SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)
24 gennaio 2002 *

Nel procedimento C-51/00,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dalla Cour du travail di Bruxelles (Belgio) nella causa dinanzi ad essa pendente tra

Temco Service Industries SA

e

Samir Imzilyen,

Mimoune Belfarh,

Abdesselam Afia-Aroussi,

Khalil Lakhdar,

con l'intervento di:

General Maintenance Contractors SPRL (GMC),

Weisspunkt SA, già Buyle-Medros-Vaes Associates SA (BMV),

* Lingua processuale: il francese.

domanda vertente sull'interpretazione degli artt. 1, n. 1, e 3, n. 1, 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 stabilimenti (GU L 61, pag. 26),

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dalla sig.ra F. Macken, presidente di sezione, dai sigg. C. Gulmann, J.-P. Puissochet (relatore), R. Schintgen e J.N. Cunha Rodrigues, giudici,

avvocato generale: L.A. Geelhoed
cancelliere: sig.ra D. Louterman-Hubeau, capodivisione

viste le osservazioni scritte presentate:

— per la Temco Service Industries SA, dagli avv.ti D. Votquenne e M. Milde, avocats;

— per i sigg. Imzilyen e Belfarh, dagli avv.ti M. Jourdan e T. Desterbecq, avocats;

— per i sigg. Afia-Aroussi e Lakhdar, dalla sig.ra D. Fervaille, delegata sindacale;

— per la General Maintenance Contractors SPRL (GMC) e per la Weisspunkt SA, dagli avv.ti E. Carlier e F. Bouquelle, avocats;

— per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. J. Sack e D. Martin, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della Temco Service Industries SA, dei sigg. Imzilyen e Belfarh, dei sigg. Afia-Aroussi e Lakhdar, della General Maintenance Contractors SPRL (GMC) e della Weisspunkt SA, nonché della Commissione all'udienza del 17 maggio 2001,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 27 settembre 2001,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ordinanza 14 febbraio 2000, pervenuta alla Corte il 17 febbraio successivo, la Cour du travail di Bruxelles ha sottoposto, ai sensi dell'art. 234 CE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione degli artt. 1, n. 1, e 3, n. 1, 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 stabilimenti (GU L 61, pag. 26; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra la Temco Service Industries SA (in prosieguo: la «Temco»), impresa di pulizie, titolare di un contratto di pulizia degli impianti industriali della Volkswagen Bruxelles SA (in prosieguo: la «Volkswagen»), ed i sigg. Imzilyen, Belfarh, Afia-Aroussi e Lakhdar, dipendenti della General Maintenance Contractors SPRL (in prosieguo: la «GMC»), impresa che, in qualità di subappaltatore della Buyle-Medros-Vaes Associates SA (in prosieguo: la «BMV»), immediatamente prima era incaricata delle stesse prestazioni in forza di un contratto precedente che è stato risolto. La Temco contesta il fatto che i contratti di lavoro di questi quattro dipendenti le siano stati automaticamente trasferiti in applicazione della direttiva.

Ambito normativo

La direttiva

3 Ai sensi dell'art. 1, n. 1, la direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti ad un nuovo imprenditore in seguito a cessione contrattuale o a fusione.

4 L'art. 3, n. 1, della direttiva stabilisce:

«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 ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario».

5 L'art. 4, n. 1, della direttiva, precisa:

«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. Tale disposizione 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

6 Le disposizioni della direttiva sono state attuate nell'ordinamento belga mediante il contratto collettivo 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 all'alienazione dell'azienda 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 19 dicembre 1989, n. 32 quater (in prosieguo: il «CC n. 32 bis»), a sua volta reso obbligatorio con regio decreto 6 marzo 1990 (*Moniteur belge* del 21 marzo 1990, pag. 5114).

7 Il contratto collettivo del 5 maggio 1993, concluso nell'ambito della commissione paritetica per le imprese di pulizia e di disinfezione, relativo alla riassunzione del personale in caso di cessione del contratto per lavori di manutenzione quotidiana (in prosieguo: il «CC del 5 maggio 1993»), stabilisce, agli artt. 1, 4 e 5:

«[Art. 1] In caso di cessione di contratto di manutenzione giornaliera come conseguenza di una riaggiudicazione o in seguito alla decisione del cliente, il

datore di lavoro tenterà — per quanto possibile — di realizzare la continuità dei contratti di lavoro nell'ambito della sua impresa, mediante il trasferimento degli operai o mediante una riorganizzazione. Questo vale in ogni caso per gli operai cosiddetti "protetti" [delegati sindacali, candidati ed eletti alle elezioni sociali (v. normativa)].

(...)

[Art. 4] L'impresa che ottiene il contratto ha l'obbligo — entro le due settimane dall'ottenimento e comunque almeno una settimana prima della ripresa dei lavori — di offrire, per iscritto, almeno il 75% dei posti di lavoro esistenti nel cantiere dopo il trasferimento ad operai che essa stessa selezionerà, che fanno parte dei dipendenti dell'impresa che perde il contratto, purché tali operai abbiano almeno sei mesi di esperienza nel suddetto cantiere (...).

[Art. 5] Gli operai che sono stati riassunti secondo le modalità di cui all'art. 4 ottengono un nuovo contratto di lavoro senza periodo di prova e con mantenimento della loro anzianità».

Causa principale

8 La Volkswagen affidava la pulizia di taluni suoi impianti industriali alla BMV a decorrere dal 2 maggio 1993 e fino al dicembre 1994, data in cui ha risolto il contratto. La BMV subappaltava i lavori di pulizia alla sua filiale GMC.

9 Con contratto sottoscritto il 14 dicembre 1994, con effetto dal 9 gennaio 1995, la Volkswagen incaricava la Temco di assicurare le stesse prestazioni.

10 La GMC, i cui lavori presso la Volkswagen costituivano allora l'unica attività, licenziava tutto il suo personale, ad eccezione dei sigg. Imzilyen, Belfarh, Afia-Aroussi e Lakhdar, quattro dipendenti protetti che essa manteneva alle proprie dipendenze in applicazione dell'art. 1 del CC del 5 maggio 1993. Dopo aver perso questi lavori, la GMC rimaneva inattiva, senza tuttavia scomparire.

11 In conformità alle disposizioni del CC del 5 maggio 1993, che obbliga colui che rileva l'attività ad informarsi presso il suo predecessore circa il numero dei dipendenti assegnati all'attività trasferita ed a riassumere il 75% del personale, la Temco, con lettera 15 dicembre 1994, comunicava alla BMV che si era aggiudicata l'appalto relativo ai lavori di pulizia della Volkswagen e la invitava a comunicarle l'elenco del personale assegnato a tali lavori. Avendole la GMC comunicato tale elenco, la Temco riassumeva una parte del personale della GMC.

12 La GMC, al tempo stesso, tentava di licenziare i quattro dipendenti protetti seguendo la procedura prevista dalla normativa nazionale; essa chiedeva alla commissione paritetica competente il riconoscimento di motivi economici o tecnici che le consentissero di licenziarli. Questa domanda veniva respinta.

13 Il Tribunal du travail di Bruxelles, cui veniva sottoposta una domanda di rettifica di tale decisione, si dichiarava incompetente a statuire su tale domanda. Con sentenza 23 novembre 1995 la Cour du travail di Bruxelles confermava tale sentenza.

14 Fino al dicembre 1995 questi quattro dipendenti sono stati collocati dalla GMC in disoccupazione parziale, mentre, a quanto sembra, tale impresa aveva già affermato in occasione di uno scambio di corrispondenza che i contratti di queste quattro persone erano stati automaticamente trasferiti alla Temco alla data in cui quest'ultima impresa aveva rilevato l'attività di pulizia degli impianti della Volkswagen, ossia il 9 gennaio 1995, in applicazione del CC n. 32 bis che dà attuazione alla direttiva. Poiché, a decorrere dal dicembre 1995, la GMC cessava di pagarli, i quattro dipendenti convenivano la GMC, la BMV e la Temco dinanzi al Tribunal du travail di Bruxelles.

15 Con sentenza 12 marzo 1998 il Tribunal dichiarava che l'attività di pulizia degli impianti della Volkswagen era stata trasferita dalla GMC alla Temco mediante una serie di rapporti contrattuali e che pertanto vi era stato trasferimento di impresa tra queste due società ai sensi del CC n. 32 bis e quindi della direttiva. Esso riteneva inoltre che il CC del 5 maggio 1993 fosse illegittimo in quanto obbligava a riassumere solo il 75% del personale. Di conseguenza, il Tribunal dichiarava che i quattro dipendenti erano passati di pieno diritto al servizio della Temco il 9 gennaio 1995.

16 La Temco impugnava la sentenza dinanzi alla Cour du travail di Bruxelles. Quest'ultima nutre dubbi sull'applicazione della direttiva relativamente a due circostanze specifiche della controversia dinanzi ad essa pendente.

17 Da un lato, la GMC, impresa cedente l'attività trasferita, era solo il subappaltatore della BMV, la quale era, prima della Temco, titolare dell'appalto dei lavori di pulizia di cui trattasi, di modo che la GMC non è mai stata in rapporti contrattuali con la Volkswagen, committente.

18 Dall'altro, la GMC ha continuato ad esistere diversi anni dopo che il contratto di pulizia, di cui era titolare la BMV, era stato risolto dalla Volkswagen.

19 Di conseguenza, la Cour du travail di Bruxelles ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 1, n. 1, della direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187, si applichi nel caso in cui un'impresa A che ha concesso i lavori di pulizia dei suoi impianti industriali ad un'impresa B vede questa affidare tali lavori a un'impresa C che, a causa della perdita dell'appalto da parte dell'impresa B, licenzia tutto il suo personale, salvo quattro persone, mentre, successivamente, un'impresa D, cui vengono affidati tali lavori da parte dell'impresa A, assume in applicazione di un contratto collettivo di lavoro una parte del personale dell'impresa C, ma non riceve alcun elemento patrimoniale di quest'ultima, che continua ad esistere e a perseguire il suo scopo sociale.

2) Se la citata direttiva osti, nel caso in cui l'impresa C sia dichiarata cedente, pur continuando ad esistere, al fatto che essa possa mantenere taluni lavoratori alle sue dipendenze».

Sulla prima questione

20 Con la prima questione il giudice nazionale chiede in sostanza se l'art. 1, n. 1, della direttiva debba essere interpretato nel senso che quest'ultima si applica a una situazione in cui un committente che aveva affidato mediante contratto la pulizia dei suoi locali ad un primo imprenditore, il quale faceva eseguire questi lavori da un subappaltatore, pone fine a questo contratto e conclude, al fine dell'esecuzione degli stessi lavori, un nuovo contratto con un secondo imprenditore, allorché l'operazione non è accompagnata da alcuna cessione di elementi patrimoniali, materiali o immateriali, tra il primo imprenditore o il subappaltatore ed il secondo imprenditore, avendo detto subappaltatore licenziato la quasi totalità dei suoi lavoratori ma continuando ad esistere ed a perseguire il suo scopo sociale e avendo il secondo imprenditore riassunto, ai sensi di un contratto collettivo, una parte del personale licenziato dal subappaltatore.

21 Dalla formulazione stessa dell'art. 1, n. 1, della direttiva risulta che la sua applicazione è soggetta a tre condizioni: il trasferimento deve comportare un cambiamento di datore di lavoro, deve riguardare un'impresa, uno stabilimento o una parte di stabilimento e deve risultare da un contratto. La questione posta non riguarda il cambiamento di datore di lavoro, ma induce ad analizzare l'oggetto del trasferimento e il suo carattere contrattuale.

Sull'oggetto del trasferimento

22 La Temco sostiene che, affinché vi sia trasferimento ai sensi della direttiva, occorre che venga trasferito un insieme di mezzi organizzati autonomamente. Ora, ciò non avverrebbe allorché, come nella causa principale, un committente pone fine a un contratto d'impresa e conclude un nuovo contratto con un'altra impresa, procedendo così a un trasferimento di attività senza trasferimento di entità economica. Essa sostiene inoltre che la sola riassunzione di una parte del personale non è sufficiente a caratterizzare un tale trasferimento, soprattutto quando questa riassunzione è imposta da un contratto collettivo settoriale quale il CC del 5 maggio 1993.

23 Occorre al riguardo constatare che la direttiva mira a garantire la continuità dei rapporti di lavoro esistenti nell'ambito di un'entità economica, indipendentemente da un cambiamento del titolare, di modo che il criterio decisivo per stabilire se si configuri un trasferimento ai sensi di detta direttiva consiste nell'accertare se l'entità in questione abbia conservato la propria identità (v., in particolare, sentenza 18 marzo 1986, causa 24/85, Spijkers, Racc. pag. 1119, punto 11). Il trasferimento deve quindi avere ad oggetto un'entità economica organizzata in modo stabile, la cui attività non si limiti all'esecuzione di un'opera determinata (v., in particolare, sentenza 19 settembre 1995, causa C-48/94, Rygaard, Racc. pag. I-2745, punto 20). La nozione di entità si richiama quindi ad un complesso organizzato di persone e di elementi che consentono l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo (sentenza 11 marzo 1997, causa C-13/95, Süzen, Racc. pag. I-1259, punto 13).

24 Per determinare se sussistano le caratteristiche di un trasferimento di un'entità economica va preso in considerazione il complesso delle circostanze di fatto che caratterizzano l'operazione di cui trattasi, tra le quali rientrano, in particolare, il tipo di impresa o di stabilimento in questione, la cessione o meno di elementi materiali, come gli edifici e i beni mobili, il valore degli elementi immateriali al momento della cessione, la riassunzione o meno della maggior parte del personale da parte del nuovo imprenditore, il trasferimento o meno della clientela, nonché il grado di analogia delle attività esercitate prima e dopo la cessione e la durata di un'eventuale sospensione di tali attività. Tali elementi costituiscono tuttavia soltanto aspetti parziali della valutazione complessiva cui si deve procedere e non possono, perciò, essere considerati isolatamente (v., in particolare, le citate sentenze Spijkers, punto 13, e Süzen, punto 14).

25 Nelle sentenze 14 aprile 1994, causa C-392/92, Schmidt (Racc. pag. I-1311), 11 marzo 1997, Süzen, già citata, e 10 dicembre 1998, cause riunite C-127/96, C-229/96 e C-74/97, Hernández Vidal e a. (Racc. pag. I-8179), la Corte ha già dovuto pronunciarsi sulla questione del trasferimento di un'entità economica nel settore delle pulizie. Essa ha dichiarato che l'importanza da attribuire rispettivamente ai vari criteri attinenti alla sussistenza di un trasferimento ai sensi della direttiva differisce necessariamente in funzione dell'attività esercitata, o addirittura in funzione dei metodi di produzione o di gestione utilizzati nell'impresa, nello stabilimento o nella parte di stabilimento in questione. Quando, in particolare, un'entità economica sia in grado, in determinati settori, di operare senza elementi patrimoniali, materiali o immateriali, significativi, la conservazione della sua identità, al di là dell'operazione di cui essa è oggetto, non può, per ipotesi, dipendere dalla cessione di tali elementi (sentenza Süzen, citata, punto 18).

26 Pertanto, in determinati settori in cui l'attività si fonda essenzialmente sulla mano d'opera, un gruppo di lavoratori che assolva stabilmente un'attività comune può corrispondere ad un'entità economica. Una siffatta entità può conservare quindi la sua identità al di là del trasferimento quando il nuovo imprenditore non si limiti a proseguire l'attività stessa, ma riassuma anche una parte essenziale, in termini di numero e di competenza, del personale specificamente destinato dal predecessore a tali compiti (sentenza Süzen, citata, punto 21). Per quanto riguarda un'impresa di pulizie, un gruppo organizzato di dipendenti specifica-

mente e stabilmente assegnati a un compito comune può, in mancanza di altri fattori produttivi, corrispondere ad un'entità economica (sentenza Hernández Vidal e a., citata, punto 27).

27 Anche se la Temco ha sostenuto all'udienza che la riassunzione di una parte del personale della GMC le è stata imposta da un contratto collettivo settoriale (CC del 5 maggio del 1993), una tale circostanza non ha, in ogni caso, alcuna incidenza sul fatto che il trasferimento riguarda un'entità economica. Occorre inoltre sottolineare che l'obiettivo perseguito dal CC del 5 maggio 1993 è lo stesso della direttiva e che questo contratto collettivo riguarda esplicitamente, in merito alla riassunzione di una parte del personale, il caso di una riaggiudicazione come quella nella causa principale.

28 Inoltre, il fatto che il personale del cedente sia stato licenziato solo alcuni giorni prima della data della riassunzione del personale da parte del cessionario, dimostrando in tal modo che il motivo del licenziamento è stato il trasferimento dell'attività, non può avere per effetto di privare i lavoratori del loro diritto a che il loro contratto di lavoro continui con il cessionario. Alla luce di queste considerazioni detto personale deve essere considerato ancora alle dipendenze dell'impresa alla data del trasferimento (sentenza 15 giugno 1988, causa 101/87, Bork International e a., Racc. pag. I-3057, punto 18). Nella stessa sentenza la Corte ha infatti dichiarato che, per stabilire se il licenziamento sia stato motivato dal solo fatto del trasferimento, si devono prendere in considerazione le circostanze oggettive in cui il licenziamento è avvenuto, ad esempio il fatto che esso ha acquistato effetto in una data vicina a quella del trasferimento e che i lavoratori interessati sono stati riassunti dal cessionario. Si deve quindi ritenere che il personale della GMC abbia fatto parte di tale impresa fino alla sua riassunzione da parte della Temco.

29 Inoltre, l'art. 1, n. 1, della direttiva prevede esplicitamente che il trasferimento può riguardare solo una parte di stabilimento. Pertanto è senza effetto sulla qualificazione del trasferimento secondo la direttiva il fatto che l'impresa cedente continui ad esistere dopo che una delle sue attività sia stata rilevata da un'altra impresa ed essa abbia conservato una parte del personale che era assegnato a

questa attività, in quanto l'attività da cui si è separata costituisce di per se stessa un'entità economica (v. in particolare, in questo senso, sentenza 12 novembre 1992, causa C-209/91, Watson Rask e Christensen, Racc. pag. I-5755). In ogni caso, dal fascicolo risulta che, anche se la GMC ha continuato ad avere un'esistenza giuridica dopo la risoluzione del contratto di pulizia concluso tra la Volkswagen e la BMV, essa ha cessato la sola attività che esercitava e che è stata rilevata dalla Temco.

Sul carattere contrattuale del trasferimento

30 La direttiva, ai sensi dell'art. 1, si applica ai trasferimenti che derivano da una cessione contrattuale o da una fusione. Ora, la Temco sostiene che non vi è alcuna cessione contrattuale allorché, come nella causa principale, da un lato, non vi è alcun rapporto contrattuale tra il cedente e il cessionario, dall'altro, il cedente non aveva esso stesso alcun rapporto contrattuale con il committente che era collegato solo con l'impresa che subappaltava i lavori di pulizia al cedente. Secondo la Temco non vi era, per ipotesi, personale trasferito dell'impresa che aveva concluso il contratto di pulizia con il committente, poiché il personale addetto alle pulizie apparteneva all'impresa subappaltatrice.

31 Ma, come la Corte ha dichiarato, l'assenza di un rapporto contrattuale tra il cedente e il cessionario non può escludere l'ipotesi di un trasferimento ai sensi della direttiva. Il trasferimento può essere effettuato in due contratti successivi conclusi dal cedente e dal cessionario con la stessa persona giuridica o con lo stesso privato (v., relativamente a un cambiamento di conduttore-gestore di un ristorante, sentenza 10 febbraio 1988, causa 324/86, Tellerup, detta «Daddy's Dance Hall», Racc. pag. 739; relativamente alla conclusione da parte di un comune di un contratto con un'associazione conseguente alla risoluzione di un precedente contratto con un'altra associazione per svolgere attività analoghe, sentenza 19 maggio 1992, causa C-29/91, Redmond Stichting, Racc. pag. I-3189, e, relativamente al cambiamento di titolare di una concessione di vendita di

autoveicoli, sentenza 7 marzo 1996, cause riunite C-171/94 e C-172/94, Merckx e Neuhuys, Racc. pag. I-1253). Questa giurisprudenza trova naturalmente applicazione in una situazione in cui, come nella causa principale, un committente conclude due contratti di pulizia successivi, il secondo dopo aver risolto il primo, con due imprese diverse (sentenza Süzen, citata, punti 11 e 12).

32 Il fatto che l'impresa cedente non sia quella che ha concluso il primo contratto con il committente, ma solo la subappaltatrice dell'altro contraente non ha incidenza sulla nozione stessa di trasferimento contrattuale in quanto è sufficiente che tale trasferimento s'inserisca nell'ambito di rapporti contrattuali foss'anche indiretti. Nella causa principale il rapporto tra la GMC e la Volkswagen appare di natura contrattuale, ai sensi della direttiva, in quanto la BMV, cui è stato affidato dalla Volkswagen, per contratto d'impresa, l'appalto di cui trattasi, ha a sua volta affidato alla GMC, con contratto di subappalto, l'esecuzione di tali lavori. Tali contratti di subappalto creano poi legami diretti tra il committente e il subappaltatore, che possono essere giuridici, come il pagamento diretto, e che sono in ogni caso rapporti di fatto, come la sorveglianza e il controllo quotidiano del lavoro effettuato. Questi nessi sono tanto più rilevanti nella causa principale in quanto la GMC è stata creata, sotto forma di filiale, dalla BMV per la sola esecuzione del contratto di pulizia, concluso da quest'ultima società, a favore della Volkswagen.

33 Occorre quindi risolvere la prima questione pregiudiziale dichiarando che l'art. 1, n. 1, della direttiva dev'essere interpretato nel senso che quest'ultima si applica a una situazione in cui un committente che aveva affidato per contratto la pulizia dei suoi locali a un primo imprenditore, il quale faceva a sua volta eseguire questi lavori da un subappaltatore, pone fine a questo contratto e conclude, al fine dell'esecuzione degli stessi lavori, un nuovo contratto con un secondo imprenditore, allorché l'operazione non è accompagnata da alcuna cessione di elementi patrimoniali, materiali o immateriali, tra il primo imprenditore o il subappaltatore e il nuovo imprenditore, ma il nuovo imprenditore riassume, in forza di un contratto collettivo di lavoro, una parte del personale del subappaltatore, a condizione che la riassunzione del personale riguardi una parte essenziale, in termini di numero e di competenze, dei dipendenti che il subappaltatore destinava all'esecuzione dei lavori subappaltati.

Sulla seconda questione

34 Con la seconda questione il giudice nazionale chiede in sostanza se l'art. 3, n. 1, della direttiva debba essere interpretato nel senso che non si oppone a che il contratto o il rapporto di lavoro di un lavoratore alle dipendenze del cedente alla data del trasferimento d'impresa, ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva, continui con il cedente.

35 L'art. 3, n. 1, della direttiva sancisce il principio del trasferimento automatico al cessionario dei diritti e degli obblighi che risultano per il cedente dai contratti di lavoro esistenti alla data del trasferimento dell'impresa. La regola che risulta da queste disposizioni, secondo cui il trasferimento avviene senza il consenso delle parti in causa, è imperativa; non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori. Di conseguenza, l'attuazione dei diritti conferiti ai lavoratori dalla direttiva non può essere subordinata al consenso né del cedente o del cessionario, né dei rappresentanti dei lavoratori, né dei lavoratori stessi (sentenza 25 luglio 1991, causa C-362/89, D'Urso e a., Racc. pag. I-4105, punto 11).

36 Tuttavia, benché il trasferimento del contratto di lavoro s'imponga sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore, la Corte ha ammesso la facoltà per quest'ultimo di rifiutare che il suo contratto di lavoro sia trasferito al cessionario (v., in particolare, sentenza 16 dicembre 1992, cause riunite C-132/91, C-138/91, C-139/91, Katsikas e a., Racc. pag. I-6577, punti 31-33). In questo caso, la situazione del lavoratore dipende dalla normativa di ogni Stato membro: o il contratto che lega il dipendente all'impresa cedente può essere risolto su iniziativa del datore di lavoro o su iniziativa del dipendente, oppure il contratto può continuare con tale impresa (v., in particolare, sentenza Katsikas e a., citata, punto 36).

37 Occorre quindi risolvere la seconda questione pregiudiziale dichiarando che l'art. 3, n. 1, della direttiva dev'essere interpretato nel senso che non si oppone a

che il contratto o il rapporto di lavoro di un lavoratore alle dipendenze del cedente alla data del trasferimento dell'impresa, ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva, continui con il cedente, allorché detto lavoratore si oppone al trasferimento al cessionario del suo contratto o del suo rapporto di lavoro.

Sulle spese

38 Le spese sostenute dalla Commissione, che ha presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dalla Cour du travail di Bruxelles con ordinanza 14 febbraio 2000, dichiara:

1) L'art. 1, n. 1, 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 stabilimenti, dev'essere interpretato nel senso che essa si applica a una situazione in cui un committente, che aveva affidato per contratto la pulizia dei suoi locali a un primo imprenditore, il quale faceva a sua volta eseguire questi lavori da un subappaltatore, pone fine a questo contratto e conclude, al fine dell'esecuzione degli stessi lavori, un nuovo contratto con un secondo imprenditore, allorché l'operazione non è accompagnata da alcuna cessione di elementi patrimoniali, materiali o immateriali, tra il primo imprenditore o il subappaltatore e il nuovo imprenditore, ma il nuovo imprenditore riassume, in forza di un contratto collettivo di lavoro, una parte del personale del subappaltatore, a condizione che la riassunzione del personale riguardi una parte essenziale, in termini di numero e di competenze, dei dipendenti che il subappaltatore destinava all'esecuzione dei lavori subappaltati.

2) L'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 dev'essere interpretato nel senso che non si oppone a che il contratto o il rapporto di lavoro di un lavoratore alle dipendenze del cedente alla data del trasferimento dell'impresa, ai sensi dell'art. 1, n. 1, della detta direttiva, continui con il cedente, allorché detto lavoratore si oppone al trasferimento al cessionario del suo contratto o del suo rapporto di lavoro.

Macken Gulmann Puissochet

Schintgen Cunha Rodrigues

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 24 gennaio 2002.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente della Sesta Sezione

F. Macken