

Anonymiserad version

Översättning

C-419/24 - 1

Mål C-419/24

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

13 juni 2024

Domstol som begär förhandsavgörande:

Cour de cassation (Frankrike)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

12 juni 2024

Klagande:

Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS

Motpart:

YG

Pôle emploi

[utelämnas]

[utelämnas]

[utelämnas]

[utelämnas]

Beslut av Cour de cassation, arbets- och socialrättsliga avdelningen

av den 12 juni 2024

Société nouvelle de l'hôtel Plaza (förenklat aktiebolag), med säte [utelämnas] [i] Paris, och med driftsställe [utelämnas] [i] Nice har ingett överklagande nr F 22-10.903 mot den dom som Cour d'appel d'Aix-en-Provence

(Appellationsdomstolen i Aix-en-Provence) [utelämnas] meddelade den 25 november 2021 i målet mellan

1. YG, [utelämnas]

2. Pôle emploi, [utelämnas],

som är motparter i målet vid Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike)

YG har inkommit med ett anslutningsöverklagande av samma dom.

Klaganden i huvudöverklagandet har till stöd för sin talan åberopat två grunder till stöd för överklagandet.

Klaganden i anslutningsöverklagandet har till stöd för sin talan åberopat två grunder till stöd för överklagandet.

[utelämnas] [processuella frågor och sedvanliga formuleringar]

Bakgrund och förfarandet

- 1 Enligt den överklagade domen [utelämnas] anställdes YG som senior projektledare den 12 oktober 1992 av Société nouvelle de l'hôtel Plaza (nedan kallat bolaget). Bolaget anförtrodde en tjänsteleverantör uppgiften som bagagebärare och hotellstädare.
- 2 I september 2018 informerade bolaget sin personal om att hotellet skulle stängas för att omfattande renoveringsarbeten skulle genomföras. Med motiveringen att stängningen innebar att driften av hotellet skulle läggas ned under minst 20 månader inledde bolaget ett förfarande för kollektiva uppsägningar av ekonomiska skäl av all personal, genom att skära ner personalstyrkan med 29 tjänster.
- 3 Som en säkerhetsåtgärd, underrättades arbetstagaren om sin uppsägning av ekonomiska skäl genom skrivelse av den 22 januari 2019, och den 29 januari 2019 godtog arbetstagaren det yrkessäkerhetsavtal som hade erbjudits henne, och avtalsförhållandet upphörde den 31 januari 2019 vid utgången av den betänketid som hon förfogade över.
- 4 Efter att ha väckt talan vid arbetsdomstolen den 5 december 2018 med yrkande om uppsägning av avtalet genom domstolsbeslut med hänvisning till arbetsgivarens avtalsbrott och om betalning av olika belopp, vidhöll arbetstagaren, efter att ha blivit uppsagd, sin begäran om uppsägning och yrkade i andra hand att uppsägningen skulle ogiltigförklaras på grund av att det inte fanns någon plan för att bevara arbetstillfällena och återinsätta henne i tjänst.

- 5 Genom dom av den 25 november 2021 slog Cour d'appel (Appellationsdomstolen) fast att uppsägningen var ogiltig och förpliktade bolaget att till den anställde betala olika belopp som ersättning för ogiltig uppsägning, kompensationsersättning under uppsägningstiden och därmed sammanhängande semesterersättning och förpliktade bolaget att återbetala den arbetslöshetsersättning som hade utbetalats till henne med upp till högst sex månaders ersättning.
- 6 För att komma fram till denna slutsats konstaterade Cour d'appel (Appellationsdomstolen) att de anställda i bolaget GSF Jupiter, en tjänsteleverantör som sedan år 2017 hade ställt sina anställda till förfogande för underhåll och städning av hotellet, skulle beaktas vid tillämpningen av artikel L. 1233-61 i code du travail (arbetslagen), i dess lydelse enligt dekret nr 2017-1718 av den 20 december 2017, enligt vilken arbetsgivaren i företag med minst femtio anställda, när den planerade uppsägningen berör minst tio anställda under en 30-dagarsperiod, ska utforma och genomföra en plan för att bevara arbetstillfällen i syfte att undvika uppsägningar eller begränsa antalet uppsägningar.
- 7 Bolaget överklagade denna dom.

Redogörelse för grunden

- 8 Genom den första grunden har bolaget riktat kritik mot att det i domen har fastställts att uppsägningen av arbetstagaren är ogiltig, mot att bolaget har förpliktats att betala vissa belopp till arbetstagaren som ersättning för ogiltig uppsägning, ersättning under uppsägningstiden och semesterersättning under uppsägningstiden och mot att bolaget har förpliktats att återbetala den arbetslöshetsersättning som utbetalats till arbetstagaren upp till högst sex månaders ersättning, trots att arbetsgivaren ”i företag med minst 50 anställda, när den planerade uppsägningen berör minst tio anställda under en 30-dagarsperiod, är skyldig att utforma och genomföra en plan för att bevara arbetstillfällen för att undvika eller begränsa antalet uppsägningar, och antalet anställda på 50 personer som utlöser denna skyldighet endast kan omfatta anställda i företaget som företaget har rätt att säga upp och som är de enda personer som kan omfattas av åtgärderna i planen för att bevara arbetstillfällen, vilket följaktligen utesluter arbetstagare som ställs till dess förfogande av ett externt företag, vilka endast ska beaktas vid beräkningen av antalet anställda i företaget som föreskrivs i artikel L. 1111-2 i arbetslagen när den skyldighet som ålagts arbetsgivaren är avsedd att gynna den arbetsgemenskap som de utgör tillsammans med företagets anställda. Cour d'appel (Appellationsdomstolen) har åsidosatt artiklarna L. 1233-61 och L. 1111-2 i arbetslagen genom att slå fast att bestämmelserna om uppsägning av ekonomiska skäl inte utgjorde något undantag från tillämpningen av artikel L. 1111-2 i arbetslagen, i vilken det uttryckligen föreskrivs att den beräkningsregel som föreskrivs däri omfattar genomförandet av samtliga bestämmelser i nämnda lag, för att därav dra slutsatsen att de arbetstagare som ställs till arbetsgivarens förfogande ska beaktas vid bedömningen av om det tröskelvärde på 50

arbetstagare som krävs för att genomföra planen för att bevara arbetstillfällena har uppnåtts”.

Redogörelse för tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

9 Enligt artikel 1.1 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar avses i detta direktiv med

a) kollektiva uppsägningar: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

i) antingen under en period av 30 dagar,

- minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,

- minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,

- minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga,

b) arbetstagarrepresentanter: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

Nationell rätt

10 Enligt artikel L 1233–61 i arbetslagen, i dess lydelse enligt dekret nr 2017–1718 av den 20 december 2017, ska arbetsgivaren i företag med minst femtio anställda, när den planerade uppsägningen berör minst tio arbetstagare under en 30-dagarsperiod, utforma och genomföra en plan för att bevara arbetstillfällena i syfte att undvika uppsägningar eller begränsa antalet uppsägningar.

11 Det följer av artikel L. 1235–10 första stycket i samma lag att när dessa två kumulativa villkor är uppfyllda är en uppsägning, som skett utan att det föreligger

något beslut om godkännande eller ackreditering av en plan för att besvara arbetstillfällen eller ett negativt beslut har fattats, ogiltig.

- 12 Enligt artikel L. 1111–2 i arbetslagen, i dess lydelse enligt lag nr 2008–789 av den 20 augusti 2008, i vilken det fastställs vilka arbetstagare som ska beaktas vid beräkningen av antalet anställda i ett företag med avseende på samtliga bestämmelser i denna lag som hänför sig till ett villkor om antalet anställda, ska anställda i ett externt företag som ställs till förfogande och som befinner sig i kundföretagets lokaler och som har arbetat där sedan minst ett år beaktas vid denna beräkning.
- 13 Även om den arbets- och socialrättsliga avdelningen vid Cour de cassation (Högsta domstolen) har uttalat sig om tillämpningen av dessa bestämmelser i tvister avseende yrkesmässiga val [utelämnas] [hänvisningar till nationell rättspraxis], genom att slå fast att anställda som ställts till förfogande av ett externt företag ska beaktas vid beräkningen av antalet anställda i företaget, eftersom de uppfyller villkoren i artikel L. 1111–2 i arbetslagen, har den däremot ännu inte uttalat sig om bedömningen av antalet anställda i företaget i fråga om kollektiva uppsägningar av ekonomiska skäl.

Skäl till begäran om förhandsavgörande

- 14 Det är ostridigt att bolaget, som drog in 29 av 39 tjänster i personalstyrkan, varken utformade eller genomförde någon plan för att bevara arbetstillfällen innan det sade upp de berörda arbetstagarna.
- 15 Arbetstagaren åberopade denna underlåtenhet när hon bestred giltigheten av hennes uppsägning och gjorde gällande att eftersom antalet arbetstagare som normalt sysselsätts av bolaget uppgår till minst det tröskelvärde på 50 personer som föreskrivs i artikel L. 1233–61 i arbetslagen, var bolaget enligt denna bestämmelse skyldigt att genomföra en sådan plan innan det sade upp henne.
- 16 Det är ostridigt att 11 av GSF Jupiters anställda vid den tidpunkt då förfarandet för kollektiva uppsägningar inleddes den 11 december 2018 hade ställts till bolagets förfogande enligt ett avtal om tillhandahållande av tjänster.
- 17 Parterna är däremot oense om huruvida de personer som ställts till förfogande av bolaget GSF Jupiter ska beaktas vid bedömningen av huruvida det tröskelvärde på 50 personer som föreskrivs i artikel L. 1233-61 i arbetslagen hade uppnåtts.
- 18 I sin kompletterande inlägga har bolaget hävdats att det måste finnas en överensstämmelse mellan antalet anställda i företaget som beaktats och den åtgärd som planen för att bevara arbetstillfällen utgör. Bolaget har understrukit att en vid tolkning av begreppet antalet anställda i företaget endast är motiverad när de åtgärder som är underställda ett villkor om antalet anställda kan komma dem till godo, vilket till exempel är fallet vid inrättandet av institutioner som företräder personalen i företaget som de arbetstagare som ställs till förfogande kan välja.

Bolaget anser däremot att eftersom de arbetstagare som ställts till förfogande inte kan sägas upp av det företag där de arbetar och således inte heller kan komma i åtnjutande av åtgärderna i planen för att bevara arbetstillfällena, så ska de inte beaktas vid beräkningen av det antal anställda som krävs för att upprätta planen för att bevara arbetstillfällena.

- 19 Europeiska unionens domstol har emellertid slagit fast att begreppet arbetstagare i artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 inte kan definieras med hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning, utan detta begrepp ska ges en självständig och enhetlig tolkning i unionens rättsordning. I annat fall skulle medlemsstaterna kunna ändra beräkningsreglerna för de tröskelvärden som föreskrivs däri, och följaktligen tröskelvärdena, vilket således skulle innebära att medlemsstaterna kunde ändra direktivets tillämpningsområde och därmed frånta direktivet dess fulla verkan (EU-domstolen, dom av den 9 juli 2015, *Balkaya*, mål C-229/14, punkt 33).
- 20 Det är därför lämpligt att fråga Europeiska unionens domstol om de arbetstagare som ställs till ett företags förfogande av ett externt företag ska anses vara arbetstagare som normalt är anställda av kundföretaget i den mening som avses i artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998.

Av dessa skäl beslutar Cour de cassation följande:

Med beaktande av artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

begär Cour de cassation ett förhandsavgörande från Europeiska unionens domstol avseende följande fråga:

Ska artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar enligt vilken begreppet *kollektiva uppsägningar* definieras som

uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

- i) antingen under en period av 30 dagar,
 - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
 - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
 - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

- ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga,

tolkas så, att arbetstagare som ställts till företagets förfogande av ett externt företag och som befinner sig i företagets lokaler och arbetar regelbundet i kundföretaget vid tidpunkten för genomförandet av uppsägningsförfarandet ska betraktas som arbetstagare vid beräkningen av antalet anställda enligt denna bestämmelse?

Målet vid den hänskjutande domstolen vilandeförklaras i avvaktan på Europeiska unionens domstols avgörande.

[utelämnas] [regler för överlämnande av handlingarna i målet]

[utelämnas][sedvanliga formulär och underskrifter av ledamöterna i den dömande sammansättningen]

ARBETS-DOKUMENT