InfoCuria
Giurisprudenza
Italiano (it)

Pagina iniziale > Formulazione della ricerca > Elenco dei risultati > Documenti

Lingua del documento: francese ECLI:EU:C:2025:464

SENTENZA DELLA CORTE (Decima Sezione)
19 giugno 2025 (*)

"Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 98/59/CE – Licenziamenti collettivi – Articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a) – Nozione di "lavoratori normalmente impiegati" – Lavoratori messi a disposizione da un'impresa esterna in forza di un contratto di prestazione di servizi – Modalità di calcolo del numero di tali lavoratori nello stabilimento – Assenza di un obbligo specifico imposto da tale direttiva con riguardo a una situazione come quella di cui al procedimento principale – Inapplicabilità di tale direttiva – Incompetenza della Corte"

Nella causa C-419/24,

avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 267 TFUE, presentata dalla Corte di cassazione (Francia), con decisione del 12 giugno 2024, pervenuta alla Corte il 13 giugno 2024, nel procedimento

New Plaza Hotel SAS Company

contro

YG,

Centro per l'impiego,

LA CORTE (Decima Sezione),

M.

composta dal signor D. Gratsias, presidente della sezione, dalla signora L. Arastey Sahún (relatrice), presidente della quinta sezione, e dal signor B. Smulders, giudice,

L.

Procuratore generale: Sig.ra Medina,

impiegato: Sig. A. Calot Escobar,

vista la procedura scritta,

considerate le osservazioni presentate:

J.-J.

a Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS, dal sig. Gatineau, avvocato,

B.

l governo francese, dalla signora Dourthe e dal signor T. Lechevallier, in qualità di agenti,

M. A.

l'Irlanda, dalla Sig.ra Browne, Chief State Solicitor, dalla Sig.ra Burke, dai Sigg. T. Joyce e M. Tierney, in qualità di agenti, assistiti dal Sig. D. Ryan, BL,

l governo italiano, dal sig. S. Fiorentino, in qualità di agente, assistito dal sig. P. Garofoli, avvocato dello Stato,

S.

a Commissione europea, da Delaude e B.-R. Killmann, in qualità di agenti,

vista la decisione adottata, sentito l'avvocato generale, di statuire sulla causa senza conclusioni,

rende il presente

Fermare

,

La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 1 paragrafo 1 , primo comma, lettera a), della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU 1998 L 225, pag. 16).

Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS (di seguito "Hôtel Plaza") e la YG e la Pôle emploi in merito al licenziamento della YG per motivi economici.

Il quadro giuridico

diritto dell'Unione

paragrafo

Ai sensi dell'articolo 1, 1, della direttiva 98/59:

"Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

enziamenti collettivi": i licenziamenti effettuati da un datore di lavoro per uno o più motivi non correlati ai singoli lavoratori, quando il numero dei licenziamenti è, come determinato dagli Stati membri:

. per un periodo di trenta giorni:

eno pari a 10 negli stabilimenti che impiegano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori,

eno pari al 10% del numero dei lavoratori nelle aziende che impiegano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori,

eno pari a 30 negli stabilimenti che impiegano abitualmente almeno 300 lavoratori;

per un periodo di novanta giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero dei lavoratori abitualmente impiegati negli stabilimenti interessati;

[...]

Ai fini del computo del numero dei licenziamenti previsti dal primo comma, lettera a), si considerano licenziamenti le risoluzioni del rapporto di lavoro disposte dal datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore, purché si tratti di almeno cinque licenziamenti.

L'articolo 2 di tale direttiva, che figura nella sezione II, intitolata «Informazione e consultazione», così dispone:

"1. Qualora un datore di lavoro preveda licenziamenti collettivi, è tenuto a consultare tempestivamente i rappresentanti dei lavoratori al fine di raggiungere un accordo.

2. Le consultazioni riguardano almeno le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché le possibilità di attenuarne le conseguenze mediante misure sociali di accompagnamento volte in particolare a favorire la riqualificazione o la ricollocazione dei lavoratori licenziati.

Gli Stati membri possono prevedere che i rappresentanti dei lavoratori possano avvalersi di esperti, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

3. Per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di formulare proposte costruttive, il datore di lavoro è tenuto, in tempo utile durante le consultazioni:

nire loro tutte le informazioni utili e

comunicare loro, in ogni caso, per iscritto:

notivazioni del licenziamento proposto;

ıumero e le categorie dei lavoratori da licenziare;

numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati;

periodo durante il quale si intende procedere ai licenziamenti;

iteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, nella misura in cui la legislazione e/o la prassi nazionale attribuiscono tale competenza al datore di lavoro;

metodo di calcolo previsto per l'eventuale indennità di licenziamento diverso da quello risultante dalla legislazione e/o dalla prassi nazionale.

Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta prevista al primo comma, lettere b) i) a v).

4. Gli obblighi previsti dai commi 1, 2 e 3 si applicano indipendentemente dal fatto che la decisione relativa ai licenziamenti collettivi provenga dal datore di lavoro o da un'impresa che controlla tale datore di lavoro.

Per quanto riguarda le presunte violazioni degli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti dalla presente direttiva, non può essere presa in considerazione alcuna giustificazione del datore di lavoro basata sul fatto che l'impresa che ha preso la decisione che ha portato ai licenziamenti collettivi non gli ha fornito le informazioni necessarie.

La sezione III di tale direttiva, intitolata «Procedura di licenziamento collettivo», comprende gli articoli 3 e 4.

L'articolo 3, paragrafo 1, primo e terzo comma, di tale direttiva dispone quanto segue:

"Il datore di lavoro è tenuto a notificare per iscritto all'autorità pubblica competente ogni proposta di licenziamento collettivo.

[...]

La notifica deve contenere tutte le informazioni utili relative al licenziamento collettivo previsto e alle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori previste dall'articolo 2, in particolare i motivi del licenziamento, il numero di lavoratori da licenziare, il numero di lavoratori normalmente impiegati e il periodo durante il quale si prevede che i licenziamenti avranno luogo.

L'articolo 4, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 98/59 è formulato come segue:

«I licenziamenti collettivi, il cui piano sia stato notificato all'autorità pubblica competente, hanno effetto al più presto trenta giorni dopo la comunicazione prevista dall'articolo 3, comma 1, fatte salve le disposizioni che regolano i diritti individuali in materia di preavviso.»

Ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 98/59, che figura nella sezione IV, intitolata «Disposizioni finali», di quest'ultima:

"La presente direttiva non pregiudica il diritto degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di consentire o incoraggiare l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori."

diritto francese

L'articolo L. 1111-2 del Codice del lavoro, nella versione applicabile alla controversia principale (di seguito il "Codice del lavoro"), prevede quanto segue:

"Ai fini dell'attuazione delle disposizioni del presente codice, l'organico della società è calcolato secondo le seguenti disposizioni:

1° I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e i lavoratori a domicilio sono considerati integralmente nell'organico aziendale;

2° I dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, i dipendenti con contratto di lavoro intermittente, i dipendenti messi a disposizione dell'azienda da una ditta esterna che siano presenti nei locali dell'azienda utilizzatrice e vi abbiano prestato servizio per almeno un anno, nonché i dipendenti a tempo determinato, sono computati nell'organico dell'azienda in proporzione al periodo di presenza nei dodici mesi precedenti. Tuttavia, i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e i dipendenti messi a disposizione da una ditta esterna, compresi i dipendenti a tempo determinato, sono esclusi dal conteggio dell'organico quando sostituiscono un dipendente assente o il cui rapporto di lavoro sia sospeso, in particolare a causa di congedo di maternità, congedo di adozione o congedo parentale per motivi di studio;

3° I lavoratori a tempo parziale, indipendentemente dalla natura del contratto di lavoro, si computano dividendo la somma totale delle ore previste nei contratti di lavoro per la durata legale o convenzionale del lavoro.

L'articolo L. 1233-61, primo comma, del Codice del lavoro prevede:

"Nelle aziende con almeno cinquanta dipendenti, quando il licenziamento programmato riguarda almeno dieci dipendenti nello stesso periodo di trenta giorni, il datore di lavoro predispone e attua un piano di salvaguardia dell'occupazione per evitare i licenziamenti o limitarne il numero."

Ai sensi dell'articolo L. 1233-62 del Codice del lavoro:

Il piano di tutela del posto di lavoro comprende misure quali:

1° Azioni di riqualificazione interna nel territorio nazionale dei lavoratori in mansioni appartenenti alla stessa categoria professionale o equivalenti a quelle da loro occupate ovvero, previo consenso espresso dei lavoratori interessati, in mansioni di categoria inferiore;

1°bis Azioni che promuovono la ripresa di tutte o di parte delle attività al fine di evitare la chiusura di uno o più stabilimenti;

2° Creazione di nuove attività da parte dell'azienda;

3° Azioni volte a favorire la riqualificazione esterna all'azienda, in particolare attraverso il sostegno alla riattivazione del bacino occupazionale;

4° Azioni di sostegno alla creazione di nuove attività o all'acquisizione di attività esistenti da parte dei dipendenti;

5° Azioni di formazione, di convalida dell'esperienza acquisita o di riqualificazione suscettibili di agevolare la riqualificazione interna o esterna dei dipendenti in mansioni equivalenti;

6° Misure di riduzione o di adeguamento dell'orario di lavoro nonché misure di riduzione del volume di lavoro straordinario svolto regolarmente quando tale volume dimostra che l'organizzazione del lavoro dell'azienda è impostata sulla base di una durata collettiva nettamente superiore alle trentacinque ore settimanali o alle 1.600 ore annue e che la sua riduzione potrebbe preservare tutti o parte dei posti di lavoro di cui si prevede la soppressione.

L'articolo L. 1235-10, primo comma, del Codice del lavoro è formulato come segue:

"Nelle aziende con almeno cinquanta dipendenti, quando il piano di licenziamento riguarda almeno dieci dipendenti nello stesso periodo di trenta giorni, il licenziamento disposto in assenza di qualsiasi decisione relativa alla convalida o all'approvazione [di un piano di salvaguardia dell'occupazione] o quando sia stata assunta una decisione negativa è nullo."

La controversia principale e la questione preliminare

Il 12 ottobre 1992, YG venne assunto dalla società Hôtel Plaza, che gestisce un albergo in Francia, come senior project manager.

Dal 2017, nell'ambito della gestione di questo hotel, la società GSF Jupiter, fornitore di servizi esterno, ha messo a disposizione della società Hôtel Plaza undici dei suoi dipendenti per svolgere servizi di manutenzione e pulizia nei locali di questo hotel.

Nel settembre 2018, l'Hôtel Plaza ha informato il proprio personale che sarebbero stati effettuati importanti lavori di ristrutturazione presso l'hotel da lui gestito, che avrebbero comportato la chiusura dell'hotel per almeno 20 mesi e che, per tale motivo, avrebbe avviato una procedura di licenziamento collettivo per motivi economici nei confronti di tutto il personale operativo, coinvolgendo 29 dei 39 dipendenti a suo carico. Nessun piano di salvaguardia dell'occupazione è stato elaborato o attuato prima della decisione di licenziare i dipendenti interessati.

Il 5 dicembre 2018, YG ha presentato al Tribunale del lavoro di Nizza (Francia) una richiesta di risoluzione giudiziale del suo contratto di lavoro per colpa del datore di lavoro e una richiesta di pagamento di diverse somme correlate.

La procedura di licenziamento collettivo per motivi economici è stata avviata l'11 dicembre 2018, data in cui si è svolta la prima consultazione dei rappresentanti del personale. A tale data, gli undici dipendenti della GSF Jupiter erano ancora distaccati presso l'Hôtel Plaza.

Con lettera del 22 gennaio 2019, a YG è stato notificato il suo licenziamento per motivi economici a titolo precauzionale.

Il 29 gennaio 2019, YG ha accettato il contratto di vigilanza professionale che gli era stato proposto, poiché i suoi rapporti contrattuali con la società Hôtel Plaza erano terminati, dopo un periodo di riflessione, il 31 gennaio 2019.

Dopo l'entrata in vigore del suo licenziamento, YG ha informato il tribunale del lavoro di Nizza che la domanda di risoluzione giudiziale del suo contratto di lavoro era mantenuta e ha chiesto, in subordine, da un lato, che il suo licenziamento fosse dichiarato nullo per mancanza di un piano di salvaguardia dell'occupazione e, dall'altro, che fosse reintegrato nella società Hôtel Plaza.

Dopo che tale tribunale ha respinto tutte le domande di YG con sentenza del 13 agosto 2020, quest'ultima ha impugnato tale sentenza dinanzi alla Corte d'appello di Aix-en-Provence (Francia), la quale, con sentenza del 25 novembre 2021, l'ha annullata. Tale tribunale ha dichiarato nullo il licenziamento, in quanto l'Hôtel Plaza non aveva incluso nel suo organico i dipendenti messi a sua disposizione da GSF Jupiter al fine di determinare se fosse tenuto, ai sensi dell'articolo L. 1233-61 del Codice del lavoro francese, a istituire un piano di salvaguardia dell'occupazione, ha condannato l'Hôtel Plaza a versare diverse somme a YG e ha disposto il rimborso a Pôle emploi delle indennità di disoccupazione che le erano state versate, fino a un massimo di sei mesi di indennità.

La società Hôtel Plaza ha proposto ricorso contro tale sentenza dinanzi alla Corte di cassazione (Francia), giudice del rinvio.

A sostegno del suo ricorso, la società sostiene che il numero di cinquanta dipendenti richiesto per l'applicazione dell'articolo L. 1233-61 del Codice del Lavoro si applica solo ai dipendenti che avrebbe il potere di licenziare. Tali dipendenti sarebbero inoltre gli unici a poter beneficiare di un piano di salvaguardia dell'occupazione.

Secondo l'Hôtel Plaza, i dipendenti distaccati da una società esterna sarebbero conteggiati nell'organico della società, ai sensi dell'articolo L. 1111-2 del Codice del lavoro francese, solo in caso di misure a vantaggio della comunità lavorativa, come l'istituzione di organi di rappresentanza del personale all'interno dell'azienda, che i dipendenti della società esterna formerebbero insieme ai dipendenti della società utilizzatrice stessa. Ciò non si verificherebbe in caso di attuazione di un piano di salvaguardia, in quanto i dipendenti distaccati non possono essere licenziati dalla società utilizzatrice e pertanto non possono beneficiare delle misure previste da tale piano.

Di conseguenza, la società Hôtel Plaza sostiene che la corte d'appello di Aix-en-Provence ha violato gli articoli L. 1233-61 e L. 1111-2 del codice del lavoro disponendo che i dipendenti messi a sua disposizione dalla società GSF Jupiter dovessero essere inclusi nel calcolo della soglia di cinquanta dipendenti richiesta per l'attuazione del piano di salvaguardia dell'occupazione.

Il giudice del rinvio osserva che la controversia principale verte sulla questione se, al fine di determinare se sia stata raggiunta la soglia di cinquanta dipendenti prevista dall'articolo L. 1233-61 del codice del lavoro, si debba tener conto del personale messo a disposizione della società Hôtel Plaza dalla società GSF Jupiter.

A tal proposito, il giudice del rinvio fa riferimento alla sentenza del 9 luglio 2015, Balkaya (C-229/14, EU:C:2015:455, punto 33), con la quale la Corte ha dichiarato che la nozione di «lavoratore», di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della direttiva 98/59, non può essere definita mediante rinvio al diritto degli Stati membri, ma deve formare oggetto di un'interpretazione autonoma e uniforme nell'ordinamento giuridico dell'Unione, poiché, in caso contrario, le modalità di calcolo delle soglie ivi previste, e quindi tali soglie stesse, sarebbero a disposizione degli Stati membri, il che potrebbe comportare la privazione di piena efficacia di tale direttiva.

In tali circostanze, la Corte di cassazione ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

"Se l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della direttiva [98/59] [...] debba essere interpretato nel senso che i dipendenti messi a disposizione dell'impresa da un'impresa esterna, presenti nei locali dell'impresa utilizzatrice e che prestano abitualmente servizio presso di essa al momento dell'attuazione della procedura di licenziamento, debbano essere conteggiati come lavoratori nel calcolo dell'organico previsto da tale disposizione?"

Sulla giurisdizione della Corte

L'Hôtel Plaza e la Commissione europea sostengono che la Corte non è competente a conoscere della domanda di pronuncia pregiudiziale, in quanto la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale non rientra nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione. A tale riguardo, sostengono, in particolare, che la controversia nel procedimento principale riguarda solo la questione se tale società fosse tenuta, in conformità alla normativa nazionale applicabile, a elaborare un piano di tutela dell'occupazione e che la direttiva 98/59, che non impone alcun obbligo specifico ai datori di lavoro interessati di elaborare e attuare tale piano, non è applicabile al caso di specie.

A tal riguardo, occorre anzitutto ricordare che spetta alla Corte esaminare le condizioni in cui la questione le viene sottoposta dal giudice nazionale al fine di verificare la propria competenza (sentenza del 3 giugno 2021, Servicio Aragonés de Salud , C-942/19, EU:C:2021:440, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

Dalla giurisprudenza della Corte emerge inoltre che quest'ultima è, in linea di principio, competente a interpretare solo le disposizioni del diritto dell'Unione concretamente applicabili alla controversia principale (sentenza del 3 giugno 2021, Servicio Aragonés de Salud , C-942/19, EU:C:2021:440, punto 29 e giurisprudenza ivi citata).

Pertanto, quando una situazione giuridica non rientra nel diritto dell'Unione, la Corte non è competente a pronunciarsi su di essa (v., in tal senso, sentenza del 14 ottobre 2021, INSS (Pensione di vedovanza basata sulla convivenza) , C-244/20, EU:C:2021:854, punto 59 e giurisprudenza ivi citata).

Nel caso di specie, per quanto riguarda la direttiva 98/59, dalla giurisprudenza della Corte emerge che non è sufficiente, per ritenere che le disposizioni di diritto nazionale di cui trattasi nel procedimento principale rientrino nell'ambito di applicazione di tale direttiva, che tali disposizioni facciano parte di una normativa nazionale più ampia, di cui alcune altre disposizioni siano state adottate per trasporre tale direttiva nel diritto nazionale. Infatti, affinché la stessa direttiva possa essere considerata applicabile alla situazione di cui trattasi nel procedimento principale, è altresì necessario che detta direttiva imponga un obbligo specifico relativamente alla situazione di cui trattasi, che sia stato attuato dalle disposizioni di diritto nazionale interessate (v., per analogia, sentenza del 17 marzo 2021, Consulmarketing , C-652/19, EU:C:2021:208, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).

Al fine di valutare la competenza della Corte a conoscere della presente domanda di pronuncia pregiudiziale, occorre quindi verificare se la direttiva 98/59 disciplini l'istituzione e l'attuazione di un piano di tutela dell'occupazione, come quello oggetto della controversia nel procedimento principale, oppure imponga un obbligo specifico con riguardo alla situazione di cui al procedimento principale [v., per analogia, sentenza del 14 ottobre 2021, INSS (Pensione di vedovanza basata sulla convivenza) , C-244/20, EU:C:2021:854, punto 62 e giurisprudenza ivi citata].

Tuttavia, occorre rilevare che la direttiva 98/59 non impone alcun obbligo di istituire e attuare un piano di tutela dell'occupazione come quello oggetto della controversia principale, né alcun altro obbligo specifico relativamente alla situazione di cui trattasi nel contesto di tale controversia.

A tale riguardo, occorre ricordare che l'obiettivo principale di tale direttiva è garantire che i licenziamenti collettivi siano preceduti dall'informazione e dalla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nonché dall'informazione dell'autorità pubblica competente. Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, di tale direttiva, le consultazioni riguardano le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi nonché le possibilità di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento volte, in particolare, a favorire la riqualificazione o la riqualificazione dei lavoratori licenziati. Inoltre, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 3, e dell'articolo 3, paragrafo 1, della stessa direttiva, il datore di lavoro deve notificare all'autorità pubblica competente ogni progetto di licenziamento collettivo e fornirle gli elementi e le informazioni previsti da tali disposizioni (sentenza del 17 marzo 2021, Consulmarketing , C-652/19, EU:C:2021:208, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

Pertanto, da tali obblighi di informazione, consultazione e notifica, imposti ai datori di lavoro in forza della direttiva 98/59, non discende un obbligo specifico, nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo per motivi economici, di predisporre e attuare un piano di salvaguardia dell'occupazione, come quello previsto dalla normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale.

Analogamente, occorre rilevare che la soglia di "almeno cinquanta dipendenti", a partire dalla quale il datore di lavoro interessato è tenuto a predisporre e attuare un piano di tutela dell'occupazione ai sensi dell'articolo L. 1233-61, primo comma, del codice del lavoro, non corrisponde a nessuna delle soglie stabilite dall'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), primo comma, della suddetta direttiva.

Inoltre, occorre ricordare che tale direttiva garantisce solo un'armonizzazione parziale delle norme di tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, vale a dire quelle relative alla procedura da seguire in caso di siffatti licenziamenti (sentenza del 17 marzo 2021, Consulmarketing , C-652/19, EU:C:2021:208, punto 41 e giurisprudenza ivi citata). A tal proposito, occorre rilevare che l'articolo 5 di tale direttiva ha conferito agli Stati membri la facoltà di applicare o di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori ovvero di consentire o favorire l'applicazione di disposizioni di contrattazione collettiva più favorevoli ai lavoratori.

Pertanto, una disposizione di diritto nazionale, come l'articolo L. 1233-61, primo comma, del codice del lavoro, che impone al datore di lavoro, qualora il licenziamento previsto in un'impresa con almeno cinquanta dipendenti riguardi almeno dieci dipendenti nel corso dello stesso periodo di trenta giorni, di elaborare e attuare un piano di salvaguardia dell'occupazione per evitare i licenziamenti o limitarne il numero, non può, in linea di principio, essere considerata rientrante nell'ambito di applicazione della direttiva 98/59 e resta pertanto di competenza degli Stati membri (v., in tal senso, sentenza del 21 dicembre 2016, AGET Iraklis , C-201/15, EU:C:2016:972, punto 33).

In tale contesto, occorre tuttavia rilevare che dalla decisione di rinvio non emerge che il diritto nazionale abbia reso applicabili i metodi di calcolo previsti dall'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di tale direttiva a casi come quello di cui al procedimento principale (v., in tal senso, sentenza del 15 novembre 2016, Ullens de Schooten , C-268/15, EU:C:2016:874, punto 53 e giurisprudenza ivi citata).

Da tutte le considerazioni che precedono risulta che, in assenza di un obbligo specifico imposto dalla direttiva 98/59 con riguardo a una situazione come quella di cui al procedimento principale, l'articolo 1, paragrafo 1 , primo comma, lettera a), di tale direttiva non è applicabile.

Di conseguenza, la Corte non è competente a conoscere della presente domanda di pronuncia pregiudiziale.

Sui costi

Nei confronti delle parti del procedimento principale, il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Decima Sezione) dichiara e ordina:

La Corte non è competente a conoscere della domanda di pronuncia pregiudiziale presentata dalla Corte di cassazione (Francia), con decisione del 12 giugno 2024.

Firme

---

* Lingua procedurale: francese.