

Anonymiserad version

Översättning

C-249/24 - 1

Mål C-249/24

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

4 april 2024

Domstol som begär förhandsavgörande:

Cour de cassation (Frankrike)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

3 april 2024

Klagande:

RT

ED

Motpart:

Ineo Infracom

[utelämnas] Beslut av Cour de cassation, arbets- och socialrättsliga avdelningen

av den 3 april 2024

1. RT, [utelämnas] 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,
2. ED, [utelämnas] 84300 Cavaillon,

har inkommit med överklagandena nr [utelämnas] av två domar som meddelades den 1 februari 2022 av Cour d'appel de Nîmes (Appellationsdomstolen i Nîmes) [utelämnas] i mål mellan dem och Ineo Infracom, [utelämnas] 21000 Dijon, som är motpart i målet vid Cour de cassation (Högsta domstolen).

RD och ET har båda två åberopat två grunder till stöd för sitt överklagande.

[utelämnas] Arbets- och socialrättsliga avdelningen vid Cour de cassation (Högsta domstolen) [utelämnas] har meddelat denna dom.

Förening av mål

- 1 Överklagandena nr [utelämnas] ska förenas på grund av sambandet mellan dem.

Bakgrund och förfarandet

- 2 Enligt de överklagade domarna (Nîmes, den 1 februari 2022) och handlingarna i målet föreslog bolaget Inéo Infracom, efter det att bolaget France Télécom hade informerat Inéo Infracom om sitt beslut att inte förnya kontraktet för departementen Gard och Lozère, för de nittiotvå arbetstagare som var knutna till den sydöstra avdelningen, i väntan på varaktiga lösningar, tillfälliga placeringar i andra regioner från och med den 1 juli 2013 inom ramen för den ordning för betydande omplaceringar som föreskrevs i det tillämpliga nationella kollektivavtalet för arbetstagare vid offentliga bygg- och anläggningsarbeten av den 15 december 1992.
- 3 Inéo Infracom underrättade således RT och ED om den betydande omplaceringen av dem till avdelningen i Ivry-sur-Seine respektive till avdelningen i Vitrolles, mellan den 1 juli och den 28 september 2013, och informerade dem om att deras administrativa adress skulle ändras inom staden Nîmes.
- 4 Arbetstagarna vägrade den 28 juni 2013 att godta dessa förändringar och väckte samtidigt tillsammans med nio andra anställda talan vid arbetsdomstolen med yrkande om att deras anställningsavtal skulle hävas av arbetsdomstolen.
- 5 Med hänsyn till att den dagliga verksamheten i bolaget regelbundet innebar en geografisk förflyttning av byggarbetsplatspersonalen på grund av att bolaget förlorade eller vann kontrakt och att ingen minskning av arbetsstyrkan var planerad, ingick arbetsgivaren och flera representativa fackliga organisationer ett avtal om intern rörlighet den 29 juli 2013. Med tillämpning av detta avtal tillsändes de två arbetstagarna två erbjudanden om tjänster vardera. RT tackade nej till sina erbjudanden den 30 september och den 30 december 2013 och ED tackade nej till sina den 27 november 2013 och den 20 januari 2014.
- 6 Efter det att RT och RD, liksom nio andra anställda, hade sagts upp av ekonomiska skäl den 10 juni 2014 med stöd av artikel L. 2242-23 i code du travail (lagen om arbete), framställde de ett subsidiärt yrkande om ogiltigförklaring av sin uppsägning vid arbetsdomstolen.
- 7 Genom domar av den 3 april 2017 förklarade en conseil de prud'hommes (arbetsdomstol) att RT:s anställningsavtal hade upphört att gälla, till nackdel för arbetsgivaren, och förpliktade arbetsgivaren att betala skadestånd till RT, och ogillade ED:s yrkanden.

- 8 Genom domar av den 1 februari 2022 upphävde cour d'appel (appellationsdomstolen) domen avseende RT och ogillade vid en ny prövning RT:s yrkanden och fastställde domen avseende ED.
- 9 Cour d'appel (appellationsdomstolen) påpekade inledningsvis i domskälen att det i det avtal om rörlighet som undertecknades den 29 juli 2013 av majoriteten av de representativa fackliga organisationerna inom företaget, efter antagandet av lag nr 2013-504 av den 14 juni 2013, uttryckligen angavs att avtalet hade förhandlats fram utan några planer på att minska antalet anställda och uteslöt därefter att något bedrägeri förekommit. Härav drog rätten slutsatsen att arbetsgivaren inte hade åsidosatt bestämmelserna i artiklarna 1 och 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, eftersom dessa inte var tillämpliga när det inte förekommit kollektiva uppsägningar.

Bedömning av grunderna

Den andra grunden

Redogörelse för grunden

- 10 Arbetstagarna har invänt mot att deras talan om ogiltigförklaring av uppsägningen och deras yrkande om skadestånd för ogiltig uppsägning och för underlåtenhet att iaktta skyldigheten att genomföra en plan för anställningsskydd ogillas i domarna. Till stöd för detta har de anfört följande: "Arbetsgivaren är enligt artiklarna 1 och 2 i direktiv 98/59/EG skyldig att i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att nå en överenskommelse när arbetsgivaren avser att vidta uppsägningar av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen. Dessa överläggningar ska i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder, i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. Arbetstagarna eller deras representanter ska vidare, enligt artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, "på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och överläggning vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis". I artikel 21 i Europeiska sociala stadgan stadgas även följande: "För att trygga arbetstagarnas rätt till information och överläggning inom företaget åtar sig parterna att anta eller främja åtgärder som möjliggör för arbetstagare eller deras representanter att, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, ... beredas tillfälle att i god tid överlägga om föreslagna beslut som skulle kunna inverka avsevärt på arbetstagarnas intressen, särskilt om beslut som skulle kunna få betydande inverkan på sysselsättningsläget i företaget". Enligt artikel L. 2242-23 fjärde stycket i code du travail (arbetslagen) i dess lydelse enligt lag nr 2013-504 av den 14 juni 2013, gäller att "när en eller flera arbetstagare inte godtar tillämpning på sina anställningsavtal av de bestämmelser i det interna rörlighetsavtalet som nämns i första stycket i artikel L.

2242-21, vilar deras uppsägning på ekonomiska skäl och sker enligt reglerna för individuell uppsägning av ekonomiska skäl och ger rätt till bistånd och omplacering som ska föreskrivas i avtalet, som anpassar tillämpningsområdet och formerna för genomförandet av den interna omplacering som föreskrivs i artiklarna L. 1233-4 och L. 1233-4-1”. Det ankommer på den nationella domstolen att, med hänsyn till den nationella rätten i dess helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, pröva huruvida den kan komma fram till en tolkning av nationell rätt som gör det möjligt att säkerställa att artiklarna 1 och 2 i direktiv 98/59/EG ges full verkan och att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte. För det fall det inte är möjligt att tolka den nationella lagstiftningen på ett sätt som är förenligt med artiklarna 1 och 2 i direktiv 98/59/EG och artikel 21 i Europeiska sociala stadgan samt artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, ska den nationella domstolen underlåta att tillämpa den nationella lagstiftningen. Denna skyldighet åligger den nationella domstolen enligt artiklarna 1 och 2 i direktiv 98/59/EG och artikel 21 i Europeiska sociala stadgan samt artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, när målet rör en tvist mellan en arbetstagare och en arbetsgivare som har ställning som offentlig myndighet och enligt artikel 21 i den Europeiska sociala stadgan och artikel 27 i stadgan om de grundläggande rättigheterna när tvisten rör en arbetstagare och en arbetsgivare som har ställning som privatperson. Av detta följer, oaktat hänvisningen i artikel L. 2242-23 fjärde stycket i code du travail (lagen om arbete) till ”individuell uppsägning av ekonomiska skäl”, att en arbetsgivare som av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagaren personligen har för avsikt att dra in tjänster för det fall arbetstagarna inte accepterar arbetsgivarens erbjudanden om geografisk eller yrkesmässig förflyttning som de får inom ramen för ett avtal om intern rörlighet, är skyldig att upprätta en plan för anställningsskydd när de villkor som föreskrivs i artikel L. 1233-61 i code du travail (lagen om arbete) är uppfyllda. För att slå fast att bestämmelserna i artikel L. 1235-10 i code du travail (lagen om arbete) om planen för anställningsskydd inte är tillämpliga och att yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägningen inte är motiverat, har cour d’appel (appellationsdomstolen) slagit fast att ”enligt den tidigare artikel L. 2242-23 fjärde stycket i Code du travail (lagen om arbete) gäller att ”när en eller flera arbetstagare inte godtar tillämpning på sina anställningsavtal av de bestämmelser i det interna rörlighetsavtalet som nämns i första stycket i artikel L. 2242-21, vilar deras uppsägning på ekonomiska skäl och sker enligt reglerna för individuell uppsägning av ekonomiska skäl” och att ”arbetstagaren har underrättats om sin individuella uppsägning av ekonomiska skäl i enlighet med dessa bestämmelser genom skrivelse av den 10 juni 2014”. Av detta drog appellationsdomstolen slutsatsen att ”arbetsgivaren inte förefaller ha åsidosatt bestämmelserna i artikel L. 1233-61 och följande artiklar i code du travail (lagen om arbete) om planen för anställningsskydd och i artiklarna 1 och 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, eftersom dessa inte var tillämpliga när det inte förekommit kollektiva uppsägningar”. Genom att slå fast detta, när arbetsgivaren var skyldig att genomföra en plan för anställningsskydd som garanterar arbetstagarna

information och överläggningar i god tid samt lämpliga bistånds- och omplaceringsåtgärder om de uppsägningar som arbetsgivaren har beslutat om, oavsett om de betecknas som individuella uppsägningar av ekonomiska skäl enligt artikel L. 2242-23 i code du travail (lagen om arbete), berörde minst tio arbetstagare under samma trettiodagarsperiod, åsidosatte cour d'appel (appellationsdomstolen) genom en felaktig tillämpning, artikel L. 2242-23 fjärde stycket i code du travail (lagen om arbete), i dess lydelse enligt lag nr 2013-504 av den 14 juni 2013, genom att vägra att tillämpa artiklarna L. 1233-3 i code du travail (lagen om arbete) i dess lydelse enligt lag nr 2008-67 av den 21 januari 2008, L. 1233-61 i code du travail (lagen om arbete), i dess lydelse enligt lag nr 2012-387 av den 22 mars 2012, L. 1233-62 i code du travail (lagen om arbete) i dess lydelse före den som följer av lag nr 2016-1088 av den 8 augusti 2016, och L. 1235-10 i code du travail (arbetslagen), i dess lydelse enligt lag nr 2013-504 av den 14 juni 2013, tolkade mot bakgrund av artiklarna 1 och 2 i direktiv 98/59/EG, artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och artikel 21 i Europeiska sociala stadgan.”

- 11 I andra hand har de yrkat att följande frågor ska hänskjutas till Europeiska unionens domstol:

”Ska artikel 2 i Europeiska unionens råds direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 tolkas så, att en arbetsgivare är skyldig att inleda överläggningar enligt sistnämnda artikel när arbetsgivaren överväger att vidta flera individuella uppsägningar av ekonomiska skäl till följd av att arbetstagarna vägrar att godta en ändring av sitt anställningsavtal enligt ett avtal om intern rörlighet, när antalet planerade uppsägningar under en och samma period kan anses utgöra en kollektiv uppsägning, i den mening som avses i artikel 1 i) och ii) i direktivet?”

Medför information till eller överläggningar med företagsrådet innan ett avtal om intern rörlighet ingås med representativa fackliga organisationer, enligt artikel L. 2242-21 och följande artiklar i code du travail (lagen om arbete), att arbetsgivaren inte behöver informera arbetstagarrepresentanterna och hålla överläggningar med dem enligt artikel 2.2–2.4 i direktiv 98/59/EG vid uppsägning av arbetstagare som inte har godtagit tillämpningen av bestämmelserna i detta avtal på sitt anställningsavtal, när antalet planerade uppsägningar överstiger det antal uppsägningar som föreskrivs i artikel 1 a i nämnda direktiv?”

Redogörelse för tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 12 I artikel 1 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar föreskrivs följande:

1. I detta direktiv avses 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.

13 I artikel 2 i direktiv 98/59 föreskrivs följande:

1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.
2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.
3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna
 - a) förse dem med all relevant information, och
 - b) skriftligen anmäla i varje fall
 - i) skälen till de planerade uppsägningarna,
 - ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,

- iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
- iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas, ...

Nationell rätt

14 Enligt artikel L. 2242-21 första stycket i code du travail (lagen om arbete), i dess lydelse enligt lag nr 2013-504 av den 14 juni 2013, får arbetsgivaren inleda förhandlingar om villkoren för den yrkesmässiga eller geografiska rörligheten inom företaget inom ramen för pågående kollektiva organisationsåtgärder utan planer på personalnedskärning.

15 Enligt artikel L. 2242-22 i code du travail (lagen om arbete), i dess lydelse enligt lag nr 2013-504 av den 14 juni 2013, ska det avtal som blir resultatet av de förhandlingar som föreskrivs i artikel L. 2242-21 bland annat innehålla följande:

1. De begränsningar som gäller för denna rörlighet utanför det geografiska område där arbetstagaren är anställd, som anges i avtalet, med iakttagande av arbetstagarens privatliv och familjeliv i enlighet med artikel L. 1121-1.

2. Åtgärder för att förena arbetsliv med privatliv och familjeliv och för att ta hänsyn till situationer som har samband med funktionshinder och hälsa.

3. Åtgärder för bistånd avseende rörlighet, särskilt utbildningsåtgärder och stöd till geografisk rörlighet som bland annat omfattar arbetsgivarens deltagande i kompensation för eventuell förlust av köpkraft och för transportkostnader.

Bestämmelserna i det kollektivavtal som ingås med stöd av artikel L. 2242-21 och denna artikel får inte leda till en sänkning av arbetstagarens lön eller personliga klassificering och ska garantera att arbetstagarens yrkeskvalifikationer bibehålls eller förbättras.

16 Enligt artikel L. 2242-23 i code du travail (lagen om arbete), i dess lydelse enligt lag nr 2013-504 av den 14 juni 2013, ska var och en av de berörda arbetstagarna underrättas om det kollektivavtal som blir resultatet av förhandlingarna enligt artikel L. 2242-21.

Bestämmelserna i det avtal som ingås med stöd av artiklarna L. 2242-21 och L. 2242-22 är tillämpliga på anställningsavtalet. Bestämmelser i anställningsavtalet som strider mot kollektivavtalet upphävs.

Om arbetsgivaren, efter en överläggningsfas som gör det möjligt för arbetsgivaren att beakta de personliga och familjemässiga begränsningarna för var och en av de potentiellt berörda arbetstagarna, önskar genomföra en individuell rörlighetsåtgärd som föreskrivs i det avtal som ingåtts med stöd av denna artikel, ska arbetsgivaren

inhämta arbetstagarens godkännande enligt det förfarande som föreskrivs i artikel L. 1222-6.

När en eller flera arbetstagare inte godtar tillämpning på sina anställningsavtal av de bestämmelser i det interna rörlighetsavalet som nämns i första stycket i artikel L. 2242-21, ska deras uppsägning vila på ekonomiska skäl och ske enligt reglerna för individuell uppsägning av ekonomiska skäl och ge rätt till bistånd och omplacering som ska föreskrivas i avtalet, som anpassar tillämpningsområdet och formerna för genomförandet av den interna omplacering som föreskrivs i artiklarna L. 1233-4 och L. 1233-4-1.

- 17 Enligt artikel L. 2323-6 i Code du travail (lagen om arbete), i dess lydelse före lag nr 2015-994 av den 17 augusti 2015, ska företagsrådet informeras och rådfrågas innan arbetsgivaren fattar beslut i frågor som rör företagets organisation, ledning och allmänna verksamhet och särskilt om åtgärder som kan påverka personalens storlek eller struktur, arbetets längd eller anställnings-, arbets- och fortbildningsvillkoren.
- 18 Enligt fast rättspraxis från Cour de cassation (Soc., den 5 maj 1998, överklagande nr 96-13.498, Bull., V, nr 219) följer det av artiklarna L. 2323-2 och L. 2323-6 (tidigare L. 431-5 och L. 432-1) i code du travail (lagen om arbete), vilka då var tillämpliga, att företagsledarens beslut ska föregås av överläggning med företagsrådet när det avser en av de frågor eller åtgärder som avses i artikel L. 2323-6, och att det härvidlag saknas anledning att göra någon åtskillnad beroende på om beslutet i fråga är ett ensidigt beslut eller har formen av en förhandling om ett kollektivavtal avseende en av de frågor som enligt lag underställts företagsrådet.

Skäl till begäran om förhandsavgörande

- 19 Europeiska unionens domstol har slagit fast (EU-domstolens dom av den 21 september 2017 i mål C-149/16, Socha) att artikel 1.1 och artikel 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas på så sätt att en arbetsgivare är skyldig att inleda överläggningar enligt artikel 2, när arbetsgivaren överväger att, till nackdel för arbetstagarna, företa en ensidig ändring av lönevillkoren som, för det fall arbetstagarna inte godtar ändringen, leder till att anställningsförhållandet bringas att upphöra, förutsatt att villkoren i artikel 1.1 i detta direktiv är uppfyllda.
- 20 Europeiska unionens domstol (EU-domstolens dom av den 22 april 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., C-44/08) har dessutom förklarat att ändamålet med och effektiviteten i överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna förutsätter att de omständigheter som ska beaktas vid dessa överläggningar har fastställts, mot bakgrund av att det är omöjligt att genomföra överläggningar på ett sätt som är lämpligt och i överensstämmelse med deras syften, om de relevanta omständigheterna avseende de övervägda kollektiva uppsägningarna inte har klarlagts. När ett beslut som bedöms leda till kollektiva

uppsägningar endast är under övervägande är de kollektiva uppsägningarna dock bara en möjlighet och de relevanta omständigheterna för överläggningarna ännu inte kända, och då kan dessa syften inte uppnås. Domstolen slog fast följande: ”2) Uppkomsten av arbetsgivarens skyldighet att inleda överläggningar om övervägda kollektiva uppsägningar beror inte på huruvida arbetsgivaren redan har möjlighet att ge arbetstagarrepresentanterna alla de informationer som nämns i artikel 2.3 första stycket b i direktiv 98/59.”

- 21 Artikel L. 2242-23 fjärde stycket i Code du travail (lagen om arbete), i vilken det föreskrivs att uppsägning på grund av att arbetstagaren inte godtar tillämpning på sina anställningsavtal av de bestämmelser i det interna rörlighetsavtalet som förhandlats ska ske enligt reglerna för individuell uppsägning av ekonomiska skäl, utesluter således tillämpningen av bestämmelserna i artiklarna L. 1233-28–L. 1233-33 i code du travail (lagen om arbete) om förfarandet för information till och överläggningar med företagsrådet eller representanter från personalen när arbetsgivaren avser att genomföra kollektiva uppsägningar av ekonomiska skäl av minst tio arbetstagare under samma period på trettio dagar.
- 22 Frågan är således huruvida uppsägningar av ekonomiska skäl som grundas på att arbetstagarna inte godtar tillämpning av bestämmelserna i ett kollektivavtal om rörlighet på sina anställningsavtal ska anses utgöra en uppsägning av anställningsavtalet som skett på arbetsgivarens initiativ av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till den berörda arbetstagaren personligen, i den mening som avses i artikel 1.1 andra stycket i rådets direktiv 98/59/EG, och att detta därmed ska beaktas vid beräkningen av det totala antalet uppsägningar som skett.
- 23 Om den första frågan besvaras jakande: När antalet planerade uppsägningar överstiger det antal uppsägningar som föreskrivs i artikel 1 a i ovannämnda direktiv, innebär då information till och överläggningar med företagsrådet innan ett avtal om intern rörlighet ingås med representativa fackliga organisationer i enlighet med artikel L. 2242-21 och följande artiklar i code du travail (arbetslagen) att arbetsgivaren inte behöver informera och hålla överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i enlighet med artiklarna 2.2–4 i direktiv 98/59/EG?

Av dessa skäl hänskjuter Cour de cassation

med beaktande av artikel 267 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

följande frågor till Europeiska unionens domstol:

”1. Ska artikel 1.1 andra stycket i rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar tolkas så, att uppsägningar av ekonomiska skäl som grundar sig på att arbetstagarna inte godtar tillämpning av bestämmelserna i ett kollektivavtal om rörlighet på sitt anställningsavtal ska anses utgöra en uppsägning av anställningsavtalet som skett på arbetsgivarens initiativ av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till

arbetstagaren personligen, vilket innebär att detta ska beaktas vid beräkningen av det totala antalet uppsägningar?

2. Om den första frågan ska besvaras jakande: När antalet planerade uppsägningar överstiger det antal uppsägningar som föreskrivs i artikel 1 a i ovannämnda direktiv, ska då artiklarna 2.2–4 i direktiv 98/59/EG tolkas så, att informationen till och överläggningarna med företagsrådet före ingåendet av ett avtal om intern rörlighet med representativa fackliga organisationer, enligt artikel L. 2242-21 och följande artiklar i code du travail (arbetslagen), medför att arbetsgivaren inte behöver informera arbetstagarrepresentanterna och hålla överläggningar med dem?”

Målet om överklagande vilandeförklaras till dess Europeiska unionens domstol har avgjort målet om förhandsavgörande.

[utelämnas]

ARBETS-DOKUMENT