HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea)

22 februarie 2024*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția lucrătorilor în cazul insolvenței angajatorului – Directiva 2008/94/CE – Preluarea de către instituțiile de garantare a creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați care rezultă din contracte de muncă sau raporturi de muncă – Excludere în cazul denunțării contractului de muncă de către lucrătorul salariat”

În cauza C-125/23,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de cour d’appel d’Aix-en-Provence (Curtea de Apel din Aix-en-Provence, Franța), prin decizia din 24 februarie 2023, primită de Curte la 1 martie 2023, în procedura

Association Unedic délégation AGS de Marseille

împotriva

V,

W,

X,

Y,

Z,

Mandatarul lichidator al societății K,

CURTEA (Camera a șaptea),

compusă din domnul F. Biltgen, președinte de cameră, domnul N. Wahl și doamna M. L. Arastey Sahún (raportoare), judecători,

avocat general: domnul P. Pikamäe,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

* Limba de procedură: franceza.

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru association Unedic délégation AGS de Marseille, de I. Piquet-Maurin, avocate;

– pentru guvernul francez, de R. Bénard și T. Lechevallier, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de F. Clotuche-Duvieusart și F. van Schaik, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Directivei 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (JO 2008, L 283, p. 36).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între association Unedic délégation AGS de Marseille (denumită în continuare „AGS de Marseille”), pe de o parte, și V, W, X, Y și Z (denumiți în continuare „lucrătorii în cauză”), precum și mandatarul lichidator al societății K, pe de altă parte, în legătură cu plata creanțelor neachitate ale acestor lucrători după intrarea în lichidare judiciară a acestei societăți.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentele (3) și (7) ale Directivei 2008/94 enunță:

„(3) Sunt necesare dispoziții pentru protejarea lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului și pentru a le asigura un grad minim de protecție, în special pentru a garanta plata creanțelor lor salariale neachitate, ținând seama de necesitatea unei dezvoltări economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității. În acest scop, statele membre ar trebui să instituie un organism care să garanteze lucrătorilor salariați plata creanțelor lor salariale neachitate.

[…]

(7) Statele membre pot stabili limitări în ceea ce privește responsabilitatea instituțiilor de garantare care ar trebui să fie compatibile cu obiectivul social al directivei și pot lua în considerare diversele niveluri de creanțe.”

4 Articolul 1 din această directivă prevede:

„(1) Directiva se aplică creanțelor salariaților care izvorăsc din contracte de muncă sau raporturi de muncă încheiate cu angajatori care sunt în stare de insolvență în sensul articolului 2 alineatul (1).

(2) În mod excepțional, statele membre pot exclude din domeniul de aplicare al prezentei directive creanțele anumitor categorii de salariați, în temeiul existenței altor forme de garantare, dacă se stabilește că acestea oferă persoanelor respective o protecție echivalentă celei oferite de prezenta directivă.

[…]”

5 Articolul 2 din directiva menționată prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, un angajator este considerat a fi în stare de insolvență în cazul în care a fost formulată o cerere privind deschiderea unei proceduri colective întemeiate pe insolvența angajatorului, prevăzută de actele cu putere de lege și de actele administrative ale unui stat membru, implicând lipsirea, în tot sau în parte, a angajatorului de activele sale și numirea unui judecător sindic sau a unei persoane care exercită o funcție similară, iar autoritatea care este competentă în temeiul dispozițiilor menționate:

(a) fie a hotărât instituirea procedurii;

(b) fie a constatat că întreprinderea sau unitatea angajatorului a fost definitiv închisă și că activele disponibile sunt insuficiente pentru a justifica instituirea procedurii.

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului intern cu privire la definirea termenilor «lucrător salariat», «angajator», «remunerație», «drept dobândit», «drept în curs de a fi dobândit».

[…]”

6 Potrivit articolului 3 din aceeași directivă:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că instituțiile de garantare asigură, sub rezerva articolului 4, plata creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați care rezultă din contracte de muncă sau raporturi de muncă, inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, compensația pentru încetarea raporturilor de muncă.

Creanțele preluate de instituția de garantare sunt drepturile salariale neplătite referitoare la o perioadă care precedă și/sau, după cum este cazul, succedă o dată stabilită de statele membre.”

7 Articolul 4 din Directiva 2008/94 are următorul cuprins:

„(1) Statele membre au posibilitatea de a limita obligația de plată prevăzută la articolul 3 pentru instituțiile de garantare.

(2) În cazul în care statele membre își exercită dreptul prevăzut la alineatul (1), acestea specifică durata perioadei pentru care creanțele neachitate urmează să fie plătite de către instituția de garantare. Aceasta însă nu poate fi mai scurtă decât perioada care acoperă drepturile salariale

pentru ultimele trei luni ale raportului de muncă care precedă sau succedă data menționată la articolul 3 al doilea paragraf.

Statele membre pot include această perioadă minimă de trei luni într-o perioadă de referință a cărei durată nu poate fi mai mică de șase luni.

Statele membre care prevăd o perioadă de referință de cel puțin 18 luni pot limita durata perioadei pentru care creanțele neachitate urmează să fie plătite de către instituția de garantare la opt săptămâni. În acest caz, pentru calculul perioadei minime se folosesc perioadele care sunt cele mai favorabile salariatului.

(3) Statele membre pot stabili plafoane ale plăților efectuate de instituțiile de garantare. Aceste plafoane nu se pot situa mai jos de un nivel compatibil din punct de vedere social cu obiectivul social al prezentei directive.

În cazul în care statele membre recurg la această posibilitate, acestea informează Comisia [Europeană] asupra metodelor folosite pentru stabilirea plafonului.”

8 Articolul 11 din această directivă prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a aplica sau de a introduce acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor salariați.

Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate constitui în niciun caz un motiv pentru a justifica un regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru și în raport cu nivelul general de protecție a lucrătorilor salariați în domeniul reglementat de aceasta.”

9 Articolul 12 din directiva menționată prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre:

(a) de a lua măsurile necesare în vederea evitării abuzurilor;

[…]”

Dreptul francez

10 Articolul L. 3253-6 din code du travail (Codul muncii), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Codul muncii”), prevede:

„Orice angajator de drept privat își asigură salariații, inclusiv pe cei detașați în străinătate sau expatriați menționați la articolul L. 5422-13, împotriva riscului de neplată a sumelor care le sunt datorate în executarea contractului de muncă, în cazul unei proceduri de salvgardare, de reorganizare sau de lichidare judiciară.”

11 Articolul L. 3253-8 din același cod prevede:

„Asigurarea menționată la articolul L. 3253-6 acoperă:

1° Sumele datorate salariaților la data hotărârii de deschidere a oricărei proceduri de reorganizare sau de lichidare judiciară, precum și contribuțiile datorate de angajator în cadrul contractului de securizare profesională;

2° Creanțele rezultate din încetarea contractelor de muncă ce intervin:

a) în perioada de observație;

b) în luna care urmează hotărârii prin care se adoptă planul de salvgardare, de reorganizare sau de cesiune;

c) în termen de 15 zile sau de 21 de zile atunci când se elaborează un plan de salvare a locurilor de muncă, conform hotărârii de lichidare;

d) în timpul menținerii provizorii a activității autorizate prin hotărârea de lichidare judiciară și în termen de 15 zile sau de 21 de zile atunci când se elaborează un plan de salvare a locurilor de muncă, în urma încetării acestei mențineri a activității.

[…]”

12 Potrivit articolului L. 3253-14 din codul menționat:

„Asigurarea prevăzută la articolul L. 3253-6 este pusă în aplicare de o asociație creată de organizațiile naționale profesionale ale angajatorilor reprezentative și autorizată de autoritatea administrativă.

Această asociație încheie o convenție de gestiune cu organismul gestionar al sistemului de asigurări de șomaj și cu Agenția Centrală a Organismelor de Securitate Socială pentru recuperarea contribuțiilor menționate la articolul L. 3253-18.

[…]

Această asociație și organismul menționat anterior constituie instituțiile de garantare împotriva riscului de neplată.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

13 În cursul lunilor septembrie și octombrie 2017, lucrătorii în cauză au fost recrutați de societatea K prin intermediul unor contracte pe durată determinată pe fracțiune de normă.

14 La 26 iunie 2018, această societate a făcut obiectul unei reorganizări judiciare.

15 La 9 iulie 2018, lucrătorii în cauză au denunțat contractele de muncă.

16 Prin hotărârea din 24 iulie 2018, tribunal de commerce (Tribunalul Comercial) a pronunțat lichidarea judiciară a societății K.

17 La 31 iulie 2018, lucrătorii în cauză au sesizat conseil de prud'hommes de Draguignan (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Draguignan, Franța) cu cereri de înscriere a creanțelor lor la pasivul lichidării judiciare a societății K, în temeiul unor încălcări ale obligațiilor de către această societate, pe care lucrătorii respectivi le consideră suficient de grave.

18 Prin hotărârile din 2 iulie 2020, această instanță, în primul rând, a declarat că denunțarea de către lucrătorii în cauză a contractului lor de muncă producea efectele unei concedieri fără o cauză reală și serioasă, în al doilea rând, a înscris creanțele lor la pasivul lichidării judiciare a societății K în temeiul, printre altele, al salariilor restante, al concediilor plătite, al indemnizației compensatorii de preaviz, al indemnizației pentru concediere fără o cauză reală și serioasă și, în al treilea rând, a declarat că hotărârea comună era opozabilă AGS de Marseille, obligată la garanție pentru sumele care făceau obiectul creanțelor menționate.

19 La 28 iulie 2020, AGS de Marseille a sesizat conseil de prud'hommes de Draguignan (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Draguignan) cu o cerere în omisiunea de a se pronunța.

20 Prin hotărârile din 23 septembrie 2021, această instanță a declarat că hotărârile din 2 iulie 2020 nu trebuiau rectificate.

21 În aceste condiții, AGS de Marseille a declarat apel împotriva hotărârilor menționate din 23 septembrie 2021 la cour d'appel d'Aix-en-Provence (Curtea de Apel din Aix-en-Provence, Franța), instanța de trimitere.

22 Astfel cum reiese din decizia de trimitere, denunțarea contractului de muncă constituie, în dreptul francez, un mod de reziliere unilaterală a acestui contract, rezervat salariatului, prin care acesta din urmă decide să rezilieze contractul menționat pentru motivul că angajatorul a săvârșit încălcări suficient de grave ale obligațiilor, care împiedică continuarea contractului de muncă. În momentul în care salariatul denunță contractul de muncă, acesta încetează imediat să producă orice efect.

23 În plus, instanța de trimitere precizează că, în cazul în care o instanță sesizată de una dintre părțile la contractul de muncă consideră că faptele invocate de salariat justifică această denunțare, încetarea contractului de muncă produce efectele unei concedieri fără o cauză reală și serioasă. În consecință, angajatorul ar fi obligat la plata indemnizațiilor legate de o astfel de concediere, și anume la plata unei indemnizații compensatorii de preaviz și de concediu plătit, a unei indemnizații legale sau convenționale de concediere, precum și a unei indemnizații pentru concediere fără o cauză reală și serioasă.

24 În Franța, orice angajator de drept privat ar fi obligat să își asigure salariații la asociația pentru gestionarea sistemului de garantare a creanțelor salariaților (denumită în continuare „AGS") împotriva riscului de neplată a sumelor care le sunt datorate în executarea contractului de muncă, în cazul unei proceduri de salvgardare, de reorganizare sau de lichidare judiciară.

25 Cu toate acestea, conform unei jurisprudențe constante a Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța), în ceea ce privește o încetare a contractului de muncă intervenită în perioadele prevăzute la articolul L. 3253-8 punctul 2° din Codul muncii, garanția AGS ar acoperi numai creanțele care rezultă dintr-o astfel de încetare a contractului care a avut loc la inițiativa administratorului judiciar, a mandatarului lichidator sau a angajatorului în cauză. În consecință, garanția menționată ar fi exclusă în cazul denunțării contractului de muncă de către un salariat, al pensionării acestuia sau al rezilierii judiciare a contractului de muncă.

26 Din decizia de trimitere reiese că, într-o hotărâre din 10 iulie 2019, Cour de cassation (Curtea de Casație) a decis să nu adreseze Conseil constitutionnel (Consiliul Constituțional, Franța) o întrebare prioritară de constituționalitate privind sensul efectiv al interpretării de către Cour de cassation a articolului L. 3253-8 punctul 2° din Codul muncii, pentru motivul, pe de o parte, că obiectul garanției prevăzute de această dispoziție este plata în avans de către AGS a creanțelor rezultate din încetarea contractelor de muncă ce intervine în scopul continuării activității întreprinderii, al menținerii locurilor de muncă și al lichidării pasivului și, pe de altă parte, că reglementarea națională în cauză, astfel cum a fost interpretată în mod constant de Cour de cassation (Curtea de Casație), care exclude garanția AGS pentru încetarea contractelor de muncă care nu decurge din inițiativa administratorului judiciar, a mandatarului lichidator sau a angajatorului în cauză, instituie o diferență de tratament întemeiată pe o diferență de situație în raport direct cu obiectul acestei reglementări.

27 Cu toate acestea, instanța de trimitere arată că, în cazul încetării contractului de muncă în condițiile în care angajatorul se află în stare de insolvență, Directiva 2008/94 nu pare să condiționeze intervenția instituției de garantare, cu titlu de compensare pentru încetarea raportului de muncă, de inițiatorul acesteia.

28 Această interpretare ar fi confirmată de Hotărârea din 17 ianuarie 2008, Velasco Navarro (C-246/06, EU:C:2008:19, punctele 35 și 36), potrivit căreia reglementarea națională de punere în aplicare a dreptului Uniunii trebuie interpretată cu respectarea principiului egalității.

29 În aceste condiții, cour d'appel d'Aix-en-Provence (Curtea de Apel din Aix-en-Provence) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Directiva [2008/94] poate fi interpretată în sensul că permite excluderea suportării de către instituția de garantare a compensației pentru încetarea raportului de muncă atunci când un salariat denunță contractul de muncă după deschiderea unei proceduri de insolvență?

2) O asemenea interpretare este conformă textului și finalității directivei menționate și permite atingerea rezultatelor urmărite de aceasta?

3) O asemenea interpretare, întemeiată pe inițiatorul încetării contractului de muncă în perioada de insolvență, implică o diferență de tratament între salariați?

4) O asemenea diferență de tratament, dacă există, este justificată în mod obiectiv?”

Cu privire la competența Curții

30 AGS de Marseille susține, în observațiile sale scrise, că, întrucât Curtea nu este competentă să interpreteze dreptul național și, în speță, articolul L. 3253-8 din Codul muncii, aceasta nu poate fi competentă să răspundă la întrebările adresate.

31 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul procedurii instituite la articolul 267 TFUE, Curtea nu este competentă să se pronunțe nici cu privire la interpretarea actelor cu putere de lege sau a normelor administrative naționale, nici cu privire la conformitatea unor asemenea dispoziții cu dreptul Uniunii. Astfel, reiese dintr-o jurisprudență constantă că, în cadrul unei trimiteri preliminare în temeiul articolului 267 TFUE, Curtea poate să interpreteze dreptul Uniunii numai

în limitele competențelor atribuite Uniunii Europene [Hotărârea din 14 decembrie 2023, Getin Noble Bank (Termen de prescripție a acțiunilor în restituire), C-28/22, EU:C:2023:992, punctul 53 și jurisprudența citată].

32 În speță, din decizia de trimitere reiese că întrebările adresate privesc în mod expres interpretarea Directivei 2008/94.

33 Prin urmare, nu se poate reține că întrebările privesc interpretarea dreptului francez și, prin urmare, argumentul AGS de Marseille întemeiat pe necompetența Curții trebuie respins.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

34 Fără a ridica în mod formal o excepție de inadmisibilitate a întrebărilor preliminare, guvernul francez susține în observațiile sale scrise că, desigur, o excludere de la garantarea creanțelor salariaților, vizate de prima întrebare, este prevăzută, astfel cum reiese din cererea de decizie preliminară, la articolul L. 3253-8 punctul 2° din Codul muncii, astfel cum a fost interpretat de Cour de cassation (Curtea de Casație). Cu toate acestea, potrivit acestui guvern, în cazul în care salariatul denunță contractul de muncă după data deschiderii procedurii de reorganizare judiciară, instituția de garantare ar fi obligată, în orice caz, să garanteze creanțele salariale datorate salariatului în cauză la această dată, în conformitate cu articolul L. 3253-8 punctul 1° din Codul muncii.

35 În această privință, trebuie amintit că numai instanța națională care este sesizată cu soluționarea litigiului principal are competența să aprecieze necesitatea unei hotărâri preliminare și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții, care beneficiază de o prezumție de pertinență. Astfel, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe atunci când întrebarea adresată privește interpretarea sau validitatea unei norme de drept al Uniunii, cu excepția cazului în care este evident că interpretarea solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acestui litigiu, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util la această întrebare [Hotărârea din 15 iunie 2023, Getin Noble Bank (Suspendarea executării unui contract de credit), C-287/22, EU:C:2023:491, punctul 26 și jurisprudența citată].

36 În speță, pe de o parte, litigiul principal privește consecințele care decurg, în materie de plată a creanțelor lucrătorilor salariați de către o instituție de garantare, din recurgerea la un mod de încetare a contractului de muncă la inițiativa lucrătorului salariat, în condițiile în care angajatorul se află în stare de insolvență. Este așadar cert că o asemenea situație intră în domeniul de aplicare al Directivei 2008/94. Pe de altă parte, instanța de trimitere arată că se confruntă cu o dificultate de interpretare a acestei directive, în măsura în care aceasta nu ar părea să condiționeze intervenția instituției de garantare, cu titlu de despăgubire pentru încetarea raportului de muncă, de inițiatorul acesteia.

37 În consecință, întrebările preliminare sunt admisibile.

Cu privire la fond

38 Prin intermediul celor patru întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2008/94 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede acoperirea creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați ce rezultă din contracte de muncă sau din raporturi de muncă prin sistemul care asigură plata creanțelor lucrătorilor salariați de către o instituție de garantare, instituit în conformitate cu articolul 3 din această directivă, atunci când încetarea contractului de muncă are loc la inițiativa administratorului judiciar, a mandatarului lichidator sau a angajatorului în cauză, dar exclude acoperirea unor astfel de creanțe de către această instituție de garantare atunci când lucrătorul în cauză a denunțat contractul de muncă ca urmare a unor încălcări suficient de grave ale obligațiilor angajatorului său, care împiedică continuarea contractului menționat, și o instanță națională a considerat că această denunțare este justificată.

39 Pentru a răspunde la aceste întrebări, trebuie amintit, în primul rând, că, în conformitate cu articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2008/94, aceasta se aplică creanțelor salariaților ce izvorăsc din contracte de muncă sau raporturi de muncă încheiate cu angajatori care sunt în stare de insolvență, în sensul articolului 2 alineatul (1) din această directivă.

40 Articolul 3 primul paragraf din directiva menționată prevede că statele membre iau măsurile necesare pentru ca instituțiile de garantare să asigure, sub rezerva articolului 4 din aceasta, plata creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați care rezultă din contracte de muncă sau din raporturi de muncă, inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, compensația pentru încetarea raporturilor de muncă.

41 Potrivit articolului 4 din Directiva 2008/94, atunci când statele membre limitează obligația de plată a instituțiilor de garantare, acestea specifică perioada pentru care creanțele neachitate se plătesc de instituțiile respective. De asemenea, acestea pot stabili plafoane ale plăților efectuate de instituțiile respective.

42 În al doilea rând, astfel cum reiese din decizia de trimitere, articolul L. 3253-6 din Codul muncii impune angajatorilor de drept privat să își asigure salariații împotriva riscului de neplată a „sumelor care le sunt datorate în executarea contractului de muncă”.

43 În această privință, trebuie să se considere, astfel cum a arătat Comisia în observațiile sale scrise, că creanțele rezultate din încetarea unui contract de muncă, precum cea în discuție în litigiul principal, constituie creanțe de compensare pentru încetarea raportului de muncă, în sensul articolului 3 din Directiva 2008/94.

44 În al treilea rând, trebuie să se constate că niciun element din textul acestei directive nu permite să se concluzioneze că garantarea creanțelor lucrătorilor de către o instituție de garantare poate fi exclusă de un stat membru în cazul în care încetarea contractului de muncă are loc la inițiativa acestui lucrător din cauza unei încălcări a obligațiilor de către angajator. Astfel, Directiva 2008/94 nu stabilește nicio distincție în ceea ce privește acoperirea acestor creanțe de către instituția menționată după cum inițiatorul încetării contractului de muncă este sau nu este salariatul.

45 Desigur, revine fiecărui stat membru, în cadrul dreptului național, sarcina de a stabili despăgubirile care intră în domeniul de aplicare al articolului 3 primul paragraf din Directiva 2008/94 (Hotărârea din 28 iunie 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punctul 30 și jurisprudența citată).

46 Cu toate acestea, posibilitatea recunoscută statelor membre prin directiva menționată de a preciza prestațiile suportate de instituția de garantare este supusă cerințelor care decurg din principiul general al egalității și nediscriminării. Acest principiu impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit, cu excepția cazului în care o diferențiere este justificată în mod obiectiv (Hotărârea din 28 iunie 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punctele 31 și 32, precum și jurisprudența citată).

47 În această privință, trebuie arătat că încetarea contractului de muncă ca urmare a denunțării sale de către lucrător din cauza unor încălcări suficient de grave ale obligațiilor angajatorului, care împiedică continuarea contractului menționat, considerată de o instanță națională ca fiind justificată, nu poate fi considerată ca rezultând din voința lucrătorului, din moment ce aceasta este, în realitate, consecința respectivelor încălcări ale obligațiilor angajatorului.

48 Prin urmare, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, trebuie să se considere că lucrătorii care denunță contractul de muncă se află într-o situație comparabilă cu cea în care se află lucrătorii ale căror contracte au încetat la inițiativa administratorului judiciar, a mandatarului lichidator sau a angajatorului în cauză (a se vedea prin analogie Hotărârea din 28 iunie 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punctul 39).

49 Guvernul francez susține în observațiile sale scrise că diferența de tratament care rezultă din articolul L. 3253-8 punctul 2° din Codul muncii, astfel cum a fost interpretat de Cour de cassation (Curtea de Casație), după cum inițiatorul încetării contractului de muncă este sau nu este salariatul, este justificată în scopul continuării activității întreprinderii, al menținerii locurilor de muncă și al lichidării pasivului. Potrivit acestui guvern, încetarea contractului de muncă la inițiativa salariatului, precum denunțarea acestui contract, care intervine ulterior datei deschiderii procedurii de reorganizare judiciară, nu răspunde acestor scopuri.

50 În această privință, trebuie arătat, pe lângă faptul că încetarea contractului de muncă prin denunțarea acestui contract de către un lucrător nu poate fi privită ca rezultând din voința acestui lucrător în cazul în care ea este, în realitate, consecința unor încălcări ale obligațiilor angajatorului, astfel cum se menționează la punctul 47 din prezenta hotărâre, că scopurile menționate nu pot eclipsa finalitatea socială a Directivei 2008/94.

51 Or, această finalitate socială constă, astfel cum reiese din articolul 1 alineatul (1) din directiva menționată coroborat cu considerentul (3) al acesteia, în a garanta tuturor lucrătorilor salariați o protecție minimă la nivelul Uniunii în caz de insolvabilitate a angajatorului, prin plata creanțelor neachitate izvorâte din contracte de muncă sau din raporturi de muncă (Hotărârea din 28 iunie 2018, Checa Honrado, C-57/17, EU:C:2018:512, punctul 46).

52 Având în vedere ansamblul celor de mai sus, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că Directiva 2008/94 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede acoperirea creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați ce rezultă din contracte de muncă sau din raporturi de muncă prin sistemul național care asigură plata creanțelor lucrătorilor salariați de către o instituție de garantare, instituit în conformitate cu articolul 3 din această directivă, atunci când încetarea contractului de muncă are loc la inițiativa

administratorului judiciar, a mandatarului lichidator sau a angajatorului în cauză, dar exclude acoperirea unor astfel de creanțe de către această instituție de garantare atunci când lucrătorul în cauză a denunțat contractul de muncă ca urmare a unor încălcări suficient de grave ale obligațiilor angajatorului său, care împiedică continuarea contractului menționat, și o instanță națională a considerat că această denunțare este justificată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

53 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a șaptea) declară:

Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului

trebuie interpretată în sensul că

se opune unei reglementări naționale care prevede acoperirea creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați ce rezultă din contracte de muncă sau din raporturi de muncă prin sistemul care asigură plata creanțelor lucrătorilor salariați de către o instituție de garantare, instituit în conformitate cu articolul 3 din această directivă, atunci când încetarea contractului de muncă are loc la inițiativa administratorului judiciar, a mandatarului lichidator sau a angajatorului în cauză, dar exclude acoperirea unor astfel de creanțe de către această instituție de garantare atunci când lucrătorul în cauză a denunțat contractul de muncă ca urmare a unor încălcări suficient de grave ale obligațiilor angajatorului său, care împiedică continuarea contractului menționat, și o instanță națională a considerat că această denunțare este justificată.

Semnături