compensar la precariedad de su situación.

Esta indemnización será igual al 10 % de la remuneración total bruta abonada al trabajador.

Deberá sumarse a la remuneración total bruta adeudada al trabajador, abonándose al término del contrato con el último salario y haciéndose constar en la nómina correspondiente.»

6 El artículo L. 1243-10 del code du travail establece lo siguiente:

«No deberá pagarse la indemnización por extinción de contrato:

1° Cuando el contrato se celebre con arreglo al punto 3° del artículo L. 1242-2 o al artículo L. 1242-3, salvo disposiciones convencionales más favorables.

2° Cuando el contrato se celebre con un joven para un período comprendido dentro de sus vacaciones escolares o universitarias.

3° Cuando el trabajador se niegue a aceptar la celebración de un contrato de trabajo por tiempo indefinido para ocupar el mismo puesto o un puesto similar, con una remuneración al menos equivalente.

4° En caso de resolución anticipada del contrato debida a la iniciativa del trabajador, a un incumplimiento grave de éste o a un supuesto de fuerza mayor.»

7 A tenor del artículo L. 381-4 del code de la sécurité sociale:

«Deberán afiliarse obligatoriamente al régimen de seguridad social los alumnos y estudiantes de los centros de enseñanza superior, las escuelas técnicas superiores, las escuelas superiores y clases del segundo grado preparatorias para estas escuelas que, no siendo asegurados sociales por un motivo distinto del previsto en el artículo L. 380-1 o derechohabientes de un asegurado social, no superen una edad límite. Esta edad límite podrá retrasarse, en particular cuando la persona sea llamada a filas o esté cumpliendo el servicio militar.»

8 El artículo R. 381-5 del code de la sécurité sociale dispone que «la edad límite a que se hace referencia en el artículo L. 381-4 será de 28 años».

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

9 El 21 de diciembre de 2010, mientras era estudiante, el demandante en el litigio principal fue contratado por Bio Philippe Auguste SARL mediante un contrato de trabajo de duración determinada celebrado para el período del 21 al 24 de diciembre de 2010, comprendido dentro de sus vacaciones universitarias. Al término de su contrato, en aplicación del artículo L. 1243-10, punto 2°, du code du travail, no se le abonó la indemnización por extinción de contrato.

10 Al considerar que esta disposición es contraria a las normas constitucionales que garantizan el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de edad, el demandante en el litigio principal presentó una demanda ante el conseil de prud'hommes de Paris en la que reclamaba la cantidad de 23,21 EUR en concepto de indemnización por extinción de contrato, la transformación del contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido y la cantidad de 4 500 EUR en concepto de indemnización por despido sin causa justificada.

11 El 1 de marzo de 2012, el demandante en el litigio principal planteó una cuestión prioritaria de constitucionalidad. Mediante resolución de 10 de enero de 2014, el conseil de prud'hommes de Paris transmitió la cuestión a la Cour de cassation. Mediante sentencia de 9 de abril de 2014, ésta remitió

dicha cuestión al Conseil constitutionnel.

- 12 Mediante la resolución nº 2014-401 QPC, de 13 de junio de 2014, el Conseil constitutionnel, después de haber señalado que «las disposiciones controvertidas sólo se aplican a los alumnos o estudiantes que no hayan superado la edad límite prevista en el artículo L. 381-4 del code de la sécurité sociale para estar afiliado con carácter obligatorio al régimen de seguridad social por su inscripción en un centro escolar o universitario», consideró, por una parte, que «el motivo basado en que, al adoptar las disposiciones controvertidas, el legislador no definió el concepto de “joven” [no estaba fundamentado] en los hechos» y, por otra, que «el principio de igualdad no se opone a que la aplicación de disposiciones legislativas relativas a los alumnos o estudiantes esté sujeta a un límite de edad».
- 13 Por otra parte, después de haber recordado que «la indemnización por extinción de contrato se abona al trabajador empleado en virtud de un contrato de duración determinada para “compensar la precariedad de su situación” cuando, al término del contrato, la relación contractual laboral no continúa con un contrato por tiempo indefinido», el Conseil constitutionnel dictaminó que «los estudiantes contratados mediante un contrato de trabajo de duración determinada para un período comprendido dentro de sus vacaciones escolares o universitarias no se encuentran en una situación idéntica a la de los estudiantes que tienen un empleo mientras realizan sus estudios ni a la de otros trabajadores contratados mediante un contrato de trabajo de duración determinada» y que, en consecuencia, «al excluir el pago de esa indemnización cuando el contrato se celebra con un alumno o estudiante contratado durante sus vacaciones escolares o universitarias que retomará su escolaridad o sus estudios al término de esas vacaciones, el legislador estableció una diferencia de trato basada en una diferencia de situación en relación directa con el objeto de la ley».
- 14 En estas circunstancias, el conseil des prud’hommes de Paris decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se opone el principio de no discriminación por razón de edad a una disposición nacional (artículo L. 1243-10 del code du travail francés) que excluye para los jóvenes que trabajan durante sus vacaciones escolares o universitarias la indemnización por precariedad temporal que debe abonarse cuando la relación laboral se establece en virtud de un contrato de duración determinada no seguido de una oferta de empleo por tiempo indefinido?»

### **Sobre la cuestión prejudicial**

#### *Sobre la admisibilidad*

- 15 En la vista el demandante en el litigio principal reconoció expresamente que tiene un vínculo de parentesco con los gerentes de la demandada en el litigio principal y que éste había sido incoado con el único objetivo de impugnar la disposición controvertida en el procedimiento principal. El hecho de que la demandada en el litigio principal no haya presentado observaciones en ninguna fase del procedimiento se explica, según él, por la escasa cuantía del importe litigioso.
- 16 En este contexto, es probable que se haya incoado ante el órgano jurisdiccional remitente un litigio inventado cuyo objeto real no sea la obtención de la indemnización por extinción de contrato, sino la mera impugnación de la referida disposición.
- 17 Incumbe al órgano jurisdiccional remitente, que es el único que tiene conocimiento directo de los hechos del litigio principal y que, por ello, es quien se halla en mejor situación para realizar las

verificaciones necesarias, determinar si sucede así y, en su caso, extraer las posibles consecuencias que establezca el Derecho nacional para la decisión que debe dictar.

- 18 En cualquier caso, ha de recordarse que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, cuando las cuestiones planteadas por un órgano jurisdiccional nacional versen sobre la interpretación de una disposición del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está obligado, en principio, a pronunciarse, salvo que resulte evidente que la petición de decisión prejudicial pretende, en realidad, que este Tribunal se pronuncie mediante un litigio inventado o que formule opiniones consultivas respecto a cuestiones generales o hipotéticas, que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no tenga relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio, o que el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera adecuada a las cuestiones planteadas (sentencia DR y TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, apartado 22 y jurisprudencia citada).
- 19 Sin embargo, no cabe excluir que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada por el órgano jurisdiccional remitente responda efectivamente a una necesidad objetiva inherente a la solución de una controversia pendiente ante él. Así, no se cuestiona que el contrato de trabajo celebrado entre las partes del litigio principal se ha ejecutado efectivamente y que su aplicación plantea una cuestión de interpretación del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, apartado 38).
- 20 En consecuencia, la petición de decisión prejudicial es admisible.

#### *Sobre el fondo*

- 21 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Derecho de la Unión, y más específicamente el principio de no discriminación por razón de edad, consagrado en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y concretado por la Directiva 2000/78, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual una indemnización por extinción de contrato, abonada como complemento salarial al término de un contrato de trabajo de duración determinada cuando la relación contractual laboral no continúe con un contrato por tiempo indefinido, no debe abonarse en el supuesto de que el contrato se celebre con un joven para un período comprendido dentro de sus vacaciones escolares o universitarias.
- 22 Por lo que respecta a la cuestión, planteada por la Comisión Europea, de si el demandante en el litigio principal puede calificarse de «trabajador», ha de recordarse que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, este concepto posee un alcance autónomo y no debe interpretarse de forma restrictiva. Así, debe considerarse «trabajador» en el sentido del artículo 45 TFUE cualquier persona que ejerza actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio. La característica esencial de la relación laboral es, según dicha jurisprudencia, la circunstancia de que una persona realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones por las cuales percibe una remuneración (sentencias Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, apartados 16 y 17; Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, apartado 26; Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, apartado 15, y Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, apartado 23).
- 23 En el caso de autos, ha de señalarse que el demandante en el litigio principal fue contratado el 21 de diciembre de 2010 mediante un contrato de trabajo de duración determinada celebrado para el período del 21 al 24 de diciembre de 2010, comprendido dentro de sus vacaciones universitarias. La

duración efectiva de este contrato ascendió pues sólo a cuatro días.

- 24 Si bien es verdad que la circunstancia de que una persona sólo trabaje un número muy escaso de horas en el marco de una relación laboral puede ser un indicio de que las actividades ejercidas son meramente marginales y accesorias, no es menos cierto que, con independencia del nivel limitado de la retribución obtenida de una actividad profesional y del número de horas dedicadas a ésta, no cabe excluir que, tras una apreciación global de la relación laboral examinada, las autoridades nacionales pueden considerarla real y efectiva, permitiendo así atribuir a su titular la condición de «trabajador» en el sentido del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 25 La apreciación global de la relación laboral del demandante en el litigio principal implica por tanto la consideración de los elementos relativos no sólo a la duración del trabajo y al nivel de la retribución, sino también a los posibles derechos a vacaciones pagadas, al mantenimiento del salario en caso de enfermedad, a la sujeción del contrato laboral al convenio colectivo aplicable, al pago de cotizaciones y, en su caso, a la naturaleza de éstas (véase, en este sentido, la sentencia Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, apartado 27).
- 26 El análisis de las consecuencias que el conjunto de los elementos que caracterizan una relación laboral puede tener respecto a la apreciación del carácter real y efectivo de la actividad por cuenta ajena realizada por el demandante en el litigio principal, y por tanto respecto a su condición de trabajador, es competencia del órgano jurisdiccional nacional. En efecto, éste es el único que tiene un conocimiento directo de los hechos del asunto principal y, por ello, es el que se halla en mejor situación para proceder a las comprobaciones necesarias (sentencia Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, apartado 32).
- 27 Por lo tanto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente llevar a cabo una valoración detallada de todos los elementos pertinentes, especialmente de los enunciados en el apartado 25 de la presente sentencia, para determinar si el contrato de trabajo del que era titular el demandante en el litigio principal puede permitirle invocar la condición de «trabajador» a efectos del Derecho de la Unión.
- 28 Para el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente estimase que el demandante en el litigio principal debe tener dicha consideración, ha de examinarse si éste puede invocar en el litigio principal el principio de no discriminación por razón de edad.
- 29 En virtud del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, ha de entenderse por «principio de igualdad de trato» «la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1» de esa Directiva, entre los que figura la edad. El artículo 2, apartado 2, letra a), de ésta precisa que, a efectos de la aplicación de lo dispuesto en el apartado 1 de dicho artículo, existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra que se halle en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la referida Directiva.
- 30 A este respecto, debe recordarse que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación no sólo para primar un objetivo sobre otros en materia de política social y de empleo, sino también para definir las medidas que les permitan lograrlo (sentencia Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, apartado 38 y jurisprudencia citada).
- 31 En particular, la exigencia del carácter comparable de las situaciones para determinar la existencia de una vulneración del principio de igualdad de trato debe apreciarse atendiendo a todos los aspectos que las caracterizan (véase, en particular, la sentencia Arcelor Atlantique et Lorraine y otros, C-127/07,

EU:C:2008:728, apartado 25).

- 32 Asimismo, debe precisarse, por un lado, que no es necesario que las situaciones sean idénticas, sino que basta con que sean análogas, y, por otro lado, que el examen del carácter análogo no debe efectuarse de manera global y abstracta, sino de un modo específico y concreto, teniendo en cuenta la prestación de que se trate (sentencia Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, apartado 33 y jurisprudencia citada).
- 33 Por lo tanto, ha de examinarse si la situación de un estudiante como el demandante en el litigio principal, contratado mediante un contrato de trabajo de duración determinada durante sus vacaciones universitarias, es objetivamente análoga, atendiendo al objetivo perseguido por el artículo L. 1243-8 del code du travail, a la de los trabajadores que tienen derecho a la indemnización por extinción de contrato con arreglo a esa disposición.
- 34 En el presente asunto, mientras que la indemnización por extinción de contrato, cuyo pago debe producirse al término del contrato de trabajo de duración determinada, tiene como finalidad compensar, como recuerda el artículo L. 1243-8, párrafo primero, del code du travail, la precariedad de la situación del trabajador cuando las relaciones contractuales no continúan con un contrato por tiempo indefinido, el artículo L. 1243-10, punto 2º, de dicho código excluye expresamente del derecho a esta indemnización a los jóvenes que hayan celebrado un contrato de trabajo de duración determinada para un período comprendido dentro de sus vacaciones escolares o universitarias.
- 35 Así pues, el legislador nacional ha considerado, de manera implícita pero necesaria, que, al extinguirse su contrato, esos jóvenes no se encuentran en una situación de precariedad profesional.
- 36 En efecto, ha de señalarse, como ha alegado el Gobierno francés, que un empleo ejercido sobre la base de un contrato de trabajo de duración determinada por un alumno o estudiante durante sus vacaciones escolares o universitarias se caracteriza por su naturaleza temporal y accesorio, ya que el alumno o estudiante retomarás sus estudios al término de esas vacaciones.
- 37 Por consiguiente, al considerar que la situación de los jóvenes que han celebrado un contrato de trabajo de duración determinada para un período comprendido dentro de sus vacaciones escolares o universitarias no es análoga a la de otras categorías de trabajadores que tienen derecho a la indemnización por extinción de contrato, el legislador nacional no ha sobrepasado en modo alguno los límites del margen de apreciación de que dispone en materia de política social.
- 38 Por otra parte, esta conclusión resulta corroborada por la circunstancia de que otras categorías de trabajadores que se encuentran en situaciones análogas a la del demandante en el litigio principal en lo que a precariedad se refiere, a efectos del artículo L. 1243-8, párrafo primero, del code du travail, han sido también excluidas por el artículo L. 1243-10 de dicho código de la posibilidad de cobrar esa indemnización. Es el caso, entre otros, de los trabajadores contratados en virtud del artículo L. 1242-2, punto 1º, de ese código con el fin de sustituir a otros trabajadores en las condiciones previstas por esa disposición o de los trabajadores contratados conforme al artículo L. 1242-2, punto 3º, de dicho código para ocupar «empleos de carácter estacional o respecto de los que, en determinados sectores de actividad definidos mediante decreto o por convenio colectivo, es habitual no recurrir al contrato de trabajo por tiempo indefinido, debido al tipo de actividad ejercida y al carácter temporal por naturaleza de dichos empleos».
- 39 De las consideraciones anteriores resulta que un estudiante como el demandante en el litigio principal,

contratado mediante un contrato de trabajo de duración determinada para un período comprendido dentro de sus vacaciones universitarias no se encuentra, atendiendo al objetivo perseguido por el artículo L. 1243-8, párrafo primero, del code du travail, en una situación objetivamente análoga a la de los trabajadores que tienen derecho a la indemnización por extinción de contrato de conformidad con esa disposición. En consecuencia, la diferencia de trato entre estas dos categorías de trabajadores no constituye una discriminación por razón de edad.

- 40 Por consiguiente, debe responderse a la cuestión planteada que el principio de no discriminación por razón de edad, consagrado en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y concretado por la Directiva 2000/78, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual una indemnización por extinción de contrato, abonada como complemento salarial al término de un contrato de trabajo de duración determinada cuando la relación contractual laboral no continúe con un contrato por tiempo indefinido, no debe abonarse en el supuesto de que el contrato se celebre con un joven para un período comprendido dentro de sus vacaciones escolares o universitarias.

### **Costas**

- 41 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

**El principio de no discriminación por razón de edad, consagrado en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y concretado por la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual una indemnización por extinción de contrato, abonada como complemento salarial al término de un contrato de trabajo de duración determinada cuando la relación contractual laboral no continúe con un contrato por tiempo indefinido, no debe abonarse en el supuesto de que el contrato se celebre con un joven para un período comprendido dentro de sus vacaciones escolares o universitarias.**

Firmas

---

\* Lengua de procedimiento: francés.