

Versione anonimizzata

Traduzione

C-639/21 - 1

Causa C-639/21

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

19 ottobre 2021

Giudice del rinvio:

Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia)

Data della decisione di rinvio:

13 ottobre 2021

Ricorrente:

PB

Resistenti:

Geos SAS

Geos International Consulting Limited

(omissis)

COUR DE CASSATION (CORTE DI CASSAZIONE, Francia)

(omissis)

SENTENZA DELLA COUR DE CASSATION (CORTE DI CASSAZIONE),
SEZIONE LAVORO, DEL 13 OTTOBRE 2021

PB, (omissis), ha proposto impugnazione (omissis) avverso la sentenza pronunciata il 18 dicembre 2019 dalla cour d'appel de Montpellier (Corte d'appello di Montpellier, Francia) (Quarta Sezione lavoro), nella controversia che lo oppone:

1°/ alla società Geos, (omissis) con sede legale in (omissis) Tour Franklin, 100-101 terrasse Boieldieu, [in] 92800 Puteaux,

2°/ alla società Geos International Consulting Limited, con sede legale in Salisbury House LG, (omissis) 28-29 Finsbury Circus, EC2M 5QQ Londra (Regno Unito),

resistenti in cassazione.

(omissis)

(omissis) [elementi di procedura nazionale],

la Sezione lavoro della Cour de cassation (Corte di cassazione), (omissis) [composizione del giudice del rinvio], dopo aver deliberato conformemente alla legge, ha pronunciato la presente sentenza.

Fatti e procedimento

- 1 Secondo la sentenza impugnata (Montpellier, 18 dicembre 2019), PB è stato assunto dalla società Geos International Consulting Limited in qualità di amministratore di rete il 1° ottobre 2016.
- 2 Detta società, con sede nel Regno Unito, è la controllata della società di diritto francese Geos.
- 3 Nel corso del rapporto di lavoro, il dipendente ha effettuato varie missioni a Kabul (Afghanistan).
- 4 Dopo aver ricevuto un avviso il 2 ottobre 2017, il dipendente è stato licenziato dalla società britannica in data 11 gennaio 2018.
- 5 Con ricorso del 9 maggio 2018, adducendo una situazione di co-impiego, egli ha adito il conseil de prud'hommes de Montpellier (Tribunale del lavoro di Montpellier, Francia) al fine di ottenere la condanna in solido della Geos International Consulting Limited e della Geos a versargli varie somme a titolo di indennità di licenziamento, indennità di preavviso e relativi diritti a ferie retribuite, risarcimento danni per licenziamento senza causa reale e grave ed esecuzione abusiva del contratto di lavoro, nonché a consegnargli, a pena di una sanzione pecuniaria, i documenti di fine contratto.
- 6 Con decisione del 17 maggio 2019, detto giudice ha respinto l'eccezione di incompetenza sollevata dalle società a favore dei giudici britannici dopo aver dichiarato ammissibili le domande proposte dal dipendente contro la società Geos. Esso ha inoltre rinviato la causa per la decisione nel merito.
- 7 Con sentenza del 18 dicembre 2019 la cour d'appel de Montpellier (Corte d'appello di Montpellier) ha riformato tale decisione in tutte le sue disposizioni.

Pronunciandosi nuovamente, essa ha dichiarato che le autorità giurisdizionali francesi non hanno competenza territoriale a conoscere della controversia e ha rinviato il dipendente dinanzi al giudice competente.

- 8 Per statuire in tal senso, la cour d'appel (Corte d'appello) ha innanzitutto constatato che il dipendente è stato assunto a far data dal 1° ottobre 2016 dalla società Geos International Consulting Limited, con sede a Londra (Regno Unito), che la Geos è la società madre di quest'ultima e che il dipendente ha effettuato varie missioni esclusivamente a Kabul. Essa ha rilevato, in seguito, che il dipendente non svolgeva abitualmente il proprio lavoro in Francia o a partire dalla Francia, che l'ultimo luogo nel quale aveva svolto il proprio lavoro era l'Afghanistan e che la sede dalla quale è stato assunto non era situata nel territorio francese.
- 9 Il dipendente ha proposto impugnazione contro tale sentenza.
- 10 Le società hanno chiesto il rigetto dell'impugnazione e, in subordine, che siano sottoposte alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni:

«Se l'articolo 4 del regolamento (UE) n. 1215/2012, del 12 dicembre 2012, debba essere interpretato nel senso che consente a un dipendente francese, legato da un contratto di lavoro a una società stabilita in un altro Stato membro, che svolga il proprio lavoro al di fuori della Francia alle dipendenze di tale società, di adire le autorità giurisdizionali francesi contro la società madre stabilita in Francia in una controversia relativa al contratto di lavoro limitandosi a invocare lo status di co-datore di lavoro della società madre, senza dover fornire altre prove.

O se il regolamento (UE) n. 1215/2012, del 12 dicembre 2012, debba essere interpretato nel senso che, in tale ipotesi, il dipendente debba fornire la prova della qualità di datore di lavoro, la quale costituisce una nozione autonoma del diritto dell'Unione, della società da lui citata in giudizio dinanzi alle autorità giurisdizionali francesi».

Esame del motivo

Enunciato del motivo

- 11 Il dipendente contesta la sentenza per aver dichiarato che le autorità giurisdizionali francesi non sono territorialmente competenti a conoscere della controversia, rinviandolo dinanzi ai giudici competenti, mentre, «ai sensi dell'articolo 4 del regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2012, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute, a prescindere dalla loro cittadinanza, davanti alle autorità giurisdizionali di tale Stato membro; nel caso di specie, poiché il procedimento è stato avviato contro la SAS Geos, la cui sede legale si trova in Francia, le autorità giurisdizionali francesi

erano quindi competenti a conoscere della controversia; ritenendo invece che le autorità giurisdizionali francesi non fossero territorialmente competenti, la cour d'appel (Corte d'appello) ha violato l'articolo 4 del regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2012»

Risposta della Cour [de cassation] (Corte di cassazione)

Ricevibilità del motivo

- 12 (omissis)
- 13 (omissis)
- 14 (omissis) [Il giudice del rinvio conclude per la ricevibilità del motivo]

Fondatezza del motivo

Diritto dell'Unione

- 15 L'articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 44/2001 del Consiglio, del 22 dicembre 2000, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale prevede che, salve le disposizioni del suddetto regolamento, le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute, a prescindere dalla loro nazionalità, davanti ai giudici di tale Stato membro.
- 16 In forza dell'articolo 6, punto 1, di detto regolamento, una persona domiciliata nel territorio di uno Stato membro può essere convenuta, in caso di pluralità di convenuti, davanti al giudice del luogo in cui uno qualsiasi di essi è domiciliato, sempre che tra le domande esista un nesso così stretto da rendere opportuna una trattazione unica ed una decisione unica onde evitare il rischio, sussistente in caso di trattazione separata, di giungere a decisioni incompatibili.
- 17 L'articolo 18, paragrafo 1, di tale regolamento prevedeva che, salvi l'articolo 4 e l'articolo 5, punto 5, la competenza in materia di contratti individuali di lavoro era disciplinata dalla sezione 5 del capo II del medesimo regolamento.
- 18 Il regolamento n. 44/2001 è stato abrogato dal regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2012, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.
- 19 In forza del suo articolo 81, quest'ultimo regolamento si applica a decorrere dal 10 gennaio 2015 a eccezione degli articoli 75 e 76.
- 20 Inserito nella sezione 1 del capo II del regolamento n. 1215/2012, l'articolo 4, paragrafo 1, di quest'ultimo prevede che, a norma dello stesso regolamento, le persone domiciliate nel territorio di un determinato Stato membro sono convenute,

a prescindere dalla loro cittadinanza, davanti alle autorità giurisdizionali di tale Stato membro.

- 21 Ai sensi dell'articolo 20, paragrafo 1, di detto regolamento, contenuto nella sezione 5 del capo II di quest'ultimo, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6, dall'articolo 7, punto 5 e, se l'azione è proposta contro un datore di lavoro, dall'articolo 8, punto 1, la competenza in materia di contratti individuali di lavoro è disciplinata da tale sezione.
- 22 In forza dell'articolo 8, punto 1, di detto regolamento, una persona domiciliata in uno Stato membro può inoltre essere convenuta, in caso di pluralità di convenuti, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui uno di essi è domiciliato, sempre che tra le domande esista un collegamento così stretto da rendere opportuna una trattazione unica e una decisione unica onde evitare il rischio di giungere a decisioni incompatibili derivanti da una trattazione separata.

Questioni necessarie alla soluzione della controversia

- 23 Le disposizioni contenute nella sezione 5 del capo II del regolamento n. 1215/2012 possiedono non solo un carattere di specialità, bensì parimenti di tassatività (CGUE, sentenze del 14 settembre 2017, Nogueira e a., C-168/16 e C-169/16, punto 51, e del 21 giugno 2018, Petronas Lubricants Italia, C-1/17, punto 25).
- 24 La nozione di «contratto individuale di lavoro» ai sensi di tale regolamento presuppone un vincolo di subordinazione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, dato che la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona sia obbligata a svolgere, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la sua direzione, prestazioni in contropartita delle quali ha il diritto di percepire una retribuzione (CGUE, sentenza del 25 febbraio 2021, Markt24, C-804/19, punto [25]).
- 25 Secondo la giurisprudenza della Cour de cassation (Corte di cassazione), una società appartenente ad un gruppo è considerata quale co-datore di lavoro del personale impiegato da un'altra se esiste un legame di subordinazione o se esiste, al di là del necessario coordinamento delle azioni economiche tra le società appartenenti allo stesso gruppo e dello stato di posizione dominante che tale appartenenza può comportare, un'interferenza permanente di questa società nella gestione economica e sociale della società datrice di lavoro, dando luogo alla totale perdita di autonomia d'azione di quest'ultima (Soc., 25 novembre 2020, impugnazione n. 18-13.769, pubblicata).
- 26 In seguito alla sentenza Glaxosmithkline e Laboratoires Glaxosmithkline (CGCE, 22 maggio 2008, C-462/06), la Cour de cassation (Corte di cassazione) ha escluso che, in una presunta situazione di co-impiego di un lavoratore da parte di una società madre con sede in Francia e di una società controllata, con sede in un altro Stato membro, dalla quale il lavoratore è stato assunto, le autorità giurisdizionali francesi siano competenti a pronunciarsi sulle domande proposte dal suddetto

lavoratore nei confronti della società controllata in base alla norma di conflitto prevista all'articolo 6, punto 1, del regolamento n. 44/2001, ritenendo che tale competenza dovesse essere valutata alla luce delle disposizioni dell'articolo 19 del medesimo regolamento (Soc., 16 dicembre 2008, impugnazione n. 04-44.713, Boll. 2008, V, n. 248).

- 27 Nell'ambito del regolamento n. 44/2001 e allorché un lavoratore asseriva una situazione di co-impiego nei confronti di una società madre domiciliata in Francia e della società controllata, domiciliata in un altro Stato, dalla quale il lavoratore è stato assunto, la Cour de cassation (Corte di cassazione) ha altresì dichiarato la competenza dei giudici francesi, sulla base dell'articolo 2, paragrafo 1, del summenzionato regolamento, a conoscere dell'azione proposta da detto lavoratore contro tali società in base al luogo di domicilio della società madre, senza che detti giudici siano tenuti a valutare preventivamente l'esistenza di un legame diretto di subordinazione con la società madre (Soc., 28 gennaio 2015, impugnazione n. 13-23.006, Boll. 2015, V, n. 17).
- 28 Essa ha ritenuto che, in tal caso, l'autonomia delle norme speciali sulla competenza in materia di contratti individuali di lavoro, di cui al capo II, sezione 5, del suddetto regolamento, non ostasse all'applicazione della norma generale di competenza delle autorità giurisdizionali dello Stato membro del luogo di domicilio del convenuto prevista dall'articolo 2, paragrafo 1, del regolamento n. 44/2001.
- 29 Infatti, dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE, sentenza Glaxosmithkline e Laboratoires Glaxosmithkline, citata supra), formata in relazione al regolamento n. 44/2001, risulta che l'autorità giurisdizionale competente contro la società controllata datrice di lavoro non può essere adita per una domanda a titolo di co-impiego rivolta contro la società madre con sede in un altro Stato membro, poiché la norma sulla competenza speciale prevista dall'articolo 6, punto 1, non è applicabile ad una controversia di cui alla sezione 5 del capo II di detto regolamento, relativa alle norme sulla competenza applicabili in materia di contratti individuali di lavoro.
- 30 Poiché la giurisprudenza francese adotta una nozione di co-impiego che non si limita all'esistenza di un rapporto diretto di subordinazione tra il dipendente della società controllata e la società madre, ma include altresì le situazioni descritte al punto 25 della presente sentenza, il ricorso alla norma di competenza generale di cui all'articolo 2, paragrafo 1, del regolamento n. 44/2001 rappresentava l'unico modo, in assenza di applicazione della norma sul collegamento di cui all'articolo 6, punto 1, del medesimo regolamento, per individuare un giudice competente a statuire sulla fondatezza della domanda del lavoratore a titolo di co-impiego strutturale o collettivo.
- 31 Il regolamento n. 1215/2012 dispone, attualmente, in forza dei suoi articoli 20, paragrafo 1, e 8, punto 1, che, nel caso di un'azione intentata contro un datore di lavoro, una persona domiciliata in uno Stato membro può inoltre essere

convenuta, in caso di pluralità di convenuti, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui uno di essi è domiciliato, sempre che tra le domande esista un collegamento così stretto da rendere opportuna una trattazione unica e una decisione unica onde evitare il rischio di giungere a decisioni incompatibili derivanti da una trattazione separata.

- 32 Allo stato di queste nuove disposizioni, che consentono al lavoratore, in una presunta situazione di co-impiego che soddisfi detti criteri di collegamento, di adire l'autorità giurisdizionale dello Stato membro in cui è domiciliata la società che lo ha assunto o quella dello Stato membro in cui è domiciliato il co-datore di lavoro, la Cour de cassation (Corte di cassazione) si interroga sulla relazione tra la norma di competenza generale enunciata all'articolo 4, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012 e la sezione 5 del capo II di tale regolamento.
- 33 Si pone quindi la questione se l'articolo 4, paragrafo 1, e l'articolo 20, paragrafo 1, del suddetto regolamento debbano essere interpretati nel senso che, nel caso in cui si invochi, nei confronti di una società domiciliata nel territorio di uno Stato membro e convenuta da un lavoratore davanti all'autorità giurisdizionale di tale Stato, una situazione di co-impiego del medesimo lavoratore assunto da un'altra società, detta autorità giurisdizionale non sia tenuta, al fine di determinare la propria competenza a decidere sulle domande proposte contro le due società, ad effettuare una valutazione preliminare dell'esistenza di una situazione di co-impiego.
- 34 Si pone inoltre la questione se, in tal caso, l'autonomia delle norme speciali sulla competenza in materia di contratti individuali di lavoro non osti all'applicazione dell'articolo 4, paragrafo 1, di detto regolamento.

PER QUESTI MOTIVI, la Cour [de cassation] (Corte di cassazione):

RINVIA alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni:

- Se gli articoli 4, paragrafo 1, e 20, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2012, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, debbano essere interpretati nel senso che, nel caso in cui si invochi nei confronti di una società domiciliata nel territorio di uno Stato membro e convenuta da un lavoratore davanti all'autorità giurisdizionale di tale Stato, una situazione di co-impiego del medesimo lavoratore assunto da un'altra società, detta autorità giurisdizionale non è tenuta, al fine di determinare la propria competenza a decidere sulle domande proposte contro le due società, ad effettuare una valutazione preliminare dell'esistenza di una situazione di co-impiego.

- Se gli stessi articoli debbano essere interpretati nel senso che, in tal caso, l'autonomia delle norme speciali sulla competenza in materia di contratti individuali di lavoro non osta all'applicazione della norma generale di competenza

delle autorità giurisdizionali dello Stato membro del domicilio del convenuto enunciata all'articolo 4, paragrafo 1, del regolamento n. 1215/2012.

(omissis)

(omissis) [Sospensione del procedimento ed elementi di procedura nazionale]

DOCUMENTO DI LAVORO