

Versão anonimizada

Tradução

C-249/24 - 1

Processo C-249/24

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

4 de abril de 2024

Órgão jurisdicional de reenvio:

Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França)

Data da decisão de reenvio:

3 de abril de 2024

Recorrentes:

RT

ED

Recorrida:

Ineo Infracom

[OMISSIS] ACÓRDÃO DA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE
(Tribunal de Cassação, Secção Social),

DE 3 DE ABRIL DE 2024

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

2.º/ ED, [OMISSIS] 84300 Cavaillon,

interpuseram, respetivamente, os recursos n.ºs [OMISSIS] de dois acórdãos proferidos, em 1 de fevereiro de 2022, pela cour d'appel de Nîmes (Tribunal de Recurso de Nîmes) [OMISSIS], nos litígios que os opõem à sociedade Ineo Infracom, [OMISSIS] 21000 Dijon, recorrida em cassação.

Os recorrentes invocam, cada um, em apoio do seu recurso, dois fundamentos de cassação.

[OMISSIS] a Secção Social da Cour de cassation (Tribunal de Cassação), [OMISSIS] proferiu o presente acórdão.

Apensação

- 1 Em razão da sua conexão, os recursos n.ºs [OMISSIS] são apensos.

Factos e tramitação processual

- 2 Segundo os acórdãos recorridos (Nîmes, 1 de fevereiro de 2022) e os articulados, depois de ter sido informada pela sociedade France Télécom da decisão de não renovar o contrato que abrangia os departamentos do Gard e da Lozère, a sociedade Inéo Infracom propôs aos oitenta e dois trabalhadores ligados à agência Sudeste, enquanto aguardava soluções duradouras, afetações temporárias noutras regiões a partir de 1 de julho de 2013, no âmbito do regime de transferência de longa duração previsto na convention collective nationale des ouvriers des travaux publics (Convenção Coletiva Nacional dos Trabalhadores de Obras Públicas) de 15 de dezembro de 1992, aplicável.
- 3 Assim, notificou RT e ED da sua transferência de longa duração, respetivamente, para a agência de Ivry-sur-Seine e para a agência de Vitrolles, entre 1 de julho e 28 de setembro de 2013, e informou-os da alteração do seu endereço de vínculo administrativo na cidade de Nîmes.
- 4 Os trabalhadores recusaram estas alterações, em 28 de junho de 2013, e intentaram uma ação, juntamente com nove outros trabalhadores, na juridiction prud'homale (Tribunal do Trabalho) para obter a resolução judicial do seu contrato de trabalho.
- 5 Considerando que a atividade diária da empresa implicava regularmente a redistribuição geográfica dos trabalhadores devido à perda ou ganho de contratos e que não estava prevista uma redução de efetivos, a entidade patronal e várias organizações sindicais representativas celebraram, em 29 de julho de 2013, um acordo de mobilidade interna. Em aplicação deste acordo, foram enviadas duas propostas de posto a cada um dos trabalhadores, que as recusaram, em 30 de setembro e 30 de dezembro de 2013, no caso de RT, e em 27 de novembro de 2013 e 20 de janeiro de 2014, no caso de ED.
- 6 Em 10 de junho de 2014, foram despedidos, juntamente com nove outros trabalhadores, por motivos económicos, em aplicação do artigo L. 2242-23 do code du travail (Código do Trabalho), e apresentaram na juridiction prud'homale (Tribunal do Trabalho) um pedido subsidiário de impugnação do seu despedimento.

- 7 Por Sentenças de 3 de abril de 2017, o conseil de prud'hommes (Tribunal do Trabalho) declarou a resolução judicial do contrato de trabalho de RT, por motivo imputável à entidade patronal, e condenou esta última no pagamento de uma indemnização ao trabalhador, e julgou improcedentes os pedidos de ED.
- 8 Por Acórdãos de 1 de fevereiro de 2022, a cour d'appel (Tribunal de Recurso), revogando a sentença relativa a RT e proferindo uma nova decisão, julgou improcedentes os seus pedidos e confirmou a sentença relativa a ED.
- 9 Para decidir assim, a cour d'appel (Tribunal de Recurso) começou por salientar que o acordo de mobilidade assinado em 29 de julho de 2013 pela maioria das organizações sindicais representativas na empresa, após a promulgação da loi n.º 2013-504 du 14 juin 2013 (Lei n.º 2013-504, de 14 de junho de 2013), mencionava expressamente que tinha sido negociado sem intenção de reduzir os efetivos e, em seguida, excluiu a possibilidade de fraude. Deduziu daí que a entidade patronal não tinha violado as disposições dos artigos 1.º e 2.º da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, uma vez que não eram aplicáveis na inexistência de despedimento coletivo.

Apreciação dos fundamentos

Quanto ao segundo fundamento

Enunciado do fundamento

- 10 Os trabalhadores alegam que os acórdãos julgam improcedentes os seus pedidos de nulidade dos despedimentos e o seus pedidos de indemnização pela nulidade dos despedimentos e pelo incumprimento da obrigação de aplicar um plano de manutenção dos postos de trabalho, ao passo «que, por força dos artigos 1.º e 2.º da Diretiva n.º 98/59/CE, sempre que tenciona efetuar despedimentos por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo; que as consultas devem abranger, pelo menos, as possibilidades de evitar ou reduzir os despedimentos coletivos, bem como as possibilidades de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos; que o artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia consagra o direito dos “trabalhadores ou [dos] seus representantes” de ter “garantida aos níveis apropriados [...] a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito da União e pelas legislações e práticas nacionais”; que o artigo 21.º, da Carta Social Europeia dispõe que “[c]om vista a assegurar o exercício efetivo do direito dos trabalhadores à informação e à consulta na empresa, as Partes comprometem-se a tomar ou a promover medidas que permitam aos trabalhadores ou aos seus representantes, em conformidade com a legislação e a prática nacionais [...] [s]er consultados em tempo útil sobre as decisões previstas que sejam suscetíveis de

afetar substancialmente os interesses dos trabalhadores e, nomeadamente, sobre aquelas que tenham consequências importantes para a situação do emprego na empresa”; que nos termos do artigo L. 2242-23, quarto parágrafo, do code du travail (Código do Trabalho), na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 2013-504, de 14 de junho de 2013, “se um ou vários trabalhadores recusarem a aplicação ao seu contrato de trabalho das disposições do acordo relativas à mobilidade interna mencionadas no primeiro parágrafo do artigo L. 2242-21, o seu despedimento baseia-se num motivo económico, é declarado em conformidade com as regras do despedimento individual por motivos económicos e dá direito às medidas de acompanhamento e de reintegração que devem ser previstas no acordo, que adapta o âmbito e as modalidades de execução da reintegração interna prevista nos artigos L. 1233-4 e L. 1233-4-1”; que incumbe ao juiz nacional verificar, tendo em consideração todas as disposições do direito interno e aplicando os métodos de interpretação reconhecidos por este, se pode efetuar uma interpretação deste direito que permita garantir a plena efetividade dos artigos 1.º e 2.º da Diretiva n.º 98/59/CE e que conduza a uma solução conforme à finalidade prosseguida por esta; que, em caso de impossibilidade de interpretar a legislação nacional de forma a assegurar a sua conformidade com os artigos 1.º e 2.º da Diretiva n.º 98/59/CE e com os artigos 21.º da Carta Social Europeia e 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, o órgão jurisdicional nacional não deve aplicar a referida legislação nacional, obrigação que se impõe ao órgão jurisdicional nacional por força dos artigos 1.º e 2.º da Diretiva n.º 98/59/CE e dos artigos 21.º da Carta Social Europeia e 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, quando o litígio opõe um trabalhador a uma entidade patronal na qualidade de autoridade pública, e por força dos artigos 21.º da Carta Social Europeia e 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais, quando o litígio opõe um trabalhador a uma entidade patronal na qualidade de particular; que resulta daí que, não obstante a referência no artigo L. 2242-23, quarto parágrafo, do code du travail (Código do Trabalho) ao “despedimento individual por motivos económicos”, a entidade patronal que, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, pretenda suprimir postos de trabalho em caso de recusa das propostas de transferência geográfica ou profissional que lhes são feitas no âmbito de um acordo de mobilidade interna, é obrigada a elaborar um plano de manutenção dos postos de trabalho, quando estejam preenchidos os requisitos previstos no artigo L. 1233-61 do code du travail (Código do Trabalho); que, para declarar a inaplicabilidade das disposições do artigo L. 1235-10 do code du travail (Código do Trabalho) relativas ao plano de manutenção dos postos de trabalho e a improcedência do pedido de nulidade do despedimento, a cour d'appel (Tribunal de Recurso) considerou que “por força do anterior artigo L. 2242-23, quarto parágrafo, do code du travail (Código do Trabalho), se um ou vários trabalhadores recusarem a aplicação ao seu contrato de trabalho das disposições do acordo relativas à mobilidade interna mencionadas no primeiro parágrafo do artigo L. 2242-21, o seu despedimento baseia-se num motivo económico e é decidido em conformidade com as regras do despedimento individual por motivos económicos” e que “o trabalhador foi notificado do seu despedimento individual por motivos económicos, em aplicação destas disposições, por carta de 10 de

junho de 2014”; que deduziu daí que “a entidade patronal não parece ter violado as disposições dos artigos L. 1233-61 e seguintes do code du travail (Código do Trabalho) relativas ao plano de manutenção dos postos de trabalho e os artigos 1.º e 2.º da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, uma vez que não eram aplicáveis na inexistência de despedimento coletivo”; que ao decidir assim, quando a entidade patronal tinha a obrigação de aplicar um plano de manutenção dos postos de trabalho que garantisse aos trabalhadores a informação e consulta em tempo útil, bem como medidas de acompanhamento e de reintegração adequadas, se os despedimentos ordenados pela entidades patronal, independentemente da sua qualificação de despedimento individual por motivos económicos ao abrigo do artigo L. 2242-23 do code du travail (Código do Trabalho), abrangessem pelo menos dez trabalhadores no mesmo período de trinta dias, a cour d'appel (Tribunal de Recurso) aplicou erradamente o artigo L. 2242-23, quarto parágrafo, do code du travail (Código do Trabalho), na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 2013-504, de 14 de junho de 2013, e recursou a aplicação dos artigos L. 1233-3 do code du travail (Código do Trabalho), na redação que lhe foi dada pela lei n.º 2008-67 du 21 janvier 2008 (Lei n.º 2008-67, de 21 de janeiro de 2008), L. 1233-61 do code du travail (Código do Trabalho), na redação que lhe foi dada pela loi n.º 2012-387 du 22 mars 2012 (Lei n.º 2012-387, de 22 de março de 2012), L. 1233-62 do code du travail (Código do Trabalho), na redação anterior à que lhe foi dada pela loi n.º 2016-1088 du 8 août 2016 (Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016), e L. 1235-10 do code du travail (Código do Trabalho) na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 2013-504, de 14 de junho de 2013, conformes interpretados à luz dos artigos 1.º e 2.º da Diretiva n.º 98/59/CE, do artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e do artigo 21.º da Carta Social Europeia».

- 11 A título subsidiário, pedem que sejam submetidas ao Tribunal de Justiça da União Europeia as seguintes questões:

«O artigo 2.º da Diretiva 98/59/CE do Conselho da União Europeia, de 20 de julho de 1998, deve ser interpretado no sentido de que a entidade patronal é obrigada a proceder às consultas previstas neste artigo, sempre que tenciona efetuar vários despedimentos individuais por motivos económicos devido à recusa pelos trabalhadores da alteração do seu contrato de trabalho por força de um acordo de mobilidade interna, quando o número de despedimentos previstos no mesmo período possa ser qualificado de despedimento coletivo na aceção do artigo 1.º, alínea a), subalíneas i) e ii), da diretiva?

A informação ou a consulta do comité de empresa antes da celebração de um acordo relativo à mobilidade interna com organizações sindicais representativas, em aplicação dos artigos L 2242-21 e seguintes do code du travail (Código do Trabalho), dispensa a entidade patronal de informar e de consultar os representantes dos trabalhadores, em conformidade com o artigo 2.º, n.ºs 2 a 4, da Diretiva 98/59/CE, em caso de despedimento de trabalhadores que recusaram a aplicação ao seu contrato de trabalho das disposições desse acordo, quando o

número de despedimentos previstos seja superior ao número de despedimentos referido no artigo 1.º, alínea a), desta diretiva?»

Recapitulação dos diplomas aplicáveis

Direito da União

12 Nos termos do artigo 1.º da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos:

1. Para efeitos da aplicação da presente diretiva:

a) Entende-se por «despedimentos coletivos» os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efetuada pelos Estados-Membros:

i) ou, num período de 30 dias:

- no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100,

- no mínimo 10 % do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores,

- no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;

ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão;

b) Entende-se por «representantes dos trabalhadores» os representantes dos trabalhadores previstos pela legislação ou pela prática dos Estados-Membros.

Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco.

13 O artigo 2.º da Diretiva 98/59/CE, prevê que:

1. Sempre que tenciona efetuar despedimentos coletivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas

consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

Os Estados-Membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.

3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

- a) facultar-lhes todas as informações necessárias; e
- b) comunicar-lhes, sempre por escrito:
 - i) os motivos do despedimento previsto,
 - ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,
 - iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,
 - iv) o período durante o qual se pretende efetuar os despedimentos, [...].

Direito nacional

- 14 Nos termos do artigo L. 2242-21, primeiro parágrafo, do code du travail (Código do Trabalho), na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 2013-504, de 14 de junho de 2013, a entidade patronal pode encetar negociações sobre as condições da mobilidade profissional ou geográfica interna à empresa no âmbito de medidas coletivas de organização correntes sem projeto de redução de efetivos.
- 15 Ao abrigo do artigo L. 2242-22 do code du travail (Código do Trabalho), na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 2013-504, de 14 de junho de 2013, o acordo resultante da negociação prevista no artigo L. 2242-21 deve incluir, nomeadamente:
- 1.º Os limites impostos a esta mobilidade para além da zona geográfica de emprego do trabalhador, ela própria especificada no acordo, no respeito pela vida pessoal e familiar do trabalhador, em conformidade com o artigo L. 1121-1;
 - 2.º As medidas que visam conciliar a vida profissional e a vida pessoal e familiar e ter em conta as situações de deficiência e de condicionalismos de saúde;
 - 3.º As medidas de acompanhamento à mobilidade, em especial as ações de formação e as ajudas à mobilidade geográfica, que incluem, nomeadamente, a contribuição da entidade patronal para a compensação de uma eventual perda de poder de compra e para as despesas de transporte.

As disposições do acordo coletivo celebrado ao abrigo do artigo L. 2242-21 e do presente artigo não podem ter por efeito uma redução do nível de remuneração ou

de classificação pessoal do trabalhador e devem garantir a manutenção ou a melhoria das suas qualificações profissionais.

- 16 Ao abrigo do artigo L. 2242-23 do code du travail (Código do Trabalho), na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 2013-504, de 14 de junho de 2013, o acordo coletivo resultante da negociação prevista no artigo L. 2242-21 é levado ao conhecimento de cada um dos trabalhadores interessados.

As disposições do acordo celebrado ao abrigo dos artigos L. 2242-21 e L. 2242-22 são aplicáveis ao contrato de trabalho. As cláusulas do contrato de trabalho contrárias ao acordo são suspensas.

Se, após uma fase de concertação que permita ao empregador ter em conta os condicionalismos pessoais e familiares de cada um dos trabalhadores potencialmente interessados, o empregador pretender aplicar uma medida individual de mobilidade prevista no acordo celebrado ao abrigo do presente artigo, deve obter o consentimento do trabalhador nos termos do procedimento previsto no artigo L. 1222-6.

Se um ou vários trabalhadores recusarem a aplicação ao seu contrato de trabalho das disposições do acordo relativas à mobilidade interna mencionadas no primeiro parágrafo do artigo L. 2242-21, o seu despedimento baseia-se num motivo económico, é declarado em conformidade com as regras do despedimento individual por motivos económicos e dá direito às medidas de acompanhamento e de reintegração que devem ser previstas no acordo, que adapta o âmbito e as modalidades de execução da reintegração interna prevista nos artigos L. 1233-4 e L. 1233-4-1.

- 17 Segundo o artigo L. 2323-6 do code du travail (Código do Trabalho), na redação anterior à loi n.º 2015-994 du 17 août 2015 (Lei n.º 2015-994, de 17 de agosto 2015), o comité de empresa deve ser informado e consultado antes de qualquer decisão da entidade patronal sobre questões com interesse para a organização, a gestão e o funcionamento geral da empresa e, designadamente, sobre as medidas suscetíveis de afetar o volume ou a estrutura dos efetivos, a duração do trabalho, as condições de emprego, de trabalho e de formação profissional.
- 18 Segundo jurisprudência constante da Cour de cassation (Tribunal de Cassação, Secção Social, 5 de maio de 1998, recurso n.º 96-13.498, Bol., V, n.º 219), decorre da conjugação dos artigos L. 2323-2 e L. 2323-6 (anteriores L. 431-5 e L. 432-1) do code du travail (Código do Trabalho), então aplicáveis, que a decisão do chefe da empresa deve ser precedida de uma consulta ao comité de empresa quando incida sobre uma das questões ou medidas referidas no segundo destes textos, sem que seja necessário distinguir se a decisão em causa é uma decisão unilateral ou se assume a forma de negociação de um acordo coletivo de empresa relativo a uma das matérias legalmente sujeitas ao parecer do comité de empresa.

Fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 19 O Tribunal de Justiça da União Europeia declarou (TJUE, Acórdão de 21 de setembro de 2017, Socha, C-149/16) que o artigo 1.º, n.º 1, e o artigo 2.º da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, devem ser interpretados no sentido de que um empregador é obrigado a proceder às consultas previstas no referido artigo 2.º quando preveja proceder, em detrimento dos trabalhadores, a uma alteração unilateral das condições de remuneração que, em caso de recusa de aceitação por parte destes últimos, implica a cessação da relação de trabalho, na medida em que as condições previstas no artigo 1.º, n.º 1, desta diretiva estejam preenchidas.
- 20 Por outro lado, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE, Acórdão de 22 de abril de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e o., C-44/08) expôs que a razão de ser e a eficácia das consultas com os representantes dos trabalhadores exigem que sejam fixados os fatores a ter em conta durante as mesmas, dado que é impossível realizar consultas de um modo adequado e em conformidade com os seus objetivos sem determinar os elementos pertinentes respeitantes aos despedimentos coletivos previstos. Quando uma decisão que pode conduzir a despedimentos coletivos é apenas considerada, esses despedimentos coletivos mais não são, portanto, do que uma probabilidade e os fatores pertinentes para as consultas não são conhecidos, os referidos objetivos não podem ser atingidos. Declarou que: «2) O nascimento da obrigação do empregador de dar início às consultas sobre os despedimentos coletivos previstos não depende do facto de este já poder fornecer aos representantes dos trabalhadores todas as informações exigidas no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), da Diretiva 98/59.»
- 21 O artigo L. 2242-23, quarto parágrafo, do code du travail (Código do Trabalho), que prevê que o despedimento baseado na recusa pelo trabalhador da aplicação ao seu contrato das disposições do acordo de mobilidade negociado é declarado em conformidade com as regras de um despedimento individual por motivos económicos, exclui assim a aplicação das disposições dos artigos L. 1233-28 a L. 1233-33 do code du travail (Código do Trabalho) relativas ao procedimento de informação e de consulta do comité de empresa ou dos representantes dos trabalhadores quando a entidade patronal pretenda proceder a um despedimento coletivo por motivos económicos que abrange pelo menos dez trabalhadores no mesmo período de trinta dias.
- 22 Coloca-se, assim, a questão de saber se os despedimentos por motivos económicos baseados na recusa pelos trabalhadores da aplicação aos seus contratos de trabalho das disposições de um acordo coletivo de mobilidade constituem uma cessação do contrato do trabalho por iniciativa da entidade patronal por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59/CE do Conselho, pelo que devem ser tidos em conta no cálculo do número total de despedimentos efetuados.
- 23 Em caso de resposta afirmativa a esta primeira questão, quando o número de despedimentos previstos for superior ao número de despedimentos referido no

artigo 1.º, alínea a), da referida diretiva, a informação e a consulta do comité de empresa antes da celebração de um acordo relativo à mobilidade interna com organizações sindicais representativas, em aplicação dos artigos L. 2242-21 e seguintes do code du travail (Código do Trabalho), dispensam a entidade patronal de informar e de consultar os representantes dos trabalhadores, em conformidade com o artigo 2.º, n.ºs 2 a 4, da Diretiva 98/59/CE?

PELOS FUNDAMENTOS EXPOSTOS, a Cour de cassation (Tribunal de Cassação):

À luz do artigo 267.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia:

SUBMETE ao Tribunal de Justiça da União Europeia as seguintes questões:

«1.º/ Deve o artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59/CE do Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, ser interpretado no sentido de que os despedimentos por motivos económicos baseados na recusa de os trabalhadores aplicarem aos seus contratos de trabalho as disposições de um acordo coletivo de mobilidade constituem uma cessação do contrato do trabalho por iniciativa da entidade patronal por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, pelo que deve ser tomado em consideração no cálculo do número total de despedimentos verificados?

2.º/ Em caso de resposta afirmativa a esta primeira questão, quando o número de despedimentos previstos for superior ao número de despedimentos referido no artigo 1.º, alínea a), da Diretiva 98/59/CE, deve o artigo 2.º, n.ºs 2 a 4, desta diretiva ser interpretado no sentido de que a informação e a consulta do comité de empresa antes da celebração de um acordo coletivo relativo à mobilidade interna com as organizações sindicais representativas, em aplicação dos artigos L. 2242-21 e seguintes do code du travail (Código do Trabalho), dispensam a entidade patronal de informar e de consultar os representantes dos trabalhadores?»

SUSPENDE a instância até à decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia;

[OMISSIS]