

Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 12 marzo 1998

Jules Dethier Équipement SA contro Jules Dassy e Sovam SPRL

Domanda di pronuncia pregiudiziale: Cour du travail de Liège – Belgio

Salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di aziende o di parti di aziende - Trasferimento di un'azienda in liquidazione volontaria o giudiziale - Potere del cedente e del cessionario di licenziare lavoratori per ragioni economiche, tecniche o di organizzazione - Lavoratori licenziati poco tempo prima del trasferimento e non riassunti dal cessionario

Causa C-319/94

raccolta della giurisprudenza 1998 pagina I-01061

Nel procedimento C-319/94,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE, dalla Cour du Travail di Liegi (Belgio), nella causa dinanzi ad essa pendente tra

Jules Dethier Equipement SA

e

Jules Dassy,

Sovam SPRL, in liquidazione,

">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),

LA CORTE

(Sesta Sezione),

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

avvocato generale: C.O. Lenz,

cancelliere: R. Grass,

viste le osservazioni scritte presentate:

- per il governo belga, dal signor Jan Devadder, consigliere generale presso il Ministero degli Affari esteri, del Commercio estero e della Cooperazione allo sviluppo, in qualità di agente;

- per la Commissione delle Comunità europee, dalla signora Marie Wolfcarius, membro del servizio giuridico, e dal signor Horstpeter Kreppel, funzionario nazionale distaccato presso detto servizio, in qualità di agenti,

vista la relazione del giudice relatore,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza dell'11 luglio 1996,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

Motivazione della sentenza

1 Con sentenza 1_ dicembre 1994, pervenuta alla Corte l'8 dicembre successivo, la Cour du travail di Liegi ha sollevato, a norma dell'art. 177 del Trattato CE, alcune questioni pregiudiziali relative all'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 Le questioni sono sorte nell'ambito di una controversia fra la società Jules Dethier Équipement SA (in prosieguo: la «Dethier»), da un lato, e il signor Dassy e la società Sovam SPRL in liquidazione (in prosieguo: la «Sovam»), dall'altro, in merito al versamento di un'indennità sostitutiva di preavviso nonché di altre indennità.

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

4 Ai sensi dell'art. 3, n. 1, primo comma, i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario.

5 L'art. 4, n. 1, della direttiva dispone che il trasferimento di un'azienda o di una parte di azienda non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale disposizione non pregiudica tuttavia i

licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.

6 Le disposizioni della direttiva sono state attuate nell'ordinamento belga mediante il capo II del contratto collettivo 7 giugno 1985, n. 32 bis, relativo alla 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, reso obbligatorio con regio decreto 6 marzo 1990.

7 La procedura di liquidazione delle società nell'ordinamento belga è oggetto degli artt. 178 - 188 del testo unico in materia di società commerciali (in prosieguo: il «TU»). Essa si applica dopo lo scioglimento di una società commerciale ed allo scopo di consentire a quest'ultima di concludere le operazioni iniziate senza tuttavia poterne realizzare, in linea di principio, di nuove. L'art. 178 del TU prevede che le società commerciali, dopo il loro scioglimento, siano considerate ancora esistenti ai fini della loro liquidazione, anche qualora esse abbiano già cessato qualsiasi attività.

8 Lo scioglimento pone fine ipso iure alle funzioni di tutti gli organi sociali, cui subentrano uno o più liquidatori. Il liquidatore, il quale rappresenta la società nei confronti dei terzi, può essere già designato dallo statuto della società. In mancanza di accordo contrario, i liquidatori sono nominati dall'assemblea generale dei soci o, qualora non si raggiunga la maggioranza prevista dalla legge, dal tribunale: nel primo caso, la liquidazione è detta «volontaria» mentre, nel secondo, essa è qualificata come «giudiziale».

9 Anche se il giudice a quo afferma che gli scopi perseguiti dalla liquidazione, volontaria o giudiziale, sono assai simili a quelli del fallimento, vale a dire la liquidazione dell'attivo della società, esso pone in evidenza, nella sentenza di rinvio, numerosi punti di divergenza tra le due procedure, che possono essere sintetizzati nel modo seguente:

- la decisione di procedere alla liquidazione, la nomina dei liquidatori e la determinazione dei loro poteri rientrano nella competenza dell'assemblea generale della società; solo nel caso in cui non vi sia la maggioranza richiesta tra i soci la società deve rivolgersi al giudice perché sia pronunciata la liquidazione, mentre il giudice designa i liquidatori conformemente allo statuto della società o alla decisione dell'assemblea generale, a meno che non appaia certo che il dissenso tra i soci impedirà all'assemblea generale di pronunciarsi, nel qual caso il giudice designa un liquidatore giudiziale. In materia di fallimento, la società può fare una dichiarazione di fallimento ma può anche essere dichiarata fallita a seguito dell'azione di un creditore o del lavoro della commissione d'inchiesta, mentre il Tribunale designa il curatore i cui poteri sono stabiliti dalla legge;

- la personalità commerciale sopravvive per le esigenze della liquidazione (art. 178 TU), il che non avviene nel caso di una società fallita;

- la società conserva il suo carattere commerciale durante tutta la durata della liquidazione; di conseguenza, in caso di successiva insolvenza e di venuta meno del credito, essa potrebbe essere dichiarata in stato di fallimento; in tal caso, la liquidazione si presenta come una procedura preliminare al fallimento;

- benché esista, in materia di fallimento, una procedura speciale di accertamento del passivo sotto controllo giudiziario, ciò non vale in materia di liquidazione, sia essa volontaria o giudiziale, dato che il liquidatore può, senza dover riferire ad alcuno, riconoscere, sotto la propria responsabilità, l'esistenza di un debito senza che tale decisione venga sancita da un provvedimento giudiziario;

- benché il creditore, nell'ambito del fallimento, possa solo far ammettere l'importo del proprio credito al passivo della società, diversamente avviene in occasione di una liquidazione, in cui il creditore può ottenere la condanna della società;

- in caso di liquidazione, il creditore può procedere all'esecuzione forzata contro la società e il liquidatore può opporvisi solo se tale azione abbia l'effetto di ledere i diritti degli altri creditori mentre, in materia di fallimento, atti di esecuzione del genere sono vietati in quanto la legge disciplina la gestione e la liquidazione dei beni destinati al soddisfacimento dei creditori;

- l'assemblea generale può revocare il mandato conferito al liquidatore, mentre solo il tribunale può revocare il mandato conferito a un liquidatore giudiziale o a un curatore fallimentare; da questo punto di vista, deve pertanto porsi una distinzione tra la liquidazione volontaria, da un lato, e la liquidazione giudiziale nonché il fallimento, dall'altro;

- il liquidatore è l'organo della società durante la sua liquidazione, mentre il curatore è un terzo. Il curatore rappresenta, oltre alla società, i creditori, mentre il liquidatore rappresenta solo la società stessa, anche se deve vegliare alla tutela degli interessi dei creditori;

- contrariamente al curatore fallimentare, il liquidatore non può rimettere in discussione taluni pagamenti in mancanza di un «periodo sospetto» precedente alla messa in liquidazione e non può intentare un'azione per ripianamento del passivo o per fare accertare la responsabilità dei soci fondatori;

- il curatore procede alla vendita dell'attivo sotto la sorveglianza del giudice delegato e con l'autorizzazione del tribunale in taluni casi, mentre il liquidatore esercita tale funzione sotto tutela dell'assemblea generale, di guisa che il trasferimento dell'azienda non è soggetto all'avallo del giudice;

- in conclusione, la dichiarazione di fallimento dà ai creditori garanzie maggiori rispetto alla procedura di liquidazione, consistenti nel controllo del Tribunale sul curatore e in una rappresentanza più diretta dei creditori.

10 Dal 1974, il signor Dassy lavorava alle dipendenze della Sovam. Il 15 maggio 1991, il tribunal de commerce di Huy pronunciava la liquidazione giudiziale della detta società designando un liquidatore. Il 5 giugno successivo, quest'ultimo licenziava il signor Dassy.

11 Il 27 giugno 1991, il liquidatore cedeva l'attivo della Sovam alla Dethier in forza di un contratto omologato dal tribunal de commerce il 10 luglio 1991.

12 Il 22 maggio 1992 il signor Dassy adiva il tribunal du travail di Huy per ottenere la condanna in solido della Sovam e della Dethier al pagamento delle somme dovutegli a titolo di indennità sostitutiva di preavviso, di ferie retribuite e di premi di fine anno. Egli sosteneva che il trasferimento di azienda era di natura contrattuale e che la Dethier era pertanto responsabile in solido del detto pagamento.

13 Con sentenza 17 dicembre 1993, il tribunal du travail di Huy condannava in solido la Sovam in liquidazione e la Dethier a versare al signor Dassy la somma di 1 643 726 franchi belgi (BFR). Esso riteneva in particolare che occorresse applicare il capo secondo del contratto collettivo di lavoro n. 32 bis, dato che la liquidazione giudiziale non poteva essere equiparata a fallimento qualora, come nel caso di specie, la cessione risultasse da un piano di rilevamento predisposto anteriormente alla messa in liquidazione. Esso osservava inoltre che la solidarietà doveva valere anche qualora la risoluzione del contratto fosse precedente alla data di cessione in quanto, secondo la giurisprudenza della Corte, il personale illegittimamente licenziato prima della cessione dev'essere considerato sempre alle dipendenze dell'azienda alla data del trasferimento.

14 La Dethier interponeva appello avverso tale sentenza dinanzi alla Cour du travail di Liegi, sostenendo che la liquidazione della Sovam era equiparabile a un fallimento. Inoltre, l'eventuale solidarietà del cessionario avrebbe potuto avvantaggiare solo i lavoratori riassunti dal cessionario e non quelli licenziati prima della cessione.

15 Dopo aver dato atto che, nella fattispecie, l'entità costituita dall'attivo della Sovam aveva conservato la propria identità anche dopo la ripresa delle attività, conformemente alla sentenza 18 marzo 1986, causa C-24/85, Spijkers (Racc. pag. 1119) e che pertanto c'era stato un trasferimento di azienda ai sensi della direttiva, il giudice a quo si è domandato se il detto trasferimento potesse essere qualificato come contrattuale e, in particolare, se la liquidazione di una società costituisse una procedura analoga a quella del fallimento, la quale resterebbe allora esclusa dalla sfera di applicazione della direttiva.

16 Quanto al licenziamento del signor Dassy, il giudice nazionale chiede chiarimenti sull'interpretazione dell'art. 4 della direttiva nell'ipotesi di un lavoratore licenziato dal liquidatore poco prima del trasferimento e non riassunto successivamente dal cessionario.

17 La Cour du travail di Liegi ha pertanto deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni:

«1) Se la direttiva del Consiglio 77/187 si applichi qualora il trasferimento sia operato da una società in liquidazione volontaria, procedura il cui obiettivo, in mancanza di ogni prosecuzione di attività, è la liquidazione dei beni attraverso il realizzo dell'attivo. Se la soluzione sia la stessa qualora il cedente sia una società in liquidazione giudiziale.

2) Qualora i contratti di lavoro dell'insieme del personale siano stati risolti dal liquidatore e solo alcuni di tali dipendenti siano stati riassunti per le esigenze della liquidazione, se i licenziamenti di dipendenti in seguito non riassunti dal cessionario possano essere considerati come avvenuti per motivi economici, tecnici o di organizzazione ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva. Se si debba invece lasciare il potere di licenziare per tali motivi al solo cessionario.

Se i dipendenti non riassunti dal cessionario, per il solo fatto che un'entità economica è stata appunto trasferita poco tempo dopo il loro licenziamento avvenuto per motivi di ordine economico, tecnico o di organizzazione, possano far valere, nei confronti del cessionario, l'illegittimità del provvedimento preso nei loro riguardi dal cedente se il contratto di cessione non prevede la loro riassunzione».

Sulla prima questione

18 Quanto alla sua prima questione, il giudice a quo domanda, in sostanza, se l'art. 1, n. 1, della direttiva debba essere interpretato nel senso che quest'ultima si applica nell'ipotesi di trasferimento di un'azienda in stato di liquidazione giudiziale o volontaria.

19 Occorre ricordare preliminarmente che, secondo una giurisprudenza costante, la Corte ritiene di non potersi pronunciare nell'ambito di un procedimento pregiudiziale qualora le questioni sottoposte non abbiano alcuna relazione con l'effettività o l'oggetto del processo a quo e non siano quindi oggettivamente necessarie per dirimere la controversia (v., in particolare, sentenze 16 giugno 1981, causa C-126/80, Salonia, Racc. pag. 1563, punto 6; 16 luglio 1992, causa C-343/90, Lourenço Dias, Racc. pag. I-4673, punto 20; 17 maggio 1994, causa C-18/93, Corsica Ferries, Racc. pag. I-1783, punto 14, e 5 ottobre 1995, causa C-96/94, Centro Servizi Spediporto, Racc. pag. I-2883, punto 45).

20 Poiché il processo a quo verte sul trasferimento di un'azienda in stato di liquidazione giudiziale, la Corte non è tenuta ad interpretare la direttiva con riferimento al trasferimento di un'azienda in liquidazione volontaria, ipotesi estranea all'oggetto del processo a quo, a prescindere peraltro dalle analogie tra le procedure di liquidazione giudiziale e volontaria.

21 Occorre poi rilevare che, così come dichiarato dalla Corte nella sentenza 7 febbraio 1985, causa C-135/83, Abels (Racc. pag. 469), la direttiva non si applica al trasferimento di un'azienda o di una parte di azienda nell'ambito di una procedura concorsuale.

22 Viceversa, risulta dalla stessa sentenza (punti 28 e 29) che la direttiva si applica a una procedura come la «surséance van betaling» (sospensione dei pagamenti), benché essa possieda determinate caratteristiche in comune con il procedimento fallimentare. La Corte ha infatti concluso che i motivi che giustificavano l'inapplicabilità della direttiva nel caso delle procedure concorsuali non sussistevano nel caso di una procedura comportante un controllo del giudice di portata più limitata rispetto all'ipotesi di fallimento e volta anzitutto alla

salvaguardia del patrimonio ed eventualmente alla prosecuzione dell'impresa mediante la sospensione collettiva dei pagamenti, onde giungere ad una soluzione che consentisse di garantire l'attività dell'azienda in futuro.

23 Parimenti, nella sentenza 25 luglio 1991, causa C-362/89, D'Urso e a. (Racc. pag. I-4105), la Corte ha dichiarato la direttiva inapplicabile ai trasferimenti di aziende o di parti di aziende operati nell'ambito di un procedimento concorsuale come quello previsto dalla normativa italiana sulla liquidazione coatta amministrativa, i cui effetti sono equiparabili a quelli del fallimento (punti 28, 31 e 34). Viceversa, essa si applica qualora, nell'ambito di un complesso normativo del tipo dell'amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi, venga decisa la continuazione dell'impresa; e ciò per tutto il tempo in cui quest'ultima decisione resti in vigore. In simili ipotesi, la finalità della procedura di amministrazione straordinaria sta anzitutto nel restituire all'azienda un equilibrio che consenta di garantire la sua attività futura. L'obiettivo economico-sociale così perseguito non può spiegare né giustificare il fatto che, quando l'azienda interessata costituisce oggetto di alienazione totale o parziale, i suoi lavoratori vengono privati dei diritti che la direttiva conferisce loro alle condizioni in essa precisate (punti 29 e 32-34).

24 Più di recente nella sentenza 7 dicembre 1995, causa C-462/93, Spano e a. (Racc. pag. I-4321), la Corte ha giudicato che la direttiva si applica al trasferimento di un'azienda di cui sia stato dichiarato lo stato di crisi ai sensi della legge italiana 12 agosto 1977, n. 675. Essa ha osservato in particolare che il provvedimento con il quale un'impresa è dichiarata in stato di crisi è volto a consentire il risanamento della sua situazione economica e finanziaria e soprattutto il mantenimento dei posti di lavoro, che tale procedura mira pertanto a favorire la prosecuzione dell'attività nella prospettiva di una futura ripresa e che, contrariamente a quanto avviene con le procedure concorsuali, il procedimento di accertamento dello stato di crisi non implica alcun controllo giudiziario o provvedimento di amministrazione del patrimonio aziendale, né una sospensione dei pagamenti (punti 26, 28 e 29).

25 Da questa giurisprudenza discende che, per valutare se la direttiva si applichi al trasferimento di un'azienda oggetto di un procedimento amministrativo o giudiziale, il criterio determinante da seguire è quello dell'obiettivo perseguito dal procedimento stesso (citate sentenze D'Urso e a., punto 26, e Spano e a., punto 24). Come sottolineato dall'avvocato generale nei paragrafi 31, 41 e 45 delle sue conclusioni, occorre tuttavia tenere anche conto delle modalità della procedura di cui trattasi - accertando segnatamente se esse implicino o meno la prosecuzione dell'impresa - nonché delle finalità della direttiva.

26 Nella fattispecie, dalle indicazioni fornite dal giudice a quo si evince che la procedura belga di liquidazione giudiziale mira alla liquidazione dei beni mediante il realizzo dell'attivo a vantaggio della società stessa e, in subordine, dei suoi creditori, qualora ce ne siano. La messa in liquidazione non è subordinata alla condizione che il passivo superi l'attivo. Benché la liquidazione possa costituire una fase precedente il fallimento, essa può anche verificarsi, come ha osservato il governo belga, qualora i soci non vogliono più collaborare.

27 Ne discende che, sebbene gli scopi della liquidazione giudiziale possano talvolta coincidere con quelli del fallimento, ciò non si verifica necessariamente in tutti i casi, dato che questa procedura può essere utilizzata ogni qualvolta si desideri por fine all'attività di una società, a prescindere dalle ragioni di tale scelta.

28 Poiché il criterio relativo allo scopo perseguito dalla procedura di liquidazione giudiziale non risulta concludente, occorre procedere all'esame delle modalità della suddetta procedura.

29 A tal proposito, dalla decisione di rinvio si ricava che, nel caso della liquidazione, il liquidatore, benché nominato dal giudice, è un organo della società il quale procede alla vendita dell'attivo sotto la tutela dell'assemblea generale, che non esiste una procedura speciale di accertamento del passivo sotto il controllo del Tribunale e che un creditore può, in linea di principio, procedere all'esecuzione forzata nei confronti della società, ottenendone la condanna. Viceversa, nel caso del fallimento, il curatore, in qualità di rappresentante dei creditori, si trova in posizione di terzietà rispetto alla società e procede al realizzo dell'attivo sotto la sorveglianza del giudice, il passivo della società è accertato secondo una procedura speciale e gli atti individuali di esecuzione sono vietati.

30 Sembra pertanto che la situazione di un'impresa in liquidazione giudiziale presenti differenze notevoli rispetto a quella di un'impresa fallita e che le ragioni che hanno indotto la Corte a escludere l'applicazione della direttiva in quest'ultima ipotesi possano venir meno nel caso di un'impresa in liquidazione giudiziale.

31 Ciò avviene qualora, come nella fattispecie su cui verte il processo a quo, l'attività aziendale prosegua durante la liquidazione giudiziale. In una simile ipotesi, la continuità della gestione è garantita nelle more del trasferimento dell'azienda. Di conseguenza, nulla giustifica che i lavoratori siano privati dei diritti loro attribuiti dalla direttiva alle condizioni in essa precisate.

32 Occorre pertanto risolvere la prima questione pregiudiziale dichiarando che l'art. 1, n. 1, della direttiva dev'essere interpretato nel senso che quest'ultima si applica nell'ipotesi del trasferimento di un'azienda in stato di liquidazione giudiziale in caso di prosecuzione dell'attività dell'azienda.

Sulla seconda questione

33 Con la prima parte della sua seconda questione, il giudice a quo domanda in sostanza se l'art. 4, n. 1, della direttiva debba essere interpretato nel senso che il potere di licenziare per ragioni economiche, tecniche o di organizzazione spetti al solo cessionario o se, al contrario, debba parimenti essere riconosciuto in capo al cedente.

34 A tal proposito, occorre osservare che l'art. 4, n. 1, garantisce la tutela dei diritti dei lavoratori contro il licenziamento giustificato unicamente dal trasferimento sia del cedente sia nei confronti del cessionario.

35 Del resto, la Corte ha già dichiarato che i lavoratori il cui contratto o rapporto di lavoro sia stato interrotto con effetto da una data precedente a quella del trasferimento, in contrasto con l'art. 4, n. 1, devono essere considerati ancora dipendenti dell'azienda 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 (sentenza 15 giugno 1988, causa C-101/87, Bork International e a., Racc. pag. 3057, punto 18).

36 Ne discende che l'art. 4, n. 1, della direttiva, in quanto osta al licenziamento motivato solo dal trasferimento, riconosce in ugual misura in capo sia al cedente sia al cessionario il potere di procedere a licenziamenti per le ragioni da esso accolte.

37 Occorre pertanto risolvere la prima parte della seconda questione pregiudiziale dichiarando che l'art. 4, n. 1, della direttiva dev'essere interpretato nel senso che il potere di licenziare per ragioni economiche, tecniche o di organizzazione spetta sia al cedente sia al cessionario.

38 Con la seconda parte della seconda questione, il giudice a quo domanda, in sostanza, se i lavoratori irregolarmente licenziati dal cedente poco prima del trasferimento dell'azienda e non riassunti dal cessionario possano contestare a quest'ultimo l'irregolarità del detto licenziamento.

39 Da un lato, dalla citata sentenza Bork International e a. discende che i lavoratori licenziati prima del trasferimento dell'azienda in contrasto con l'art. 4, n. 1, devono essere considerati ancora dipendenti dell'azienda alla data del trasferimento.

40 D'altronde, secondo una costante giurisprudenza (vedi, segnatamente, sentenza 10 febbraio 1988, causa C-324/86, Daddy's Dance Hall, Racc. pag. 739, punto 14) le norme della direttiva, e in particolare quelle relative alla tutela dei lavoratori contro il licenziamento a causa del trasferimento, vanno ritenute imperative, nel senso che non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori.

41 Di conseguenza, il contratto di lavoro della persona licenziata irregolarmente poco tempo prima del trasferimento deve essere considerato ancora esistente nei confronti del cessionario, anche qualora il lavoratore licenziato non sia stato riassunto da quest'ultimo dopo il trasferimento dell'azienda.

42 Per queste ragioni, occorre risolvere la seconda parte della seconda questione pregiudiziale nel senso che i lavoratori irregolarmente licenziati dal cedente poco tempo prima del trasferimento dell'azienda e non riassunti dal cessionario possono contestare a quest'ultimo l'irregolarità del detto licenziamento.

Decisione relativa alle spese

Sulle spese

43 Le spese sostenute dal governo belga e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno 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.

Dispositivo

Per questi motivi,

LA CORTE

(Sesta Sezione)

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dalla Cour du Travail di Liegi con sentenza 1^o dicembre 1994, 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 trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti, dev'essere interpretato nel senso che quest'ultima si applica nell'ipotesi del trasferimento di un'azienda in stato di liquidazione giudiziale in caso di prosecuzione dell'attività dell'azienda.

2) L'art. 4, n. 1, della direttiva 77/187 dev'essere interpretato nel senso che il potere di licenziare per ragioni economiche, tecniche o di organizzazione spetta sia al cedente sia al cessionario. I lavoratori irregolarmente licenziati dal cedente poco tempo prima del trasferimento dell'azienda e non riassunti dal cessionario possono contestare a quest'ultimo l'irregolarità del detto licenziamento.