

Versione anonimizzata

Traduzione

C-249/24 - 1

Causa C-249/24

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

4 aprile 2024

Giudice del rinvio:

Cour de cassation (Francia)

Data della decisione di rinvio:

3 aprile 2024

Ricorrenti:

RT

ED

Resistente:

Ineo Infracom

(OMISSIS) COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (CORTE DI CASSAZIONE, SEZIONE LAVORO, FRANCIA)

SENTENZA DEL 3 APRILE 2024

1) RT, (OMISSIS) 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue (Francia),

2) ED, (OMISSIS) 84300 Cavaillon (Francia),

hanno proposto rispettivamente i ricorsi nn. (OMISSIS) contro due sentenze pronunciate il 1° febbraio 2022 dalla cour d'appel de Nîmes (Corte d'appello di Nîmes, Francia) (OMISSIS), nelle controversie contro la società Inéo Infracom, (OMISSIS) 21000 Digione (Francia), resistente in cassazione.

Ciascuno dei ricorrenti deduce, a sostegno del proprio ricorso, due motivi di cassazione.

(OMISSIS) la chambre sociale de la Cour de cassation (Sezione Lavoro della Corte di cassazione) (OMISSIS) ha pronunciato la seguente sentenza.

Riunione delle domande

- 1 In ragione della loro connessione, i ricorsi nn. (OMISSIS) sono riuniti.

Fatti e procedimento

- 2 Secondo le sentenze impugnate (Nîmes, 1° febbraio 2022) e le produzioni documentali, la società Inéo Infracom, dopo che la società France Télécom l'ha informata della sua decisione di non rinnovare l'appalto per i dipartimenti del Gard e della Lozère, ha proposto agli ottantadue dipendenti dell'agenzia Sud-Est, in attesa di soluzioni permanenti, assegnazioni temporanee in altre regioni a partire dal 1° luglio 2013, nell'ambito del regime di spostamento a lunga distanza previsto dalla convention collective nationale des ouvriers des travaux publics (contratto collettivo nazionale di lavoro degli operai del comparto Opere pubbliche), del 15 dicembre 1992, applicabile [nella specie].
- 3 Essa ha quindi notificato a RT e ED il loro spostamento a lunga distanza, rispettivamente presso l'agenzia di Ivry-sur-Seine e l'agenzia di Vitrolles, dal 1° luglio al 28 settembre 2013, e li ha informati che il loro indirizzo amministrativo veniva spostato alla città di Nîmes.
- 4 Il 28 giugno 2013, i dipendenti hanno rifiutato questi cambiamenti e, insieme ad altri nove dipendenti, hanno adito un conseil de prud'hommes (Tribunale del lavoro) per ottenere la risoluzione giudiziale dei loro contratti di lavoro.
- 5 Considerando che l'attività ordinaria dell'impresa prevedeva regolarmente la redistribuzione geografica del personale di cantiere in ragione della perdita o dell'aggiudicazione di appalti e che non era programmata alcuna riduzione dell'organico, il datore di lavoro e diverse organizzazioni sindacali rappresentative hanno concluso, il 29 luglio 2013, un accordo di mobilità interna. In attuazione di tale accordo, sono state inviate due offerte di lavoro a entrambi i dipendenti, che le hanno rifiutate (RT il 30 settembre e il 30 dicembre 2013, mentre ED il 27 novembre 2013 e il 20 gennaio 2014).
- 6 Essendo stati licenziati, così come gli altri nove dipendenti, per motivi economici il 10 giugno 2014, in applicazione dell'articolo L. 2242-23 del code du travail (Codice del lavoro), [i ricorrenti] hanno presentato dinanzi al conseil de prud'hommes (Tribunale del lavoro), in subordine, una domanda di contestazione del loro licenziamento.
- 7 Con sentenze del 3 aprile 2017, il conseil de prud'hommes (Tribunale del lavoro) ha pronunciato la risoluzione giudiziale del contratto di lavoro di RT ai danni del

datore di lavoro, condannando quest'ultimo a pagare al dipendente un risarcimento danni, e ha respinto le domande di ED.

- 8 Con sentenze del 1° febbraio 2022, la cour d'appel (Corte d'appello), annullando la sentenza relativa a RT e statuendo nuovamente, ha respinto le domande di quest'ultimo e ha confermato la sentenza resa nei confronti di ED.
- 9 Nel decidere in tal senso, la cour d'appel (Corte d'appello) ha anzitutto rilevato che l'accordo di mobilità sottoscritto il 29 luglio 2013 dalla maggior parte delle organizzazioni sindacali rappresentative dell'azienda, dopo la promulgazione della legge n. 2013-504 del 14 giugno 2013, indicava espressamente che esso era stato negoziato al di fuori di qualsiasi progetto di riduzione dell'organico, e ha in seguito escluso l'ipotesi di una frode. Essa ne ha dedotto che il datore di lavoro non aveva violato le disposizioni degli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi [in prosieguo: la «direttiva 98/59/CE»], non essendo queste ultime applicabili in assenza di licenziamento collettivo.

Esame dei motivi di ricorso

Sul secondo motivo di ricorso

Esposizione del motivo di ricorso

- 10 I dipendenti lamentano che le sentenze abbiano respinto la loro domanda di nullità del licenziamento e la loro domanda di risarcimento per licenziamento nullo e violazione dell'obbligo di attuazione di un piano di salvaguardia dell'occupazione, dato che «ai sensi degli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59/CE, il datore di lavoro che preveda di effettuare licenziamenti per uno o più motivi non inerenti alla persona dei lavoratori è tenuto a procedere, in tempo utile, a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo; nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati; l'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea consacra il diritto dei "lavoratori o dei loro rappresentanti a vedersi garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle normative e prassi nazionali"; l'articolo 21 della Carta sociale europea dispone che "per assicurare l'effettivo esercizio del diritto dei lavoratori all'informazione ed alla consultazione in seno all'impresa, le Parti si impegnano a prendere o a promuovere misure che consentano ai lavoratori o ai loro rappresentanti, in conformità con la legislazione e la prassi nazionale (...), di essere consultati in tempo utile sulle decisioni previste che potrebbero pregiudicare sostanzialmente gli interessi dei lavoratori, in particolare quelle che potrebbero avere conseguenze importanti sulla situazione del lavoro

nell'impresa"; ai sensi dell'articolo L. 2242-23, quarto comma, del code du travail (Codice del lavoro) come modificato dalla legge n. 2013-504 del 14 giugno 2013, "qualora uno o più dipendenti rifiutino l'applicazione, al loro contratto di lavoro, delle clausole dell'accordo relative alla mobilità interna menzionate al primo comma dell'articolo L. 2242-21, il loro licenziamento si fonda su motivi economici, è pronunciato con le modalità di un licenziamento individuale per motivi economici e dà diritto alle misure di accompagnamento e riconversione necessariamente previste dall'accordo, il quale specifica l'ambito e le modalità di attuazione della riconversione interna prevista agli articoli L. 1233-4 e L. 1233-4-1"; che spetta al giudice nazionale verificare, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo insieme ed applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, se può pervenire a un'interpretazione di tale diritto che permetta di garantire la piena effettività degli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59/CE e di pervenire a una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima; qualora sia impossibile interpretare la normativa nazionale in modo da garantirne la conformità agli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59/CE e agli articoli 21 della Carta sociale europea e 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, il giudice nazionale deve disapplicare detta normativa nazionale, sulla base di un obbligo che gli deriva dagli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59/CE e dagli articoli 21 della Carta sociale europea e 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, qualora la controversia intercorra tra un dipendente e un datore di lavoro che riveste la qualità di autorità pubblica, e dagli articoli 21 della Carta sociale europea e 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, qualora la controversia intercorra tra un dipendente e un datore di lavoro avente qualità di privato; ne consegue che, sebbene l'articolo L. 2242-23, quarto comma, del code du travail (Codice del lavoro) faccia riferimento a "un licenziamento individuale per motivi economici", il datore di lavoro che, per uno o più motivi non inerenti alla persona dei dipendenti, intenda tagliare posti di lavoro in caso di rifiuto delle proposte di mobilità geografica o professionale che vengono loro fatte nell'ambito di un accordo di mobilità interna, è tenuto a mettere a punto un piano di salvaguardia dell'occupazione ove ricorrano le condizioni previste dall'articolo L. 1233-61 del code de travail (Codice del lavoro); nel dichiarare che le disposizioni dell'articolo L. 1235-10 del code de travail (Codice del lavoro) relative al piano di salvaguardia dell'occupazione sono inapplicabili e che la domanda di nullità del licenziamento non è giustificata, la cour d'appel (Corte d'appello) ha stabilito che, "ai sensi del vecchio articolo L. 2242-23, quarto comma, del code du travail (Codice del lavoro), qualora uno o più dipendenti rifiutino l'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole dell'accordo relative alla mobilità interna menzionate al primo comma dell'articolo L. 2242-21, il loro licenziamento si fonda su motivi economici ed è pronunciato con le modalità di un licenziamento individuale per motivi economici" e che "al dipendente è stato notificato il suo licenziamento individuale per motivi economici in attuazione di tali disposizioni con lettera del 10 giugno 2014"; la cour d'appel (Corte d'appello) ne ha concluso che "non risulta che il datore di lavoro abbia violato le disposizioni degli articoli L. 1233-61 e seguenti del code du travail (Codice del lavoro) relative al piano di salvaguardia

dell'occupazione e degli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59/CE, non essendo queste ultime applicabili in assenza di licenziamento collettivo"; statuendo in questi termini, mentre il datore di lavoro aveva l'obbligazione di attuare un piano di salvaguardia dell'occupazione che garantisse ai dipendenti l'informazione e la consultazione in tempo utile, così come adeguate misure di accompagnamento e riconversione, se i licenziamenti da lui effettuati, quand'anche licenziamenti individuali per motivi economici ex articolo L. 2242-23 del code de travail (Codice del lavoro), riguardavano almeno dieci dipendenti nello stesso periodo di trenta giorni, la cour d'appel (Corte d'appello) ha violato, per erronea applicazione, l'articolo L. 2242-23, quarto comma, del code de travail (Codice del lavoro), come modificato dalla legge n. 2013-504 del 14 giugno 2013, e, per omessa applicazione, gli articoli L. 1233-3 del code de travail (Codice del lavoro), come modificato dalla legge n. 2008-67 del 21 gennaio 2008, L. 1233-61 del code de travail (Codice del lavoro), come modificato dalla legge n. 2012-387 del 22 marzo 2012, L.1233-62 del code de travail (Codice del lavoro) come modificato dalla legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016, e L. 1235-10 del code de travail (Codice del lavoro), come modificato dalla legge n. 2013-504 del 14 giugno 2013, come interpretati alla luce degli articoli 1 e 2 della direttiva 98/59/CE, dell'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dell'articolo 21 della Carta sociale europea».

- 11 In subordine, i ricorrenti chiedono che le seguenti questioni siano sottoposte alla Corte di giustizia dell'Unione europea:

«Se l'articolo 2 della direttiva 98/59/CE debba essere interpretato nel senso che un datore di lavoro è tenuto a intraprendere le consultazioni previste da detto articolo qualora preveda di procedere a più licenziamenti individuali per motivi economici a causa del rifiuto da parte dei dipendenti di modificare il loro contratto di lavoro in conformità di un accordo di mobilità interna, nel caso in cui i licenziamenti previsti nel medesimo periodo possano, in ragione del loro numero, essere qualificati come un licenziamento collettivo ai sensi dell'articolo 1, punti i) e ii), della direttiva.

Se l'informazione o la consultazione del comitato aziendale prima della conclusione di un accordo di mobilità interna con organizzazioni sindacali rappresentative, in applicazione degli articoli L. 2242-21 e seguenti del code du travail (Codice del lavoro), dispensi il datore di lavoro dall'informare e dal consultare i rappresentanti dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, paragrafi da 2 a 4, della direttiva 98/59/CE, in caso di licenziamento di dipendenti che abbiano rifiutato l'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole di tale accordo, qualora il numero di licenziamenti programmati superi il numero di licenziamenti previsti all'articolo 1, lettera a), della citata direttiva».

Citazione delle norme applicabili

Diritto dell'Unione

12 Ai sensi dell'articolo 1[, paragrafo 1], della direttiva 98/59/CE:

«1. Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

a) per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati è, a scelta degli Stati membri:

i) per un periodo di 30 giorni:

- almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;

- almeno pari al 10% del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;

- almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori;

ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati;

b) per rappresentanti dei lavoratori si intendono i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalla pratica in vigore negli Stati membri.

Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera a), sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purché i licenziamenti siano almeno cinque».

13 L'articolo 2 della direttiva 98/59/CE dispone quanto segue:

«1. Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo.

2. Nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. Gli Stati membri possono disporre che i rappresentanti dei lavoratori possano far ricorso ad esperti in conformità delle legislazioni e/o prassi nazionali.

3. Affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive, il datore di lavoro deve in tempo utile nel corso delle consultazioni:

a) fornire loro tutte le informazioni utili e

- b) comunicare loro, comunque, per iscritto:
 - i) le ragioni del progetto di licenziamento;
 - ii) il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare;
 - iii) il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati;
 - iv) il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti;
- (...).

Diritto nazionale

14 Ai sensi dell'articolo L. 2242-21, primo comma, del code du travail (Codice del lavoro), come modificato dalla legge n. 2013-504 del 14 giugno 2013, il datore di lavoro può avviare una negoziazione sulle condizioni della mobilità professionale o geografica interna all'impresa nell'ambito di misure collettive organizzative ordinarie senza un progetto di riduzione dell'organico.

15 Ai sensi dell'articolo L. 2242-22 del code du travail (Codice del lavoro), come modificato dalla legge n. 2013-504 del 14 giugno 2013, «[l]'accordo risultante dalla negoziazione di cui all'articolo L. 2242-21 contiene, in particolare:

1° i limiti fissati per tale mobilità al di là della zona geografica di impiego del dipendente, quale precisata dall'accordo, nel rispetto della vita personale e familiare del dipendente conformemente all'articolo L. 1121-1;

2° le misure volte a conciliare la vita professionale e la vita personale e familiare e a tener conto delle situazioni legate a problemi di disabilità e di salute;

3° le misure di accompagnamento della mobilità, in particolare le azioni di formazione e di assistenza alla mobilità geografica, che comprendono segnatamente il contributo del datore di lavoro alla compensazione per un'eventuale riduzione del potere d'acquisto e per le spese di trasporto.

Le clausole dell'accordo collettivo concluso ai sensi dell'articolo L. 2242-21 e del presente articolo non possono comportare una riduzione del livello di retribuzione o dell'inquadramento personale del dipendente e devono garantire il mantenimento o il miglioramento delle sue qualifiche professionali».

16 Ai sensi dell'articolo L. 2242-23 del code du travail (Codice del lavoro come modificato dalla legge n. 2013-504 del 14 giugno 2013, «[l]'accordo collettivo risultante dalla negoziazione prevista dall'articolo L. 2242-21 deve essere comunicato a ciascuno dei lavoratori interessati.

Le clausole dell'accordo concluso ai sensi degli articoli L. 2242-21 e L. 2242-22 sono applicabili al contratto di lavoro. Le clausole del contratto di lavoro contrarie all'accordo sono sospese.

Qualora, dopo una fase di consultazione che gli consenta di tener conto delle esigenze personali e familiari di ciascuno dei lavoratori potenzialmente interessati, intenda attuare una misura di mobilità individuale prevista dall'accordo concluso ai sensi del presente articolo, il datore di lavoro dovrà ottenere il consenso del lavoratore secondo la procedura di cui all'articolo L. 1222-6.

Qualora uno o più dipendenti rifiutino l'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole dell'accordo relative alla mobilità interna menzionate al primo comma dell'articolo L. 2242-21, il loro licenziamento si fonda su motivi economici, è pronunciato secondo le modalità di un licenziamento individuale per motivi economici e dà diritto alle misure di accompagnamento e di riconversione necessariamente previste dall'accordo, il quale specifica l'ambito e le modalità di attuazione della riconversione interna prevista agli articoli L. 1233-4 e L. 1233-4-1».

- 17 Ai sensi dell'articolo L. 2323-6 del code du travail (Codice del lavoro), nella versione anteriore alla legge n. 2015-994 del 17 agosto 2015, il comitato aziendale deve essere informato e consultato prima di qualsiasi decisione del datore di lavoro sulle questioni concernenti l'organizzazione, la gestione e l'andamento generale dell'impresa e, in particolare, sulle misure atte ad incidere sul volume o sulla struttura dell'organico, sulla durata del lavoro, sulle condizioni di impiego, di lavoro e di formazione professionale.
- 18 Secondo una giurisprudenza costante della Cour de cassation (Corte di cassazione) (Sezione Lavoro, 5 maggio 1998, impugnazione n. 96-13.498, Bull., V, n. 219)), dal combinato disposto degli articoli L. 2323-2 e L. 2323-6 (già L. 431-5 e L. 432-1) del code du travail (Codice del lavoro), allora applicabili, risulta che la decisione del titolare dell'impresa deve essere preceduta dalla consultazione del comitato aziendale qualora essa verta su una delle questioni o misure contemplate dalla seconda di tali norme, senza che occorra distinguere a seconda che la decisione di cui trattasi sia una decisione unilaterale o assuma la forma di negoziazione di un accordo collettivo d'impresa riguardante uno degli oggetti legalmente sottoposti al parere del comitato aziendale.

Motivazione del rinvio pregiudiziale

- 19 La Corte di giustizia ha dichiarato (sentenza del 21 settembre 2017, Socha, C-149/16) che l'articolo 1, paragrafo 1, e l'articolo 2 della direttiva 98/59/CE devono essere interpretati nel senso che un datore di lavoro è tenuto a procedere alle consultazioni di cui al citato articolo 2 qualora intenda effettuare, a sfavore dei lavoratori, una modifica unilaterale delle condizioni salariali che, in caso di rifiuto di accettazione da parte di questi ultimi, comporta la cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti in cui siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 1, paragrafo 1, di tale direttiva.
- 20 Inoltre, la Corte di giustizia (sentenza del 22 aprile 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e a., C-44/08) ha precisato che la ragion d'essere e l'efficacia

delle consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori presuppongono la determinazione dei fattori da prendere in considerazione durante le medesime, dato che è impossibile condurre consultazioni in modo adeguato e in conformità ai loro obiettivi se non vengono determinati gli elementi pertinenti relativi ai licenziamenti collettivi previsti. Quando una decisione che si ritiene conduca a licenziamenti collettivi è solo programmata e, pertanto, tali licenziamenti sono solo una probabilità e i fattori pertinenti per le consultazioni non sono noti, detti obiettivi non possono essere conseguiti. La Corte ha dichiarato che: «2) L'insorgenza dell'obbligo del datore di lavoro di avviare le consultazioni sui licenziamenti collettivi previsti prescinde dalla circostanza che il medesimo sia già in grado di fornire ai rappresentanti dei lavoratori tutte le informazioni richieste dall'articolo 2, paragrafo 3, primo comma, lettera b), della direttiva 98/59».

- 21 L'articolo L. 2242-23, comma 4, del code du travail (Codice del lavoro), il quale prevede che il licenziamento fondato sul rifiuto da parte del dipendente dell'applicazione al suo contratto delle clausole dell'accordo di mobilità negoziato sia pronunciato secondo le modalità di un licenziamento individuale per motivi economici, esclude di per sé stesso l'applicazione delle disposizioni degli articoli da L. 1233-28 a L. 1233-33 del code du travail (Codice del lavoro) relative alla procedura di informazione e di consultazione del comitato aziendale o dei rappresentanti del personale qualora il datore di lavoro preveda di procedere a un licenziamento collettivo per motivi economici di almeno dieci dipendenti in uno stesso periodo di trenta giorni.
- 22 Si pone quindi la questione se i licenziamenti per motivi economici fondati sul rifiuto, da parte dei dipendenti, dell'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole di un accordo collettivo di mobilità debbano essere considerati una cessazione del contratto di lavoro verificatasi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59/CE, di modo che è necessario tenerne conto ai fini del calcolo del numero complessivo di licenziamenti effettuati.
- 23 In caso di risposta affermativa a tale prima questione, si pone la questione se, qualora il numero dei licenziamenti programmati superi il numero di licenziamenti previsti all'articolo 1, lettera a), della citata direttiva, l'informazione e la consultazione del comitato aziendale prima della conclusione di un accordo di mobilità interna con organizzazioni sindacali rappresentative, in applicazione degli articoli L. 2242-21 e seguenti del code du travail (Codice del lavoro), dispensino il datore di lavoro dall'informare e consultare i rappresentanti del personale, conformemente all'articolo 2, paragrafi da 2 a 4, della direttiva 98/59/CE.

PER QUESTI MOTIVI, la Cour [de cassation] (Corte di cassazione):

visto l'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

SOTTOPONE alla Corte di giustizia le seguenti questioni:

- 1) «Se l'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59/CE del Consiglio, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, debba essere interpretato nel senso che i licenziamenti per motivi economici fondati sul rifiuto, da parte dei lavoratori, dell'applicazione al loro contratto di lavoro delle clausole di un accordo collettivo di mobilità costituiscono una cessazione del contratto di lavoro verificatasi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, di modo che è necessario tenerne conto ai fini del calcolo del numero complessivo di licenziamenti effettuati.
- 2) In caso di risposta affermativa a tale prima questione, se, qualora il numero dei licenziamenti programmati superi il numero di licenziamenti previsti all'articolo 1, [paragrafo 1, primo comma,] lettera a), della citata direttiva, l'articolo 2, paragrafi da 2 a 4, della direttiva 98/59/CE debba essere interpretato nel senso che l'informazione e la consultazione del comitato aziendale prima della conclusione di un accordo di mobilità interna con organizzazioni sindacali rappresentative, in applicazione degli articoli L. 2242-21 e seguenti del code du travail (Codice del lavoro), dispensino il datore di lavoro dall'informare e consultare i rappresentanti del personale».

SOSPENDE la decisione sull'impugnazione in attesa della pronuncia della Corte di giustizia;

(OMISSIS)