HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

4 septembrie 2025 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Articolul 1 alineatul (1) – Domeniu de aplicare – Noțiunea de «concediere» – Acord colectiv privind mobilitatea internă – Concedieri pentru motive economice întemeiate pe refuzul aplicării acestui acord – Încetarea contractului de muncă produsă la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului – Articolul 2 – Proceduri de informare și de consultare a reprezentanților lucrătorilor”

În cauza C-249/24,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța), prin decizia din 3 aprilie 2024, primită de Curte la 4 aprilie 2024, în procedura

RT,

ED

împotriva

Ineo Infracom,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din doamna M. L. Arastey Sahún (raportoare), președintă de cameră, și domnii D. Gratsias, E. Regan, J. Passer și B. Smulders, judecători,

avocat general: domnul R. Norkus,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru RT, de F. Pinet, avocat;

– pentru Ineo Infracom, de D. Célice, avocat;

* Limba de procedură: franceza.

– pentru guvernul francez, de R. Bénard și M Guiresse, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de S. Delaude și D. Recchia, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 20 martie 2025,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf și a articolului 2 alineatele (2)-(4) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între RT și ED, pe de o parte, și Ineo Infracom, pe de altă parte, în legătură cu rezilierea contractelor de muncă ale lui RT și ED ca urmare a refuzului lor de a accepta modificările acestor contracte intervenite în urma încheierii unui acord colectiv privind mobilitatea internă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit considerentelor (2) și (8) ale Directivei 98/59:

„(2) întrucât este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

[…]

(8) întrucât, pentru a calcula numărul de concedieri prevăzut în definiția concedierilor colective în sensul prezentei directive, alte forme de încetare a contractului de muncă din inițiativa angajatorului ar trebui asimilate concedierilor, cu condiția să existe cel puțin cinci concedieri;”

4 Articolul 1 alineatul (1) din această directivă prevede:

„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.”

5 Articolul 2 din directiva menționată prevede:

„(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;
(v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului;
(vi) metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.

Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v).

(4) Obligațiile prevăzute la alineatele (1)-(3) se aplică indiferent dacă decizia de concediere colectivă provine de la angajator sau de la o întreprindere care îl controlează pe respectivul angajator.

În ceea ce privește presupusele încălcări ale obligațiilor de informare, consultare și notificare prevăzute de prezenta directivă, nu se va lua în considerare nici o justificare a angajatorului conform căreia întreprinderea care a luat decizia ce a dus la concedierile colective nu i-a furnizat informațiile necesare."

6 Articolul 3 alineatul (1) primul și al treilea paragraf din aceeași directivă prevede:

„Angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată.

[…]

Această notificare cuprinde toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute la articolul 2 și, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri."

Dreptul francez

7 Articolul L. 1233-61 din Codul muncii, în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Codul muncii"), are următorul cuprins:

„În întreprinderile cu cel puțin 50 de salariați, în cazul în care concedierea preconizată privește cel puțin 10 salariați în aceeași perioadă de 30 de zile, angajatorul elaborează și pune în aplicare un plan de salvare a locurilor de muncă pentru a evita concedierile sau pentru a limita numărul acestora.

Acest plan conține un plan de redistribuire care urmărește să faciliteze redistribuirea pe teritoriul național a salariaților a căror concediere nu ar putea fi evitată, în special cea a salariaților în vârstă sau care prezintă caracteristici sociale sau de calificare care fac deosebit de dificilă reintegrarea lor profesională.

[…]"

8 În conformitate cu articolul L. 2242-21 primul paragraf din Codul muncii, angajatorul poate iniția o negociere cu privire la condițiile de mobilitate profesională sau geografică internă întreprinderii în cadrul unor măsuri colective de organizare curente fără un proiect de reducere a efectivelor.

9 Articolul L. 2242-22 din Codul muncii prevede:

„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 a acestuia.”

10 Articolul L. 2242-23 din Codul muncii prevede:

„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.”

11 Potrivit articolului L. 2326-6 din Codul muncii:

„Comitetul de întreprindere este informat și consultat 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.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

12 Ineo Infracom SNC este o societate de lucrări publice specializată în infrastructurile de telecomunicații și amenajările digitale.

13 La 26 aprilie 2013, această societate a fost informată de societatea France Télécom cu privire la decizia sa de a nu reînnoi contractul de achiziții care acoperea departamentele Gard (Franța) și Lozère (Franța).

14 În urma acestei decizii, Ineo Infracom a propus celor 82 de salariați afiliați agenției vizate de decizia menționată, printre care RT și ED, să fie repartizați temporar în alte regiuni din Franța începând de la 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.

15 La 28 iunie 2013, RT și ED au refuzat propunerile de repartizare temporară, la agenția din Ivry-sur-Seine (Franța) și, respectiv, la agenția din Vitrolles (Franța), pentru perioada cuprinsă între 1 iulie și 28 septembrie 2013.

16 RT și ED au sesizat, împreună cu alți nouă salariați, conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Nîmes, Franța) pentru a obține rezilierea judiciară a contractului lor de muncă din culpa angajatorului, precum și plata de daune interese.

17 La 29 iulie 2013, întrucât au considerat că activitatea curentă a societății implica în mod regulat redistribuirea geografică a personalului care lucra pe șantier ca urmare a pierderii unor contracte de achiziții sau a obținerii de noi contracte de achiziții și că nu se avea în vedere nicio reducere a efectivelor, Ineo Infracom și mai multe organizații sindicale reprezentative au încheiat un acord colectiv privind mobilitatea internă întreprinderii (denumit în continuare „acordul colectiv de mobilitate internă").

18 În temeiul acestui acord, două propuneri de post au fost transmise lui RT și lui ED, care le-au refuzat, la 30 septembrie și la 30 decembrie 2013 în ceea ce îl privește pe RT și, respectiv, la 27 noiembrie 2013 și la 20 ianuarie 2014 în ceea ce îl privește pe ED.

19 La 10 iunie 2014, în urma acestor refuzuri, RT și ED au făcut obiectul unor concedieri individuale pentru motive economice, în temeiul articolului L. 2242-23 din Codul muncii, pe care le-au contestat în fața conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Nîmes), în subsidiar față de cererea lor de reziliere judiciară a contractului lor de muncă, acesta fiind încă pendinte în fața acestei instanțe.

20 Prin hotărârea din 3 aprilie 2017, instanța menționată a pronunțat rezilierea judiciară a contractului de muncă al lui RT din culpa angajatorului și l-a obligat pe acesta din urmă să îi plătească daune interese. Printr-o altă hotărâre din aceeași dată, această instanță a respins cererile formulate de ED.

21 Ineo Infracom a declarat apel împotriva acestor hotărâri.

22 Prin două hotărâri din 1 februarie 2022, cour d'appel de Nîmes (Curtea de Apel din Nîmes, Franța) a infirmat hotărârea conseil de prud'hommes de Nîmes în privința lui RT și, respectiv, a confirmat hotărârea acestei instanțe în privința lui ED.

23 Cour d'appel de Nîmes (Curtea de Apel din Nîmes) a arătat că acordul colectiv de mobilitate internă menționa în mod expres că acesta fusese negociat independent de vreun proiect de reducere a efectivelor. Ea a dedus de aici că Ineo Infracom nu încălcase dispozițiile articolelor 1 și 2 din Directiva 98/59, întrucât acestea nu au vocația de a se aplica în lipsa unei concedieri colective.

24 RT și ED, care au formulat recurs la Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța), care este instanța de trimitere, susțin în esență că, potrivit acestor articole 1 și 2, în cazul în care un angajator are în vedere concedieri dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, acesta are obligația de a iniția în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord și că aceste consultări trebuie să se refere cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a le reduce, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

25 RT și ED apreciază că cour d'appel de Nîmes a încălcat dispozițiile relevante ale dreptului național, astfel cum au fost interpretate în lumina articolelor 1 și 2 din Directiva nr. 98/59, precum și a articolului 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și a articolului 21 din Carta

socială europeană, semnată la Torino la 18 octombrie 1961 în cadrul Consiliului Europei și revizuită la Strasbourg la 3 mai 1996. Aceștia susțin că, în ipoteza în care concedierile efectuate de angajator, independent de calificarea lor drept concedieri individuale pentru motive economice, în sensul articolului L. 2242-23 din Codul muncii, priveau cel puțin zece salariați în aceeași perioadă de treizeci de zile, angajatorul are obligația de a pune în aplicare un plan de salvare a locurilor de muncă menit să garanteze salariaților o informare și o consultare în timp util, în sensul articolului L. 1233-61 din Codul muncii, precum și măsuri însoțitoare și de redistribuire adaptate.

26 Pe de altă parte, RT și ED au solicitat, cu titlu subsidiar, instanței de trimitere să sesizeze Curtea cu titlu preliminar.

27 În această privință, instanța de trimitere subliniază că, în Hotărârea din 21 septembrie 2017, Socha ș.a. (C-149/16, EU:C:2017:708, punctul 35), Curtea a declarat că articolul 1 alineatul (1) și articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie interpretate în sensul că un angajator este obligat să efectueze consultările prevăzute la acest articol 2 atunci când are în vedere să efectueze, în detrimentul lucrătorilor, o modificare unilaterală a condițiilor de remunerare care, în cazul refuzului acceptării de către aceștia din urmă, determină încetarea raportului de muncă, în măsura în care condițiile prevăzute la articolul 1 alineatul (1) din această directivă sunt îndeplinite.

28 În Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ș.a. (C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 46), Curtea a statuat de asemenea 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” și că „în cazul în care doar se prevede o decizie care ar determina concedieri colective și, prin urmare, astfel de concedieri sunt numai o probabilitate, iar factorii pertinenți pentru consultări nu sunt cunoscuți, obiectivele menționate nu ar putea fi atinse”.

29 Instanța de trimitere adaugă că în această din urmă hotărâre, Curtea a reținut că nașterea obligației angajatorului de a iniția consultările cu privire la concedierile colective preconizate nu depinde de faptul ca acesta să fie deja în măsură să furnizeze reprezentanților lucrătorilor toate informațiile impuse la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) din Directiva 98/59.

30 În plus, instanța de trimitere amintește, în acest context, că articolul L. 2242-23 al patrulea paragraf din Codul muncii, care prevede că concedierea bazată pe refuzul de către un salariat al aplicării în privința contractului său a stipulațiilor acordului de mobilitate negociat se dispune conform normelor privind concedierea individuală pentru motive economice, exclude aplicarea dispozițiilor articolelor L. 1233-28-L. 1233-33 din Codul muncii, referitoare la procedura de informare și de consultare a comitetului de întreprindere sau a reprezentanților personalului atunci când angajatorul are în vedere să efectueze o concediere colectivă pentru motive economice a cel puțin zece salariați în aceeași perioadă de treizeci de zile.

31 În aceste condiții, Cour de cassation (Curtea de Casație) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva [98/59] 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 în scopul calculării 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 [alineatul (1) primul paragraf] litera (a) din [D]irectiv[a 98/59], articolul 2 alineatele (2)-(4) din [această directivă] trebuie interpretat în sensul că informarea și consultarea comitetului de întreprindere înainte de încheierea unui acord colectiv privind 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?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

32 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite la articolul 267 TFUE, este de competența acesteia din urmă să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate. Împrejurarea că o instanță națională a formulat o întrebare preliminară făcând trimitere la anumite dispoziții ale dreptului Uniunii nu împiedică Curtea să furnizeze acestei instanțe toate elementele de interpretare ce pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă ea s-a referit sau nu la acestea în enunțul întrebărilor sale. În această privință, Curții îi revine sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională și mai ales din motivarea deciziei de trimitere elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (Hotărârea din 4 octombrie 2024, Air Nostrum ș.a., C-314/23, EU:C:2024:842, punctul 24 și jurisprudența citată).

33 În speță, este necesar să se arate că, în prima întrebare, instanța de trimitere se referă numai la articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59, pornind de la premisa implicită că încetările contractelor de muncă intervenite ca urmare a refuzului lucrătorilor de a se aplica contractului lor de muncă stipulații ale unui acord colectiv referitoare la mobilitatea internă nu pot fi calificate drept „concedieri colective”, în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf din această directivă. În consecință, ea ridică problema dacă aceste încetări ale contractelor de muncă pot fi asimilate unor concedieri, în sensul articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf din directiva menționată.

34 Or, trebuie amintit, pe de o parte, că, având în vedere obiectivul urmărit de aceeași directivă, care constă în a asigura că o consultare a reprezentanților lucrătorilor și informarea autorității publice competente precedă concedierile colective (Hotărârea din 17 martie 2021, Consulmarketing,

C-652/19, EU:C:2021:208, punctul 40 și jurisprudența citată) și contextul în care se înscrie articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din aceasta, noțiunea de „concediere”, care constituie o noțiune autonomă a dreptului Uniunii care trebuie să facă obiectul unei interpretări uniforme, nu se poate defini în raport cu legislațiile statelor membre (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 iulie 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punctul 25 și jurisprudența citată).

35 Pe de altă parte, calificarea unui act al angajatorului drept concediere, în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, sau drept încetare a contractului de muncă, în sensul celui de al doilea paragraf al acestui alineat, poate avea consecințe juridice în măsura în care este posibilă asimilarea celor două noțiuni, în vederea calculării numărului de concedieri, numai în cazul în care concedierile în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din această directivă sunt în număr de cel puțin cinci (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punctul 46).

36 În aceste condiții, pentru a da un răspuns util instanței de trimitere, Curtea nu poate fi ținută de o constatare, explicită sau implicită, efectuată de această primă instanță, potrivit căreia faptele în discuție în litigiul principal nu pot fi calificate drept concediere, în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din directiva menționată.

37 Prin urmare, este necesar să se considere că, prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că rezilierile contractelor de muncă întemeiate pe refuzul lucrătorilor de a se aplica în cazul contractului lor de muncă stipulațiile unui acord colectiv referitoare la mobilitatea internă trebuie considerate ca intrând sub incidența acestei dispoziții, fie ca concedieri, în sensul literei (a) a primului paragraf al acesteia, fie ca încetări ale contractului de muncă, în sensul celui de al doilea paragraf al dispoziției menționate, astfel încât trebuie să se țină seama de acestea în scopul calculării numărului de concedieri intervenite.

38 În scopul aplicării aceleiași directive, articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din aceasta definește „concedierile colective” ca fiind concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția să fie îndeplinite anumite condiții cantitative și temporale (Hotărârea din 11 iulie 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punctul 24 și jurisprudența citată).

39 În această privință, trebuie amintit că, deși Directiva 98/59 nu definește în mod expres noțiunea de „concediere”, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că această noțiune trebuie interpretată în sensul că include orice încetare a contractului de muncă nedorită de lucrător și, prin urmare, fără consimțământul acestuia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 iulie 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punctul 25 și jurisprudența citată).

40 Curtea a statuat de asemenea că, având în vedere finalitatea Directivei 98/59, care urmărește, așa cum reiese din considerentul (2) al acesteia, în special să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, noțiunile care definesc domeniul de aplicare al acestei directive, inclusiv noțiunea de „concediere” care figurează la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din aceasta, nu pot primi o interpretare restrictivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 iulie 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punctul 26 și jurisprudența citată).

41 În această privință, Curtea a statuat că directiva menționată trebuie interpretată în sensul că faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător intră în sfera acestei noțiuni (Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punctul 55).

42 În schimb, faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare nesubstanțială a unui element esențial al contractului de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător sau o modificare substanțială a unui element neesențial al contractului menționat pentru motive fără legătură cu persoana acestui lucrător nu poate fi calificat drept „concediere” în sensul aceleiași directive (Hotărârea din 21 septembrie 2017, Ciupa ș.a., C-429/16, EU:C:2017:711, punctul 28, precum și jurisprudența citată).

43 În speță, revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze faptele, sarcina de a stabili, într-o primă etapă, dacă Ineo Infracom a efectuat, în sensul jurisprudenței menționate la punctele 41 și 42 din prezenta hotărâre, în mod unilateral și în detrimentul lui RT și al lui ED, modificările contractuale în discuție în litigiul principal, și anume modificările locului de muncă, pentru motive care nu au legătură cu aceste persoane.

44 În această privință, din dosarul de care dispune Curtea reiese că propunerile de repartizare geografică adresate lui RT și lui ED își găsesc temeiul în acordul colectiv de mobilitate internă încheiat între Ineo Infracom și organizațiile reprezentative ale lucrătorilor.

45 În acest scop, instanței de trimitere îi revine sarcina de a examina dacă, având în vedere acest acord colectiv și stipulațiile contractului de muncă, lucrătorii în cauză sunt obligați, chiar ca urmare a acestor prevederi, să accepte schimbarea repartizării geografice propusă de angajator, caz în care refuzul lor ar constitui o neexecutare a acestui contract care să conducă la rezilierea acestuia pentru un motiv care are legătură cu persoana acestor lucrători.

46 Dacă instanța de trimitere constată că lucrătorii în cauză nu sunt obligați să accepte schimbarea repartizării geografice propusă de angajator, această instanță trebuie să stabilească, într-o a doua etapă, dacă, având în vedere împrejurările pertinente din litigiul principal, propunerile de nouă repartizare geografică în cauză sunt susceptibile să fie calificate drept „modificare substanțială a unui element esențial” al contractului de muncă, în sensul jurisprudenței citate la punctul 41 din prezenta hotărâre.

47 În primul rând, în ceea ce privește aspectul dacă trebuie să se considere că locul de muncă constituie un „element esențial” al contractului de muncă, în sensul jurisprudenței citate la punctul 41 din prezenta hotărâre, trebuie subliniat că orice schimbare a locului de muncă poate avea consecințe economice și organizatorice importante pentru lucrătorul în cauză și poate constitui, în consecință, un astfel de element esențial al contractului de muncă.

48 În al doilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă o schimbare a repartizării geografice precum cea în discuție în litigiul principal trebuie calificată drept „modificare substanțială”, în sensul acestei jurisprudențe, trebuie să se constate că caracterul substanțial al unei astfel de repartizări depinde în special de caracterul temporar sau netemporar al modificării preconizate a contractului de muncă, de distanța dintre locul de muncă inițial și locul noii repartizări, precum și de alte eventuale măsuri însoțitoare prin care se urmărește compensarea repartizării propuse.

49 În cazul în care, la finalul acestei examinări, instanța de trimitere constată că această repartizare propusă nu constituie o „modificare substanțială a unui element esențial” al contractului de muncă, această instanță va fi obligată să califice rezilierea contractului de muncă, în urma refuzului lucrătorului de a accepta o astfel de repartizare, drept încetare a acestui contract produsă la inițiativa angajatorului pentru unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 septembrie 2017, Socha ș.a., C-149/16, EU:C:2017:708, punctele 27 și 28).

50 Rezultă că, în orice caz, chiar presupunând că instanța de trimitere consideră că aceste rezilieri nu intră în sfera noțiunii de „concediere”, în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, acestea ar trebui, în măsura în care se întemeiază pe un motiv care nu are legătură cu persoana lucrătorilor, să fie luate în considerare în scopul calculării numărului total de concedieri care au loc, cu condiția suplimentară ca aceste concedieri să fie în număr de cel puțin cinci (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 septembrie 2017, Ciupa ș.a., C-429/16, EU:C:2017:711, punctul 31).

51 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a aprecia dacă rezilierile contractelor de muncă întemeiate pe refuzul lucrătorilor de a li se aplica în cazul contractului lor de muncă stipulațiile unui acord colectiv referitoare la mobilitatea internă trebuie considerate ca intrând în sfera noțiunii de „concedieri”, în sensul literei (a) a primului paragraf al acestei dispoziții, instanța de trimitere trebuie să examineze dacă, având în vedere acest acord colectiv și stipulațiile contractului de muncă, lucrătorii în cauză sunt obligați să accepte schimbarea repartizării geografice propusă de angajator și, în cazul unui răspuns negativ, dacă această schimbare constituie o modificare substanțială a unui element esențial al contractului de muncă, astfel încât trebuie să se țină seama de aceasta în scopul calculării numărului de concedieri intervenite. Dacă această condiție nu ar fi îndeplinită, rezilierea contractului de muncă în urma refuzului lucrătorului de a accepta o astfel de modificare ar constitui o încetare a acestui contract care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf din această directivă, astfel încât trebuie să se țină seama și de aceasta în scopul calculării numărului de concedieri intervenite.

Cu privire la a doua întrebare

52 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor, efectuate înainte de încheierea unui acord colectiv privind mobilitatea internă, pot fi considerate ca constituind o consultare în sensul acestui articol.

53 În această privință, trebuie amintit, pe de o parte, că obiectivul principal al acestei directive constă, astfel cum rezultă din jurisprudența citată la punctul 34 din prezenta hotărâre, în a asigura că o consultare a reprezentanților lucrătorilor și informarea autorității publice competente precedă concedierile colective.

54 Pe de altă parte, în conformitate cu articolul 2 alineatul (1) din directiva menționată, 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.

55 În temeiul articolului 2 alineatul (2) din aceeași directivă, consultările se referă 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. Potrivit articolului 2 alineatul (3) primul paragraf din aceasta, pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, angajatorul are obligația, în timp util, în cursul consultărilor, să le furnizeze toate informațiile utile și să le comunice în scris informațiile prevăzute la litera (b) punctele (i)-(vi) ale acestei dispoziții. În plus, în temeiul articolului 2 alineatul (3) al doilea paragraf și al articolului 3 alineatul (1) din Directiva 98/59, angajatorul trebuie să notifice autorității publice orice concediere colectivă preconizată și să îi transmită elementele și informațiile prevăzute de aceste dispoziții.

56 Astfel, din termenii utilizați de legiuitorul Uniunii reiese că obligațiile de consultare prevăzute de această directivă iau naștere anterior unei decizii a angajatorului de reziliere a contractelor de muncă (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 37). Prin urmare, din moment ce o decizie care determină o modificare a condițiilor de muncă poate permite evitarea concedierilor colective, procedura de consultare prevăzută la acest articol 2 trebuie inițiată la momentul în care angajatorul are în vedere să efectueze asemenea modificări (Hotărârea din 21 septembrie 2017, Ciupa și alții, C-429/16, EU:C:2017:711, punctul 37 precum și jurisprudența citată).

57 Mai precis, potrivit jurisprudenței Curții, procedura de consultare prevăzută la articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie, așadar, declanșată de angajator în momentul în care s-a adoptat o decizie strategică sau comercială care îl constrânge să aibă în vedere sau să planifice concedieri colective (Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ș.a., C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 48, și Hotărârea din 21 septembrie 2017, Socha ș.a., C-149/16, EU:C:2017:708, punctul 31). Această situație se regăsește în cazul în care angajatorul decide să propună modificări ale contractului de muncă în urma cărora trebuie să se aștepte în mod rezonabil ca acestea să nu fie acceptate de un anumit număr de lucrători, ceea ce va determina, pe cale de consecință, rezilierea contractului lor de muncă (Hotărârea din 21 septembrie 2017, Socha ș.a., C-149/16, EU:C:2017:708, punctul 32).

58 Astfel, rațiunea de a fi și eficacitatea consultărilor cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute la articolul 2 din aceeași directivă presupun stabilirea factorilor care trebuie luați în considerare în cursul acestora, dat fiind că este imposibil să se desfășoare consultări în mod corespunzător și în conformitate cu obiectivele acestora, care constau în a evita rezilierea contractelor de muncă sau în a reduce numărul acestora, precum și în a atenua consecințele acestora, fără a se stabili elementele pertinente privind concedierile colective preconizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 46).

59 Cu toate acestea, Curtea a precizat de asemenea că 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. Astfel, textul acestei dispoziții enunță în mod clar că informațiile avute în vedere trebuie furnizate de angajator „în timp util, în cursul acestor consultări” pentru „a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive”. Rezultă că aceste informații pot fi comunicate cu ocazia consultărilor, iar nu în mod necesar la momentul deschiderii acestora (Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ș. a., C-44/08, EU:C:2009:533, punctele 51, 52 și 55).

60 În speță, în măsura în care, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului L. 2242-21 din Codul muncii, acesta reglementează negocierile privind condițiile de mobilitate profesională sau geografică „fără un proiect de reducere a efectivelor”, nu rezultă că negocierile desfășurate într-un astfel de context intră sub incidența acestei directive, întrucât, prin definiție, în cursul acestor negocieri, angajatorul nu are în vedere să efectueze concedieri colective în sensul articolului 2 alineatul (1) din aceasta, nu poate comunica reprezentanților lucrătorilor elementele enunțate la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) punctele (i), (ii) și (iv)-(vi) din directiva menționată și nu a prevăzut niciun proiect de concedieri colective care să poată fi notificate autorității publice competente în conformitate cu articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf și cu articolul 3 alineatul (1) din aceeași directivă.

61 În schimb, procedura de consultare prevăzută la articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie declanșată de angajator atunci când sunt îndeplinite condițiile descrise la punctul 57 din prezenta hotărâre. Astfel, atunci când un acord colectiv privind mobilitatea internă este negociat în condițiile în care angajatorul are deja în vedere concedieri colective, angajatorului îi revine sarcina de a iniția în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord, în sensul articolului 2 alineatul (1) din această directivă, condițiile de mobilitate a lucrătorilor putând figura printre stipulațiile unui asemenea acord.

62 Într-un asemenea caz, încheierea unui acord colectiv privind mobilitatea internă între angajator și reprezentanții lucrătorilor trebuie să fie precedată de consultările prevăzute la articolul 2 din directiva menționată. Mai precis, angajatorului îi revine sarcina de a comunica în timp util reprezentanților lucrătorilor toate informațiile prevăzute la articolul 2 alineatul (3) primul paragraf litera (b) din aceeași directivă, pentru ca aceștia să poată să formuleze propuneri constructive. Pe de altă parte, angajatorului îi revine sarcina de a efectua notificările impuse la articolul 2 alineatul (3) al doilea paragraf și la articolul 3 alineatul (1) din aceasta autorității publice competente.

63 În această privință, din decizia de trimitere reiese că, în speță, Ineo Infracom a formulat, într-o primă etapă, propuneri de repartizare geografică fără reducerea efectivelor, considerând că activitatea sa curentă implica în mod regulat redistribuirea geografică a personalului care lucrează pe șantier din cauza pierderii unor contracte de achiziții sau a obținerii unor noi contracte de achiziții. Totuși, în urma acestor prime propuneri de repartizare geografică, această societate a inițiat, într-o a doua etapă, negocieri cu reprezentanții lucrătorilor care au condus la încheierea acordului colectiv de mobilitate internă, a cărui aplicare îi permitea să aducă modificări unilaterale contractelor de muncă în cauză în ceea ce privește locul de muncă.

64 Ineo Infracom trebuia, așadar, să se aștepte, cu ocazia negocierii acestui acord, ca un anumit număr de lucrători să nu accepte asemenea modificări unilaterale ale contractului lor de muncă în temeiul acordului menționat și ca, pe cale de consecință, contractele lor respective să fie reziliate.

65 În aceste condiții, instanței de trimitere îi revine sarcina de a examina dacă au fost respectate obligațiile de informare prevăzute la articolul 2 alineatul (3) din Directiva 98/59.

66 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor care au fost efectuate înainte de încheierea unui acord colectiv privind mobilitatea internă pot fi considerate ca constituind o consultare în sensul acestui articol, cu condiția respectării obligațiilor de informare prevăzute la alineatul (3) al acestuia.

Cu privire la cheltuielile de judecată

67 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a cincea) declară:

1) Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective

trebuie interpretat în sensul că

pentru a aprecia dacă rezilierile contractelor de muncă întemeiate pe refuzul lucrătorilor de a se aplica în cazul contractului lor de muncă stipulațiile unui acord colectiv referitoare la mobilitatea internă trebuie considerate ca intrând în sfera noțiunii de „concedieri”, în sensul literei (a) a primului paragraf al acestei dispoziții, instanța de trimitere trebuie să examineze dacă, având în vedere acest acord colectiv și stipulațiile contractului de muncă, lucrătorii în cauză sunt obligați să accepte schimbarea repartizării geografice propusă de angajator și, în cazul unui răspuns negativ, dacă această schimbare constituie o modificare substanțială a unui element esențial al contractului de muncă, astfel încât trebuie să se țină seama de aceasta în scopul calculării numărului de concedieri intervenite. Dacă această condiție nu ar fi îndeplinită, rezilierea contractului de muncă în urma refuzului lucrătorului de a accepta o astfel de modificare ar constitui o încetare a acestui contract care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf din această directivă, astfel încât trebuie să se țină seama și de aceasta în scopul calculării numărului de concedieri intervenite.

2) Articolul 2 din Directiva 98/59

trebuie interpretat în sensul că

informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor care au fost efectuate înainte de încheierea unui acord colectiv privind mobilitatea internă pot fi considerate ca constituind o consultare în sensul acestui articol, cu condiția respectării obligațiilor de informare prevăzute la alineatul (3) al acestuia.

Semnături