

Versiune anonimată

Traducere

C-249/24 - 1

Cauza C-249/24

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

4 aprilie 2024

Instanța de trimitere:

Cour de cassation (Franța)

Data deciziei de trimitere:

3 aprilie 2024

Recurenți:

RT

ED

Intimată:

Ineo Infracom

[omissis] HOTĂRÂREA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE
[CURTEA DE CASAȚIE, CAMERA SOCIALĂ]

DIN 3 APRILIE 2024

1°/ RT, [omissis] 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,

2°/ ED, [omissis] 84300 Cavailon,

au formulat recursurile nr. [omissis] și respectiv nr. [...] împotriva a două hotărâri pronunțate la 1 februarie 2022 de cour d'appel de Nîmes (Curtea de Apel din Nîmes) [omissis], în litigiile dintre aceștia și societatea Ineo Infracom, [omissis] 21000 Dijon, intimată.

În susținerea recursului formulat, recurenții invocă fiecare două motive de recurs.

[*omissis*] chambre sociale de la Cour de cassation (Camera socială a Curții de Casație), [*omissis*] a pronunțat prezenta hotărâre.

Conexare

- 1 Ca urmare a conexității lor, recursurile nr. [*omissis*] și nr. [...] sunt conexate.

Situația de fapt și procedura

- 2 Potrivit hotărârilor atacate (Nîmes, 1 februarie 2022) și memoriilor prezentate, după ce societatea France Télécom a informat-o cu privire la decizia sa de a nu reînnoi contractul care acoperă departamentele Gard și Lozère, societatea Inéo Infracom a oferit celor optzeci și doi de salariați repartizați la agenția sud-est, în așteptarea unor soluții definitive, misiuni temporare în alte regiuni începând cu 1 iulie 2013, în cadrul regimului de deplasare pe distanțe lungi prevăzut de convenția colectivă națională a lucrătorilor din domeniul lucrărilor publice din 15 decembrie 1992, aplicabilă.
- 3 Aceasta a notificat astfel RT și ED deplasarea lor la agenția din Ivry-sur-Seine și, respectiv, la agenția din Vitrolles, de la 1 iulie la 28 septembrie 2013, și i-a informat că adresa lor administrativă de legătură se schimba în cadrul orașului Nîmes.
- 4 La 28 iunie 2013, salariații au refuzat aceste modificări și au sesizat, în același timp cu alți nouă salariați, instanța pentru litigii de muncă pentru a obține rezilierea judiciară a contractului lor de muncă.
- 5 Întrucât activitatea curentă a societății implica în mod regulat redistribuirea geografică a personalului de șantier ca urmare a pierderii sau a obținerii de contracte și nu se avea în vedere nicio reducere a personalului, angajatorul și mai multe organizații sindicale reprezentative au încheiat, la 29 iulie 2013, un acord de mobilitate internă. În temeiul acestui acord, două propuneri de post au fost transmise fiecăruia dintre salariați care le-au refuzat, la 30 septembrie și la 30 decembrie 2013 pentru RT, respectiv la 27 noiembrie 2013 și la 20 ianuarie 2014 pentru ED.
- 6 Concediați, la fel ca alți nouă salariați, din motive economice la 10 iunie 2014, în temeiul articolului L. 2242-23 din code du travail (Codul muncii), aceștia au introdus o cerere subsidiară în fața instanței pentru litigii de muncă prin care au contestat concedierea lor.
- 7 Prin hotărârile pronunțate la 3 aprilie 2017, un conseil de prud'hommes (Tribunal pentru Litigii de Muncă) a dispus rezilierea judiciară a contractului de muncă al lui RT din culpa angajatorului și l-a obligat pe acesta din urmă la plata unor sume cu titlu de daune-interese către salariat și a respins cererile formulate de ED.

- 8 Prin hotărârile din 1 februarie 2022, cour d'appel, infirmând hotărârea cu privire la RT și statuând din nou, a respins cererile formulate de acesta din urmă și a confirmat hotărârea cu privire la ED.
- 9 Pentru a se pronunța astfel, cour d'appel a arătat mai întâi că acordul de mobilitate semnat la 29 iulie 2013 de majoritatea organizațiilor sindicale reprezentative din cadrul societății, după promulgarea Legii nr. 2013-504 din 14 iunie 2013, menționa în mod expres că acesta a fost negociat în afara oricărei reduceri preconizate de personal și a exclus în continuare orice fraudă. Ea a dedus de aici că angajatorul nu încălcase dispozițiile articolelor 1 și 2 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, acestea neavând vocația de a se aplica în lipsa unei concedieri colective.

Examinarea motivelor

Cu privire la al doilea motiv

Enunțarea motivului

- 10 Salariații reproșează că prin hotărârile respective au fost respinse cererea lor de anulare a concedierii și cererea lor de plată a sumelor cu titlu de daune-interese pentru concediere nulă și pentru nerespectarea obligației de punere în aplicare a unui plan de salvare a locurilor de muncă, deși, „potrivit articolelor 1 și 2 din Directiva 98/59/CE, în cazul în care un angajator are în vedere concedieri dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord; aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați; articolul 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene consacră dreptul «[l]ucrătorilor sau reprezentanților acestora [de a] li se garant[a], la nivelurile corespunzătoare, informarea și consultarea în timp util, în cazurile și în condițiile prevăzute de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale»; articolul 21 din Carta socială europeană prevede că «[î]n vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii, părțile se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților acestora, în conformitate cu legislația și practica națională [...] să fie consultați în timp util asupra deciziilor propuse care sunt susceptibile să afecteze substanțial interesele lucrătorilor și, în special, asupra celor care ar putea avea consecințe importante în privința angajării în întreprindere»; potrivit articolului L. 2242-23 al patrulea paragraf din Codul muncii în versiunea rezultată din Legea nr. 2013-504 din 14 iunie 2013, «în cazul în care unul sau mai mulți salariați refuză aplicarea în privința contractului lor de muncă a prevederilor acordului referitoare la mobilitatea internă menționate la primul paragraf al articolului L. 2242-21, concedierea lor se întemeiază pe motive

economice, este pronunțată conform normelor privind concedierea individuală pentru motive economice și dă dreptul la măsuri însoțitoare și de redistribuire pe care trebuie să le prevadă acordul, care adaptează domeniul de aplicare și modalitățile de punere în aplicare a redistribuirii interne prevăzute la articolele L. 1233-4 și L. 1233-4-1»; revine instanței naționale sarcina de a verifica, luând în considerare dreptul intern în ansamblu și punând în aplicare metode de interpretare recunoscute de acesta, dacă poate ajunge la o interpretare a dreptului respectiv care să permită să se garanteze efectivitatea deplină a articolelor 1 și 2 din Directiva 98/59/CE și să se ajungă la o soluție conformă cu finalitatea urmărită de aceasta; în cazul imposibilității de a interpreta reglementarea națională astfel încât să se asigure conformitatea acesteia cu articolele 1 și 2 din Directiva 98/59/CE și cu articolul 21 din Carta socială europeană și articolul 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, instanța națională trebuie să lase reglementarea națională menționată neaplicată, această obligație impunându-se instanței naționale în temeiul articolelor 1 și 2 din Directiva 98/59/CE și al articolului 21 din Carta socială europeană și al articolului 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene atunci când litigiul opune un salariat unui angajator care are calitatea de autoritate publică și în temeiul articolului 21 din Carta socială europeană și al articolului 27 din Carta drepturilor fundamentale atunci când litigiul opune un salariat unui angajator care are calitatea de particular; rezultă de aici că, în pofida referirii de la articolul L. 2242-23 al patrulea paragraf din Codul muncii la «o concediere individuală pentru motive economice», angajatorul care, dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, intenționează să elimine locuri de muncă în cazul refuzului ofertelor de transfer geografic sau profesional care le sunt transmise în cadrul unui acord de mobilitate internă este obligat să elaboreze un plan de salvare a locurilor de muncă atunci când sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul L. 1233-61 din Codul muncii; pentru a declara că dispozițiile articolului L. 1235-10 din Codul muncii referitoare la planul de salvare a locurilor de muncă nu se aplică, iar cererea de anulare a concedierii nu este justificată, cour d'appel a reținut că, «potrivit fostului articol L. 2242-23 al patrulea paragraf din Codul muncii, atunci când unul sau mai mulți salariați refuză aplicarea în privința contractului lor de muncă a prevederilor acordului referitoare la mobilitatea internă menționate la primul paragraf al articolului L. 2242-21, concedierea acestora se întemeiază pe motive economice, este pronunțată conform normelor privind o concediere individuală pentru motive economice», iar «salariatului i s-a notificat concedierea individuală pentru motive economice în temeiul acestor dispoziții prin scrisoarea din 10 iunie 2014»; ea a dedus de aici că «angajatorul nu pare să fi încălcat dispozițiile articolului L. 1233-61 și următoarele din Codul muncii referitoare la planul de salvare a locurilor de muncă și ale articolelor 1 și 2 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, acestea neavând vocația de a se aplica în lipsa unei concedieri colective»; statuând astfel, atunci când angajatorul avea obligația de a pune în aplicare un plan de salvare a locurilor de muncă care să garanteze salariaților informarea și consultarea în timp util, precum și măsuri însoțitoare și de redistribuire adaptate, deși concedierile dispuse de angajator, indiferent de

calificarea lor drept concediere individuală pentru motive economice prin articolul L. 2242-23 din Codul muncii, priveau cel puțin zece salariați în aceeași perioadă de treizeci de zile, cour d'appel a încălcat, prin aplicare eronată, articolul L. 2242-23 al patrulea paragraf din Codul muncii în versiunea rezultată din Legea nr. 2013-504 din 14 iunie 2013, prin refuzul aplicării articolelor L. 1233-3 din Codul muncii în versiunea rezultată din Legea nr. 2008-67 din 21 ianuarie 2008, L. 1233-61 din Codul muncii în versiunea rezultată din Legea nr. 2012-387 din 22 martie 2012, L. 1233-62 din Codul muncii în versiunea anterioară celei rezultate din Legea nr. 2016-1088 din 8 august 2016, și L. 1235-10 din Codul muncii în versiunea rezultată din Legea nr. 2013-504 din 14 iunie 2013, astfel cum au fost interpretate în lumina articolelor 1 și 2 din Directiva 98/59/CE, a articolului 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și a articolului 21 din Carta socială europeană.”

- 11 Cu titlu subsidiar, aceștia solicită să se adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarele întrebări:

„Articolul 2 din Directiva 98/59/CE a Consiliului Uniunii Europene din 20 iulie 1998 trebuie interpretat în sensul că un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la acest din urmă articol în cazul în care are în vedere mai multe concedieri individuale pentru motive economice ca urmare a refuzului de către salariați a modificării contractului lor de muncă în temeiul unui acord de mobilitate internă din moment ce numărul de concedieri preconizate pentru aceeași perioadă poate fi calificat drept concediere colectivă în sensul articolului 1 punctele (i) și (ii) din directivă?”

Informarea sau consultarea comitetului de întreprindere înainte de încheierea unui acord de mobilitate internă cu organizațiile sindicale reprezentative, în temeiul articolului L. 2242-21 și următoarele din Codul muncii, îl exonerează pe angajator de obligația de a informa și de a consulta reprezentanții personalului, în conformitate cu articolul 2 alineatele (2)-(4) din Directiva 98/59/CE, în cazul concedierii salariaților care au refuzat aplicarea în privința contractului lor de muncă a dispozițiilor acestui acord, atunci când numărul concedierilor preconizate depășește numărul de concedieri prevăzut la articolul 1 litera (a) din directiva citată anterior?”

Evocarea textelor aplicabile

Dreptul Uniunii

- 12 Potrivit articolului 1 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective:

„(1) În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:

- (i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:
 - de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;
 - de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;
 - de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

(b) «reprezentanții lucrătorilor» reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre.

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.”

13 Articolul 2 din Directiva 98/59/CE prevede că:

„(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

Statele membre pot să prevadă că reprezentanții pot apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

(3) Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația:

- (a) să le furnizeze toate informațiile utile și,
- (b) în orice caz, să le comunice în scris:
 - (i) motivele concedierilor preconizate;

- (ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;
- (iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;
- (iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate; [...]"

Dreptul național

14 Potrivit articolului L. 2242-21 primul paragraf din Codul muncii, în versiunea rezultată din Legea nr. 2013-504 din 14 iunie 2013, angajatorul poate iniția o negociere cu privire la condițiile mobilității profesionale sau geografice interne întreprinderii în cadrul unor măsuri colective de organizare curente fără reduceri de personal preconizate.

15 Potrivit articolului L. 2242-22 din Codul muncii, în versiunea rezultată din Legea nr. 2013-504 din 14 iunie 2013, acordul rezultat în urma negocierii prevăzute la articolul L. 2242-21 cuprinde printre altele:

1° Limitele impuse acestei mobilități în afara zonei geografice de angajare a salariatului, ea însăși precizată prin acord, cu respectarea vieții personale și de familie a salariatului în conformitate cu articolul L. 1121-1;

2° Măsurile prin care se urmărește concilierea vieții profesionale și a vieții personale și de familie și luarea în considerare a situațiilor legate de constrângeri de handicap și de sănătate;

3° Măsurile de sprijin pentru mobilitate, în special acțiunile de formare, precum și sprijinul pentru mobilitate geografică, care includ în special participarea angajatorului la compensarea unei eventuale pierderi a puterii de cumpărare și la cheltuielile de transport.

Prevederile convenției colective încheiate în temeiul articolului L. 2242-21 și al prezentului articol nu pot avea ca rezultat o reducere a nivelului de remunerare sau a clasificării personale a salariatului și trebuie să garanteze menținerea sau îmbunătățirea calificării profesionale ale acestuia.

16 Potrivit articolului L. 2242-23 din Codul muncii, în versiunea rezultată din Legea nr. 2013-504 din 14 iunie 2013, acordul colectiv rezultat în urma negocierii prevăzute la articolul L. 2242-21 este adus la cunoștința fiecăruia dintre salariații în cauză.

Prevederile acordului încheiat în temeiul articolelor L. 2242-21 și L. 2242-22 se aplică contractului de muncă. Se suspendă clauzele contractului de muncă care contravin acordului.

Atunci când, după o etapă de concertare care permite angajatorului să ia în considerare constrângerile personale și familiale ale fiecăruia dintre salariații eventual vizați, angajatorul dorește să pună în aplicare o măsură individuală de

mobilitate prevăzută de acordul încheiat în temeiul prezentului articol, acesta obține acordul salariatului conform procedurii prevăzute la articolul L. 1222-6.

În cazul în care unul sau mai mulți salariați refuză aplicarea în privința contractului lor de muncă a prevederilor acordului referitoare la mobilitatea internă menționate la primul paragraf al articolului L. 2242-21, concedierea lor se întemeiază pe motive economice, este pronunțată conform normelor privind concedierea individuală pentru motive economice și dă dreptul la măsurile însoțitoare și de redistribuire pe care trebuie să le prevadă acordul, care adaptează domeniul de aplicare și modalitățile de punere în aplicare a redistribuirii interne prevăzute la articolele L. 1233-4 și L. 1233-4-1.

- 17 Potrivit articolului L. 2323-6 din Codul muncii, în versiunea anterioară Legii nr. 2015-994 din 17 august 2015, comitetul de întreprindere trebuie să fie informat și consultat înaintea oricărei decizii a angajatorului cu privire la aspectele legate de organizarea, gestionarea și funcționarea generală a întreprinderii și în special la măsurile de natură să afecteze volumul sau structura efectivelor, durata muncii, condițiile de angajare, de muncă și de formare profesională.
- 18 Potrivit unei jurisprudențe constante a Cour de cassation (Curtea de Casație) (Soc., 5 mai 1998, recurs nr. 96-13.498, Bull., V, nr. 219), din coroborarea articolelor L. 2323-2 și L. 2323-6 (fostele articole L. 431-5 și L. 432-1) din Codul muncii, aplicabile la acea dată, rezultă că decizia conducătorului întreprinderii trebuie precedată de consultarea comitetului de întreprindere atunci când privește unul dintre aspectele sau măsurile prevăzute de al doilea dintre aceste texte, fără a fi necesar să se distingă după cum decizia în cauză este o decizie unilaterală sau ia forma negocierii unui acord colectiv de întreprindere care privește unul dintre obiectele supuse în mod legal avizului comitetului de întreprindere.

Motive care justifică trimiterea preliminară

- 19 Curtea de Justiție a Uniunii Europene a declarat (CJUE, Hotărârea din 21 septembrie 2017, Socha, C-149/16) că articolul 1 alineatul (1) și articolul 2 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie să fie interpretate în sensul că un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la acest articol 2 atunci când are în vedere să efectueze, în detrimentul lucrătorilor, o modificare unilaterală a condițiilor de remunerare care, dacă nu este acceptată de aceștia din urmă, conduce la încetarea raportului de muncă, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 1 alineatul (1) din această directivă.
- 20 Pe de altă parte, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE, Hotărârea din 22 aprilie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08) a arătat că rațiunea de a fi și eficiența consultărilor cu reprezentanții lucrătorilor presupun stabilirea factorilor care trebuie luați în considerare în cursul acestora, dat fiind că este imposibil să se poarte consultări în mod corespunzător și în conformitate cu obiectivele acestora fără a se stabili elementele pertinente privind concedierile

colective preconizate. În cazul în care se prevede numai o decizie care ar determina concedieri colective și, prin urmare, astfel de concedieri sunt numai o probabilitate, iar factorii pertinente pentru consultări nu sunt cunoscuți, obiectivele menționate nu ar putea fi atinse. Aceasta a declarat că: „2) Nașterea obligației angajatorului de a iniția consultările cu privire la concedierile colective preconizate nu depinde de faptul că acesta este deja în măsură să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile impuse la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) din Directiva 98/59.”

- 21 Articolul L. 2242-23 al patrulea paragraf din Codul muncii, care prevede că concedierea bazată pe refuzul unui salariat al aplicării în privința contractului său a prevederilor acordului de mobilitate negociat se pronunță conform normelor privind concedierea individuală pentru motive economice, exclude astfel aplicarea dispozițiilor articolelor L. 1233-28-L. 1233-33 din Codul muncii referitoare la procedura de informare și consultare a comitetului de întreprindere sau a reprezentanților personalului atunci când angajatorul are în vedere să efectueze concedieri colective pentru motive economice care implică cel puțin zece salariați în aceeași perioadă de treizeci de zile.
- 22 Prin urmare, se ridică problema dacă trebuie să se considere că acele concedieri pentru motive economice întemeiate pe refuzul salariaților de a se aplica în privința contractului lor de muncă prevederi ale unui acord colectiv de mobilitate constituie o încetare a contractului de muncă produsă la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE a Consiliului, astfel încât trebuie să se țină seama de acestea la calcularea numărului total de concedieri care au avut loc.
- 23 În cazul unui răspuns afirmativ la această primă întrebare, atunci când numărul concedierilor preconizate depășește numărul de concedieri prevăzute la articolul 1 litera (a) din directiva citată anterior, informarea și consultarea comitetului de întreprindere înainte de încheierea unui acord referitor la mobilitatea internă cu organizații sindicale reprezentative, în temeiul articolului L. 2242-21 și următoarele din Codul muncii, exonerează angajatorul de obligația de a informa și de a consulta reprezentanții personalului, în conformitate cu articolul 2 alineatele (2)-(4) din Directiva 98/59/CE?

PENTRU ACESTE MOTIVE, Curtea:

Având în vedere articolul 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene;

ADRESEAZĂ Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarele întrebări:

„1°/ Articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că trebuie să se considere că concedierile pentru motive economice întemeiate pe refuzul salariaților de a se aplica în privința contractului lor de muncă prevederi ale unui acord colectiv de

mobilitate constituie o încetare a contractului de muncă produsă la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, astfel încât trebuie să se țină seama de acestea la calcularea numărului total de concedieri care au avut loc?

2°/ În cazul unui răspuns afirmativ la această primă întrebare, atunci când numărul concedierilor preconizate depășește numărul de concedieri prevăzute la articolul 1 litera (a) din directiva citată anterior, articolul 2 alineatele (2)-(4) din Directiva 98/59/CE trebuie interpretat în sensul că informarea și consultarea comitetului de întreprindere înainte de încheierea unui acord colectiv referitor la mobilitatea internă cu organizații sindicale reprezentative, în temeiul articolului L. 2242-21 și următoarele din Codul muncii, exonerează angajatorul de obligația de a informa și de a consulta reprezentanții personalului?”

SUSPENDĂ judecarea recursului până la pronunțarea deciziei Curții de Justiție a Uniunii Europene;

[*omissis*]