

Anonymiseret version

Oversættelse

C-249/24 – 1

Sag C-249/24

Anmodning om præjudiciel afgørelse

Dato for indlevering:

4. april 2024

Forelæggende ret:

Cour de cassation (Frankrig)

Afgørelse af:

3. april 2024

Appellanter:

RT

ED

Indstævnt:

Ineo Infracom

DOM AFSAGT AF COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE
(kassationsdomstol, afdelingen for sociale sager)

DEN 3. APRIL 2024

- 1) RT, [udelades] 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,
- 2) ED, [udelades] 84300 Cavailon,

har iværksat hver sin appel nr. [udelades] til prøvelse af to domme af 1. februar 2022 afsagt af cour d'appel de Nîmes (appeldomstolen i Nîmes, Frankrig) [udelades] i deres tvist med selskabet Ineo Infracom, [udelades] 21000 Dijon, kassationsindstævnt.

Appellanterne har til støtte for deres appel hver gjort to kassationsanbringender gældende.

[Udelades] [C]hambre sociale de la Cour de cassation (kassationsdomstolens afdeling for sociale sager) [udelades] har afsagt nærværende dom.

Forening af sager

- 1 De to appeller, [OMISSIS], er blevet forenet, idet de er indbyrdes forbundne.

Faktiske omstændigheder og retsforhandlinger

- 2 Ifølge de appellerede domme (Nîmes, 1.2.2022) og den fremlagte dokumentation tilbød selskabet Inéo Infracom, efter at selskabet France Télécom havde meddelt det sin beslutning om ikke at forlænge kontrakten for departementerne Gard og Lozère, sine 82 medarbejdere ved sydvest-afdelingen midlertidig tjeneste i andre områder fra den 1. juli 2013 inden for rammerne af ordningen for lang rejsetid fastsat ved den nationale kollektive overenskomst for offentligt ansatte bygge- og anlægsarbejdere af 15. december 1992 (som finder anvendelse), indtil der var fundet varige løsninger.
- 3 Selskabet meddelte således RT og ED, at deres arbejdssted med lang rejsetid blev henholdsvis afdelingen i Ivry-sur-Seine og afdelingen i Vitrolles fra den 1. juli til den 28. september 2013, og oplyste dem om, at de ville blive knyttet administrativt til en anden adresse i Nîmes.
- 4 Medarbejderne afviste den 28. juni 2013 disse ændringer og anlagde samtidig med ni andre medarbejdere søgsmål ved juridiction prud'homale (arbejdsret, Frankrig) med påstand om retslig opsigelse af deres ansættelseskontrakt.
- 5 Den 29. juli 2013 indgik arbejdsgiveren og flere repræsentative fagforeninger en aftale om intern mobilitet, idet de var enige om, at virksomhedens drift indebar jævnlige omfordelinger af medarbejderne som følge af indgåede eller mistede kontrakter, og at der ikke var planlagt nedlæggelse af stillinger. I henhold til denne aftale modtog de to medarbejdere hver to stillingstilbud, som de afviste, for RT's vedkommende henholdsvis den 30. september og den 30. december 2013 og for ED's vedkommende henholdsvis den 27. november 2013 og den 20. januar 2014.
- 6 Den 10. juni 2014 blev de sammen med ni andre medarbejdere afskediget af økonomiske grunde i henhold til artikel L. 2242-23 code du travail (lov om arbejdsretlige regler), hvorefter de nedlagde en subsidiær påstand for juridiction prud'homale (arbejdsret) til prøvelse af afskedigelsen.
- 7 Ved domme af 3. april 2017 traf conseil de prud'hommes (arbejdsret) henholdsvis afgørelse om retslig opsigelse af RT's ansættelseskontrakt, idet skylden blev tillagt arbejdsgiveren, som tilpligtedes at betale medarbejderen en erstatning, og afgørelse i ED's søgsmål, hvorved denne ikke fik medhold i sine krav.

- 8 Ved domme af 1. februar 2022 traf cour d'appel (appelret) henholdsvis afgørelse om ophævelse af dommen vedrørende RT, behandlede sagen på ny og tog ikke RT's påstande til følge, og afgørelse om stadfæstelse af dommen vedrørende ED.
- 9 Med henblik på disse afgørelser lagde cour d'appel (appeldomstol) først til grund, at det af den mobilitetsaftale, der efter offentliggørelsen af loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (»lov nr. 2013-504 af 14. juni 2013«) blev underskrevet den 29. juli 2013 af hovedparten af de repræsentative fagforeninger i virksomheden, udtrykkeligt fremgik, at den var forhandlet på plads uden inddragelse af eventuelle planer om afskedigelser, hvorefter den udelukkede enhver forekomst af svig. Denne domstol udledte heraf, at arbejdsgiveren ikke havde tilsidesat bestemmelserne i artikel 1 og 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, idet disse ikke kunne finde anvendelse, hvis der ikke var tale om kollektive afskedigelser.

Bedømmelse af anbringenderne

Det andet anbringende

Anbringendets ordlyd

- 10 Appellanterne har kritiseret, at de ved de appellerede domme ikke fik medhold i deres påstand om, at afskedigelsen var ugyldig, og deres krav om erstatning for ugyldig afskedigelse og manglende overholdelse af pligten til at iværksætte en plan for opretholdelse af beskæftigelsen, idet de har gjort gældende, »at det i artikel 1 og 2 i direktiv nr. 98/59/EF er bestemt, at når arbejdsgiveren påtænker at foretage afskedigelser af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale; at konsultationerne i det mindste skal dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere; at artikel 27 i Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder tillægger »[a]rbejdstagerne eller deres repræsentanter [ret til] på passende niveauer [at] have sikkerhed for information og høring i god tid i de tilfælde og på de betingelser, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis«; at artikel 21 i Den [Reviderede] Europæiske Socialpakt fastsætter, at »for at sikre en effektiv udøvelse af arbejdstagernes ret til at blive informeret og hørt i virksomheden forpligter parterne sig til at træffe eller tilskynde til foranstaltninger, som gør det muligt for arbejdstagerne eller deres repræsentanter i overensstemmelse med national lovgivning og praksis [...] at blive hørt i god tid om forslag til beslutninger, som i betydelig grad kunne påvirke arbejdstagernes interesser, navnlig om de beslutninger, som kunne få en betydelig indvirkning på virksomhedens beskæftigelsessituation«; at artikel L. 2242-23, stk. 4, i lov om arbejdsretlige regler i den version, der blev vedtaget ved lov nr. 2013-504 af 14.

juni 2013, bestemmer, at »[a]fviser en eller flere medarbejdere at lade deres ansættelseskontrakt berøre af bestemmelserne i den aftale om intern mobilitet, der er nævnt i artikel L. 2242-21, er afskedigelsen af dem økonomisk begrundet, meddeles dem efter proceduren for en individuel afskedigelse af økonomiske grunde og giver ret til de ledsage- og omplaceringsforanstaltninger, som skal være fastsat i aftalen, der tilpasser anvendelsesområdet og de nærmere bestemmelser for gennemførelsen af den interne omplacering, der er fastsat i artikel L. 1233-4 og L. 1233-4-1«; at det påhviler den nationale domstol, idet den tager national ret i dens helhed i betragtning og anvender fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret, at undersøge, om den kan anlægge en fortolkning af denne ret, som gør det muligt at sikre den fulde virkning af artikel 1 og 2 i direktiv nr. 98/59/EF og nå et resultat, der er i overensstemmelse med det formål, som forfølges med direktivet; at såfremt det ikke er muligt at fortolke den nationale lovgivning således, at det sikres, at den er i overensstemmelse med artikel 1 og 2 i direktiv nr. 98/59/EF og artikel 21 i Den [Reviderede] Europæiske Socialpagt og artikel 27 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, skal den nationale domstol undlade at anvende den nævnte nationale lovgivning, idet denne forpligtelse påhviler den nationale domstol i medfør af artikel 1 og 2 i direktiv nr. 98/59/EF og artikel 21 i Den [Reviderede] Europæiske Socialpagt og artikel 27 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, når tvisten er opstået mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver i egenskab af offentlig myndighed, og i medfør af artikel 21 i Den [Reviderede] Europæiske Socialpagt og artikel 27 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, når tvisten er opstået mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver i egenskab af borger; at det heraf følger, at uanset henvisningen i artikel L. 2242-23, stk. 4, i lov om arbejdsretlige regler til »en individuel afskedigelse af økonomiske grunde« har en arbejdsgiver, som af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstagerne selv, agter at nedlægge stillinger i tilfælde af at disse arbejdstagere afviser de tilbud om geografisk eller faglig omplacering, som de har modtaget i forbindelse med en aftale om intern mobilitet, pligt til at udarbejde en plan for opretholdelse af beskæftigelsen, når de betingelser, der er fastsat i artikel L. 1233-61 i lov om arbejdsretlige regler, er opfyldt; at cour d'appel (appeldomstol) for at afgøre, at bestemmelserne i artikel L. 1235-10 i lov om arbejdsretlige regler vedrørende planen for opretholdelse af beskæftigelsen ikke kunne finde anvendelse, og at påstanden om, at afskedigelsen var ugyldig, var ugrundet, lagde til grund, at »den tidligere artikel L. 2242-23, stk. 4, i lov om arbejdsretlige regler bestemmer, at afviser en eller flere medarbejdere at lade deres ansættelseskontrakt berøre af bestemmelserne i den aftale om intern mobilitet, der er nævnt i artikel L. 2242-21, er afskedigelsen af dem økonomisk begrundet, meddeles dem efter proceduren for en individuel afskedigelse af økonomiske grunde«, og at »medarbejderen fik meddelelse om sin individuelle afskedigelse af økonomiske grunde i henhold til disse bestemmelser ved skrivelse af 10. juni 2014«; at denne domstol heraf udledte, at »arbejdsgiveren ikke synes at have tilsidesat bestemmelserne i artikel L. 1233-61 ff. i lov om arbejdsretlige regler vedrørende planen for opretholdelse af beskæftigelsen og artikel 1 og 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive

afskedigelser, idet disse ikke kan finde anvendelse, hvis der ikke er tale om kollektive afskedigelser«; at når arbejdsgiveren havde pligt til at iværksætte en plan for opretholdelse af beskæftigelsen til sikring af, at medarbejderne i god tid blev informeret og hørt, og træffe relevante ledsage- og omplaceringsforanstaltninger, hvis de afskedigelser, som arbejdsgiveren foretog, uanset at der i henhold til artikel L. 2242-23 i lov om arbejdsretlige regler var tale om individuelle afskedigelser af økonomiske grunde, berørte mindst ti medarbejdere inden for et tidsrum af 30 dage, har cour d'appel (appeldomstol) med den førnævnte afgørelse tilsidesat artikel L. 2242-23, stk. 4, i lov om arbejdsretlige regler i den version, der blev vedtaget ved lov nr. 2013-504 af 14. juni 2013, idet den har anvendt bestemmelsen forkert, og artikel L. 1233-3 i lov om arbejdsretlige regler i den version, der blev vedtaget ved lov nr. 2008-67 af 21. januar 2008, L. 1233-61 i lov om arbejdsretlige regler i den version, der blev vedtaget ved lov nr. 2012-387 af 22. marts 2012, L. 1233-62 i lov om arbejdsretlige regler i den version, der var gældende før den version, der blev vedtaget ved lov nr. 2016-1088 af 8. august 2016, og L. 1235-10 i lov om arbejdsretlige regler i den version, der blev vedtaget ved lov nr. 2013-504 af 14. juni 2013, således som fortolket i lyset af artikel 1 og 2 i direktiv nr. 98/59/EF, artikel 27 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og artikel 21 i Den [Reviderede] Europæiske Socialpakt, idet den har afvist at anvende disse bestemmelser.«

- 11 Subsidiært har appellanterne anmodet om, at Den Europæiske Unions Domstol forelægges følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 2 i [Rådets] direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 fortolkes således, at en arbejdsgiver er forpligtet til at indlede de i denne artikel fastsatte konsultationer, når vedkommende påtænker at foretage en række individuelle afskedigelser af økonomiske grunde som følge af, at de pågældende arbejdstagere har afvist den ændring af deres ansættelseskontrakt, som er godkendt ved en aftale om intern mobilitet, idet antallet af påtænkte afskedigelser inden for et givet tidsrum kan kvalificeres som en kollektiv afskedigelse som omhandlet i dette direktivs artikel 1, [stk. 1, første afsnit, litra a),] nr. i) og ii)?

2) Fritager den omstændighed, at samarbejdsudvalget er blevet informeret eller konsulteret inden indgåelsen af en aftale om intern mobilitet med repræsentative fagforeninger i henhold til artikel L. 2242-21 ff. i lov om arbejdsretlige regler, arbejdsgiveren for at informere og konsultere arbejdstagernes repræsentanter, jf. artikel 2, stk. 2-4, i direktiv 98/59/EF, i tilfælde af afskedigelse af arbejdstagere, som har afvist at lade deres ansættelseskontrakt berøre af bestemmelserne i den nævnte aftale, når antallet af påtænkte afskedigelser overstiger det antal afskedigelser, der er bestemt i førnævnte direktivs artikel 1, [stk. 1, første afsnit,] litra a)?«

Gældende retsakter

EU-retten

12 Artikel 1 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser har følgende ordlyd:

»1. I dette direktiv

a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:

i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:

- mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere
- mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere
- mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger

b) forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne, de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.«

13 Artikel 2 i direktiv 98/59/EF fastsætter:

»1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere. Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:

- a) at give dem alle relevante oplysninger, og
- b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:
 - i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser
 - ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted [...]

National ret

- 14 Ifølge artikel L. 2242-21, stk. 1, i lov om arbejdsretlige regler i den version, der blev vedtaget ved lov nr. 2013-504 af 14. juni 2013, kan arbejdsgiveren indlede en forhandling om betingelserne for intern faglig eller geografisk mobilitet i virksomheden i forbindelse med løbende kollektive organisatoriske foranstaltninger, som ikke involverer afskedigelser.
- 15 I henhold til artikel L. 2242-22 i lov om arbejdsretlige regler i den version, der blev vedtaget ved lov nr. 2013-504 af 14. juni 2013, omfatter en aftale, der er resultatet af den forhandling, der er omhandlet i artikel L. 2242-21, navnlig følgende:
- 1) de grænser, der af respekt for medarbejderens privatliv og familieliv i overensstemmelse med artikel L. 1121-1 er fastsat for denne mobilitet uden for medarbejderens geografiske ansættelsesområde, som ligeledes er fastsat i aftalen
 - 2) de foranstaltninger, der skal sikre, at medarbejderens arbejdsliv kan forenes med vedkommendes privatliv og familieliv, og at der kan tages hensyn til forhold vedrørende handicap og helbred
 - 3) ledsageforanstaltninger i forbindelse med mobilitet, herunder uddannelse og hjælp til geografisk mobilitet, som bl.a. omfatter arbejdsgivers bidrag til kompensation for eventuelle tab af købekraft og til transportudgifter.
- Bestemmelserne i en kollektiv aftale, der indgås i henhold til artikel L. 2242-21 og nærværende artikel kan ikke medføre nedsættelse af medarbejderens lønniveau eller personlige klassificering og skal garantere vedligeholdelse eller forbedring af vedkommendes faglige kvalifikationer.
- 16 I henhold til artikel L. 2242-23 i lov om arbejdsretlige regler i den version, der blev vedtaget ved lov nr. 2013-504 af 14. juni 2013, meddeles en kollektiv aftale, der er resultatet af den forhandling, der er omhandlet i artikel L. 2242-21, hver af de berørte medarbejdere.

Bestemmelserne i en aftale, der indgås i henhold til artikel L. 2242-21 og L. 2242-22, finder anvendelse på ansættelseskontrakten. Bestemmelser i ansættelseskontrakten, som er i strid med aftalen, ophæves.

Når arbejdsgiveren efter en samrådsfase, der sætter vedkommende i stand til at tage hensyn til hver af de potentielt berørte medarbejders personlige og familiemæssige forhold, ønsker at iværksætte en individuel mobilitetsforanstaltning, som er fastsat i en aftale, der er indgået i henhold til nærværende artikel, indhenter arbejdsgiveren medarbejderens samtykke efter proceduren i artikel L. 1222-6.

Afviser en eller flere medarbejdere at lade deres ansættelseskontrakt berøre af bestemmelserne i den aftale om intern mobilitet, der er nævnt i artikel L. 2242-21, er afskedigelsen af dem økonomisk begrundet, meddeles dem efter proceduren for en individuel afskedigelse af økonomiske grunde og giver ret til de ledsage- og omplaceringsforanstaltninger, som skal være fastsat i aftalen, der tilpasser anvendelsesområdet og de nærmere bestemmelser for gennemførelsen af den interne omplacering, der er fastsat i artikel L. 1233-4 og L. 1233-4-1.

- 17 Ifølge artikel L. 2323-6 i lov om arbejdsretlige regler i den version, der var gældende før lov nr. 2015-994 af 17. august 2015, informeres og høres samarbejdsudvalget før enhver beslutning, som arbejdsgiveren måtte træffe om organisatoriske spørgsmål, om virksomhedens ledelse og generelle drift og navnlig om foranstaltninger, der kan påvirke arbejdsstyrkens antal og struktur, arbejdstiden, arbejds- og ansættelsesvilkårene samt betingelserne for erhvervsuddannelse.
- 18 Ifølge Cour de cassations (kassationsdomstol) faste praksis (Soc., 5.5.1998, appel nr. 96-13 498, Sml., V, nr. 219) følger det af artikel L. 2323-2 i lov om arbejdsretlige regler sammenholdt med samme lovs L. 2323-6 (tidligere henholdsvis L. 431-5 og L. 432-1), som var gældende på daværende tidspunkt, at samarbejdsudvalget skal høres, før virksomhedslederen træffer en beslutning om et af de spørgsmål eller en af de foranstaltninger, der er omhandlet i sidstnævnte artikel, uden at det er nødvendigt at sondre efter, om den pågældende beslutning er en ensidig beslutning eller resultatet af en forhandling om en kollektiv aftale for virksomheden om et de spørgsmål, der ifølge loven skal forelægges for samarbejdsudvalget.

Begrundelse for den præjudicielle forelæggelse

- 19 Den Europæiske Unions Domstol fastslog i dom af 21. september 2017, Socha (C-149/16), at artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at en arbejdsgiver har pligt til at foretage de i denne artikel 2 nævnte konsultationer, når han har til hensigt, til skade for arbejdstagerne, at foretage en ensidig ændring af lønvilkårene, som i tilfælde af en

afvisning fra arbejdstagernes side medfører et ophør af arbejdsforholdet, i det omfang betingelserne i dette direktivs artikel 1, stk. 1, er opfyldt.

- 20 Endvidere forklarede Den Europæiske Unions Domstol i dom af 22. april 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl. (C-44/08), at de tilsigtede virkninger af konsultationerne med arbejdstagernes repræsentanter forudsætter, at de forhold, der skal tages hensyn til under konsultationerne, er fastlagt, eftersom det er umuligt at afvikle konsultationerne på en hensigtsmæssig måde og i overensstemmelse med formålet med dem, uden at forhold af relevans for de påtænkte kollektive afskedigelser er afklaret. Så længe der kun er planer om at træffe en beslutning, som forventes at føre til kollektive afskedigelser, og der som følge heraf alene er en sandsynlighed for sådanne afskedigelser, ligesom forhold af relevans for konsultationerne endnu er uafklarede, kan de nævnte formål ikke opfyldes. Den kendte for ret: »Tidspunktet for, hvornår arbejdsgiverens forpligtelse til at indlede konsultationer vedrørende påtænkte kollektive afskedigelser opstår, afhænger ikke af, om arbejdsgiveren er i stand til forinden at meddele arbejdstagernes repræsentanter alle de krævede oplysninger i henhold til artikel 2, stk. 3, første afsnit, litra b), i direktiv 98/59.«
- 21 Artikel L. 2242-23, stk. 4, i lov om arbejdsretlige regler, hvorefter en afskedigelse, der er begrundet i arbejdstagerens afvisning af at lade sin ansættelseskontrakt berøre af bestemmelserne i den efter forhandling indgåede aftale om mobilitet, meddeles efter proceduren for en individuel afskedigelse af økonomiske grunde, udelukker således anvendelsen af bestemmelserne i artikel L. 1233-28 – L. 1233-33 i lov om arbejdsretlige regler vedrørende proceduren for oplysning og høring af samarbejdsudvalget eller personalets delegerede, når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser af økonomiske grunde af mindst ti arbejdstagere inden for et tidsrum af 30 dage.
- 22 Derved opstår spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelser af økonomiske grunde på baggrund af arbejdstagernes afvisning af at lade deres ansættelseskontrakt berøre af bestemmelserne i en kollektiv aftale om mobilitet skal anses for at udgøre opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstagerne selv, som omhandlet i artikel 1, stk. 1, andet afsnit, i Rådets direktiv 98/59/EF, hvorfor der skal tages hensyn hertil ved beregningen af det samlede antal afskedigelser.
- 23 Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, fritager den omstændighed, at samarbejdsudvalget er blevet informeret eller konsulteret inden indgåelsen af en aftale om intern mobilitet med repræsentative fagforeninger i henhold til artikel L. 2242-21 ff. i lov om arbejdsretlige regler, da arbejdsgiveren for at informere og konsultere arbejdstagernes repræsentanter, jf. artikel 2, stk. 2-4, i direktiv 98/59/EF, når antallet af påtænkte afskedigelser overstiger det antal afskedigelser, der er bestemt i førnævnte direktivs artikel 1, [stk. 1, første afsnit,] litra a)?

PÅ GRUNDLAG AF DISSE PRÆMISSER,

og under henvisning til artikel 267 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,

forelægges Den Europæiske Unions Domstol følgende spørgsmål:

»1) Skal artikel 1, stk. 1, andet afsnit i Rådets direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser fortolkes således, at afskedigelser af økonomiske grunde på baggrund af arbejdstagernes afvisning af at lade deres ansættelseskontrakt berøre af bestemmelserne i en kollektiv aftale om mobilitet skal anses for at udgøre opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstagerne selv, hvorfor der skal tages hensyn hertil ved beregningen af det samlede antal afskedigelser?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, skal artikel 2, stk. 2-4, i direktiv 98/59/EF da fortolkes således, at den omstændighed, at samarbejdsudvalget er blevet informeret eller konsulteret inden indgåelsen af en kollektiv aftale om intern mobilitet med repræsentative fagforeninger i henhold til artikel L. 2242-21 ff. i lov om arbejdsretlige regler, fritager arbejdsgiveren for at informere og konsultere arbejdstagernes repræsentanter, når antallet af påtænkte afskedigelser overstiger det antal afskedigelser, der er bestemt i førnævnte direktivs artikel 1, [stk. 1, første afsnit,] litra a)?«

Appelsagen udsættes, indtil Den Europæiske Unions Domstol har truffet afgørelse.

[Udelades]