SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)
14 novembre 1996 *

Nel procedimento C-305/94,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE, dal Tribunal du travail di Bruxelles nella causa dinanzi ad esso pendente tra

Claude Rotsart de Hertaing,

e

J. Benoidt SA, in liquidazione,

IGC Housing Service SA,

domanda vertente sull'interpretazione 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 trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26),

* Lingua processuale: il francese.

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dai signori G. F. Mancini, presidente di sezione (relatore), J. L. Murray e G. Hirsch, giudici,

avvocato generale: C. O. Lenz
cancelliere: R. Grass

viste le osservazioni scritte presentate per la Commissione delle Comunità europee, dalla signora Marie Wolfcarius, membro del servizio giuridico, e dal signor Horstpeter Krepper, funzionario nazionale messo a disposizione dello stesso servizio, in qualità di agenti,

vista la relazione del giudice relatore,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 4 luglio 1996,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con sentenza 7 novembre 1994, pervenuta in cancelleria il 18 novembre successivo, il Tribunal du travail di Bruxelles ha sottoposto a questa Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE, due questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione 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 trasferimento 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 signora Rotsart de Hertaing, da un lato, e le società Benoidt SA, in liquidazione, e IGC Housing Service SA, dall'altro, in ordine al pagamento di un'indennità per licenziamento illegale e di altre indennità.

3 Come esposto nel secondo 'considerando', la direttiva mira a «proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti».

4 A tal fine, nell'art. 3, n. 1, primo comma, essa impone il trasferimento al cessionario dei diritti e degli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro in essere alla data del trasferimento. In conformità al secondo comma, gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti da un contratto o da un rapporto di lavoro. Il n. 2, primo comma, dello stesso articolo dispone poi che, dopo il trasferimento, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente, fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo.

5 In conformità all'art. 4, n. 1, primo comma, della direttiva, 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 osta a licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.

6 Nel diritto belga la direttiva è stata attuata attraverso il contratto collettivo n. 32 bis del 7 giugno 1985, relativo alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento di datore di lavoro in seguito a un trasferimento convenzionale d'impresa e che disciplina i diritti dei lavoratori riassunti in caso di restituzione dell'attivo dopo fallimento o concordato giudiziale per abbandono di attivo, reso obbligatorio con il regio decreto 25 luglio 1985 (*Moniteur belge* del 9 agosto 1985, pag. 11527) e modificato, in ispecie, dal contratto collettivo n. 32 quater.

7 Dal 1987 la signora Rotsart de Hertaing era impiegata presso la società Housing Service SA per conto della quale, all'epoca dei fatti della causa principale, ella svolgeva compiti di assistenza e di ricevimento.

8 Il 19 novembre 1993 la Housing Service SA mutava la propria denominazione in J. Benoidt SA (in prosieguo: la «Benoidt») e veniva messa in liquidazione. La sua attività veniva proseguita da una società di nuova costituzione, la IGC Housing Service SA (in prosieguo: la «IGC Housing Service»), che si è stabilita negli stessi locali.

9 Con raccomandata 23 novembre 1993 la Benoidt rescindeva il contratto di lavoro della signora Rotsart de Hertaing mediante preavviso di sei mesi con effetto dal 1° dicembre 1993 e le precisava che, fino a nuovo ordine, ella era dispensata dal prestare servizio per il periodo di preavviso. Con lettera 29 novembre 1993 la

Benoidt comunicava alla signora Rotsart de Hertaing che doveva prestare servizio durante il preavviso e organizzare, nel corso di tale periodo, il trasloco della società.

10 La signora Rotsart de Hertaing protestava, per il tramite del suo sindacato, contro tale modifica unilaterale dell'oggetto del contratto e invitava la Benoidt a reintegrarla nelle sue funzioni entro il 17 dicembre 1993. Con raccomandata 22 dicembre 1993 alla signora Rotsart de Hertaing veniva comunicato che il liquidatore metteva fine nella stessa data al suo contratto per colpa grave. Con lettera 27 dicembre 1993 la Benoidt le precisava i fatti che avrebbero costituito il motivo grave che giustificava il licenziamento. Secondo il giudice nazionale, è in data 22 dicembre 1993 che la signora Rotsart de Hertaing è stata licenziata dalla Benoidt.

11 Il 21 gennaio 1994 la signora Rotsart de Hertaing adiva il Tribunal du travail di Bruxelles onde ottenere la condanna in solido della Benoidt e della IGC Housing Service al pagamento di vari importi a titolo di indennità di mancato preavviso, di indennità per licenziamento illegale, di tredicesima mensilità per il 1993, di saldo dell'assegno per ferie e di indebite trattenute, unitamente agli interessi legali. La Benoidt presentava una domanda riconvenzionale intesa a ottenere il risarcimento danni dalla signora Rotsart de Hertaing. Tale domanda non veniva ribadita nel dispositivo delle conclusioni complementari e non veniva sostenuta nella fase orale.

12 Il giudice nazionale dichiarava l'azione della signora Rotsart de Hertaing contro la Benoidt ricevibile e fondata, in quanto quest'ultima non aveva comprovato che i fatti denunciati entro il termine di legge come costitutivi di colpa grave erano stati commessi intenzionalmente, né che tali fatti rendevano impossibile la prosecuzione dei rapporti professionali fra le parti. Esso dunque condannava la Benoidt a

corrispondere alla signora Rotsart de Hertaing la somma di 535 379 BFR a titolo di indennità di mancato preavviso e la somma di 64 412 BFR a titolo di tredicesima mensilità, unitamente agli interessi legali.

13 Per quel che riguarda la domanda diretta a ottenere la condanna in solido della IGC Housing Service, il giudice nazionale considerava, da un lato, che nella fattispecie vi era stato trasferimento convenzionale di impresa ai sensi della direttiva e del contratto collettivo n. 32 bis e, dall'altro, che il contratto di lavoro della signora Rotsart de Hertaing non era stato trasferito. La IGC Housing Service riconosceva di non essere mai stata il datore di lavoro della signora Rotsart de Hertaing, mentre la Benoidt rivendicava la qualità di unico datore di lavoro di quest'ultima fino alla data di rescissione del contratto.

14 Tenuto conto di quanto precede, il Tribunal du travail di Bruxelles ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se l'art. 3 della direttiva 77/187 vada interpretato nel senso che tutti i contratti di lavoro in essere alla data del trasferimento e riguardanti il personale in servizio presso l'impresa ceduta sono, in conseguenza del trasferimento, e senza possibilità di scelta per il cedente o il cessionario, trasferiti dal cedente al cessionario.

2) In caso di soluzione affermativa:

— se il trasferimento del personale si effettui ope legis nonostante il rifiuto da parte del cessionario di eseguire il suo obbligo;

— se il trasferimento del personale avvenga alla data della cessione o se invece, per scelta del cedente o del cessionario, possa essere fissato a una data successiva».

Sul trasferimento dei contratti e dei rapporti di lavoro in essere alla data del trasferimento

15 Con la prima questione e con la prima parte della seconda questione il giudice a quo mira in sostanza ad accertare se l'art. 3, n. 1, della direttiva vada interpretato nel senso che i contratti e i rapporti di lavoro in essere alla data del trasferimento di un'impresa tra il cedente e i lavoratori occupati nell'impresa trasferita si trasmettono ipso iure dal cedente al cessionario per il solo fatto del trasferimento dell'impresa, malgrado la volontà contraria del cedente o del cessionario e nonostante il rifiuto di quest'ultimo di eseguire i propri obblighi.

16 Come ha ripetutamente dichiarato la Corte (v., in particolare, sentenza 5 maggio 1988, cause riunite 144/87 e 145/87, Berg e Busschers, Racc. pag. 2559, punto 12), la direttiva mira a garantire la salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore, consentendo loro di rimanere alle dipendenze del nuovo datore di lavoro alle stesse condizioni pattuite con il cedente.

17 Emerge del pari dalla costante giurisprudenza (v. sentenza 10 febbraio 1988, causa 324/86, Daddy's Dance Hall, Racc. pag. 739, punto 14) che le norme della direttiva, in particolare quelle relative alla tutela dei lavoratori avverso il licenziamento a causa del trasferimento, vanno ritenute tassative, nel senso che non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori.

18 Ne consegue che, nell'ipotesi di trasferimento d'impresa, il contratto o il rapporto di lavoro che vincola il personale occupato nell'impresa trasferita non può venire proseguito con il cedente e continua ipso iure con il cessionario (sentenza 25 luglio

1991, causa C-362/89, D'Urso e a., Racc. pag. I-4105, punto 12). La Corte ne ha desunto che i contratti e i rapporti di lavoro in essere alla data del trasferimento di un'impresa tra il cedente e i lavoratori occupati nell'impresa trasferita si trasmettono ipso iure al cessionario per il solo fatto del trasferimento dell'impresa (punto 20 della stessa sentenza).

19 Tuttavia, occorre precisare che, a tenore dell'art. 3, n. 1, secondo comma, il trasferimento ipso iure dei rapporti di lavoro al cessionario non impedisce agli Stati membri di prevedere la responsabilità in solido del cedente e del cessionario (v., al riguardo, la sentenza Berg e Busschers, punti 11 e 13).

20 In considerazione dei dubbi manifestati dal giudice a quo, occorre aggiungere che, a motivo della natura imperativa della tutela predisposta dalla direttiva e salvo privare di fatto i lavoratori di questa tutela, il trasferimento dei contratti di lavoro non può essere subordinato alla volontà del cedente o del cessionario e che, più in particolare, il cessionario non può opporvisi rifiutando di eseguire i suoi obblighi.

21 La prima questione pregiudiziale e la prima parte della seconda questione devono essere pertanto risolte dichiarando che l'art. 3, n. 1, della direttiva va interpretato nel senso che i contratti e i rapporti di lavoro in essere alla data del trasferimento di un'impresa tra il cedente e i lavoratori occupati nell'impresa trasferita si trasmettono ipso iure dal cedente al cessionario per il solo fatto del trasferimento dell'impresa, malgrado la volontà contraria del cedente o del cessionario e nonostante il rifiuto di quest'ultimo di eseguire i suoi obblighi.

Sulla data di trasferimento dei contratti e dei rapporti di lavoro

22 Con la seconda parte della seconda questione il giudice a quo chiede se il trasferimento dei contratti e dei rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva

avvenga necessariamente alla data del trasferimento dell'impresa o se possa essere rinviato, a discrezione del cedente o del cessionario, ad altra data.

23 Al riguardo occorre osservare in primo luogo che dalla lettera stessa della direttiva risulta che il trasferimento dei contratti e dei rapporti di lavoro avviene nella stessa data del trasferimento dell'impresa. Infatti, l'art. 3, n. 1, secondo comma, attribuisce agli Stati membri la facoltà di prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, unitamente al cessionario, degli obblighi derivanti da un contratto o da un rapporto di lavoro. Tale norma comporta che in ogni caso i suddetti obblighi vengono trasferiti al cessionario alla data del trasferimento.

24 In secondo luogo, nella citata sentenza Berg e Busschers, punto 14, la Corte ha dichiarato che l'art. 3, n. 1, dev'essere interpretato nel senso che, dopo la data del trasferimento, in linea di massima il cedente è liberato dalle obbligazioni derivanti dal contratto o dal rapporto di lavoro per il solo fatto del trasferimento. In considerazione dello scopo di tutela dei lavoratori perseguito dalla direttiva, tale effetto può prodursi solo se gli obblighi di cui trattasi vengono trasferiti al cessionario già alla data del trasferimento.

25 In terzo luogo, riconoscere al cedente o al cessionario la facoltà di scegliere la data a decorrere dalla quale il contratto o il rapporto di lavoro vengono trasferiti equivarrebbe ad ammettere che i datori di lavoro possono derogare, quantomeno in via temporanea, alle disposizioni della direttiva. Orbene, secondo la costante giurisprudenza della Corte richiamata nel punto 17, queste disposizioni hanno natura tassativa.

26 La seconda parte della seconda questione pregiudiziale dev'essere dunque risolta dichiarando che il trasferimento dei contratti o dei rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva avviene necessariamente alla data del trasferimento dell'impresa e non può essere rinviato, a discrezione del cedente o del cessionario, ad altra data.

Sulle spese

27 Le spese sostenute dalla Commissione delle Comunità europee, 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 (Seconda Sezione),

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dal Tribunal du travail di Bruxelles con sentenza 7 novembre 1994, dichiara:

1) L'art. 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 trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti, dev'essere interpretato nel senso che i contratti e i rapporti di lavoro in essere alla data del trasferimento di un'impresa tra il cedente e i lavoratori occupati nell'impresa trasferita si trasmettono ipso iure dal cedente al cessionario per il solo fatto del trasferimento dell'impresa, malgrado la volontà contraria del cedente o del cessionario e nonostante il rifiuto di quest'ultimo di eseguire i suoi obblighi.

2) Il trasferimento dei contratti e dei rapporti di lavoro ai sensi dell'art. 3, n. 1, della direttiva 77/187 avviene necessariamente alla data del trasferimento dell'impresa e non può essere rinviato, a discrezione del cedente o del cessionario, ad altra data.

Mancini Murray Hirsch

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 14 novembre 1996.

Il cancelliere

R. Grass

Il presidente della Seconda Sezione

G. F. Mancini