



Datum van inontvangstneming : 11/04/2023

Zaak C-125/23

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

1 maart 2023

Verwijzende rechter:

Cour d'appel d'Aix-En-Provence (Frankrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

24 februari 2023

Verzoekende partij:

Association UNEDIC délégation AGS de Marseille

Verwerende partijen:

V

W

X

Y

Z

Curator in het faillissement van de vennootschap K

PREJUDICIELE VRAAG

Cour d'appel d'Aix-en-Provence (rechter in tweede aanleg, Aix-en-Provence, Frankrijk)

[OMISSIS]

Arrest van 24 februari 2023

referentie: RG 21/15225

Appellant: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[OMISSIS]

TEGEN

Geïntimeerden:

V

[OMISSIS]

en

curator in het faillissement van de vennootschap K

[OMISSIS]

Arrest van 24 februari 2023

referentie: RG 21/15223

Appellant: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[OMISSIS]

TEGEN

Geïntimeerden:

W

[OMISSIS]

en

curator in het faillissement van de vennootschap K

[OMISSIS]

Arrest van 24 februari 2023

referentie: RG 21/15220

Appellant: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[OMISSIS]

TEGEN

Geïntimeerden:

X

[OMISSIS]

en

curator in het faillissement van de vennootschap K

[OMISSIS]

Arrest van 24 februari 2023

referentie: RG 21/15213

Appellant: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[OMISSIS]

TEGEN

Geïntimeerden:

Y

[OMISSIS]

en

curator in het faillissement van de vennootschap K

[OMISSIS]

Arrest van 24 februari 2023

referentie: RG 21/15212

Appellant: association UNEDIC DELEGATION AGS DE MARSEILLE

[OMISSIS]

TEGEN

Geïntimeerden:

Z

[OMISSIS]

en

curator in het faillissement van de vennootschap K

[OMISSIS]

De cour d’appel d’Aix-en-Provence stelt het Hof van Justitie van de Europese Unie een prejudiciële vraag over de uitlegging van richtlijn 2008/94/EG van het Europees parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever.

1. TOEPASSELIJKE BEPALINGEN

1.1. „Prise d’acte” naar Frans recht

De handeling bestaande in een „prise d’acte” (akte nemen) is een aan de werknemer voorbehouden methode om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te verbreken, en daarmee zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen, omdat er volgens hem sprake is van zodanige ernstige tekortkomingen van de werkgever dat de arbeidsovereenkomst daardoor niet kan worden voortgezet.

De grondbeginselen hiervan zijn door de Cour de cassation (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Frankrijk) geformuleerd in een aantal arresten van 23 juni 2003.

De prise d’acte kent geen specifieke vormvoorschriften, behoeft niet te worden gemotiveerd en heeft, zodra de werknemer dit te kennen geeft, de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsverhouding tot gevolg.

Indien de rechter, die daarna wordt geadieerd, van oordeel is dat de door de werknemer aangevoerde feiten deze prise d’acte rechtvaardigen, heeft deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst de gevolgen van een ontslag zonder gewichtige reden met veroordeling van de werkgever tot betaling van een vergoeding in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst: vergoeding ter compensatie van de daarbij behorende opzegtermijn en betaalde vakantiedagen, wettelijke of contractuele ontslagvergoeding en schadevergoeding voor ontslag zonder gewichtige reden.

Omgekeerd geldt dat, indien de rechter van oordeel is dat prise d’acte ongerechtvaardigd is, deze de gevolgen van een zelf genomen ontslag heeft. De werknemer zal dan op geen enkele vergoeding uit hoofde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanspraak kunnen maken en eventueel worden veroordeeld om de werkgever een vergoeding te betalen op grond dat hij de opzegtermijn niet in acht heeft genomen.

1.2 Insolventieprocedures naar Frans recht:

[OMISSIS]

[Algemeen overzicht van de procedures van redding, sanering en gerechtelijke liquidatie]

1.3 Waarborg voor de werknemers:

1.3.1 Naar nationaal recht

Artikel L. 3253-6 van de code du travail (arbeidswetboek) bepaalt dat iedere privaatrechtelijke werkgever zijn werknemers, daaronder begrepen zij die in het buitenland zijn gedetacheerd en de in artikel L. 5422-13 genoemde Franse expats, verzekert tegen het risico dat bedragen die hun wegens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn verschuldigd, niet worden uitbetaald bij een procedure van redding, sanering of gerechtelijke liquidatie.

Overeenkomstig artikel L. 3253-14 van dit wetboek waarborgt de Association de garantie des salaires (AGS) de uitvoering van deze verzekeringsverplichting.

Op grond van artikel L. 3253-8, 2°, van het arbeidswetboek dekt de in artikel L. 3253-6 bedoelde verzekering de aanspraken die voortvloeien uit de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wanneer die overeenkomst wordt beëindigd:

- a) in de observatieperiode;
- b) in de maand volgend op de uitspraak waarbij het reddings-, sanerings- of overdrachtsplan wordt vastgesteld;
- c) in de vijftien dagen – of eenentwintig dagen wanneer een reddingsplan wordt uitgewerkt – volgend op de vereffeningsuitspraak;
- d) tijdens de door de vereffeningsuitspraak toegestane voorlopige voortzetting van de werkzaamheden en in de vijftien dagen – of eenentwintig dagen wanneer een reddingsplan voor de werkgelegenheid wordt uitgewerkt – volgend op het einde van die voortzetting van de werkzaamheden.

Deze bepalingen voorzien niet uitdrukkelijk in een beperking van de tussenkomst van de AGS-CGEA (Centre de Gestion et d'Etude AGS, regionale afdelingen van de AGS) voor aanspraken die voortvloeien uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarbij in aanmerking wordt genomen wie de arbeidsverhouding verbreekt.

Volgens vaste rechtspraak van de Cour de cassation worden door de AGS enkel de aanspraken gehonoreerd die voortvloeien uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die in de tijdvakken als bedoeld in L. 3253-8, 2°, van het arbeidswetboek plaatsvindt op initiatief van de administrateur judiciaire (gerechtelijk bewindvoerder) of de mandataire liquidateur (faillissementscurator) dan wel, in voorkomend geval, op initiatief van de werkgever.

Bij een prise d'acte [Cour de Cassation, Chambre Sociale (kamer voor sociale zaken), 20 december 2017, hogere voorziening nr. 16-19517], bij de pensionering van de werknemer (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 20 april 2005, hogere voorziening nr. 02-47063) of bij de gerechtelijke ontbinding van de

arbeidsovereenkomst (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 14 oktober 2009, hogere voorziening nr.07-45257) is de garantie van de AGS dan ook niet verschuldigd wanneer deze gebeurtenissen zich in voormelde tijdvakken voordoen.

De Cour de cassation heeft dit beginsel in het kader van een prioritaire grondwettigheidsvraag van 10 juli 2019 (nr. 19-40019) in herinnering gebracht, waarbij deze rechter met name wees op het volgende:

- het gelijkheidsbeginsel verzet zich er niet tegen dat de wetgever verschillende situaties anders regelt of dat hij om redenen van algemeen belang afwijkingen op een gelijke behandeling toestaat, mits de daaruit voortvloeiende verschillende behandeling direct verband houdt met het doel van de door hem vastgestelde wettelijke regeling;
- het doel van de garantie als bedoeld in artikel L. 3253-8, 2°, van het arbeidswetboek is het voorschieten door de AGS van aanspraken die voortvloeien uit de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wanneer die beëindiging plaatsvindt ten behoeve van de voortzetting van de werkzaamheden van de onderneming, het behoud van de werkgelegenheid en de afwikkeling van de schulden; dit is het geval bij beëindiging tijdens de in dat artikel bedoelde tijdvakken op initiatief van de administrateur judiciaire of de mandataire liquidateur of, in voorkomend geval, op initiatief van de werkgever;
- de betrokken bepalingen, zoals uitgelegd in vaste rechtspraak van de Cour de cassation, waarbij de garantie van de AGS wordt uitgesloten wanneer de overeenkomst niet op initiatief van de administrateur judiciaire of de mandataire liquidateur of, in voorkomend geval, op initiatief van de werkgever wordt beëindigd, voert een verschillende behandeling in die is gebaseerd op een verschillende situatie en die direct verband houdt met het doel van de wettelijke regeling.

1.3.2 In het kader van het Unierecht

Volgens overweging 3 van richtlijn 2008/94/EG van het Europees parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (hierna: „richtlijn”) zijn er voorzieningen nodig om werknemers bij insolventie van de werkgever te beschermen en hun een minimum aan bescherming te bieden, in het bijzonder om de honorering van hun onvervulde aanspraken te garanderen met inachtneming van de noodzaak van een evenwichtige economische en sociale ontwikkeling in de Gemeenschap. Hierin wordt gepreciseerd dat de lidstaten daartoe een fonds moeten oprichten dat de honorering van de onvervulde loonaanspraken van de betrokken werknemers waarborgt.

Artikel 1 van de richtlijn bepaalt:

1. Deze richtlijn is van toepassing op uit arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voortvloeiende aanspraken van werknemers tegenover werkgevers die in staat van insolventie in de zin van artikel 2, lid 1, verkeren.

2. De lidstaten kunnen bij wijze van uitzondering de aanspraken van bepaalde categorieën werknemers van de werkingssfeer van deze richtlijn uitsluiten op grond van het bestaan van andere waarborgen, indien vaststaat dat deze de belanghebbenden eenzelfde mate van bescherming bieden als deze richtlijn.

3. [OMISSIS]

Artikel 3 van de richtlijn bepaalt:

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat waarborgfondsen onder voorbehoud van artikel 4 de onvervulde aanspraken van de werknemers honoreren die voortvloeien uit arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen, met inbegrip van de vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsverhouding, indien de nationale wetgeving hierin voorziet.

De aanspraken die het waarborgfonds honoreert, betreffen de onbetaalde lonen over een periode vóór en/of, in voorkomend geval, na een door de lidstaten vastgestelde datum.

Uit artikel 4 van de richtlijn blijkt:

1. De lidstaten hebben de bevoegdheid om de in artikel 3 bedoelde betalingsverplichting van de waarborgfondsen te beperken.

2. Indien de lidstaten van de in lid 1 bedoelde bevoegdheid gebruikmaken, stellen zij de periode vast waarover het waarborgfonds de onvervulde aanspraken honoreert. Deze periode mag echter niet korter zijn dan een periode die betrekking heeft op de bezoldiging over de laatste drie maanden van de arbeidsbetrekking vóór en/of na de in artikel 3, tweede alinea, bedoelde datum.

De lidstaten kunnen bepalen dat deze minimumperiode van drie maanden binnen een referentieperiode van ten minste zes maanden dient te vallen.

De lidstaten met een referentieperiode van ten minste achttien maanden kunnen de periode waarvoor het waarborgfonds de onvervulde aanspraken honoreert, tot acht weken beperken. In dit geval wordt de minimumperiode berekend op basis van de voor de werknemer meest gunstige perioden.

3. De lidstaten kunnen plafonds vaststellen voor de betalingen door het waarborgfonds. Deze plafonds mogen evenwel niet lager zijn dan een minimum dat sociaal verenigbaar is met het sociale doel van deze richtlijn.

Indien de lidstaten van deze bevoegdheid gebruikmaken, delen zij aan de Commissie mee welke methoden zij hanteren om het plafond vast te stellen.

Volgens artikel 11 van de richtlijn doet deze richtlijn geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers.

Ten slotte preciseert artikel 12 van de richtlijn dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de lidstaten:

- a) om de nodige maatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van misbruiken;
- b) om de in artikel 3 bedoelde verplichting tot honorering van aanspraken of de in artikel 7 bedoelde verplichting tot garantie te weigeren of te beperken, indien blijkt dat nakoming van de verplichting niet gerechtvaardigd is wegens het bestaan van speciale banden tussen werkgever en werknemer en van gemeenschappelijke belangen die hun beslag hebben gekregen in bedrieglijke samenheuling tussen hen;
- c) om de in artikel 3 bedoelde verplichting tot honorering van aanspraken of de in artikel 7 bedoelde verplichting tot garantie te weigeren of te beperken, indien een werknemer in eigen persoon of samen met nauwe verwanten eigenaar was van een essentieel deel van de onderneming of de vestiging van de werkgever en aanzienlijke invloed had op de activiteiten ervan.

[OMISSIS]

[OMISSIS] [Procedurale overwegingen]

2. ASPECTEN VAN HET GEDING

2.1 Feiten

In september en oktober 2017 zijn V, W, X, Y en Z (verzoekers) door de vennootschap K..... aangesteld op verschillende werkplekken (vestiaire, barman, barmeisje, manager en gastheer) door middel van deeltijdovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Op 26 juni 2018 is tegen de vennootschap K..... een saneringsprocedure ingeleid.

Op 9 juli 2018 hebben verzoekers besloten hun arbeidsovereenkomsten te beëindigen.

Bij uitspraak van 24 juli 2018 heeft de tribunal de commerce (handelsrechter) het faillissement van de vennootschap K..... uitgesproken

2.2 Procedure in eerste aanleg

Op 31 juli 2018 hebben verzoekers zich tot de conseil de prud'hommes de Draguignan (arbeidsrechter, Draguignan, Frankrijk) gewend met het verzoek om hun aanspraken op te nemen in de schulden van het faillissement van de vennootschap K..... [OMISSIS]

[OMISSIS]

Overeenkomstig een aantal uitspraken van 2 juli 2020, heeft de conseil de prud'hommes de Draguignan:

- verklaard dat de prise d'acte van verzoekers de gevolgen had van een ontslag zonder een gewichtige reden,
- in de schulden van de vennootschap K.... hun aanspraken opgenomen uit hoofde van achterstallig loon, de daarbij behorende betaalde vakantiedagen, de vergoeding ter compensatie van de opzegtermijn, de daarbij behorende betaalde vakantiedagen, de vergoeding voor onrechtmatig ontslag en de vergoeding op grond van artikel 700 van de code de procédure civile (wetboek van burgerlijke rechtsvordering),
- verklaard dat de uitspraak bindend is en kan worden tegengeworpen aan AGS-CGEA, die garant staat voor bovengenoemde bedragen binnen de grenzen en plafonds zoals bedoeld in de artikelen L. 3253-6 en volgende, waaronder artikel L. 3253-8 voor de gegarandeerde bedragen bij faillissement, en artikel D. 3253-5 van de code du travail bij het ontbreken van beschikbare middelen.

[OMISSIS]

2.3 Procedure in hoger beroep

Op 27 oktober 2021 heeft de AGS-CGEA tegen deze uitspraken hoger beroep ingesteld.

De behandeling bij de cour d'appel ging in wezen over de vraag of in de eerste uitspraken van 2 juli 2020 een beslissing was genomen over het verzoek van de AGS-CGEA om de door beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontstane aanspraken uit te sluiten van haar garantie, en of de door verzoekers uit hoofde van deze aanspraken gevraagde bedragen door de AGS-CGEA waren gewaarborgd.

Volgens verzoekers was in de uitspraken van 2 juli 2020 namelijk een beslissing genomen over het verzoek van de AGS-CGEA om de door beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontstane aanspraken uit te sluiten van haar garantie en had de AGS-CGEA bijgevolg tegen deze uitspraken beroep moeten instellen en niet bij de conseil de prud'hommes een vordering moeten indienen wegens verzuim om uitspraak te doen. Ten gronde meenden zij dat de aanspraken die door

beëindiging van de arbeidsovereenkomst na hun prise d’acte zijn ontstaan, door de AGS-CGEA waren gewaarborgd.

De AGS-CGEA voerde harerzijds aan dat in de uitspraken van 2 juli 2020 niet was gereageerd op haar verzoek tot uitsluiting van de garantie en dat haar bij de conseil de prud’hommes ingediende vordering wegens verzuim om uitspraak te doen dus ontvankelijk was. **Ten gronde heeft zij uiteengezet dat de aanspraken die door beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg van de prise d’acte van verzoekers zijn ontstaan, niet door de AGS-CGEA waren gewaarborgd.**

[OMISSIS]

Tijdens de behandeling op 6 december 2022 heeft de cour d’appel partijen ervan in kennis gesteld dat er een probleem bestond over het feit of de uitlegging naar nationaal recht van de bepalingen van artikel L. 3253-8, lid 2, van de code du travail in overeenstemming was met de richtlijn. De cour d’appel heeft partijen aangegeven dat het overwoog om het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „HvJ”) een prejudiciële vraag te stellen over dit uitleggingsprobleem. [OMISSIS].

[OMISSIS]

Bij arrest van 24 februari 2023 heeft de cour d’appel allereerst geoordeeld dat in de uitspraken van 2 juli 2020, geen beslissing was genomen over de verzoeken van de AGS-CGEA om de op grond van de prise d’acte verschuldigde aanspraken uit te sluiten van haar garantie, en heeft het vervolgens na het beroep van de AGS-CGEA ontvankelijk te hebben verklaard, de uitspraak van de conseil de prud’hommes de Draguignan van 2 juli 2020 ongedaan gemaakt en besloten het HvJ een prejudiciële vraag te stellen.

3. VOORWERP VAN DE DISCUSSIE

Volgens vaste nationale rechtspraak kan op grond van artikel L. 3253-8, 2°, van het arbeidswetboek de AGS-CGEA aanspraken die voortvloeien uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens een insolventieprocedure enkel honoreren wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de administrateur judiciaire of de mandataire liquidateur dan wel in voorkomend geval op initiatief van de werkgever wordt beëindigd en honoreert de AGS-CGEA deze aanspraken niet in andere gevallen van beëindiging, met name niet wanneer de werknemer middels de in het Franse recht bestaande „prise d’acte” zijn arbeidsovereenkomst beëindigt.

Wanneer de beëindiging in een insolventieperiode plaatsvindt, blijken de richtlijn en de rechtspraak van het Hof van Justitie daarentegen de tussenkomst van het waarborgfonds voor de vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsverhouding niet uit te sluiten door in aanmerking te nemen wie de arbeidsovereenkomst verbreekt, en niet toe te staan dat het waarborgfonds alleen optreedt wanneer de

arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever of een van de instanties in de insolventieprocedure wordt beëindigd.

Blijkens de overwegingen in de considerans voorziet de betrokken richtlijn in een algemeen beginsel van een minimum aan bescherming van werknemers tegen de insolventie van de werkgever zonder deze waarborg te beperken aan de hand van wie de overeenkomst beëindigt.

Voorts lijkt artikel 4 van de richtlijn de lidstaten niet toe te staan om de betalingsverplichting van de waarborgfondsen alleen te beperken tot een aantal tijdvakken. Een a-contrario uitlegging van dit artikel lijkt de lidstaten niet toe te staan om de waarborg te beperken naargelang van de persoon die de arbeidsovereenkomst beëindigt.

Bovendien bepaalt artikel 11 van de richtlijn dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers.

Daarom kan alleen van de bepalingen van de richtlijn worden afgeweken wanneer dit voor de werknemers gunstiger is.

Bovendien preciseert artikel 12 van de richtlijn dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de lidstaten:

- a) om de nodige maatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van misbruiken;
- b) om de in artikel 3 bedoelde verplichting tot honorering van aanspraken of de in artikel 7 bedoelde verplichting tot garantie te weigeren of te beperken, indien blijkt dat nakoming van de verplichting niet gerechtvaardigd is wegens het bestaan van speciale banden tussen werkgever en werknemer en van gemeenschappelijke belangen die hun beslag hebben gekregen in bedrieglijke samenheuling tussen hen;
- c) om de in artikel 3 bedoelde verplichting tot honorering van aanspraken of de in artikel 7 bedoelde verplichting tot garantie te weigeren of te beperken, indien een werknemer in eigen persoon of samen met nauwe verwanten eigenaar was van een essentieel deel van de onderneming of de vestiging van de werkgever en aanzienlijke invloed had op de activiteiten ervan.

Deze afwijking lijkt niet toe te staan om de tussenkomst van het waarborgfonds te beperken naargelang van de persoon die de arbeidsovereenkomst beëindigt.

Ten slotte heeft het Hof van Justitie in het arrest van 17 januari 2008 (zaak C-246/06, Velasco Navarro) geoordeeld dat de nationale rechter de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling moet uitleggen met inachtneming van de algemene beginselen en grondrechten, zoals uitgelegd door het Hof, en met name het gelijkheidsbeginsel, dat vereist dat vergelijkbare

situaties niet verschillend worden behandeld tenzij dit objectief gerechtvaardigd is (punten 35 en 36).

Door het ontbreken van horizontale rechtstreekse werking van richtlijnen waardoor particulieren daadwerkelijk de door de bepalingen van de richtlijn verleende rechten kunnen verkrijgen, staat het in beginsel aan de rechter van de lidstaten om het nationale recht uit te leggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de richtlijnen, teneinde het daarmee beoogde resultaat te bereiken.

Het lijkt dan ook legitiem zich af te vragen of de richtlijn aldus kan worden uitgelegd dat deze toestaat dat bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst tijdens een insolventieperiode de tussenkomst van het waarborgfonds voor de vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsverhouding wordt beperkt door in aanmerking te nemen wie de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, of deze uitlegging een verschillende behandeling van werknemers met zich meebrengt, en of deze verschillende behandeling, indien daarvan sprake is, objectief gerechtvaardigd is.

Daarom stelt de cour d'appel d'Aix-en-Provence het Hof van Justitie van de Europese Unie de volgende vragen:

1. Kan richtlijn 2008/94/EG van het Europees parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever aldus worden uitgelegd dat zij toestaat dat wordt uitgesloten dat het waarborgfonds de vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsverhouding honoreert wanneer een werknemer akte neemt (*prend acte*) van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst na de opening van een insolventieprocedure?
2. Is deze uitlegging in overeenstemming met de bewoordingen en het doel van deze richtlijn en kan daarmee de door deze richtlijn beoogde resultaten worden bereikt?
3. Brengt deze uitlegging, die is gebaseerd op wie de arbeidsovereenkomst tijdens de insolventieperiode beëindigt, een verschillende behandeling van werknemers met zich mee?
4. Is deze verschillende behandeling, indien daarvan sprake is, objectief gerechtvaardigd?

[OMISSIS]