# SENTENZA DELLA CORTE
15 aprile 1986 *

Nella causa 237/84,

**Commissione delle Comunità europee**, rappresentata dal suo consigliere giuridico Joseph Griesmar, in qualità di agente, e con domicilio eletto in Lussemburgo presso il sig. G. Kremlis, membro del servizio giuridico della Commissione, edificio Jean Monnet,

ricorrente,

contro

**Regno del Belgio**, rappresentato dal ministro dei rapporti con l'estero, a sua volta rappresentato dal sig. Robert Hoebaer, direttore presso il ministero degli Affari esteri, del Commercio con l'estero e della Cooperazione allo sviluppo, in qualità di agente, e con domicilio eletto in Lussemburgo presso l'ambasciata del Belgio, 4, rue des Girondins,

convenuto,

avente ad oggetto la domanda intesa a far dichiarare che il Regno del Belgio, non adottando entro il termine stabilito tutti i provvedimenti necessari per conformarsi integralmente alla direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187, riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento di diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE,

## LA CORTE,

composta dai signori Mackenzie Stuart, presidente, T. Koopmans, U. Everling e R. Joliet, presidenti di sezione, G. Bosco, Y. Galmot e C. Kakouris, giudici,

avvocato generale: Sir Gordon Slynn
cancelliere: P. Heim

* Lingua processuale: il francese.

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 18 febbraio 1986,

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

(Parte « In fatto » non riprodotta)

## In diritto

1 Con atto depositato nella cancelleria della Corte il 18 settembre 1984, la Commissione delle Comunità europee ha proposto, in forza dell'art. 169 del trattato, un ricorso inteso a far dichiarare che il Regno del Belgio, non adottando entro il termine stabilito tutti i provvedimenti necessari per conformarsi integralmente alla direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187, riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE.

2 La direttiva 77/187, adottata in base, segnatamente, all'art. 100 del trattato, mira, a tenore del preambolo, a « proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti ». Essa è basata sul principio secondo cui si deve garantire, per quanto possibile, la continuità del rapporto di lavoro, senza modifiche, con il cessionario.

3 In particolare, la direttiva prescrive, nell'art. 3, n. 1, il trasferimento dei diritti e degli obblighi che derivano, per il cedente, da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro. Essa garantisce la tutela dei lavoratori interessati contro il licenziamento disponendo, nell'art. 4, n. 1, primo comma, che « il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario », salvi restando « i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o di organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione ». Tuttavia, a tenore del secondo comma dello stesso n. 1, « gli Stati membri possono prevedere che il

primo comma non si applichi a talune categorie delimitate di lavoratori non coperti dalla legislazione o dalla prassi degli Stati membri in materia di tutela contro il licenziamento ».

4 Per quanto riguarda quest'ultima disposizione, emerge dal fascicolo che, secondo una dichiarazione iscritta nel verbale del Consiglio, gli Stati membri si impegnavano a comunicare alla Commissione entro sei mesi dalla notifica della direttiva quali categorie di lavoratori sarebbero state escluse dalla sfera d'applicazione dell'art. 4, n. 1, a norma del secondo comma dello stesso n. 1. Adempiendo a detto impegno, il governo belga informava la Commissione, con lettera 4 agosto 1977, che in Belgio sarebbero stati esclusi dall'applicazione della suddetta disposizione i « lavoratori in prova » ed i « lavoratori licenziati in vista dell'età della pensione ».

5 Gli Stati membri erano tenuti a conformarsi alla direttiva 77/187, a norma dell'art. 8 di questa, entro due anni dalla sua notifica. Poiché la direttiva era stata notificata al Regno del Belgio il 16 febbraio 1977, il predetto termine scadeva il 16 febbraio 1979.

6 La Commissione riteneva che, nonostante la scadenza del termine di cui trattasi, il Regno del Belgio non avesse emanato norme conformi a tutto quanto prescritto dalla direttiva. A suo avviso, infatti, la normativa in vigore innanzitutto non garantiva la tutela delle spettanze di prestazioni di vecchiaia maturate nell'ambito di regimi previdenziali complementari (art. 3, n. 3, secondo comma, della direttiva) e inoltre escludeva talune categorie di lavoratori dalla tutela contro il licenziamento in caso di trasferimento di imprese (art. 4, n. 1, della direttiva). Di conseguenza, dopo uno scambio di lettere con il governo belga e dopo aver emesso il parere motivato ai sensi dell'art. 169, primo comma, del trattato, la Commissione ha proposto il presente ricorso per inadempimento.

7 Con atto 6 gennaio 1986, pervenuto alla Corte il successivo 8 gennaio, la Commissione ha dichiarato di rinunciare alla parte del ricorso riguardante la prima censura, relativa all'infrazione dell'art. 3, n. 3, secondo comma, della direttiva. A questo proposito, essa ha fatto presente che il 1° gennaio 1986 sono entrati in vigore tre regi decreti idonei a rendere il diritto belga conforme alla direttiva e che, di conseguenza, la censura suddetta è divenuta priva d'oggetto.

8 Pertanto, si deve statuire solo sulla seconda censura, riguardante l'omesso recepimento integrale dell'art. 4, n. 1, della direttiva 77/187 nel diritto belga.

9 A questo proposito, si deve rilevare che il 19 aprile 1978 il Regno del Belgio ha adottato, per l'attuazione, fra l'altro, dell'art. 4, n. 1, della direttiva, il « regio decreto che rende obbligatorio il contratto collettivo di lavoro 28 febbraio 1978, n. 32, stipulato nell'ambito del Conseil national du travail e riguardante la tutela dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento del datore di lavoro dovuto a trasferimento contrattuale dell'impresa » (*Moniteur belge* del 25.8.1978). L'art. 6 del suddetto contratto dispone che « il cambiamento del datore di lavoro non costituisce di per sé motivo di licenziamento ». Tuttavia, a tenore dell'art. 7 dello stesso contratto,

« sono esclusi dall'applicazione dell'art. 6:

1) i lavoratori che effettuano un periodo di prova;

2) i lavoratori licenziati in vista dell'età della pensione;

3) le persone vincolate da un contratto di lavoro per studenti a norma della legge 9 giugno 1970 relativa all'occupazione degli studenti ».

10 La Commissione sostiene che la citata disposizione ha l'effetto di escludere dall'applicazione dell'art. 4, n. 1, della direttiva categorie di lavoratori la cui esclusione non rientra nella deroga contemplata dal secondo comma del suddetto n. 1. Detta deroga, infatti, dovrebbe essere interpretata restrittivamente, nel senso che essa riguarda soltanto i lavoratori che nell'ambito nazionale non fruiscono di alcuna tutela contro il licenziamento. Non sarebbe questo il caso delle categorie di lavoratori menzionati nell'art. 7 del contratto collettivo di lavoro n. 32, poiché ciascuna di queste tre categorie sarebbe protetta mediante determinati termini di preavviso, anche se di durata inferiore rispetto ai termini di cui fruirebbero altre categorie di lavoratori.

11 Il governo belga oppone alla suddetta interpretazione che la nozione di tutela contro il licenziamento ai sensi dell'art. 4, n. 1, secondo comma, della direttiva si riferisce a provvedimenti intesi a dissuadere il datore di lavoro dal licenziare il lavoratore, in modo che questi non subisca il danno di un'interruzione della sua

carriera lavorativa. Orbene, il preavviso non sarebbe affatto dissuasivo per quanto riguarda le categorie escluse dalla normativa belga, in particolare i lavoratori licenziati in vista dell'età della pensione ed i lavoratori in prova. Infatti, nel caso dei primi, che sono al termine della loro carriera lavorativa, l'effetto dissuasivo non avrebbe alcun senso. I secondi, poi, fruirebbero di un termine di preavviso molto breve poiché il datore di lavoro dovrebbe restare libero di licenziarli qualora essi non siano idonei a svolgere il loro lavoro.

12 L'obiezione del governo belga non può essere accolta. Risulta infatti sia dalla lettera dell'art. 4, n. 1, sia dalla struttura della direttiva che la disposizione di cui trattasi mira a realizzare la salvaguardia dei diritti dei lavoratori estendendo la tutela contro il licenziamento, garantita dal diritto nazionale, anche all'ipotesi del cambiamento del datore di lavoro nell'ambito del trasferimento dell'impresa.

13 Pertanto, la suddetta disposizione si applica ad ogni situazione in cui i lavoratori interessati dal trasferimento dell'impresa fruiscano di una tutela qualsiasi, anche ridotta, contro il licenziamento in forza del diritto nazionale, con la conseguenza chè, in base alla direttiva, essi non possono essere privati né interamente né parzialmente di detta tutela per il semplice fatto del trasferimento.

14 Nella fattispecie, la legge belga 3 luglio 1978 relativa ai contratti di lavoro (*Moniteur belge* del 22.8.1978) subordina il licenziamento delle tre categorie di lavoratori menzionate nell'art. 7 del contratto collettivo di lavoro n. 32 all'osservanza di determinati termini minimi di preavviso. Infatti, è assodato che, a norma di detta legge, i lavoratori che effettuino un periodo di prova possono essere validamente licenziati, qualora non sussistano motivi gravi, solo dopo preavviso di 7 giorni, e la rescissione del loro contratto di lavoro non può comunque avere effetto prima dell'ultimo giorno del primo mese del periodo di prova qualora si tratti di contratti di lavoro d'impiegato o di rappresentante di commercio (art. 48, n. 4, 60, e 81, combinati con l'art. 87 della legge 3 luglio 1978). Dal canto loro, i lavoratori licenziati in vista dell'età della pensione fruiscono di un termine di preavviso che va, a seconda dei casi, da 28 giorni a 6 mesi (artt. 59 e 83, combinati con l'art. 87 della legge 3 luglio 1978). Infine, il licenziamento delle persone assunte in base a contratto di lavoro per studenti è subordinato ad un preavviso di 3 o 7 giorni, a seconda della durata del contratto (art. 130 della legge 3 luglio 1978), con riserva, però, dell'applicazione delle disposizioni più favorevoli ai lavoratori, relative al

contratto per operaio in prova, qualora il contratto di lavoro per studenti contenga una clausola in materia di prova (combinato disposto dagli artt. 48, n. 4, e 127 della legge 3 luglio 1978).

15 L'art. 4, n. 1, della direttiva 77/187 esige pertanto che i termini suddetti siano rispettati anche nel caso in cui il cedente o il cessionario licenzino i lavoratori interessati in relazione al trasferimento dell'impresa.

16 A questo proposito, il governo belga obietta ancora che a buon diritto il Regno del Belgio poteva escludere dall'applicazione dell'art. 4, n. 1, della direttiva 77/187 almeno i lavoratori in prova e quelli licenziati in considerazione dell'età della pensione. Infatti queste due categorie avrebbero costituito oggetto di una notifica alla Commissione, in data 4 agosto 1977, conformemente alla dichiarazione iscritta in proposito nel verbale del Consiglio. La Commissione, non avendo manifestato il proprio dissenso entro un congruo termine, avrebbe lasciato credere al governo belga che le categorie di cui trattasi potevano effettivamente rientrare nella deroga contemplata dal secondo comma dell'art. 4, n. 1.

17 Questo argomento non è pertinente. Secondo la costante giurisprudenza della Corte, la portata oggettiva delle norme del diritto comunitario è determinata solo da queste stesse norme, tenuto conto del loro contesto. Una dichiarazione del genere non può quindi incidere su detta portata.

18 Ne consegue che il Regno del Belgio non può utilmente richiamarsi al fatto che la suddetta notifica non sia stata contestata per modificare la portata degli obblighi impostigli dall'art. 4, n. 1, della direttiva 77/187.

19 Per questi motivi si deve concludere che il Regno del Belgio, non adottando entro il termine stabilito tutti i provvedimenti necessari per conformarsi integralmente alla direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187, riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE.

**Sulle spese**

20 A tenore dell'art. 69, § 2, del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese; a norma del § 4 dello stesso articolo, la parte che rinuncia agli atti è condannata alle spese, salvo che la rinuncia non sia giustificata dal comportamento dell'altra parte. Nella fattispecie, il convenuto è rimasto soccombente per quanto riguarda la seconda censura formulata nel ricorso e la rinuncia agli atti relativa alla prima censura è giustificata dal suo comportamento. Esso deve pertanto sopportare per intero le spese.

Per questi motivi,

LA CORTE

dichiara e statuisce:

1) **Il Regno del Belgio, non adottando entro il termine stabilito tutti i provvedimenti necessari per conformarsi integralmente alla direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187, riguardante il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), è venuto meno agli obblighi impostigli dal trattato CEE.**

2) **Il Regno del Belgio è condannato alle spese.**

Mackenzie Stuart Koopmans Everling

Joliet Bosco Galmot Kakouris

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 15 aprile 1986.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente

A. J. Mackenzie Stuart