

## Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-249/24 - 1

### Zaak C-249/24

#### Verzoek om een prejudiciële beslissing

**Datum van indiening:**

4 april 2024

**Verwijzende rechter:**

Cour de cassation (Frankrijk)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

3 april 2024

**Verzoekende partijen:**

RT

ED

**Verwerende partij:**

Ineo Infracom

---

[OMISSIS] ARREST VAN DE COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE  
(hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, sociale kamer, Frankrijk),

VAN 3 APRIL 2024

1)/ RT, [OMISSIS] 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,

2)/ ED, [OMISSIS] 84300 Cavailon,

hebben respectievelijk cassatieberoep nr. [OMISSIS] ingesteld tegen twee arresten van de cour d'appel de Nîmes (rechter in tweede aanleg, Nîmes, Frankrijk) van 1 februari 2022 [OMISSIS], in geschillen tussen hen en de vennootschap Ineo Infracom [OMISSIS] 21000 Dijon, verweerster in cassatie.

Verzoekers voeren ieder tot staving van hun cassatieberoep twee cassatiemiddelen aan.

[OMISSIS] de sociale kamer van de cour de cassation [OMISSIS] heeft het onderhavige arrest gewezen.

### **Voeging**

- 1 Cassatieberoepen nrs. [OMISSIS] zijn vanwege hun samenhang gevoegd.

### **Feiten en procesverloop**

- 2 Volgens de bestreden arresten (Nîmes, 1 februari 2022) en de producties heeft de vennootschap Inéo Infracom, nadat de vennootschap France Télécom haar op de hoogte had gesteld van haar beslissing om de overeenkomst voor de departementen Gard en Lozère niet te verlengen, tweeëntachtig werknemers van de vestiging Sud-Est aangeboden om, in afwachting van een definitieve oplossing, vanaf 1 juli 2013 tijdelijk in andere regio's te worden tewerkgesteld volgens de regeling voor overplaatsingen op lange afstand van de toepasselijke nationale collectieve overeenkomst voor arbeiders in de publieke sector van 15 december 1992.
- 3 Zij heeft RT en ED dus op de hoogte gesteld van hun overplaatsing, respectievelijk naar de vestiging in Ivry-sur-Seine en de vestiging in Vitrolles, van 1 juli tot 28 september 2013, en hen meegedeeld dat hun administratief adres naar Nîmes zou worden gewijzigd.
- 4 Op 28 juni 2013 hebben de werknemers deze wijzigingen geweigerd en hebben zij samen met negen andere werknemers bij de rechter in arbeidszaken een vordering ingesteld om hun arbeidsovereenkomsten gerechtelijk te laten beëindigen.
- 5 Gezien het feit dat de dagelijkse activiteiten van de onderneming regelmatig een geografische herplaatsing van het bouw personeel met zich meebrachten als gevolg van het verlies of de overname van contracten, en dat er geen vermindering van het personeelsbestand werd overwogen, sloten de werkgever en verschillende representatieve werknemersorganisaties op 29 juli 2013 een interne mobiliteitsovereenkomst. Op grond van deze overeenkomst werden aan elk van de werknemers twee posten aangeboden, die op 30 september en 30 december 2013 door RT en op 27 november 2013 en 20 januari 2014 door ED werden afgewezen.
- 6 Nadat zij op 10 juni 2014 samen met negen andere werknemers om economische redenen waren ontslagen krachtens artikel L. 2242-23 van de code du travail (Franse arbeidswetboek), hebben zij bij de rechter in arbeidszaken een subsidiaire vordering ingesteld om hun ontslag aan te vechten.
- 7 Bij uitspraken van 3 april 2017 heeft de arbeidsrechter de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van RT ten laste van de werkgever bevolen, de werkgever

veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding aan de werknemer en de vorderingen van ED afgewezen.

- 8 Bij arresten van 1 februari 2022 heeft de cour d'appel de uitspraak aangaande RT vernietigd en de vorderingen van RT alsnog afgewezen, en de uitspraak aangaande ED bevestigd.
- 9 De cour d'appel heeft eerst overwogen dat de mobiliteitsovereenkomst die op 29 juli 2013 door de meerderheid van de representatieve werknemersorganisaties binnen de onderneming is ondertekend, na de afkondiging van wet nr. 2013-504 van 14 juni 2013, uitdrukkelijk vermeldde dat deze was onderhandeld zonder plannen om het personeelsbestand in te krimpen, en vervolgens elke vorm van fraude uitsloot. De cour d'appel heeft daaruit afgeleid dat de werkgever de bepalingen van de artikelen 1 en 2 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, die niet bedoeld waren om te worden toegepast bij afwezigheid van collectief ontslag, niet had geschonden.

### **Beoordeling van de middelen**

#### *Tweede middel*

##### Aangevoerd middel

- 10 De werknemers voeren aan dat in de arresten hun vordering tot nietigverklaring van het ontslag en hun vordering tot betaling van schadevergoeding wegens de nietigheid van het ontslag en wegens niet-nakoming van de verplichting om een plan voor het behoud van een dienstbetrekking uit te voeren, zijn afgewezen, terwijl „volgens de artikelen 1 en 2 van richtlijn 98/59/EG een werkgever die overweegt werknemers te ontslaan om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon, verplicht is de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen; dat de raadpleging ten minste betrekking moet hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers; dat artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaalt dat „werknemers en hun vertegenwoordigers in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid moeten hebben, dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd”; dat artikel 21 van het Europees Sociaal Handvest bepaalt: „Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht van werknemers op informatie en overleg binnen de onderneming te waarborgen, verbinden de partijen zich ertoe maatregelen te nemen of te bevorderen waardoor de werknemers of hun vertegenwoordigers, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, in staat worden gesteld om (...) tijdig te worden geraadpleegd over voorgestelde

beslissingen die de belangen van de werknemers aanzienlijk zouden kunnen beïnvloeden en met name over beslissingen die grote gevolgen zouden kunnen hebben voor de werkgelegenheid binnen de onderneming'; dat artikel L. 2242-23, lid 4, van de code du travail, zoals gewijzigd bij wet nr. 2013-504 van 14 juni 2013, het volgende bepaalt: ,Wanneer een of meerdere werknemers weigeren om de bepalingen van de overeenkomst over interne mobiliteit vermeld in de eerste alinea van artikel L. 2242-21 toe te passen op hun arbeidsovereenkomst, is hun ontslag gebaseerd op economische redenen, wordt dat ontslag uitgesproken volgens de procedures voor individueel ontslag om economische redenen en geeft het recht op de begeleidings- en herplaatsingsmaatregelen waarin moet worden voorzien in de overeenkomst, die de omvang en de uitvoeringsmodaliteiten van de interne herplaatsing zoals vastgesteld in de artikelen L. 1233-4 en L. 1233-4-1 aanpast'; dat het aan de nationale rechter staat om, rekening houdend met het gehele nationale recht en met toepassing van de door dit recht erkende uitleggingsmethoden, na te gaan of hij tot een uitlegging van dit recht kan komen die de volle werking van de artikelen 1 en 2 van richtlijn 98/59/EG waarborgt en tot een oplossing leidt die in overeenstemming is met het door deze richtlijn nagestreefde doel; dat, indien het niet mogelijk is de nationale regelgeving aldus uit te leggen dat deze in overeenstemming is met de artikelen 1 en 2 van richtlijn 98/59/EG en met de artikelen 21 van het Europees Sociaal Handvest en 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, de nationale rechter deze nationale regelgeving buiten toepassing moet laten, dat deze verplichting krachtens de artikelen 1 en 2 van richtlijn 98/59/EG en de artikelen 21 van het Europees Sociaal Handvest en 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie op de nationale rechter rust wanneer het een geschil betreft tussen een werknemer en een werkgever in de hoedanigheid van overheidsinstantie, en dat deze verplichting krachtens de artikelen 21 van het Europees Sociaal Handvest en 27 van het Handvest van de grondrechten op de nationale rechter rust wanneer het een geschil betreft tussen een werknemer en een werkgever in de hoedanigheid van particulier; dat hieruit volgt dat, niettegenstaande de verwijzing in artikel L. 2242-23, vierde alinea, van de code du travail naar ,individueel ontslag om economische redenen', een werkgever die om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, voornemens is arbeidsplaatsen te schrappen wanneer zij een aanbod voor een geografische overplaatsing of beroepsovergang weigeren dat hun in het kader van een overeenkomst over interne mobiliteit is gedaan, verplicht is een plan op te stellen om de arbeidsplaatsen veilig te stellen wanneer aan de voorwaarden van artikel L. 1233-61 van de code du travail is voldaan; dat, om tot het oordeel te komen dat de bepalingen van artikel L. 1235-10 van de code du travail die betrekking hebben op het plan tot behoud van arbeidsplaatsen niet van toepassing waren en dat de vordering tot nietigverklaring van het ontslag niet gerechtvaardigd was, heeft de cour d'appel geoordeeld dat ,wanneer een of meer werknemers weigeren om de bepalingen van de overeenkomst over interne mobiliteit vermeld in artikel L. 2242-23, eerste alinea, op hun arbeidsovereenkomst toe te passen, hun ontslag ingevolge het voormalige artikel L. 2242-23, vierde alinea, van de code du travail, wordt beschouwd als een ontslag gebaseerd op een economische reden, dat wordt

uitgesproken volgens de voorwaarden van een individueel ontslag om economische redenen' en dat ,de werknemer bij brief van 10 juni 2014 in kennis werd gesteld van zijn individueel ontslag om economische redenen overeenkomstig deze bepalingen'; dat de cour d'appel hieruit heeft afgeleid dat ,de werkgever de bepalingen van de artikelen L. 1233-61 en verder van de code du travail die betrekking hebben op het plan voor behoud van arbeidsplaatsen, en de artikelen 1 en 2 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, niet heeft geschonden, aangezien deze bepalingen niet bedoeld zijn om te worden toegepast indien er geen sprake is van collectief ontslag'; dat, door aldus te oordelen, terwijl de werkgever verplicht was een plan voor het behoud van arbeidsplaatsen uit te voeren waarbij de werknemers tijdig werden voorgelicht en geraadpleegd en passende begeleidings- en herplaatsingsmaatregelen werden getroffen, indien de door de werkgever gelaste ontslagen, ongeacht of zij werden aangemerkt als individuele ontslagen om economische redenen in de zin van artikel L. 2242-23 van de code du travail, betrekking hadden op ten minste tien werknemers binnen dezelfde periode van dertig dagen, heeft de cour d'appel artikel L. 2242-23, vierde alinea, van de code du travail, zoals gewijzigd bij wet nr. 2013-504 van 14 juni 2013, geschonden door de toepassing te weigeren van de artikelen L. 1233-3 van de code du travail, zoals gewijzigd bij wet nr. 2008-67 van 21 januari 2008, L. 1233-61 van de code du travail, zoals gewijzigd bij wet nr. 2012-387 van 22 maart 2012, L. 1233-62 van de code du travail, zoals gewijzigd voorafgaand aan wet nr. 2016-1088 van 8 augustus 2016, en L. 1235-10 van de code du travail, zoals gewijzigd door wet nr. 2013-504 van 14 juni 2013, zoals uitgelegd in het licht van de artikelen 1 en 2 van richtlijn 98/59/EG, artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 21 van het Europees Sociaal Handvest."

- 11 Subsidiair verzoeken zij om de volgende vragen voor te leggen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie:

„Moet artikel 2 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van de Europese Unie van 20 juli 1998 aldus worden uitgelegd dat een werkgever verplicht is de in dat artikel bedoelde raadplegingen te houden wanneer hij voornemens is een aantal individuele ontslagen om economische redenen te laten plaatsvinden ten gevolge van de weigering van werknemers om hun arbeidsovereenkomst te wijzigen op basis van een overeenkomst over interne mobiliteit, wanneer het aantal in dezelfde periode voorgenomen ontslagen kan worden aangemerkt als collectief ontslag in de zin van artikel 1, onder i) en ii), van de richtlijn?

Stelt het informeren of raadplegen van de ondernemingsraad vóór het sluiten van een overeenkomst over interne mobiliteit met representatieve werknemersorganisaties, overeenkomstig de artikelen L. 2242-21 en volgende van de code du travail, de werkgever vrij van het informeren en raadplegen van de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig artikel 2, leden 2 tot en met 4, van richtlijn 98/59/EG, in geval van ontslag van werknemers die de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst op hun

arbeidsovereenkomst hebben geweigerd, wanneer het aantal voorgenomen ontslagen groter is dan het aantal ontslagen bedoeld in artikel 1, onder a), van voornoemde richtlijn?”

### Toepasselijke bepalingen

#### Unierecht

12 Artikel 1 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag bepaalt het volgende:

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen:

i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:

- ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;

- ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;

- ten minste 30 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;

ii) ofwel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is;

b) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving of het gebruik in de lidstaten.

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen wordt met ontslagen gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft.

13 Artikel 2 van richtlijn 98/59/EG luidt:

1. Wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

2. De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers. De lidstaten kunnen bepalen dat de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig de nationale wetgevingen en/of gebruiken een beroep op deskundigen mogen doen.

3. Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, is de werkgever verplicht hun tijdig in de loop van het overleg:

- a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en
- b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:
  - i) de redenen van het plan voor ontslag;
  - ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;
  - iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;
  - iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen; [...]

#### Nationaal recht

14 Ingevolge artikel L. 2242-21, eerste alinea, van de code du travail, zoals gewijzigd bij wet nr. 2013-504 van 14 juni 2013, mag de werkgever onderhandelingen voeren over de voorwaarden voor beroepsmobiliteit of geografische mobiliteit binnen het bedrijf als onderdeel van lopende collectieve organisatiemaatregelen zonder plannen voor personeelsinkrimping.

15 Ingevolge artikel L. 2242-22 van de code du travail, zoals gewijzigd bij wet nr. 2013-504 van 14 juni 2013, omvat de overeenkomst die voortvloeit uit de onderhandelingen als bedoeld in artikel L. 2242-21 met name:

1. De beperkingen die worden gesteld aan deze mobiliteit buiten het geografische werkgebied van de werknemer, dat zelf in de overeenkomst wordt gespecificeerd, met inachtneming van het persoonlijke en gezinsleven van de werknemer overeenkomstig artikel L. 1121-1;

2. Maatregelen om werk en privé- en gezinsleven met elkaar te verenigen en om rekening te houden met situaties die verband houden met handicaps en gezondheidsproblemen;

3. Begeleidingsmaatregelen voor mobiliteit, met name opleiding en hulp bij geografische mobiliteit, waaronder de werkgeversbijdrage aan compensatie voor eventueel koopkrachtverlies en aan vervoerskosten.

De bepalingen van de collectieve overeenkomst gesloten op grond van artikel L. 2242-21 en dit artikel mogen niet leiden tot een verlaging van de hoogte van de vergoeding of van de persoonlijke classificatie van de werknemer en moeten het behoud of de verbetering van zijn beroepskwalificatie garanderen.

- 16 Ingevolge artikel L. 2242-23 van de code du travail, zoals gewijzigd bij wet nr. 2013-504 van 14 juni 2013, moet de collectieve overeenkomst die het resultaat is van de onderhandelingen als bedoeld in artikel L. 2242-21 ter kennis worden gebracht van elk van de betrokken werknemers.

De bepalingen van de overeenkomst die is gesloten op grond van de artikelen L. 2242-21 en L. 2242-22 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Bepalingen in de arbeidsovereenkomst die in strijd zijn met de overeenkomst worden opgeschort.

Wanneer de werkgever, na een raadplegingsfase die de werkgever in staat stelt rekening te houden met de persoonlijke en gezinsomstandigheden van elk van de mogelijk betrokken werknemers, een individuele mobiliteitsmaatregel wil uitvoeren die is opgenomen in de krachtens dit artikel gesloten overeenkomst, verkrijgt hij de instemming van de werknemer volgens de procedure van artikel L. 1222-6.

Wanneer een of meerdere werknemers weigeren om de bepalingen van de overeenkomst over interne mobiliteit vermeld in de eerste alinea van artikel L. 2242-21 toe te passen op hun arbeidsovereenkomst, is hun ontslag gebaseerd op economische redenen, wordt dat ontslag uitgesproken volgens de procedures voor individueel ontslag om economische redenen en geeft het recht op de begeleidings- en herplaatsingsmaatregelen waarin moet worden voorzien in de overeenkomst, die de omvang en de uitvoeringsmodaliteiten van de interne herplaatsing zoals vastgesteld in de artikelen L. 1233-4 en L. 1233-4-1 aanpast.

- 17 Ingevolge artikel L. 2323-6 van de code du travail, zoals deze luidde vóór wet nr. 2015-994 van 17 augustus 2015, moet de ondernemingsraad worden geïnformeerd en geraadpleegd voordat de werkgever een beslissing neemt over aangelegenheden met betrekking tot de organisatie, het beheer en de algemene werking van de onderneming en in het bijzonder over maatregelen die van invloed kunnen zijn op de omvang of de structuur van het personeelsbestand, de werktijden, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de beroepsopleiding.

- 18 Volgens vaste rechtspraak van de cour de cassation (Soc., 5 mei 1998, cassatieberoep nr. 96-13.498, Bull, V, nr. 219) volgt uit de combinatie van de artikelen L. 2323-2 en L. 2323-6 (voorheen L. 431-5 en L. 432-1) van de code du travail, die op dat moment van toepassing waren, dat de beslissing van het hoofd



van de onderneming moet worden voorafgegaan door een raadpleging van de ondernemingsraad wanneer zij betrekking heeft op een van de vragen of maatregelen die in het laatstgenoemde artikel worden genoemd, zonder dat er een onderscheid hoeft te worden gemaakt naargelang de betrokken beslissing een eenzijdige beslissing is of de vorm aanneemt van onderhandelingen over een collectieve ondernemingsovereenkomst met betrekking tot een van de onderwerpen die wettelijk aan het advies van de ondernemingsraad zijn onderworpen.

*Motivering van de prejudiciële verwijzing*

- 19 Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft geoordeeld (HvJEU, arrest van 21 september 2017, Socha, C-149/16) dat de artikelen 1, lid 1, en 2 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever gehouden is de in voornoemd artikel 2 bedoelde raadplegingen te houden wanneer hij voornemens is om ten nadele van de werknemers over te gaan tot een eenzijdige wijziging van de beloningsvoorwaarden die leidt tot de beëindiging van de arbeidsverhouding als die werknemers weigeren die wijziging te aanvaarden, voor zover is voldaan aan de in artikel 1, lid 1, van die richtlijn gestelde voorwaarden.
- 20 Bovendien heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJEU, arrest van 22 april 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08) geoordeeld dat de bestaansreden en de doeltreffendheid van de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers veronderstellen dat de in de loop daarvan in aanmerking te nemen factoren worden vastgesteld, aangezien het onmogelijk is op passende wijze en in overeenstemming met de doelstellingen ervan een raadpleging te voeren zonder dat de relevante factoren betreffende het overwogen collectieve ontslag zijn bepaald. Wanneer een beslissing die geacht wordt tot collectief ontslag te leiden, slechts wordt overwogen en een dergelijk ontslag dus enkel een waarschijnlijk is, en de voor de raadpleging relevante factoren niet bekend zijn, zouden die doelstellingen niet kunnen worden bereikt. Het Hof oordeelde: „2) Het ontstaan van de verplichting van de werkgever om met raadpleging over het overwogen collectieve ontslag te beginnen, hangt niet ervan af of hij reeds in staat is, de vertegenwoordigers van de werknemers alle in artikel 2, lid 3, eerste alinea, sub b, van richtlijn 98/59 vereiste gegevens te verstrekken.”
- 21 Artikel L. 2242-23, vierde alinea, van de code du travail, dat bepaalt dat over ontslag op grond van de weigering van een werknemer om de bepalingen van een door onderhandelingen tot stand gekomen mobiliteitsovereenkomst op zijn arbeidsovereenkomst toe te passen, op dezelfde wijze wordt beslist als over een individueel ontslag om economische redenen, sluit dus de toepassing uit van de bepalingen van de artikelen L. 1233-28 tot L. 1233-33 van de code du travail met betrekking tot de procedure voor het informeren en raadplegen van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wanneer de werkgever

van plan is om collectieve ontslagen om economische redenen uit te voeren waarbij ten minste tien werknemers binnen dezelfde periode van dertig dagen betrokken zijn.

- 22 Bijgevolg rijst de vraag of ontslagen om economische redenen, gebaseerd op de weigering van werknemers om de bepalingen van een collectieve mobiliteitsovereenkomst op hun arbeidsovereenkomst toe te passen, moeten worden beschouwd als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, in de zin van artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59/EG van de Raad, zodat zij in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van het totale aantal ontslagen.
- 23 Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord, stelt dan het informeren en raadplegen van de ondernemingsraad voorafgaand aan het sluiten van een overeenkomst over interne mobiliteit met representatieve werknemersorganisaties, overeenkomstig de artikelen L. 2242-21 en volgende van de code du travail, de werkgever vrij van het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers, overeenkomstig artikel 2, leden 2 tot en met 4, van richtlijn 98/59/EG, wanneer het aantal voorgenomen ontslagen het in artikel 1, onder a), van voornoemde richtlijn vastgestelde aantal ontslagen overschrijdt?

**Om deze redenen:**

Gelet op artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

wordt het Hof van Justitie van de Europese Unie verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moet artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59/EG van de Raad betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, aldus worden uitgelegd dat ontslagen om economische redenen, gebaseerd op de weigering van de werknemers om de bepalingen van een collectieve mobiliteitsovereenkomst op hun arbeidsovereenkomst toe te passen, moeten worden beschouwd als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, zodat deze ontslagen in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van het totale aantal ontslagen?

2) Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord, moet artikel 2, leden 2 tot en met 4, van richtlijn 98/59/EG dan aldus worden uitgelegd dat, indien de ondernemingsraad overeenkomstig de artikelen L. 2242-21 en volgende van de code du travail wordt geïnformeerd en geraadpleegd voorafgaand aan het sluiten van een collectieve overeenkomst over interne mobiliteit met representatieve werknemersorganisaties, de werkgever wordt vrijgesteld van het informeren en raadplegen van de personeelsvertegenwoordigers, wanneer het aantal

voorgenomen ontslagen het in artikel 1, onder a), van voornoemde richtlijn vastgestelde aantal ontslagen overschrijdt?”

De behandeling van de voorziening in cassatie wordt geschorst in afwachting van de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

[OMISSIS]

WERKDOCUMENT