

Mål C-125/23

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

1 mars 2023

Datum som begär förhandsavgörande:

Cour d'appel d'Aix-En-Provence (Frankrike)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

24 februari 2023

Klagande:

Association UNEDIC délégation AGS de Marseille

Motparter:

V

W

X

Y

Z

Konkursförvaltare för bolaget K

BEGÄRAN OM FÖRHANDESAVGÖRANDE

Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Appellationsdomstolen i Aix-en-Provence, Frankrike)

[Utelämnas]

Dom av den 24 februari 2023

referens: RG 21/15225

Klagande: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[Utelämnas]

MOT

Motparter:

V

[Utelämnas]

och

konkurrensförvaltare för bolaget K

[Utelämnas]

Dom av den 24 februari 2023

referens: RG 21/15223

Klagande: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[Utelämnas]

MOT

Motparter:

W

[Utelämnas]

och

konkursförvaltare för bolaget K

[Utelämnas]

Dom av den 24 februari 2023

referens: RG 21/15220

Klagande: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[Utelämnas]

MOT

Motparter:

X

[Utelämnas]

och

konkursförvaltare för bolaget K

[Utelämnas]

Dom av den 24 februari 2023

referens: RG 21/15213

Klagande: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[Utelämnas]

MOT

Motparter:

Y

[Utelämnas]

och

konkursförvaltare för bolaget K

[Utelämnas]

Dom av den 24 februari 2023

referens: RG 21/15212

Klagande: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[Utelämnas]

MOT

Motparter:

Z

[Utelämnas]

och

konkursförvaltare för bolaget K

[Utelämnas]

Cour d'appel d'Aix-en-Provence (Appellationsdomstolen i Aix-en-Provence, Frankrike) har äran att ställa en tolkningsfråga till Europeiska unionens domstol avseende tolkningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens.

1./ TILLÄMPLIGA BESTÄMMELSER

1.1/ *Prise d'acte* (avslutande av anställningsavtal) i fransk rätt

Prise d'acte (avslutande av anställningsavtal) innebär ett ensidigt avslutande av ett anställningsavtal som är förbehållet arbetstagaren, genom vilket denne beslutar att bryta anställningsavtalet på grund av att han eller hon anser att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till tillräckligt allvarliga överträdelser för att anställningsavtalet inte ska kunna fortgå.

Begreppets grundläggande principer har fastställts av Cour de Cassation (Högsta domstolen, Frankrike) i flera domar av den 23 juni 2003.

En *prise d'acte* (avslutande av anställningsavtal) får meddelas utan formaliteter och utan att motiveras samt medför, så snart arbetstagaren ger uttryck för det, ett omedelbart upphörande av arbetsförhållandet.

Om en domstol, vid vilken talan senare väcks, anser att de faktiska omständigheter som arbetstagaren har gjort gällande berättigar denna *prise d'acte* (avslutande av anställningsavtal), medför detta upphörande av anställningsavtalet samma verkningar som följer av en uppsägning utan saklig grund. Arbetsgivaren förpliktas då att betala ersättning i samband med uppsägningen av anställningsavtalet, det vill säga kompensation för uppsägningstiden och betald semester som hänför sig till denna, lagenlig eller avtalad ersättning för uppsägning och skadestånd för uppsägning utan saklig grund.

Om domstolen däremot anser att den aktuella *prise d'acte* (avslutande av anställningsavtal) inte var berättigad, medför den sådana verkningar som följer av att en arbetstagare säger upp sig. Den anställde kan då inte göra anspråk på någon ersättning för anställningsavtalets upphörande och kan förpliktas att betala ersättning till arbetsgivaren för den uppsägningstid som vederbörande inte har fullgjort.

1.2/ Insolvensförfaranden i fransk rätt

[Utelämnas]

[Allmän framställning av ackordsförfarande, företagsrekonstruktion och konkurs]

1.3/ Lönegaranti

1.3.1/ Fransk rätt

I artikel L. 3253-6 i code du travail (arbetslagen) anges att varje privaträttslig arbetsgivare ska försäkra sina anställda, inbegripet dem som är utstationerade eller befinner sig utomlands i enlighet med artikel L. 5422-13, mot risken att inte få utbetald lön som de är berättigade till enligt anställningsavtalet, vid ett ackordsförfarande, företagsrekonstruktion eller vid konkurs.

Enligt artikel L. 3253-14 i samma lag ska Association de garantie des salaires (sammanslutningen för lönegaranti, nedan kallad AGS) säkerställa att denna skyldighet fullgörs.

I artikel L. 3253-8, 2° i arbetslagen föreskrivs att den försäkring som anges i artikel L. 3253-6 ska omfatta fordringar till följd av att anställningsavtalet upphör

- a) under provperioden,
- b) under den månad som följer efter meddelandet av den dom genom vilken insolvensplanen, rekonstruktionsplanen eller överlåtelseplanen fastställts,
- c) under 15 dagar, eller 21 dagar när en plan för att rädda arbetstillfällena har utformats efter likvidationsdomen, eller
- d) under det preliminära upprätthållande av verksamheten som tillåtits genom likvidationsdomen och inom 15 dagar, eller 21 dagar när en plan för att rädda arbetstillfällena har utformats, efter att detta upprätthållande av verksamheten har upphört.

I dessa bestämmelser föreskrivs inte uttryckligen någon begränsning av insatsen från AGS-CGEA vad gäller fordringar som följer av anställningsavtalets upphörande, med beaktande av vilken part som har avslutat avtalet.

Cour de Cassation (Högsta domstolen, Frankrike) har i fast praxis slagit fast att AGS:s garanti endast omfattar fordringar till följd av anställningsavtals upphörande på initiativ av god man, konkursförvaltare eller arbetsgivaren i förekommande fall, som har inträffat under de perioder som avses i artikel L. 3253-8,2° i arbetslagen.

AGS:s garanti gäller således inte när dessa händelser inträffar under de ovannämnda perioderna, i händelse av ett *prise d'acte* (avslutande av anställningsavtal) (se domen Soc., den 20 december 2017, överklagande nr 16-19517), en arbetstagares pensionering (se domen Soc., den 20 april 2005, överklagande nr 02-47063) eller en rättslig uppsägning av avtalet (se domen Soc., den 14 oktober 2009, överklagande nr 07-45257).

Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) erinrade om denna princip inom ramen för en förtursfråga om grundlagsenlighet av den 10 juli 2019 (nr 19-40019) och angav bland annat följande:

- Principen om likabehandling utgjorde inte hinder för lagstiftaren för att reglera olika situationer på olika sätt eller för att göra undantag från likabehandling av skäl som var att hänföra till allmänintresset, under förutsättning att skillnaden i behandling till följd av detta var direkt knuten till syftet med den lag i vilken den föreskrevs.
- Syftet med den garanti som föreskrivs i artikel L. 3253-8, 2° i arbetslagen var att AGS skulle ställa ut lån avseende fordringar till följd av uppsägningar av anställningsavtal för att företaget skulle kunna fortsätta med sin verksamhet, samt för bevaring av arbetstillfällena och sanering av skulder. Detta var fallet beträffande uppsägningar på konkursförvaltarens eller arbetsgivarens initiativ i förekommande fall, som inträffade under de perioder som avses i denna artikel.
- De aktuella bestämmelserna, såsom Cour de Cassation (Högsta domstolen, Frankrike) i fast praxis har tolkat dem, vilka utesluter en garanti av AGS för uppsägningar av avtal som inte sker på initiativ av konkursförvaltarens eller arbetsgivarens i förekommande fall, införde en skillnad i behandling som var grundad på en skillnad mellan situationer och direkt knuten till lagens syfte.

1.3.2/Unionsrätten

I Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (nedan kallat direktivet) anges, i skäl 3, att det är nödvändigt att skydd upprättas för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens och för att garantera dem ett minimiskydd, särskilt för att garantera betalning av deras utestående fordringar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen. I direktivet preciseras att alla medlemsstater för detta ändamål bör inrätta en institution som säkerställer att de berörda arbetstagarna får betalt för sina utestående fordringar.

Artikel 1 i direktivet har följande lydelse:

- ”1. Detta direktiv ska tillämpas på fordringar som arbetstagare på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden har gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa enligt artikel 2.1.
2. Medlemsstaterna får undantagsvis utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningsområdet för detta direktiv om det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som följer av detta direktiv.
3. [Utelämnas]”

Artikel 3 i direktivet har följande lydelse:

”Medlemsstaterna ska, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att se till att garantiinstitutionerna säkerställer betalning av arbetstagarnas

utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden, inbegripet betalning av avgångsvederlag, förutsatt att nationell lagstiftning föreskriver det, när anställningsförhållandet upphör.

De utestående lönefordringar som garantiinstitutionen övertar avser en period före och/eller, i förekommande fall, efter ett datum som fastställts av medlemsstaterna.”

I artikel 4 i direktivet föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna får välja att begränsa garantiinstitutionernas betalningsansvar enligt artikel 3.

2. Om medlemsstaterna utnyttjar valmöjligheten enligt punkt 1, ska de fastställa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala utestående fordringar. Denna period får dock inte vara kortare än en period som omfattar lönen för de tre senaste månaderna av anställningsförhållandet före och/eller efter det datum som avses i artikel 3 andra stycket.

Medlemsstaterna får bestämma att denna minimiperiod på tre månader ska infalla under en referensperiod som inte får vara kortare än sex månader.

De medlemsstater som föreskriver en referensperiod på minst 18 månader får begränsa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala de utestående fordringarna till åtta veckor. I sådana fall ska de för arbetstagarna mest fördelaktiga perioderna användas vid beräkningen av minimiperioden.

3. Medlemsstaterna får fritt sätta övre gränser för garantiinstitutionens utbetalningar. Dessa gränser får inte vara lägre än en tröskel som är socialt förenlig med detta direktivs sociala målsättning.

Om medlemsstaterna utnyttjar denna valmöjlighet, ska de till kommissionen meddela vilka metoder de använder för att sätta denna övre gräns.

I artikel 11 i direktivet föreskrivs att det inte ska påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.”

Slutligen preciseras i artikel 12 att detta direktiv inte ska ”påverka medlemsstaternas möjligheter att

- a) vidta åtgärder för att förhindra missbruk,
- b) vägra att ta på sig eller begränsa det ansvar som avses i artikel 3, eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7, om det visar sig att uppfyllandet av förpliktelsen är orimligt på grund av förekomsten av särskilda förbindelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och gemensamma intressen som resulterat i hemliga överenskommelser mellan dem,

c) vägra att ta på sig eller begränsa den betalningsskyldighet som avses i artikel 3 eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7 i de fall då arbetstagaren ensam eller tillsammans med nära anförvanter var ägare till en väsentlig del av arbetsgivarens företag eller verksamhet och hade ett betydande inflytande över verksamheten.”

[Utelämnas]

[Utelämnas] [Processuella överväganden]

2./ BAKGRUND

2.1/ De faktiska omständigheterna:

Under september och oktober 2017 rekryterades V, W, X, Y och Z (klagandena) till olika befattningar (garderobsansvarig, bartender, manager och värd), med fasta anställningsavtal på deltid, av bolaget K.....

Den 26 juni 2018 var bolaget K..... föremål för en rekonstruktion.

Den 9 juli 2018 delgavs klagandena uppsägningen av deras anställningsavtal.

Genom dom av den 24 juli 2018 försatte tribunal de commerce (handelsdomstolen) bolaget K..... i konkurs.

2.2/ Förfarandet i första instans

Den 31 juli 2018 väckte klagandena talan vid Conseil de prud’hommes de Draguignan (arbetsdomstolen i Draguignan, Frankrike) och ansökte om fastställande av deras fordringar i bolaget K..... [utelämnas]

I flera domar av den 2 juli 2020 fastställde Conseil de prud’hommes de Draguignan (arbetsdomstolen i Draguignan, Frankrike)

- att klagandenas *prise d’acte* (avslutande av anställningsavtal) medförde verkningarna av en uppsägning utan saklig grund,
- deras fordringar på bolaget K..... avseende lön och motsvarande semesterersättning, kompensationsersättning för uppsägningstiden, avseende betald semester, skadestånd för ogrundad uppsägning och enligt artikel 700 i code de procédure civile (civilprocesslagen),
- att domen förklarades vara gemensam och att den kunde göras gällande mot AGS-CGEA, som hade en skyldighet att garantera ovannämnda belopp inom de begränsningar och övre gränser som angavs i artikel L. 3253-6 och följande artiklar, däribland artikel L. 3253-8 beträffande belopp som garanteras vid konkurs, och D. 3253-5 i arbetslagen i avsaknad av tillgängliga medel.

[Utelämnas]

2.3/Överklagandeförfarandet:

Den 27 oktober 2021 överklagade AGS-CGEA dessa domar.

Diskussionen vid appellationsdomstolen avsåg i huvudsak frågan om huruvida de första domarna av den 2 juli 2020 hade avgjort AGS-CGEA:s begäran om uteslutande från garantin avseende fordringar till följd av uppsägningen av anställningsavtalet och huruvida de belopp som klagandena hade begärt avseende dessa fordringar garanterades av AGS-CGEA.

Klaganden ansåg nämligen att domarna av den 2 juli 2020 hade avgjort AGS-CGEA:s begäran om uteslutande från garantin avseende de fordringar som uppkommit genom uppsägningen av anställningsavtalet och att AGS-CGEA följaktligen borde ha överklagat denna dom i stället för att väcka talan vid Conseil de prud'hommes (arbetsdomstolen) om underlåtelse att pröva talan. De ansåg i sak att de fordringar som uppkommit genom uppsägningen av anställningsavtalet till följd av deras *prise d'acte* (avslutande av anställningsavtal) garanterades av AGS-CGEA.

AGS-CGEA har gjort gällande att domarna av den 2 juli 2020 inte hade uppfyllt detta bolags begäran om uteslutande från garanti och att den således fick väcka talan vid arbetsdomstolen avseende en underlåtelse att pröva talan. AGS-CGEA har i sak anfört att de fordringar som uppkommit genom uppsägningen av anställningsavtalet till följd av klagandenas *prise d'acte* (avslutande av anställningsavtal) inte garanterades av AGS-CGEA.

[Utelämnas]

Under förhandlingen den 6 december 2022 informerade Cour d'appel (appellationsdomstolen) parterna om att det förelåg en svårighet beträffande en konform tolkning av den franska rätten avseende bestämmelserna i artikel 3253-8, 2° i arbetslagen i förhållande till direktivet. Cour d'appel (appellationsdomstolen) informerade parterna om att den avsåg ställa en tolkningsfråga till Europeiska unionens domstol beträffande denna tolkningssvårighet [Utelämnas].

[Utelämnas]

I dom av den 24 februari 2003 fastställde Cour d'appel (appellationsdomstolen), efter att ha konstaterat att domarna av den 2 juli 2020 inte innehöll någon prövning av AGS-CGEA:s yrkande om uteslutande av fordringar till följd av den aktuella *prise d'acte* (avslutandet av anställningsavtal) från dess garanti, att AGS-CGEA:s överklagande skulle tas upp till sakprövning, upphävde den dom som meddelats av Conseil de prud'hommes de Draguignan (arbetsdomstolen i Draguignan, Frankrike) av den 1 juli 2021 och beslutade att ställa en tolkningsfråga till EU-domstolen.

3. / FÖREMÅLET FÖR FÖRFARANDET

Enligt fransk fast rättspraxis tillåter artikel L. 3253-8, 2° i arbetslagen endast att AGS-CGEA övertar de fordringar som uppkommit genom uppsägningen av anställningsavtalet under konkursförfarandet för det fall anställningsavtalet har avslutats på konkursförvaltarens eller, i förekommande fall, arbetsgivarens initiativ. AGS-CGEA får inte garantera dessa fordringar i andra hypotetiska situationer av uppsägning, bland annat i händelse av den anställdes *prise d'acte* (avslutande av sitt anställningsavtal).

När uppsägningen inträffar under en konkursperiod, förefaller emellertid direktivet och Europeiska unionens domstols praxis inte utesluta ett ingripande av garantiinstitutionen, avseende betalning av avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör, med beaktande av vem som sagt upp avtalet eller endast tillåta genomförandet av ett sådant ingripande för det fall uppsägningen av anställningsavtalet sker på arbetsgivarens eller ett av konkursorganens initiativ.

Tvärtom föreskrivs i det aktuella direktivet, i ingressen, en allmän princip om ett minimiskydd för anställda mot arbetsgivarens konkurs utan att denna garanti begränsas av vem som säger upp avtalet.

Vidare förefaller artikel 4 i direktivet inte tillåta att medlemsstaterna begränsar betalningsskyldigheten för garantiinstitutionerna till enbart vissa perioder. En *e contrario*-tolkning av denna artikel förefaller visa att medlemsstaterna inte får begränsa sin garanti utifrån vem som säger upp avtalet.

Dessutom föreskrivs i artikel 11 i direktivet att detta direktiv inte ska påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

Avvikelser från direktivets bestämmelser får således endast göras till förmån för arbetstagarna.

Vidare preciseras i artikel 12 att direktivet inte ska ”påverka medlemsstaternas möjligheter att

- a) vidta åtgärder för att förhindra missbruk,
- b) vägra att ta på sig eller begränsa det ansvar som avses i artikel 3, eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7, om det visar sig att uppfyllandet av förpliktelsen är orimligt på grund av förekomsten av särskilda förbindelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och gemensamma intressen som resulterat i hemliga överenskommelser mellan dem,
- c) vägra att ta på sig eller begränsa den betalningsskyldighet som avses i artikel 3 eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7 i de fall då arbetstagaren ensam eller tillsammans med nära anförvanter var ägare till en väsentlig del av

arbetsgivarens företag eller verksamhet och hade ett betydande inflytande över verksamheten.”

Ett sådant undantag förefaller inte tillåta att garantiinstitutets ingripande begränsas beroende på vem som har sagt upp avtalet.

Slutligen fastslog Europeiska unionens domstol, i domen av den 17 januari 2008, (C-246/06, Velasco Navarro), att det ankom på den nationella domstolen att tolka den nationella lagstiftning som var i fråga i målet vid den nationella domstolen med iakttagande av nämnda allmänna principer och grundläggande rättigheter, såsom de hade tolkats av domstolen, däribland likhetsprincipen, enligt vilken lika situationer inte får behandlas olika, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan behandling (punkterna 35 och 36).

I princip gäller att det, i avsaknad av direkt horisontell effekt av direktivet som gör det möjligt att säkerställa de rättigheter som för enskilda följer av att dess bestämmelser faktiskt tillämpas, ankommer på medlemsstaternas domstolar att tolka den nationella rätten mot bakgrund av dessa texter och direktivets syften, så att de resultat som eftersträvas med dessa direktiv uppnås.

Det förefaller således berättigat att ställa sig frågan om huruvida direktivet får tolkas så att det, vid uppsägning av anställningsavtalet under en insolvensperiod, tillåter att garantiinstitutionen ingriper, för betalning av avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör med beaktande av vem som har sagt upp avtalet, huruvida en sådan tolkning innebär en skillnad i behandlingen mellan de anställda och huruvida denna skillnad, om den föreligger, är objektivt motiverad.

Följaktligen har Cour d'Appel d'Aix-en-Provence äran att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

1. Kan Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens tolkas så, att garantiinstitutionens åtagande av betalningen av avgångsvederlaget när anställningsförhållandet upphör utesluts om arbetstagaren avslutar sitt eget anställningsavtal efter det att ett konkursförfarande har inletts?
2. Är en sådan tolkning förenlig med lydelsen i och syftet med detta direktiv? Kan det resultat som eftersträvas med direktivet uppnås om en sådan tolkning tillämpas?
3. Medför en sådan tolkning, som grundar sig på vem som har sagt upp avtalet under konkursförfarandet, en skillnad i behandlingen mellan arbetstagarna?
4. Om en sådan skillnad i behandlingen föreligger, är den objektivt motiverad?

[Utelämnas]