

Causa C-125/23

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

1° marzo 2023

Giudice del rinvio:

Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Francia)

Data della decisione di rinvio:

24 febbraio 2023

Appellante:

Association UNEDIC délégation AGS de Marseille

Appellati:

V

W

X

Y

Z

Curatore fallimentare della società K

QUESTIONE PREGIUDIZIALE

Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Corte d'appello di Aix-en-Provence, Francia)

(OMISSIS)

Sentenza del 24 febbraio 2023

riferimento: RG 21/15225

Appellante: associazione UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

(OMISSIS)

CONTRO

Appellati:

sig.ra V

(OMISSIS)

e

curatore fallimentare della società K

(OMISSIS)

Sentenza del 24 febbraio 2023

riferimento: RG 21/15223

Appellante: associazione UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

(OMISSIS)

CONTRO

Appellati:

sig.ra W

(OMISSIS)

e

curatore fallimentare della società K

(OMISSIS)

Sentenza del 24 febbraio 2023

riferimento: RG 21/15220

Appellante: associazione UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

(OMISSIS)

CONTRO

Appellati:

sig. X

(OMISSIS)

e

curatore fallimentare della società K

(OMISSIS)

Sentenza del 24 febbraio 2023

riferimento: RG 21/15213

Appellante: associazione UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

(OMISSIS)

CONTRO

Appellati:

sig. Y

(OMISSIS)

e

curatore fallimentare della società K

(OMISSIS)

Sentenza del 24 febbraio 2023

riferimento: RG 21/15212

Appellante: associazione UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

(OMISSIS)

CONTRO

Appellati:

sig. Z

(OMISSIS)

e

curatore fallimentare della società K

(OMISSIS)

La cour d'appel d'Aix-en-Provence (Corte d'appello di Aix-en-Provence, Francia) si pregia di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea una questione pregiudiziale vertente sull'interpretazione della direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro.

1. CONTESTO NORMATIVO

1.1/ Presa d'atto in diritto francese

La presa d'atto costituisce una modalità di risoluzione unilaterale del contratto di lavoro, riservata al lavoratore dipendente, con cui quest'ultimo decide di risolvere il proprio contratto di lavoro in quanto egli ritiene che sussistano inadempimenti da parte del datore di lavoro sufficientemente gravi da impedire la prosecuzione di tale contratto.

I suoi principi fondanti sono stati stabiliti dalla Cour de cassation (Corte di cassazione, Francia) in diverse sentenze del 23 giugno 2003.

La presa d'atto è pronunciata senza formalità particolari, senza necessità di motivazione, e comporta, fin dalla sua espressione da parte del lavoratore, la cessazione immediata del rapporto di lavoro.

Se il giudice, successivamente adito, ritiene che i fatti invocati dal lavoratore giustifichino tale presa d'atto, detta risoluzione del contratto di lavoro comporta gli effetti di un licenziamento senza causa reale e seria e la condanna del datore di lavoro al pagamento delle indennità connesse alla risoluzione del contratto di lavoro: indennità sostitutiva del preavviso e ferie retribuite relative a quest'ultima, indennità legale o convenzionale di licenziamento e risarcimento danni per licenziamento senza causa reale e seria.

Al contrario, se il giudice ritiene la presa d'atto ingiustificata, essa produce gli effetti di una dimissione. Il lavoratore non potrà quindi pretendere alcun risarcimento a titolo della risoluzione del contratto di lavoro e potrà essere condannato a versare al datore di lavoro un'indennità a titolo dell'omesso preavviso.

1.2/ Procedure d'insolvenza in diritto francese

(OMISSIS)

[Presentazione generale delle procedure di salvaguardia, di risanamento giudiziario e di liquidazione giudiziaria]

1.3/ Garanzia salariale

1.3.1/ Nel diritto nazionale:

L'articolo L. 3253-6 del code du travail (codice del lavoro) stabilisce che ogni datore di lavoro di diritto privato assicura i propri dipendenti, compresi quelli distaccati all'estero o espatriati di cui all'articolo L. 5422-13, contro il rischio di mancato pagamento delle somme loro dovute in esecuzione del contratto di lavoro, in caso di procedure di salvaguardia, di risanamento giudiziario o di liquidazione giudiziaria.

Conformemente all'articolo L. 3253-14 del medesimo codice, l'Association de garantie des salaires (AGS) provvede all'attuazione di tale obbligo di assicurazione.

L'articolo L. 3253-8, punto 2, del codice del lavoro prevede che l'assicurazione di cui all'articolo L. 3253-6 copre i crediti risultanti dalla risoluzione dei contratti di lavoro che intervenga:

- a) durante il periodo di osservazione;
- b) entro un mese dalla sentenza che adotta il piano di salvaguardia, risanamento o cessione;
- c) entro quindici giorni, o ventuno giorni in caso di elaborazione di un piano di salvaguardia dell'occupazione, dalla sentenza di liquidazione;
- d) durante il mantenimento provvisorio dell'attività autorizzato dalla sentenza di liquidazione giudiziaria ed entro quindici giorni, o ventuno giorni in caso di elaborazione di un piano di salvaguardia dell'occupazione, dalla fine di tale mantenimento dell'attività.

Tali disposizioni non prevedono espressamente una limitazione dell'intervento dell'AGS-CGEA per i crediti derivanti dalla risoluzione del contratto di lavoro, in considerazione dell'autore della risoluzione.

Secondo la giurisprudenza costante della Cour de cassation (Corte di cassazione), sono coperti dalla garanzia dell'AGS solo i crediti derivanti dalle risoluzioni dei contratti di lavoro che avvengano su iniziativa dell'amministratore giudiziario, del curatore fallimentare o del datore di lavoro, a seconda dei casi, intervenute nel corso dei periodi di cui all'articolo L. 3253-8, punto 2, del codice del lavoro.

Pertanto, la garanzia dell'AGS, quando tali eventi si verificano durante i periodi sopra citati, non è dovuta in caso di presa d'atto [Soc. (Corte di cassazione civile, sezione sociale), 20 dicembre 2017, impugnazione n. 16-19517], pensionamento del lavoratore (Soc., 20 aprile 2005, impugnazione n. 02-47063) o risoluzione giudiziale del contratto di lavoro (Soc., 14 ottobre 2009, impugnazione n. 07-45257).

La Cour de cassation (Corte di cassazione) ha ricordato tale principio nell'ambito di una questione prioritaria di legittimità costituzionale del 10 luglio 2019 (n. 19-40019) indicando in particolare quanto segue:

- il principio di uguaglianza non impedisce al legislatore di disciplinare in modo diverso situazioni diverse né di derogare all'uguaglianza per ragioni di interesse generale, a condizione che la differenza di trattamento che ne risulta sia in rapporto diretto con l'oggetto della legge che la istituisce;
- l'oggetto della garanzia prevista al punto 2 dell'articolo L. 3253-8 del codice del lavoro è l'anticipo, da parte dell'AGS, dei crediti derivanti dalle risoluzioni dei contratti di lavoro che intervengono ai fini della prosecuzione dell'attività dell'impresa, del mantenimento dell'occupazione e della liquidazione del passivo, vale a dire in caso di risoluzioni su iniziativa dell'amministratore giudiziario o del curatore fallimentare o del datore di lavoro, a seconda dei casi, verificatesi durante i periodi di cui a tale articolo;
- le disposizioni di cui trattasi, come costantemente interpretate dalla Cour de cassation (Corte di cassazione), che escludono la garanzia dell'AGS per le risoluzioni contrattuali non derivanti dall'iniziativa dell'amministratore giudiziario o del curatore fallimentare o del datore di lavoro, a seconda dei casi, istituivano una differenza di trattamento fondata su una differenza di situazione in rapporto diretto con l'oggetto della legge.

1.3.2/ Nel diritto dell'Unione europea:

La direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro (in prosieguo: la «direttiva») enuncia, al considerando 3, che sono necessarie disposizioni per tutelare i lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro e per assicurare loro un minimo di tutela, in particolare per garantire loro il pagamento dei diritti non pagati, tenendo conto della necessità di un equilibrato sviluppo economico e sociale nella Comunità. Essa precisa che, a tal fine, gli Stati membri dovrebbero creare un organismo che garantisca ai lavoratori interessati il pagamento dei diritti non pagati dei lavoratori subordinati.

L'articolo 1 della direttiva prevede quanto segue:

1. La direttiva si applica ai diritti dei lavoratori subordinati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro ed esistenti nei confronti di datori di lavoro che si trovano in stato di insolvenza ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1.
2. Gli Stati membri possono, in via eccezionale, escludere dall'ambito di applicazione della presente direttiva i diritti di alcune categorie di lavoratori subordinati, in base all'esistenza di altre forme di garanzia, qualora sia stabilito che esse assicurano agli interessati un livello di tutela equivalente a quello che risulta dalla presente direttiva.
3. (OMISSIS)

L'articolo 3 della direttiva enuncia quanto segue:

Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché gli organismi di garanzia assicurino, fatto salvo l'articolo 4, il pagamento dei diritti non pagati dei lavoratori subordinati, risultanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro, comprese le indennità dovute ai lavoratori a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro, se previste dal diritto nazionale.

I diritti di cui l'organismo di garanzia si fa carico sono le retribuzioni non pagate corrispondenti a un periodo che si colloca prima e/o eventualmente dopo una data determinata dagli Stati membri.

Dall'articolo 4 della direttiva risulta quanto segue:

1. Gli Stati membri hanno la facoltà di limitare l'obbligo di pagamento degli organismi di garanzia di cui all'articolo 3.
2. Quando gli Stati membri si avvalgono della facoltà di cui al paragrafo 1, fissano la durata del periodo che dà luogo al pagamento da parte dell'organismo di garanzia dei diritti non pagati. Questa durata tuttavia non può essere inferiore ad un periodo, riferito alla retribuzione degli ultimi tre mesi, di rapporto di lavoro che si colloca prima e/o dopo la data di cui all'articolo 3, secondo comma.

Gli Stati membri possono iscrivere questo periodo minimo di tre mesi in un periodo di riferimento la cui durata non può essere inferiore a sei mesi.

Gli Stati membri che prevedono un periodo di riferimento di almeno diciotto mesi possono limitare ad otto settimane il periodo che dà luogo al pagamento da parte dell'organismo di garanzia dei diritti non pagati. In tal caso, per il calcolo del periodo minimo sono presi in considerazione i periodi più favorevoli per i lavoratori subordinati.

3. Gli Stati membri possono inoltre fissare massimali per i pagamenti effettuati dall'organismo di garanzia. Tali massimali non devono essere inferiori ad una soglia socialmente compatibile con l'obiettivo sociale della presente direttiva.

Quando gli Stati membri si avvalgono di questa facoltà, comunicano alla Commissione i metodi con cui fissano il massimale.

L'articolo 11 della direttiva dispone che essa non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare e di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli per i lavoratori subordinati.

Infine, l'articolo 12 della direttiva precisa che essa non pregiudica la facoltà degli Stati membri:

- a) di adottare le misure necessarie per evitare abusi;
- b) di rifiutare o di ridurre l'obbligo di pagamento di cui all'articolo 3 o l'obbligo di garanzia di cui all'articolo 7, qualora risulti che l'esecuzione

dell'obbligo non si giustifica per l'esistenza di legami particolari tra il lavoratore subordinato e il datore di lavoro e di interessi comuni che si traducono in una collusione tra il lavoratore e il datore di lavoro;

c) di rifiutare o di ridurre l'obbligo di pagamento di cui all'articolo 3 o l'obbligo di garanzia di cui all'articolo 7, qualora un lavoratore subordinato, per proprio conto o assieme ai propri parenti stretti, sia stato proprietario di una parte essenziale dell'impresa o dello stabilimento del datore di lavoro e abbia avuto una notevole influenza sulle sue attività.

(OMISSIS)

(OMISSIS) [Considerazioni procedurali]

2. ELEMENTI DELLA CONTROVERSIA

2.1/ Fatti

Nel corso dei mesi di settembre e ottobre 2017, i ricorrenti, sigg. e sig.re V, W, X, Y e Z, sono stati assunti in diversi ruoli (guardaroba, barman, barmaid, direttore e receptionist), con contratti part-time a tempo determinato, dalla società K.....

Il 26 giugno 2018 la società K..... è stata oggetto di risanamento giudiziario.

Il 9 luglio 2018 i ricorrenti hanno preso atto della risoluzione dei loro contratti di lavoro.

Con sentenza del 24 luglio 2018, il tribunal de commerce (Tribunale di commercio, Francia) ha pronunciato la liquidazione giudiziaria della società K.....

2.2/ Procedimento di primo grado

Il 31 luglio 2018 i ricorrenti hanno presentato al conseil de prud'hommes de Draguignan (Tribunale del lavoro di Draguignan, Francia) domande di ammissione dei loro crediti al passivo della liquidazione giudiziaria della società K..... (OMISSIS)

(OMISSIS)

Con varie sentenze del 2 luglio 2020, il conseil de prud'hommes de Draguignan (Tribunale del lavoro di Draguignan) ha:

- dichiarato che la presa d'atto dei ricorrenti produceva gli effetti di un licenziamento senza causa reale e seria,
- ammesso il loro credito al passivo della società K..... a titolo di arretrati di retribuzione e relative ferie retribuite, dell'indennità sostitutiva

del preavviso e relative ferie retribuite, dell'indennità per licenziamento illegittimo, nonché ai sensi dell'articolo 700 del code de procédure civile (codice di procedura civile),

- dichiarato la sentenza comune e opponibile all'AGS-CGEA, tenuta a garanzia per le somme summenzionate nei limiti e nei massimali previsti dagli articoli L. 3253-6 e seguenti, tra cui l'articolo L. 3253-8 per quanto riguarda le somme garantite in caso di liquidazione giudiziaria, e D. 3253-5 del codice del lavoro in mancanza di fondi disponibili.

(OMISSIS)

2.3/ Procedimento d'appello

Il 27 ottobre 2021 l'AGS-CGEA ha proposto appello avverso tali sentenze.

La discussione dinanzi alla cour d'appel (Corte d'appello) ha riguardato essenzialmente la questione se le prime sentenze del 2 luglio 2020 avessero statuito sulla domanda dell'AGS-CGEA che chiedeva la propria esclusione dalla garanzia per i diritti derivanti dalla risoluzione del contratto di lavoro e se le somme chieste dai ricorrenti a titolo di tali diritti fossero garantite dall'AGS-CGEA.

Infatti, i ricorrenti hanno ritenuto che le sentenze del 2 luglio 2020 avessero statuito sulla domanda dell'AGS-CGEA di esclusione della sua garanzia a titolo dei diritti sorti dalla risoluzione del contratto di lavoro e che, di conseguenza, l'AGS-CGEA avrebbe dovuto proporre appello avverso tale sentenza anziché adire il conseil de prud'hommes (Tribunale del lavoro) con un ricorso per omessa pronuncia. Nel merito, essi hanno ritenuto che i diritti sorti dalla risoluzione del contratto di lavoro a seguito della loro presa d'atto fossero garantiti dall'AGS-CGEA.

Dal canto suo, l'AGS-CGEA ha sostenuto che le sentenze del 2 luglio 2020 non avevano risposto alla sua domanda di esclusione della garanzia e che essa era quindi legittimata a presentare al conseil de prud'hommes (Tribunale del lavoro) un ricorso per omessa pronuncia. Nel merito, essa ha esposto che i diritti sorti dalla risoluzione del contratto di lavoro a seguito della presa d'atto dei ricorrenti non erano garantiti dall'AGS-CGEA.

(OMISSIS)

In corso di deliberazione, il 6 dicembre 2022, la cour d'appel (Corte d'appello) ha informato le parti dell'esistenza di una difficoltà relativa all'interpretazione conforme nel diritto interno delle disposizioni dell'articolo L. 3253-8, punto 2, del codice del lavoro rispetto alla direttiva. La cour d'appel (Corte d'appello) ha indicato alle parti che intendeva sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea una questione pregiudiziale vertente sulla difficoltà d'interpretazione in parola (OMISSIS).

(OMISSIS)

Con sentenza del 24 febbraio 2023, la cour d'appel (Corte d'appello), dopo aver dichiarato che le sentenze del 2 luglio 2020 non si erano pronunciate sulle domande dell'AGS-CGEA di esclusione della sua garanzia per i crediti dovuti a titolo della presa d'atto, ha dichiarato ricevibile l'appello dell'AGS-CGEA, ha annullato la sentenza del conseil de prud'hommes de Draguignan (Tribunale del lavoro di Draguignan) del 1° luglio 2021 e ha deciso di sottoporre una questione pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'Unione europea.

3. TERMINI DELLA DISCUSSIONE

Secondo una giurisprudenza costante nel diritto interno, l'articolo L. 3253-8, punto 2, del codice del lavoro consente la presa in carico da parte dell'AGS-CGEA dei crediti derivanti dalla risoluzione del contratto di lavoro durante una procedura di insolvenza solo quando il contratto di lavoro viene risolto su iniziativa dell'amministratore giudiziario, del curatore fallimentare o del datore di lavoro, a seconda dei casi, e l'AGS-CGEA non garantisce tali crediti nelle altre ipotesi di risoluzione, in particolare in caso di presa d'atto da parte del lavoratore della risoluzione del suo contratto di lavoro.

Per contro, quando la risoluzione avviene durante un periodo di insolvenza, la direttiva e la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) non sembrano escludere l'intervento dell'organismo di garanzia, a titolo delle indennità dovute a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro, in considerazione dell'autore della risoluzione del contratto di lavoro né sembrano consentire la sua attuazione solo nel caso in cui la risoluzione del contratto di lavoro risulti dall'iniziativa del datore di lavoro o di uno degli organi della procedura di insolvenza.

Al contrario, la direttiva in questione, nei suoi considerando, prevede un principio generale di tutela minima dei lavoratori subordinati contro l'insolvenza del datore di lavoro, senza limitare tale garanzia quanto all'autore della risoluzione.

Inoltre, l'articolo 4 della direttiva sembra consentire agli Stati membri di limitare l'obbligo di pagamento degli organismi di garanzia solo a determinati periodi. L'interpretazione a contrario di tale articolo non sembra consentire agli Stati membri di limitare la garanzia dallo stesso prevista in funzione dell'autore della risoluzione.

Inoltre, l'articolo 11 della direttiva dispone che essa non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli per i lavoratori subordinati.

Pertanto, si potrebbe derogare alle disposizioni della direttiva solo in un senso più favorevole ai lavoratori subordinati.

Per giunta, l'articolo 12 della direttiva precisa che essa non pregiudica la facoltà degli Stati membri:

- a) di adottare le misure necessarie per evitare abusi;
- b) di rifiutare o di ridurre l'obbligo di pagamento di cui all'articolo 3 o l'obbligo di garanzia di cui all'articolo 7, qualora risulti che l'esecuzione dell'obbligo non si giustifica per l'esistenza di legami particolari tra il lavoratore subordinato e il datore di lavoro e di interessi comuni che si traducono in una collusione tra il lavoratore e il datore di lavoro;
- c) di rifiutare o di ridurre l'obbligo di pagamento di cui all'articolo 3 o l'obbligo di garanzia di cui all'articolo 7, qualora un lavoratore subordinato, per proprio conto o assieme ai propri parenti stretti, sia stato proprietario di una parte essenziale dell'impresa o dello stabilimento del datore di lavoro e abbia avuto una notevole influenza sulle sue attività.

Una siffatta deroga non sembra consentire di limitare l'intervento dell'organismo di garanzia in funzione dell'autore della risoluzione.

Infine, nella sua sentenza del 17 gennaio 2008, Velasco Navarro (C-246/06), la Corte di giustizia dell'Unione europea ha statuito che spettava al giudice nazionale interpretare la normativa nazionale in questione nella causa principale, osservando i detti principi generali e diritti fondamentali quali interpretati dalla Corte e, in particolare, il principio di uguaglianza, secondo il quale situazioni analoghe non possono essere trattate in modo diverso a meno che una differenziazione non sia obiettivamente giustificata (punti 35 e 36).

In via di principio, in mancanza di un effetto diretto orizzontale delle direttive che consenta di garantire il beneficio effettivo dei diritti conferiti ai singoli dalle disposizioni di queste ultime, spetta ai giudici degli Stati membri interpretare il loro diritto interno alla luce dei testi e delle finalità delle direttive, in modo da raggiungere i risultati perseguiti da queste ultime.

Appare quindi legittimo chiedersi se la direttiva possa essere interpretata nel senso che consente, in caso di risoluzione del contratto di lavoro durante un periodo di insolvenza, di limitare l'intervento dell'organismo di garanzia per le indennità dovute a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro prendendo in considerazione l'autore della risoluzione, se una siffatta interpretazione comporti una differenza di trattamento tra i lavoratori subordinati e se tale differenza, ove esistente, sia oggettivamente giustificata.

Di conseguenza, la cour d'appel d'Aix-en-Provence (Corte d'appello di Aix-en-Provence) si pregia di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni pregiudiziali:

- 1) Se la direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso

d'insolvenza del datore di lavoro, possa essere interpretata nel senso che consente di escludere la presa in carico da parte dell'organismo di garanzia delle indennità dovute a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro nel caso in cui il lavoratore prenda atto [“prise d'acte” di diritto francese] della risoluzione del suo contratto di lavoro dopo l'apertura di una procedura d'insolvenza.

- 2) Se una tale interpretazione sia conforme allo spirito e alla lettera della suddetta direttiva e consenta di conseguire i risultati da quest'ultima perseguiti.
- 3) Se una tale interpretazione, fondata sull'autore della risoluzione del contratto di lavoro durante il periodo d'insolvenza, comporti una differenza di trattamento tra i lavoratori subordinati.
- 4) Se una tale differenza di trattamento, ove esistente, sia oggettivamente giustificata.

(OMISSIS)