

## Versión anonimizada

Traducción

C-419/24 - 1

Asunto C-419/24

### Petición de decisión prejudicial

**Fecha de presentación:**

13 de junio de 2024

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia)

**Fecha de la resolución de remisión:**

12 de junio de 2024

**Parte recurrente:**

Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS

**Partes recurridas:**

YG

Pôle emploi

---

[omissis]

[omissis]

[omissis]

[omissis]

SENTENCIA DE LA COUR DE CASSATION (TRIBUNAL DE CASACIÓN),  
SALA DE LO SOCIAL

DE 12 DE JUNIO DE 2024

Société nouvelle de l'hôtel Plaza, una sociedad anónima simplificada, con domicilio social en [omissis] [...] París, propietaria de un establecimiento [omissis] [en] Niza, ha interpuesto el recurso con n.º F 22-10.903 contra la sentencia dictada el 25 de noviembre de 2021 por la cour d'appel d'Aix-en-

Provence (Tribunal de Apelación de Provenza) [*omissis*], en el litigio entre dicha sociedad y:

1º/ YG, [*omissis*]

2º/ Pôle emploi, [*omissis*]

recurridos en casación.

YG se ha adherido a la casación contra la misma sentencia.

La recurrente en el litigio principal invoca dos motivos de casación en apoyo de su recurso.

La adherente a la casación invoca dos motivos de casación en apoyo de su adhesión a la casación.

[*omissis*] [elementos de procedimiento y fórmulas usuales]

### **Hechos y procedimiento**

- 1 Según la sentencia recurrida [*omissis*], YG fue contratada como jefe de proyecto senior el 12 de octubre 1992 por Société nouvelle de l'hôtel Plaza (en lo sucesivo, «Sociedad»). Esta encomendó las tareas de transporte de maletas y de limpieza de habitaciones a un proveedor externo.
- 2 En septiembre de 2018, la sociedad informó a su personal de que el hotel iba a cerrar para realizar obras de remodelación de envergadura. Dado que el cierre suponía suspender la explotación del hotel durante al menos veinte meses, la sociedad inició un procedimiento de despido colectivo fundado en causas económicas con respecto a la totalidad del personal operativo, eliminando veintinueve puestos de trabajo.
- 3 El despido por causas económicas fue comunicado a la trabajadora, con carácter provisional, mediante escrito de 22 de enero de 2019, y el 29 de enero de 2019 esta aceptó el acuerdo de empleabilidad profesional (contrat de sécurisation professionnelle) que se le había ofrecido, finalizando la relación contractual el 31 de enero de 2019 al término del breve período de reflexión que se le había concedido.
- 4 Después de que el 5 de diciembre de 2018 presentara ante la jurisdicción de lo social una demanda en la que solicitaba que se declarara la resolución judicial del contrato por causas imputables al empresario y se le abonaran determinadas cantidades, la trabajadora mantuvo sus pretensiones con posterioridad a su despido y solicitó, con carácter subsidiario, que se declarara la nulidad de su despido al no existir un plan de protección del empleo y su reincorporación.

- 5 Mediante sentencia de 25 de noviembre de 2021, la cour d'appel (Tribunal de Apelación, Francia) declaró nulo el despido, condenó a la sociedad a abonar a la trabajadora diversas cantidades en concepto de indemnización por despido nulo, por falta de preaviso y por vacaciones no disfrutadas y ordenó la devolución de las sumas que se le habían abonado en concepto de subsidio por desempleo, con un límite de seis meses de subsidios.
- 6 Para llegar a esta conclusión, la cour d'appel consideró que los trabajadores de la sociedad GSF Jupiter, proveedora de servicios que, desde 2017, ponía a sus trabajadores a disposición para que realizaran tareas de mantenimiento y limpieza del hotel, debían ser tenidos en cuenta a efectos de la aplicación del artículo L. 1233-61 del code du travail (Código Laboral), en su redacción resultante de la ordonnance n.º 2017-1718 (Decreto n.º 2017-1718), de 20 de diciembre de 2017, según el cual, en las empresas que tengan más de cincuenta trabajadores, cuando el despido afecte, al menos, a diez trabajadores durante un período de treinta días, el empresario deberá establecer y aplicar un plan de protección del empleo para evitar los despidos o limitar su número.
- 7 La sociedad ha recurrido esa sentencia.

### **Motivos**

- 8 Mediante su primer motivo de recurso, la sociedad critica la sentencia porque en ella se declara la nulidad del despido de la trabajadora, se la condena a abonarle determinadas cantidades en concepto de indemnización por despido nulo, falta de preaviso y vacaciones no disfrutadas, y se le ordena devolver los subsidios por despido abonados a la trabajadora con un límite de seis meses de subsidios, a pesar de que «en las empresas que tengan más de cincuenta trabajadores, cuando el despido afecte, al menos, a diez trabajadores durante un período de treinta días, el empresario deberá establecer y aplicar un plan de protección del empleo para evitar los despidos o limitar su número; la plantilla de cincuenta trabajadores que activa esa obligación solo puede incluir los trabajadores de la empresa que esta puede despedir y que son los únicos que se pueden beneficiar de las medidas del plan de protección del empleo y excluye, por consiguiente, a los trabajadores que una empresa externa pone a su disposición, de manera que su computo como plantilla de la empresa, conforme al artículo L. 1111-2 del Código Laboral, solo procede cuando la obligación que incumbe al empresario puede beneficiar a la comunidad laboral que conforman con los trabajadores de la empresa; que al considerar que las normas relativas al despido económico no establecen ninguna excepción a la aplicación del artículo L. 1111-2 del Código Laboral, que dispone expresamente que la norma de cálculo que prevé abarca la aplicación de todas las disposiciones del citado código, para deducir de ello que los trabajadores puestos a disposición del empresario debían computar para apreciar si se alcanza el umbral de cincuenta trabajadores exigido para que se establezca un plan de protección del empleo, la cour d'appel ha infringido los artículos L. 1233-61 y L. 1111-2 del Código Laboral.»

## Derecho aplicable

### Derecho de la Unión

9 Según el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, a efectos de la aplicación de dicha Directiva [:]

a) se entenderá por «despidos colectivos» los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un período de treinta días:

- al menos igual a diez en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de veinte y menos de cien trabajadores,

- al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo cien y menos de trescientos trabajadores,

- al menos igual a treinta en los centros de trabajo que empleen habitualmente trescientos trabajadores, como mínimo;

ii) o bien, para un período de noventa días, al menos igual a veinte, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;

b) se entenderá por «representantes de los trabajadores» los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros.

A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos cinco.

### Derecho nacional

10 A tenor del artículo L 1233-61 del Código Laboral, en su redacción resultante del Decreto n.º 2017-1718, de 20 de diciembre de 2017, en las empresas que tengan al menos cincuenta trabajadores, cuando el proyecto de despido afecte al menos a diez trabajadores en un período de treinta días, el empresario debe establecer y aplicar un plan de protección del empleo para evitar los despidos o limitar su número.

- 11 Del artículo L. 1235-10, párrafo primero, del mismo Código resulta que, cuando concurren esos dos requisitos acumulativos, los despidos realizados sin que se haya adoptado una decisión relativa a la validación u homologación de un plan de protección del empleo o una decisión negativa, son nulos.
- 12 Según el artículo L. 1111-2 del Código Laboral, en su redacción resultante de la Ley n.º 2008-789, de 20 de agosto de 2008, que determina los trabajadores que deben computar como plantilla de una empresa a efectos de la aplicación de todas las disposiciones de ese código que establecen un requisito referido a la plantilla, computan como plantilla de la empresa usuaria los trabajadores de una empresa externa puestos a disposición de la empresa usuaria que estén presentes en los locales de esta última y trabajen en ellos desde al menos un año.
- 13 Aunque la Sala de lo Social de la Cour de cassation (Tribunal de Casación) se ha pronunciado sobre la aplicación de esas disposiciones en lo que respecta a una controversia relativa a las elecciones de representantes de los trabajadores [omissis] [cita de jurisprudencia nacional] y ha considerado que los trabajadores puestos a disposición por una empresa externa debían ser incluidos en el cómputo de la plantilla de la empresa, al cumplir los requisitos previstos en el artículo L. 1111-2, no ha abordado aún la cuestión de la determinación de la plantilla de una empresa en el contexto de un despido colectivo basado en causas económicas.

#### **Motivación de la remisión prejudicial**

- 14 Consta que la sociedad, que ha suprimido veintinueve de los treinta y nueve puestos de trabajo que tenía en su plantilla, no ha establecido ni aplicado un plan de protección del empleo antes de despedir a los trabajadores afectados.
- 15 La trabajadora invoca esta omisión para impugnar la validez de su despido, alegando que al ser el número de trabajadores empleados habitualmente por la sociedad, al menos igual al umbral de cincuenta personas previsto en el artículo L. 1233-1 del Código Laboral, esta sociedad estaba obligada, según lo estipulado por esta disposición, a establecer tal plan antes de proceder al despido.
- 16 No se discute que cuando se inició el procedimiento de despido colectivo, el 11 de diciembre de 2018, once trabajadores de la sociedad GSF Jupiter estaban a disposición de la sociedad en virtud de un contrato de prestación de servicios.
- 17 En cambio, las partes discrepan acerca de si deben computarse, para determinar si se alcanza el umbral de cincuenta personas previsto en el artículo L. 1233-61 del Código Laboral, las personas puestas a disposición por la sociedad GSF Jupiter.
- 18 En su escrito complementario, la sociedad arguye que debe existir adecuación entre la plantilla de la empresa que se tiene en cuenta y la medida que constituye el plan de protección del empleo. Subraya que esa interpretación amplia del concepto de plantilla de la empresa solo está justificada cuando las medidas, que están supeditadas al cumplimiento de un requisito relativo a la plantilla, les

pueden beneficiar, como ocurre, por ejemplo, en lo que concierne a la constitución de los órganos de representación del personal, que los trabajadores puestos a disposición pueden elegir. Considera, en cambio, que dado que los trabajadores puestos a disposición no podían ser despedidos por la empresa en la que trabajan y, por lo tanto, de beneficiarse de las medidas del plan de protección del empleo, no deben computar a efectos de determinar la plantilla que se exige para que nazca la obligación de establecer el plan de protección del empleo.

- 19 El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado, no obstante, que el concepto de «trabajador» a que se refiere el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, no puede definirse mediante una remisión a las legislaciones de los Estados miembros, sino que debe interpretarse de manera autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión. De no ser así, los modos de cálculo de los umbrales que prevé dicho precepto, y por tanto los propios umbrales, estarían a disposición de los Estados miembros, lo que permitiría a estos alterar el ámbito de aplicación de la citada Directiva y privarla de su plena eficacia (TJUE, 9 de julio de 2015, Balkaya, asunto C-229/14, apartado 33).
- 20 Por lo tanto, conviene preguntar al Tribunal de Justicia de la Unión Europea si debe considerarse que los trabajadores puestos a disposición de una empresa por otra empresa externa tienen la condición de trabajadores empleados habitualmente por la empresa usuaria, en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59/CE de Consejo, de 20 de julio de 1998.

**POR LOS MOTIVOS EXPUESTOS**, la Cour [de cassation]:

Visto el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea;

PLANTEA al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, según el cual

a) se entenderá por “despidos colectivos” los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un período de treinta días:

- al menos igual a diez en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de veinte y menos de cien trabajadores,

- al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo cien y menos de trescientos trabajadores,

- al menos igual a treinta en los centros de trabajo que empleen habitualmente trecientos trabajadores, como mínimo;

ii) o bien, para un período de noventa días, al menos igual a veinte, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo,

¿debe interpretarse en el sentido de que deben computar como trabajadores, a efectos de determinar la plantilla que se indica en esa disposición, los trabajadores puestos a disposición de la empresa por una empresa externa que estén presentes y trabajen habitualmente en los locales de la empresa usuaria en el momento de la ejecución del procedimiento de despido?»

SUSPENDE el procedimiento hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie;

[*omissis*] [modalidades de remisión de los autos]

[*omissis*] [formulas usuales y firmas de los miembros de la sala]

DOCUMENTO DE TRABAJO