

BRIOT

ORDINANZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

15 settembre 2010*

Nel procedimento C-386/09,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dalla Cour du travail de Bruxelles (Belgio), con decisione 21 settembre 2009, pervenuta in cancelleria il 30 settembre 2009, nella causa

Jhonny Briot

contro

Randstad Interim,

Sodexo SA,

* Lingua processuale: il francese.

Consiglio dell'Unione europea,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta, presidente di sezione, dai sigg. J. Malenovský (relatore) e T. von Danwitz, giudici,

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak
cancelliere: sig. R. Grass

informato il giudice del rinvio che la Corte si propone di statuire mediante ordinanza motivata in conformità all'art. 104, n. 3, secondo comma, del suo regolamento di procedura,

invitati gli interessati di cui all'art. 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea a presentare le loro eventuali osservazioni al riguardo,

sentito l'avvocato generale,

ha emesso la seguente

Ordinanza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli artt. 2-4 della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (GU L 82, pag. 16).

- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una causa tra il sig. Briot e l'agenzia di lavoro interinale Randstad Interim (in prosieguo: la «Randstad»), nonché la società Sodexo (in prosieguo: la «Sodexo») e il Consiglio dell'Unione europea in merito a diverse domande del sig. Briot riguardanti, da un lato, le condizioni in cui egli ha lavorato presso la mensa del Consiglio a Bruxelles nel quadro di un contratto di lavoro interinale concluso con la Randstad e, dall'altro, il fatto di non essere stato riassunto dalla Sodexo dopo la cessione a quest'ultima della gestione della suddetta mensa.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

- 3 La direttiva 2001/23 costituisce la codificazione della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), come modificata dalla direttiva del Consiglio 29 giugno 1998, 98/50/CE (GU L 201, pag. 88).

- 4 Ai sensi dell'art. 1, n. 1, lett. a) e b), della direttiva 2001/23:
 - «a) La presente direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione.

 - b) Fatta salva la lettera a) e le disposizioni seguenti del presente articolo, è considerato come trasferimento ai sensi della presente direttiva quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria».

5 L'art. 2 della direttiva 2001/23 così dispone:

«1. Ai sensi della presente direttiva si intende:

- a) per “cedente”, ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, perde la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dell'impresa o d[e]llo stabilimento;
- b) per “cessionario”, ogni persona fisica o giuridica che, in conseguenza di un trasferimento a norma dell'articolo 1, paragrafo 1, acquisisce la veste di imprenditore rispetto all'impresa, allo stabilimento o a parte dell'impresa o dello stabilimento;

(...)

2. La presente direttiva non lede il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione di contratto o di rapporto di lavoro.

Tuttavia, gli Stati membri non potranno escludere dall'ambito di applicazione della presente direttiva i contratti o i rapporti di lavoro a motivo unicamente:

(...)

c) di rapporti di lavoro interinali a norma dell'articolo 1, punto 2, della direttiva 91/383/CEE e del fatto che l'impresa, lo stabilimento o la parte d'impresa o di stabilimento trasferita è l'agenzia di lavoro interinale che è il datore di lavoro o parte di essa».

6 Ai sensi dell'art. 3, n. 1, primo comma, della direttiva 2001/23:

«I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario».

7 L'art. 4, n. 1, primo comma, della detta direttiva è formulato nei termini che seguono:

«Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione».

La normativa nazionale

8 Le disposizioni della direttiva 77/187 sono state attuate nell'ordinamento belga mediante il contratto collettivo di lavoro 7 giugno 1985, n. 32 bis, concluso nell'ambito del Conseil national du travail (Consiglio nazionale del lavoro), che concerne la salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento del datore di lavoro

dovuto ad un trasferimento d'impresa a seguito di cessione e che disciplina i diritti dei lavoratori riassunti in caso di rilevamento dell'attivo dopo fallimento o concordato giudiziale per abbandono di attivo, reso obbligatorio con regio decreto 25 luglio 1985 (Moniteur belge del 9 agosto 1985, pag. 11527), modificato dal contratto collettivo di lavoro 19 dicembre 1989, n. 32 quater, reso obbligatorio con regio decreto 6 marzo 1990 (Moniteur belge del 21 marzo 1990, pag. 5114).

- 9 Per quanto attiene all'ambito di applicazione *ratione personae*, il suddetto contratto collettivo di lavoro mutua dalla direttiva la definizione delle nozioni di «cedente» e di «cessionario» e chiarisce, inoltre, che:

«- ai fini dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro, per lavoratori si devono intendere le persone che forniscono prestazioni lavorative in forza di un contratto di lavoro o di apprendistato.

- sono equiparate ai lavoratori le persone che al di fuori di un contratto di lavoro forniscono prestazioni lavorative sotto l'autorità di un'altra persona».

Causa principale e questioni pregiudiziali

- 10 In data 1° settembre 1998 è stato stipulato un contratto quadro tra il Segretariato generale del Consiglio e la Randstad. Tale contratto quadro riguardava la messa a disposizione, su richiesta del Consiglio, di lavoratori interinali con le qualifiche di cuoco, chef de rang, magazziniere, cameriere/demi-chef de rang e lavapiatti.

- 11 A partire dal 3 settembre 1998 il sig. Briot è stato messo a disposizione del Consiglio nell'ambito di vari contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con la società di lavoro interinale Daoust e, successivamente, a partire dal 15 gennaio 2001, con la Randstad.
- 12 Il sig. Briot ha svolto inizialmente mansioni di lavapiatti e, in seguito, a partire dal 15 gennaio 2001, quelle di cuoco.
- 13 A partire dal 1° gennaio 2003, il Consiglio ha cambiato la modalità di esercizio della sua mensa e ne ha affidato la gestione a un unico subappaltatore, la Sodexho.
- 14 A seguito di tale aggiudicazione, la Sodexho ha scritto alle società Compass Group Belgilux e Iris Cleaning al fine di conoscere i membri del personale di tali società che avrebbero dovuto essere riassunti in forza dei contratti collettivi relativi al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di impresa.
- 15 Il contratto di lavoro interinale del sig. Briot ha avuto termine il 20 dicembre 2002 e, a partire da tale data, la Randstad non gli ha più proposto alcun contratto di lavoro interinale.
- 16 Con lettera del 3 giugno 2003 l'organizzazione sindacale del sig. Briot ha ingiunto al Consiglio e alla Randstad di pagare a quest'ultimo un'indennità di risoluzione, un'indennità per licenziamento illegittimo, un'indennità complementare nel contesto del prepensionamento nonché le differenze salariali tra la retribuzione dei dipendenti del Consiglio e quella che gli era stata pagata.

- 17 Con lettera del 29 luglio 2003 il segretariato generale del Consiglio ha contestato l'irregolarità della messa a disposizione del sig. Briot, nonché l'inadeguatezza della retribuzione dallo stesso percepita e ha ricordato che secondo la sentenza della Corte 3 ottobre 1985, causa 232/84, Tordeur (Racc. pag. 3223), la sanzione civile prevista all'art. 31 della legge 24 luglio 1987 sul lavoro temporaneo, sul lavoro interinale e sulla messa a disposizione di lavoratori ad utilizzatori (*Moniteur belge* del 20 agosto 1987, pag. 12405) non può essere applicata alle istituzioni comunitarie.
- 18 In mancanza di composizione amichevole della controversia, il sig. Briot ha deciso di proporre ricorso dinanzi al Tribunal du travail de Bruxelles (Tribunale del lavoro di Bruxelles).
- 19 Detto giudice ha segnatamente dichiarato che la messa a disposizione del sig. Briot presso il Consiglio era avvenuta in violazione della legge 24 luglio 1987, ma che non si poteva applicare alcuna sanzione al Consiglio. Esso ha altresì ritenuto che, dal momento che nessun contratto di lavoro vincolava il sig. Briot al Consiglio, da un lato, quest'ultimo non poteva essere condannato al pagamento di indennità in seguito alla risoluzione del contratto di lavoro del sig. Briot e, dall'altro, i diritti e gli obblighi derivanti dal suddetto contratto di lavoro non potevano essere trasferiti alla Sodexho allorché la gestione della mensa del Consiglio veniva trasferita a quest'ultima.
- 20 Il 5 dicembre 2007 il sig. Briot ha proposto un ricorso in appello contro tale decisione dinanzi alla Cour du travail de Bruxelles (giudice del lavoro di secondo grado di Bruxelles).
- 21 Con sentenza 19 gennaio 2009, la suddetta Cour ha disposto la riapertura della discussione per quanto riguarda la sussistenza e le eventuali conseguenze di un trasferimento di impresa. In tale ambito, il sig. Briot ha fatto valere che la cessione della gestione della mensa del Consiglio alla Sodexho, avvenuta il 1° gennaio 2003, costituiva un trasferimento di impresa, di modo che la Sodexho sarebbe stata obbligata a riassumerlo. Egli ha chiesto l'annullamento della sentenza di primo grado nella parte in

cui è stato statuito che in assenza di un contratto di lavoro tra il sig. Briot e il Consiglio i diritti e gli obblighi del sig. Briot non hanno potuto essere trasferiti alla Sodexho.

22 Pertanto, la Cour du travail de Bruxelles ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) a) Se, qualora nell'ambito di un trasferimento di impresa ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva 2001/23, risulti che l'entità trasferita, vale a dire la mensa di un'istituzione comunitaria, utilizzava un numero elevato di lavoratori interinali in virtù di un contratto-quadro stipulato con diverse società di lavoro interinale, la società di lavoro interinale, o in mancanza, l'istituzione sotto il controllo e la direzione della quale i lavoratori interinali svolgevano il loro lavoro, debba essere considerata un datore di lavoro cedente a sensi dell'art. 2, n. 1, lett. a), di tale direttiva.
- b) Se, nell'ipotesi in cui non possa riconoscersi la qualità di datore di lavoro cedente né alla società di lavoro interinale, né all'impresa utilizzatrice, si debba considerare che i lavoratori interinali non possono beneficiare delle garanzie offerte dalla direttiva 2001/23.
- 2) Se l'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23 (...) debba essere interpretato nel senso che il mancato rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato dei lavoratori interinali, dovuto al trasferimento dell'attività alla quale essi erano assegnati, viola il divieto previsto da tale disposizione, di modo tale che tali lavoratori interinali devono essere considerati ancora a disposizione dell'utilizzatore alla data del trasferimento.

- 3) a) Se l'art. 3, n. 1, della direttiva 2001/23 (...), eventualmente in combinato disposto con l'art. 2, n. 2, lett. c), [di quest'ultima] debba essere interpretato nel senso che impone al cessionario di mantenere un rapporto di lavoro con i lavoratori interinali che erano assegnati all'attività oggetto del trasferimento o che devono essere considerati ancora a disposizione dell'utilizzatore alla data del trasferimento.
- b) In caso di soluzione affermativa di tale questione, se l'art. 3, n. 1, [di tale direttiva] debba essere interpretato nel senso che impone la conclusione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'ipotesi in cui il cessionario non sia una società di lavoro interinale e non possa stipulare un contratto di lavoro interinale».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulla seconda questione

- ²³ Con la seconda questione, che occorre esaminare per prima, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il mancato rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato dei lavoratori interinali, dovuto al trasferimento dell'attività alla quale essi erano assegnati, violi il divieto previsto dall'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23, in modo che tali lavoratori interinali devono essere considerati ancora a disposizione dell'impresa utilizzatrice alla data del trasferimento.

- 24 Poiché la soluzione di tale questione non dà adito a dubbi ragionevoli, la Corte, ai sensi dell'art. 104, n. 3, secondo comma, del suo regolamento di procedura, ha informato il giudice del rinvio che essa intendeva statuire con ordinanza motivata e ha invitato gli interessati, di cui all'art. 23 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, a presentare le loro eventuali osservazioni al riguardo.
- 25 Il sig. Briot, nonché i governi tedesco e belga, hanno risposto all'invito della Corte. Il sig. Briot ha chiesto che si tenesse un'udienza, vista l'importanza delle questioni poste per i lavoratori interinali regolarmente messi a disposizione di un'impresa utilizzatrice. A tal riguardo, egli sostiene che la situazione dei lavoratori interinali regolarmente messi a disposizione di utilizzatori dev'essere distinta da quella in cui oltre cento lavoratori sono messi a disposizione dello stesso utilizzatore in maniera irregolare per oltre tre anni. In tal caso, l'entità costituita dagli interinali potrebbe essere individuata vuoi in seno alla società, vuoi in seno all'impresa utilizzatrice. Tuttavia, poiché siffatte osservazioni riguardano un elemento estraneo alla problematica centrale della presente domanda di pronuncia pregiudiziale, esse non possono indurre la Corte ad abbandonare l'iter procedurale prospettato. I governi belga e tedesco, da parte loro, non hanno espresso alcuna obiezione con riferimento all'intenzione della Corte di statuire con ordinanza motivata.
- 26 In via preliminare occorre rammentare che, come la Corte ha ripetutamente dichiarato, la direttiva 2001/23 mira ad assicurare il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento d'imprenditore, permettendo loro di restare al servizio del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni di quelle pattuite con il cedente [v., in particolare, sentenza 27 novembre 2008, causa C-396/07, Juuri (Racc. pag. I-8883, punto 28 e giurisprudenza ivi citata)]. Lo scopo della direttiva è quello di garantire, per quanto possibile, la continuazione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro, senza modifiche, col cessionario, onde impedire che i lavoratori si trovino in una situazione meno favorevole solo a causa del trasferimento [v., per analogia, riguardo alla direttiva 77/187, sentenze 17 dicembre 1987, causa 287/86, Ny Mølle Kro (Racc. pag. 5465, punto 25), e 26 maggio 2005, causa C-478/03, Celtec (Racc. pag. I-4389, punto 26)].

- 27 Ciò detto, come si ricava dagli stessi termini dell'art. 3, n. 1, primo comma, della direttiva 2001/23, la tutela che la suddetta direttiva mira a garantire riguarda soltanto i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento.
- 28 In proposito, riguardo alla direttiva 77/187, la Corte ha dichiarato che, salva espressa disposizione in senso contrario, poiché tale direttiva può essere fatta valere unicamente dai lavoratori il cui contratto o rapporto di lavoro è in corso alla data del trasferimento, l'esistenza o meno di un contratto o di un rapporto di lavoro a tale data dev'essere valutata in base al diritto nazionale, purché tuttavia siano osservate le norme imperative della direttiva relative alla tutela dei lavoratori contro il licenziamento a causa del trasferimento [v. sentenza 15 giugno 1988, causa 101/87, *Bork International e a.* (Racc. pag. 3057, punto 17)].
- 29 A tale riguardo, occorre osservare che, ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23, il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario.
- 30 Conseguentemente, i dipendenti dell'impresa il cui contratto o il rapporto di lavoro siano stati risolti con effetto da una data precedente a quella del trasferimento, in contrasto con l'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23, devono essere considerati ancora dipendenti dell'impresa alla data del trasferimento, con la conseguenza, in particolare, che le obbligazioni del datore di lavoro nei loro confronti sono trasferite ipso iure dal cedente al cessionario, a norma dell'art. 3, n. 1, di detta direttiva (v., per analogia, sentenza *Bork International e a.*, cit., punto 18).
- 31 Così come emerge dall'ordinanza di rinvio, il ricorrente nella causa principale è stato messo a disposizione del Consiglio a partire dal 3 settembre 1998, nell'ambito di vari contratti di lavoro a tempo determinato conclusi con la società di lavoro interinale Daoust, e, poi, a partire dal 15 gennaio 2001, con la Randstad. Il suo contratto di

lavoro con la Randstad terminava il 20 dicembre 2002, vale a dire prima del trasferimento dell'attività cui era stato assegnato, intervenuto il 1° gennaio 2003, e nessun contratto di lavoro interinale gli era più stato proposto dall'ex datore di lavoro dopo tale data. Inoltre, nessun elemento del fascicolo indica l'esistenza di un altro tipo di rapporto di lavoro tra la Randstad e il sig. Briot alla data del trasferimento.

- 32 In proposito, quando sottoscrive un contratto di lavoro a tempo determinato, il lavoratore è pienamente consapevole del fatto che tale contratto scadrà ipso facto alla data in esso prevista. Egli deve prevedere, sin dall'inizio di tale rapporto contrattuale, che l'altra parte si avvarrà del proprio diritto di rilevare, alla scadenza del termine, la fine del contratto.
- 33 Ne consegue che, in linea di principio, il lavoratore non ha diritto al rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato. Il fatto che la data di scadenza di tale contratto preceda la data prevista per il trasferimento dell'attività a cui il lavoratore è assegnato non può determinare il sorgere di un diritto di questo tipo.
- 34 Perché abbia luogo un rinnovo del contratto, occorre dunque che si formi un nuovo accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore. Per contro, in caso di licenziamento, si pone fine al contratto o al rapporto di lavoro con una decisione unilaterale del datore di lavoro. Pertanto, si deve constatare che il mancato rinnovo di un contratto di lavoro interinale a tempo determinato non può essere equiparato ad un licenziamento, ai sensi dell'art. 4, n. 1 della direttiva 2001/23, in quanto manca un nuovo accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore [v., per analogia, sentenza 4 ottobre 2001, causa C-438/99, Jiménez Melgar, (Racc. pag. I-6915, punto 45)].
- 35 Conseguentemente, in circostanze come quelle della causa principale, il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato, che è terminato, per effetto della sopravvenienza della sua scadenza, in una data anteriore a quella del trasferimento

dell'attività cui era stato assegnato il lavoratore interinale interessato, non viola il divieto previsto all'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23.

³⁶ Occorre infine precisare che questa soluzione, giacché la Corte si pronuncia unicamente sull'applicabilità della direttiva 2001/23, non pregiudica la tutela di cui un lavoratore interinale quale il ricorrente nella causa principale potrebbe, all'occorrenza, beneficiare contro l'abusivo ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, in virtù di altre disposizioni del diritto dell'Unione, segnatamente della direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43), né l'interpretazione che la Corte dovrà fornire di queste ultime.

³⁷ Alla luce delle suesposte considerazioni, occorre risolvere la seconda questione pregiudiziale nel senso che, in circostanze come quelle della causa principale, allorché il contratto di lavoro a tempo determinato di un lavoratore interinale termina, per effetto della sopravvenienza della sua scadenza, a una data anteriore a quella del trasferimento dell'attività cui tale lavoratore era stato assegnato, il mancato rinnovo del suddetto contratto a motivo di tale trasferimento non viola il divieto previsto all'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23. Pertanto, il detto lavoratore interinale non dev'essere considerato ancora a disposizione dell'impresa utilizzatrice alla data del trasferimento anzidetto.

Sulla prima e sulla terza questione

³⁸ Poiché, per i motivi illustrati nell'ambito della soluzione fornita alla seconda questione, un lavoratore che si trovi in una situazione come quella del ricorrente nella causa principale non può beneficiare delle garanzie previste dalla direttiva 2001/23, non occorre rispondere alle questioni prima e terza.

Sulle spese

- ³⁹ Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Settima Sezione) dichiara:

In circostanze come quelle della causa principale, allorché il contratto di lavoro a tempo determinato di un lavoratore interinale termina, per effetto della sopravvenienza della sua scadenza, a una data anteriore a quella del trasferimento dell'attività cui tale lavoratore era stato assegnato, il mancato rinnovo del suddetto contratto a motivo di tale trasferimento non viola il divieto previsto all'art. 4, n. 1, della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti. Pertanto, il detto lavoratore interinale non dev'essere considerato ancora a disposizione dell'impresa utilizzatrice alla data del trasferimento anzidetto.

Firme