ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

4 september 2025 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Collectief ontslag – Richtlijn 98/59/EG – Artikel 1, lid 1 – Werkingssfeer – Begrip ‚ontslag' – Collectief akkoord inzake interne mobiliteit – Ontslag om economische redenen wegens de weigering om ermee in te stemmen dat dit akkoord wordt toegepast – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer – Artikel 2 – Procedures tot voorlichting en raadpleging van werknemersvertegenwoordigers"

In zaak C-249/24,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Cour de cassation (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Frankrijk) bij beslissing van 3 april 2024, ingekomen bij het Hof op 4 april 2024, in de procedure

RT,

ED

tegen

Ineo Infracom,

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: M. L. Arastey Sahún (rapporteur), kamerpresident, D. Gratsias, E. Regan, J. Passer en B. Smulders, rechters,

advocaat-generaal: R. Norkus,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– RT, vertegenwoordigd door F. Pinet, avocat,

* Procestaal: Frans.

– Ineo Infracom, vertegenwoordigd door D. Célice, avocat,

– de Franse regering, vertegenwoordigd door R. Bénard en M. Guiresse als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door S. Delaude en D. Recchia als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 20 maart 2025,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 1, lid 1, tweede alinea, en artikel 2, leden 2 tot en met 4, van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1998, L 225, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen RT en ED enerzijds en Ineo Infracom anderzijds over de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van RT en ED wegens hun weigering om in te stemmen met de wijzigingen in die overeenkomsten die daarin na de sluiting van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit zijn aangebracht.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De overwegingen 2 en 8 van richtlijn 98/59 luiden als volgt:

„(2) Overwegende dat het dienstig is de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling in de Gemeenschap;

[...]

(8) Overwegende dat voor de berekening van het aantal ontslagen als bedoeld in de definitie van ‚collectief ontslag' in de zin van deze richtlijn, andere vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaan van de werkgever, dienen te worden gelijkgesteld met ontslag, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers betreft".

4 Artikel 1, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen
   i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:

– ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;

– ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;

– ten minste 30 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;

ii) ofwel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is;

b) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving of het gebruik in de lidstaten.

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen wordt met ontslagen gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft."

5 Artikel 2 van die richtlijn luidt:

„1. Wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

2. De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.

De lidstaten kunnen bepalen dat de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig de nationale wetgevingen en/of gebruiken een beroep op deskundigen mogen doen.

3. Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, is de werkgever verplicht hun tijdig in de loop van het overleg:

a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en

b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:
i) de redenen van het plan voor ontslag;
ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;
iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;
iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen;
v) de criteria die aangelegd zouden worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, voor zover de werkgever krachtens de nationale wetgevingen en/of gebruiken daartoe de bevoegdheid heeft gekregen;
vi) de wijze van berekening die zou worden toegepast voor elke eventuele afvloeiingsuitkering buiten die welke uit de nationale wetgevingen en/of gebruiken voortvloeit.

De werkgever is verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in de eerste alinea, onder b), i) tot en met v), genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens.

4. De in de leden 1, 2 en 3 vervatte verplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

Wat de beweerde inbreuken op de in deze richtlijn vervatte verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving betreft, wordt geen rekening gehouden met verweer van de werkgever dat gegrond is op het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt."

6 Artikel 3, lid 1, eerste en derde alinea, van deze richtlijn luidt als volgt:

„De werkgever is verplicht van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie.

[...]

Deze kennisgeving moet alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag en de in artikel 2 bedoelde raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, met name de redenen van het ontslag, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk in dienst is en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen."

Frans recht

7 Artikel L. 1233-61 van de code du travail (arbeidswetboek), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „arbeidswetboek"), luidt:

„In ondernemingen met ten minste 50 werknemers stelt de werkgever, wanneer het plan voor ontslag binnen eenzelfde periode van 30 dagen ten minste 10 werknemers betreft, een plan tot behoud van de arbeidsplaatsen op, teneinde ontslagen te voorkomen of te beperken.

Dit plan bevat een re-integratieplan dat tot doel heeft de herplaatsing op het nationale grondgebied te vergemakkelijken van werknemers wier ontslag niet kan worden voorkomen, met name van oudere werknemers of werknemers die door hun sociale omstandigheden of opleiding bijzonder moeilijk opnieuw werk kunnen vinden.

[...]"

8 Overeenkomstig artikel L. 2242-21, eerste alinea, van het arbeidswetboek mag de werkgever onderhandelingen voeren over de voorwaarden voor beroepsmobiliteit of geografische mobiliteit binnen de onderneming als onderdeel van lopende collectieve organisatiemaatregelen zonder plannen voor personeelsinkrimping.

9 Artikel L. 2242-22 van het arbeidswetboek bepaalt:

„Het akkoord dat voortvloeit uit de onderhandelingen als bedoeld in artikel L. 2242-21 omvat met name:

1° de grenzen die worden gesteld aan deze mobiliteit buiten het geografische werkgebied van de werknemer, dat zelf in het akkoord wordt gespecificeerd, met inachtneming van het privé- en gezinsleven van de werknemer overeenkomstig artikel L. 1121-1;

2° maatregelen om werk en privé- en gezinsleven op elkaar af te stemmen en om rekening te houden met situaties die verband houden met handicaps en gezondheidsproblemen;

3° begeleidingsmaatregelen voor mobiliteit, met name opleiding en ondersteuning bij geografische mobiliteit, waaronder een werkgeversbijdrage ter compensatie van eventueel koopkrachtverlies en vervoerskosten.

De bepalingen van het krachtens artikel L. 2242-21 gesloten collectieve akkoord en het bepaalde in dit artikel mogen niet leiden tot een verlaging van de beloning of de functie-indeling van de werknemer en moeten het behoud of de verbetering van zijn beroepskwalificatie garanderen.”

10 Artikel L. 2242-23 van het arbeidswetboek luidt:

„Het collectieve akkoord dat tot stand is gekomen naar aanleiding van de in artikel L. 2242-21 bedoelde onderhandelingen wordt ter kennis gebracht van elk van de betrokken werknemers.

De bepalingen van het krachtens de artikelen L. 2242-21 en L. 2242-22 gesloten akkoord zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Bepalingen in de arbeidsovereenkomst die in strijd zijn met het akkoord worden opgeschort.

Wanneer de werkgever, na een raadplegingsfase die hem in staat stelt rekening te houden met de persoonlijke en gezinsomstandigheden van elk van de mogelijk betrokken werknemers, een individuele mobiliteitsmaatregel wil uitvoeren die is opgenomen in het krachtens dit artikel gesloten akkoord, verkrijgt hij de instemming van de werknemer volgens de procedure van artikel L. 1222-6.

Wanneer een of meerdere werknemers er niet mee instemmen dat de in de eerste alinea van artikel L. 2242-21 genoemde bepalingen van het akkoord die betrekking hebben op interne mobiliteit worden toegepast op hun arbeidsovereenkomst, is hun ontslag gebaseerd op economische redenen, wordt dat ontslag aangezegd volgens de procedures voor individueel ontslag om economische redenen en geeft het recht op de begeleidings- en herplaatsingsmaatregelen waarin moet worden voorzien in het akkoord, dat de mate waarin en de wijze waarop interne herplaatsing als bedoeld in de artikelen L. 1233-4 en L. 1233-4-1 plaatsvindt, aanpast.”

11 Artikel L. 2323-6 van het arbeidswetboek luidt als volgt:

„De ondernemingsraad moet worden geïnformeerd en geraadpleegd voordat de werkgever een beslissing neemt over aangelegenheden met betrekking tot de organisatie, het bestuur en het algemene functioneren van de onderneming en in het bijzonder over maatregelen die van invloed kunnen zijn op de omvang of de structuur van het personeelsbestand, de werktijden, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de beroepsopleiding.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

12 Ineo Infracom is een onderneming voor openbare werken die gespecialiseerd is in telecommunicatie-infrastructuur en digitale ontwikkeling.

13 Op 26 april 2013 is deze onderneming door de onderneming France Télécom SA in kennis gesteld van haar beslissing om de opdracht voor de departementen Gard (Frankrijk) en Lozère (Frankrijk) niet te verlengen.

14 Naar aanleiding van dit besluit heeft Ineo Infracom aan de 82 werknemers van de vestiging die door die beslissing waren getroffen, waaronder RT en ED, aangeboden om met ingang van 1 juli 2013 tijdelijk in andere regio's van Frankrijk te worden tewerkgesteld op basis van de regeling voor overplaatsingen op lange afstand zoals vervat in de toepasselijke nationale collectieve overeenkomst voor arbeiders in de sector openbare werken van 15 december 1992.

15 Op 28 juni 2013 hebben RT en ED geweigerd die voorstellen tot tijdelijke tewerkstelling voor de periode van 1 juli tot en met 28 september 2013 bij respectievelijk de vestiging Ivry-sur-Seine (Frankrijk) en Vitrolles (Frankrijk) te aanvaarden.

16 RT en ED hebben samen met negen andere werknemers de conseil de prud'hommes de Nîmes (arbeidsrechter Nîmes, Frankrijk) verzocht om gerechtelijke beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en de schuld daarvoor bij de werkgever te leggen, alsmede om betaling van schadevergoeding.

17 Aangezien Ineo Infracom van mening was dat haar dagelijkse activiteit regelmatig gepaard ging met een geografische reorganisatie van het bouwpersoneel als gevolg van het verlies van opdrachten of het binnenhalen van nieuwe opdrachten en er geen inkrimping van het personeelsbestand werd overwogen, hebben deze onderneming en verschillende representatieve werknemersorganisaties op 29 juli 2013 een akkoord inzake de interne mobiliteit binnen de onderneming gesloten (hierna: „collectief akkoord inzake interne mobiliteit").

18 Op grond van dit akkoord zijn aan RT en ED posten aangeboden, die op 30 september en 30 december 2013 door RT en op 27 november 2013 en 20 januari 2014 door ED zijn geweigerd.

19 Na deze weigeringen zijn RT en ED op 10 juni 2014 op grond van artikel L. 2242-23 van het arbeidswetboek individueel ontslagen om economische redenen. Zij hebben deze ontslagen bij de conseil de prud'hommes de Nîmes aangevochten, subsidiair ten opzichte van hun vorderingen tot gerechtelijke beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, die nog aanhangig waren bij die rechter.

20 Bij vonnis van 3 april 2017 heeft die rechter de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van RT bevolen, de schuld voor die beëindiging bij de werkgever gelegd en hem veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding aan RT. Bij een ander vonnis van dezelfde datum heeft deze rechter de vorderingen van ED afgewezen.

21 Ineo Infracom heeft hoger beroep tegen deze vonnissen ingesteld.

22 Bij twee uitspraken van 1 februari 2022 heeft de cour d'appel de Nîmes (rechter in tweede aanleg Nîmes, Frankrijk) het vonnis van de conseil de prud'hommes de Nîmes ten aanzien van RT vernietigd en het vonnis van die rechter ten aanzien van ED bevestigd.

23 De cour d'appel de Nîmes heeft erop gewezen dat in het collectieve akkoord inzake interne mobiliteit uitdrukkelijk was vermeld dat de onderhandelingen daarover waren gevoerd zonder dat er plannen bestonden om het personeelsbestand in te krimpen. Die rechter heeft hieruit afgeleid dat Ineo Infracom geen inbreuk had gemaakt op de artikelen 1 en 2 van richtlijn 98/59, omdat deze bij gebreke van een collectief ontslag niet van toepassing waren.

24 RT en ED, die cassatieberoep hebben ingesteld bij de Cour de cassation (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Frankrijk), de verwijzende rechter, betogen in wezen dat volgens deze artikelen 1 en 2 een werkgever die overweegt over te gaan tot ontslag om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig moet raadplegen teneinde tot een akkoord te komen, en dat deze raadpleging ten minste betrekking moet hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.

25 RT en ED stellen zich op het standpunt dat de cour d'appel de Nîmes de relevante bepalingen van het nationale recht, zoals uitgelegd in het licht van de artikelen 1 en 2 van richtlijn 98/59, artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 21 van het Europees Sociaal Handvest, dat in het kader van de Raad van Europa op 18 oktober 1961 te Turijn werd ondertekend en op 3 mei 1996 te Straatsburg werd herzien, heeft geschonden. Zij betogen dat indien de door de werkgever voorgenomen ontslagen – ongeacht de kwalificatie ervan als individuele ontslagen om economische redenen in de zin van artikel L. 2242-23 van het arbeidswetboek – binnen een periode van 30 dagen ten minste 10 werknemers betreffen, de werkgever verplicht is om een plan tot behoud van de arbeidsplaatsen op te stellen dat waarborgt dat de werknemers tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd, zoals artikel L. 1233-61 van het arbeidswetboek bepaalt, en om passende begeleidings- en herplaatsingsmaatregelen te treffen.

26 RT en ED hebben de verwijzende rechter subsidiair verzocht om het Hof prejudiciële vragen voor te leggen.

27 In dit verband merkt de verwijzende rechter op dat het Hof in zijn arrest van 21 september 2017, Socha e.a. (C-149/16, EU:C:2017:708, punt 35), voor recht heeft verklaard dat artikel 1, lid 1, en artikel 2 van richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever gehouden is de in voornoemd artikel 2 bedoelde raadplegingen te houden wanneer hij voornemens is om ten nadele van de werknemers over te gaan tot een eenzijdige wijziging van de beloningsvoorwaarden die leidt tot de beëindiging van de arbeidsverhouding als die werknemers die wijziging weigeren te aanvaarden, voor zover is voldaan aan de in artikel 1, lid 1, van die richtlijn gestelde voorwaarden.

28 Het Hof heeft in zijn arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a. (C-44/08, EU:C:2009:533, punt 46), ook geoordeeld dat „de bestaansreden en de doeltreffendheid van de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers [veronderstellen] dat de in de loop daarvan in aanmerking te nemen factoren worden vastgesteld, aangezien het onmogelijk is op passende wijze en in overeenstemming met de doelstellingen ervan een raadpleging te voeren zonder dat de relevante factoren betreffende het overwogen collectieve ontslag zijn bepaald" en dat „[w]anneer [...] een beslissing die geacht wordt tot collectief ontslag te leiden, slechts wordt overwogen en een dergelijk ontslag dus enkel een waarschijnlijkheid is, en de voor de raadpleging relevante factoren niet bekend zijn, [...] die doelstellingen niet [zouden] kunnen worden bereikt".

29 De verwijzende rechter voegt hieraan toe dat het Hof in dit arrest heeft geoordeeld dat het ontstaan van de verplichting van de werkgever om met raadpleging over het overwogen collectieve ontslag te beginnen, niet ervan afhangt of hij reeds in staat is de vertegenwoordigers van de werknemers alle in artikel 2, lid 3, eerste alinea, onder b), van richtlijn 98/59 vereiste gegevens te verstrekken.

30 Bovendien herinnert de verwijzende rechter er in dit verband aan dat artikel L. 2242-23, vierde alinea, van het arbeidswetboek – dat bepaalt dat ontslag op grond dat een werknemer er niet mee instemt dat de bepalingen van een door onderhandelingen tot stand gekomen mobiliteitsakkoord op zijn arbeidsovereenkomst worden toegepast, wordt aangezegd volgens de procedures voor individueel ontslag om economische redenen – de toepassing uitsluit van de bepalingen van de artikelen L. 1233-28 tot en met L. 1233-33 van het arbeidswetboek met betrekking tot de procedure voor het informeren en raadplegen van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging wanneer de werkgever van plan is om collectieve ontslagen om economische redenen uit te voeren waarbij ten minste 10 werknemers binnen dezelfde periode van 30 dagen betrokken zijn.

31 In die omstandigheden heeft de Cour de cassation de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn [98/59] aldus worden uitgelegd dat ontslagen om economische redenen, gebaseerd op de weigering van werknemers om in te stemmen met de toepassing van de bepalingen van een collectief mobiliteitsakkoord op hun arbeidsovereenkomst, moeten worden beschouwd als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, zodat deze ontslagen in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van het totale aantal ontslagen?

2) Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord en het aantal voorgenomen ontslagen het in artikel 1[, lid 1, eerste alinea, onder a),] van richtlijn [98/59] vastgestelde aantal ontslagen overschrijdt, moet artikel 2, leden 2 tot en met 4, van [deze richtlijn] dan aldus worden uitgelegd dat, indien de ondernemingsraad overeenkomstig de artikelen L. 2242-21 en volgende van het arbeidswetboek voorafgaand aan het sluiten van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit met representatieve werknemersorganisaties wordt geïnformeerd en geraadpleegd, dit de werkgever ontslaat van de verplichting om de personeelsvertegenwoordigers te informeren en te raadplegen?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

32 Vooraf zij eraan herinnerd dat het volgens vaste rechtspraak van het Hof in het kader van de bij artikel 267 VWEU ingestelde procedure van samenwerking tussen de nationale rechterlijke instanties en het Hof, de taak is van het Hof om de nationale rechter een nuttig antwoord te geven aan de hand waarvan deze het bij hem aanhangige geding kan beslechten. Daartoe dient het Hof de voorgelegde vragen indien nodig te herformuleren. De omstandigheid dat een nationale rechterlijke instantie bij de formulering van een prejudiciële vraag heeft verwezen naar bepaalde voorschriften van het Unierecht, staat er niet aan in de weg dat het Hof deze rechterlijke instantie alle uitleggingsgegevens verschaft die nuttig kunnen zijn voor de beslechting van de zaak

die bij haar aanhangig is, ongeacht of daar in de vragen naar wordt verwezen. Het staat in dit verband aan het Hof om uit alle door de nationale rechterlijke instantie verschafte gegevens, en met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing, de elementen van het Unierecht te putten die, gelet op het voorwerp van het geding, uitlegging behoeven (zie arrest van 4 oktober 2024, Air Nostrum e.a., C-314/23, EU:C:2024:842, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33 In casu moet worden opgemerkt dat de verwijzende rechter in zijn eerste vraag uitsluitend verwijst naar artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59, uitgaande van de impliciete premisse dat de beëindiging van arbeidsovereenkomsten na de weigering van de werknemers om in te stemmen met de toepassing van de bepalingen van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit op hun arbeidsovereenkomst, niet kan worden aangemerkt als „collectief ontslag" in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn. Hij vraagt zich derhalve af of deze beëindiging van arbeidsovereenkomsten kan worden gelijkgesteld met ontslag in de zin van artikel 1, lid 1, tweede alinea, van die richtlijn.

34 Ten eerste dient in herinnering te worden gebracht dat, gelet op het voornaamste doel van die richtlijn, dat erin bestaat te waarborgen dat collectief ontslag wordt voorafgegaan door raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers en informatieverstrekking aan de bevoegde overheidsinstantie (arrest van 17 maart 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en op de context van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van die richtlijn, het begrip „ontslag", dat een autonoom Unierechtelijk begrip is dat uniform moet worden uitgelegd, niet aan de hand van de wettelijke regelingen van de lidstaten kan worden gedefinieerd (zie in die zin arrest van 11 juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

35 Ten tweede kan de kwalificatie van een handeling van de werkgever als ontslag in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 dan wel als beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van de tweede alinea van deze bepaling rechtsgevolgen hebben, aangezien voor de berekening van het aantal ontslagen de twee begrippen enkel kunnen worden gelijkgesteld indien het ontslag in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn ten minste vijf werknemers betreft (zie in die zin arrest van 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punt 46).

36 In die omstandigheden kan het Hof, teneinde de verwijzende rechter een nuttig antwoord te geven, niet gebonden zijn aan een uitdrukkelijke of stilzwijgende vaststelling door die rechter dat de feiten van het hoofdgeding niet kunnen worden aangemerkt als ontslag in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van die richtlijn.

37 Bijgevolg moet worden geoordeeld dat de verwijzende rechter met zijn eerste vraag in essentie wenst te vernemen of artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die is gebaseerd op de weigering van de werknemers om in te stemmen met de toepassing van de bepalingen van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit op hun arbeidsovereenkomst, moet worden geacht onder deze bepaling te vallen, hetzij als ontslag in de zin van de eerste alinea, onder a), hetzij als beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van de tweede alinea van die bepaling, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen.

38 Voor de toepassing van deze richtlijn definieert artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ervan „collectief ontslag" als het ontslag door een werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, voor zover aan bepaalde kwantitatieve en temporele voorwaarden is voldaan (arrest van 11 juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

39 In dit verband zij eraan herinnerd dat hoewel richtlijn 98/59 geen uitdrukkelijke omschrijving bevat van het begrip „ontslag", het vaste rechtspraak is dat dit begrip aldus dient te worden uitgelegd dat het elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus niet heeft ingestemd (zie in die zin arrest van 11 juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

40 Het Hof heeft tevens geoordeeld dat, gelet op het doel van richtlijn 98/59, dat blijkens overweging 2 ervan erin bestaat de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden, de begrippen die het toepassingsgebied van die richtlijn nader bepalen, waaronder het begrip „ontslag" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van die richtlijn, niet eng mogen worden uitgelegd (arrest van 11 juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

41 In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat die richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst, onder dit begrip valt (arrest van 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punt 55).

42 Daarentegen kan het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een niet-substantiële wijziging van een wezenlijk element van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van die werknemer, of om dergelijke redenen overgaat tot een substantiële wijziging van een niet-wezenlijk element van die arbeidsovereenkomst, niet worden aangemerkt als een „ontslag" in de zin van die richtlijn (zie arrest van 21 september 2017, Ciupa e.a., C-429/16, EU:C:2017:711, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

43 In casu staat het aan de verwijzende rechter, die als enige bevoegd is om de feiten te beoordelen, om in eerste instantie vast te stellen of Ineo Infracom, in de zin van de in de punten 41 en 42 van het onderhavige arrest bedoelde rechtspraak, eenzijdig en ten nadele van RT en ED de in het hoofdgeding aan de orde zijnde contractuele wijzigingen – te weten wijziging van de werkplek – heeft doorgevoerd om redenen die geen betrekking hebben op die personen.

44 In dit verband blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat de aan RT en ED gerichte voorstellen tot geografische overplaatsing hun grondslag vinden in het tussen Ineo Infracom en de werknemersorganisaties gesloten collectieve akkoord inzake interne mobiliteit.

45 Daartoe staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of de betrokken werknemers, gelet op dat collectieve akkoord en de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, op grond van die bepalingen verplicht zijn om in te stemmen met de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing, in welk geval hun weigering zou neerkomen op een niet-uitvoering van die overeenkomst, zodat de beëindiging ervan dan berust op een reden die inherent is aan de persoon van die werknemers.

46 Indien de verwijzende rechter vaststelt dat de betrokken werknemers niet verplicht zijn om in te stemmen met de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing, moet hij in tweede instantie bepalen of, gelet op de relevante omstandigheden van het hoofdgeding, de voorstellen voor de geografische overplaatsing in kwestie kunnen worden aangemerkt als een „substantiële wijziging van een essentieel element" van de arbeidsovereenkomst in de zin van de in punt 41 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

47 Wat in de eerste plaats de vraag betreft of de plaats waar het werk wordt verricht, moet worden beschouwd als een „essentieel element" van de arbeidsovereenkomst in de zin van de in punt 41 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, moet worden benadrukt dat elke wijziging van de werkplek aanzienlijke economische en organisatorische gevolgen kan hebben voor de betrokken werknemer en bijgevolg een dergelijk essentieel element van de arbeidsovereenkomst kan vormen.

48 Wat in de tweede plaats de vraag betreft of een geografische overplaatsing, zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, moet worden aangemerkt als een „substantiële wijziging" in de zin van die rechtspraak, moet worden vastgesteld dat het substantiële karakter van een dergelijke overplaatsing met name afhangt van het al dan niet tijdelijke karakter van de voorgenomen wijziging van de arbeidsovereenkomst, van de afstand tussen de oorspronkelijke plaats waar het werk werd verricht en de nieuwe plaats, en van eventuele andere begeleidende maatregelen ter compensatie van de voorgestelde overplaatsing.

49 Indien de verwijzende rechter na dit onderzoek vaststelt dat deze voorgestelde overplaatsing geen „substantiële wijziging van een essentieel element" van de arbeidsovereenkomst vormt, moet deze rechter de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om een dergelijke overplaatsing te aanvaarden aanmerken als een beëindiging van die overeenkomst die uitgaat van de werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, in de zin van artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59 (zie in die zin arrest van 21 september 2017, Socha e.a., C-149/16, EU:C:2017:708, punten 27 en 28).

50 Hieruit volgt dat, gesteld al dat de verwijzende rechter oordeelt dat deze beëindigingen niet onder het begrip „ontslag" in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 vallen, zij hoe dan ook in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van het totale aantal ontslagen, voor zover zij berusten op een reden die geen betrekking heeft op de persoon van de werknemer, onder de aanvullende voorwaarde dat er ten minste vijf van dergelijke ontslagen zijn (zie in die zin arrest van 21 september 2017, Ciupa e.a., C-429/16, EU:C:2017:711, punt 31).

51 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de verwijzende rechter, ter beoordeling of de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die is gebaseerd op de weigering van de werknemers om in te stemmen met de toepassing van de bepalingen van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit op hun arbeidsovereenkomst, moet worden geacht onder het begrip „ontslag" in de zin van de eerste alinea, onder a), van die bepaling te vallen, dient te onderzoeken of de betrokken werknemers, gelet op dit collectieve akkoord en de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing moeten aanvaarden en, zo nee, of deze wijziging een substantiële wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst vormt, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen. Indien niet aan deze voorwaarde is voldaan, vormt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om een dergelijke wijziging te aanvaarden, een beëindiging van die overeenkomst die uitgaat van de werkgever om een of meer

redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers in de zin van artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen.

Tweede vraag

52 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 2 van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers voorafgaand aan het sluiten van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit, een raadpleging in de zin van dat artikel kan vormen.

53 In dit verband zij eraan herinnerd dat, ten eerste, het hoofddoel van deze richtlijn, zoals blijkt uit de in punt 34 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, erin bestaat collectief ontslag te laten voorafgaan door raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers en voorlichting van de bevoegde overheidsinstantie.

54 Ten tweede bepaalt artikel 2, lid 1, van die richtlijn dat wanneer een werkgever overweegt om tot collectief ontslag over te gaan, hij verplicht is de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

55 Volgens artikel 2, lid 2, van deze richtlijn heeft de raadpleging betrekking op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, alsook op de mogelijkheden om de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers. Artikel 2, lid 3, eerste alinea, van die richtlijn preciseert dat, teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, de werkgever verplicht is hun tijdig in de loop van het overleg alle nuttige gegevens te verstrekken en schriftelijk mededeling te doen van de in punt b), onder i) tot en met vi), van deze bepaling opgesomde gegevens. Voorts moet de werkgever krachtens artikel 2, lid 3, tweede alinea, en artikel 3, lid 1, van richtlijn 98/59 aan de overheidsinstantie kennisgeven van elk plan voor collectief ontslag en haar de in die bepalingen bedoelde gegevens en inlichtingen verstrekken.

56 Aldus blijkt uit de door de Uniewetgever gebruikte bewoordingen dat de in deze richtlijn vastgestelde verplichtingen inzake raadpleging vóór een beslissing van de werkgever tot beëindiging van de arbeidsovereenkomsten ontstaan (arrest van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punt 37). Aangezien een beslissing die leidt tot een wijziging van de arbeidsvoorwaarden het mogelijk maakt collectief ontslag te voorkomen, moet de raadplegingsprocedure van dat artikel 2 dus worden ingesteld zodra de werkgever overweegt om tot dergelijke wijzigingen over te gaan (zie arrest van 21 september 2017, Ciupa e.a., C-429/16, EU:C:2017:711, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

57 Volgens de rechtspraak van het Hof moet de werkgever met name de raadplegingsprocedure van artikel 2 van die richtlijn instellen zodra hij een strategische of commerciële beslissing heeft genomen die hem ertoe noopt collectief ontslag te overwegen of te plannen (arresten van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, punt 48, en 21 september 2017, Socha e.a., C-149/16, EU:C:2017:708, punt 31). Dit is het geval wanneer de werkgever besluit om wijzigingen in de arbeidsovereenkomst voor te stellen, waarbij hij er redelijkerwijs rekening mee moest houden dat sommige werknemers deze niet zouden aanvaarden, met als gevolg de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst (arrest van 21 september 2017, Socha e.a., C-149/16, EU:C:2017:708, punt 32).

58 De bestaansreden en de doeltreffendheid van de in artikel 2 van die richtlijn bedoelde raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers veronderstellen namelijk dat de in aanmerking te nemen factoren zijn vastgesteld, aangezien het onmogelijk is op passende wijze en in overeenstemming met de doelstellingen ervan – te weten beëindigingen van arbeidsovereenkomsten voorkomen of in aantal beperken alsook de consequenties daarvan verzachten – een raadpleging te voeren zonder dat de relevante factoren betreffende het overwogen collectieve ontslag zijn bepaald (zie in die zin arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, punt 46).

59 Het Hof heeft echter ook gepreciseerd dat het ontstaan van de verplichting van de werkgever om met de raadpleging over het overwogen collectieve ontslag te beginnen, niet afhangt van het feit dat hij reeds in staat is de vertegenwoordigers van de werknemers alle in artikel 2, lid 3, eerste alinea, onder b), van richtlijn 98/59 vereiste gegevens te verstrekken. Uit de bewoordingen van deze bepaling blijkt namelijk duidelijk dat de betrokken gegevens door de werkgever „tijdig in de loop van het overleg" moeten worden verstrekt teneinde „de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen". Daaruit volgt dat die gegevens tijdens de raadpleging kunnen worden verstrekt en dat dit niet noodzakelijk bij de opening ervan hoeft te zijn gebeurd (arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, punten 51, 52 en 55).

60 Aangezien artikel L. 2242-21 van het arbeidswetboek blijkens de bewoordingen ervan de onderhandelingen over de voorwaarden voor beroeps- of geografische mobiliteit „zonder plannen voor personeelsinkrimping" regelt, blijkt in casu niet dat de in een dergelijke context gevoerde onderhandelingen onder deze richtlijn vallen, aangezien de werkgever tijdens die onderhandelingen per definitie niet voornemens is tot collectief ontslag in de zin van artikel 2, lid 1, ervan over te gaan, hij de in artikel 2, lid 3, eerste alinea, onder b), i), ii) en iv) tot en met vi), van deze richtlijn genoemde gegevens niet aan de vertegenwoordigers van de werknemers kan mededelen en hij niet is begonnen met een plan voor collectief ontslag dat overeenkomstig artikel 2, lid 3, tweede alinea, en artikel 3, lid 1, van die richtlijn ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie kan worden gebracht.

61 De raadplegingsprocedure van artikel 2 van richtlijn 98/59 moet daarentegen door de werkgever worden ingeleid wanneer aan de in punt 57 van het onderhavige arrest beschreven voorwaarden is voldaan. Wanneer over een collectief akkoord inzake interne mobiliteit wordt onderhandeld terwijl de werkgever reeds overweegt tot collectief ontslag over te gaan, staat het dus aan de werkgever om de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord in de zin van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn te komen, waarbij de voorwaarden voor de mobiliteit van de werknemers tot de bepalingen van een dergelijk akkoord kunnen behoren.

62 In een dergelijk geval moet de sluiting van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers worden voorafgegaan door de in artikel 2 van die richtlijn bedoelde raadplegingen. In het bijzonder dient de werkgever de werknemersvertegenwoordigers tijdig alle in artikel 2, lid 3, eerste alinea, onder b), van deze richtlijn bedoelde informatie mee te delen, zodat zij constructieve voorstellen kunnen doen. Bovendien staat het aan de werkgever om de door artikel 2, lid 3, tweede alinea, en artikel 3, lid 1, van deze richtlijn vereiste kennisgevingen aan de bevoegde overheidsinstantie te doen.

63 In dit verband blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat Ineo Infracom in het onderhavige geval in eerste instantie voorstellen heeft gedaan voor geografische overplaatsing zonder inkrimping van het personeelsbestand, waarbij zij zich op het standpunt heeft gesteld dat haar dagelijkse

activiteit regelmatig gepaard ging met een geografische reorganisatie van het bouwpersoneel als gevolg van het verlies van opdrachten of het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Na deze eerste voorstellen voor geografische overplaatsing is deze onderneming echter in tweede instantie onderhandelingen begonnen met de vertegenwoordigers van de werknemers, die hebben geleid tot de sluiting van het collectieve akkoord inzake interne mobiliteit, waarvan de toepassing haar in staat stelde eenzijdige wijzigingen aan te brengen in de betrokken arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de plaats waar het werk wordt verricht.

64 Ineo Infracom moest er dus bij de onderhandelingen over dit akkoord rekening mee houden dat sommige werknemers dergelijke eenzijdige wijzigingen van hun arbeidsovereenkomst op basis van dat akkoord niet zouden aanvaarden en dat hun respectieve overeenkomsten bijgevolg zouden worden beëindigd.

65 In die omstandigheden staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of de informatieverplichtingen van artikel 2, lid 3, van richtlijn 98/59 zijn nagekomen.

66 Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 2 van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers voorafgaand aan het sluiten van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit een raadpleging in de zin van dat artikel kan vormen, voor zover de informatieverplichtingen van lid 3 van dat artikel in acht zijn genomen.

Kosten

67 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

1) **Artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag**

moet aldus worden uitgelegd dat

de verwijzende rechter, ter beoordeling of de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die is gebaseerd op de weigering van de werknemers om in te stemmen met de toepassing van de bepalingen van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit op hun arbeidsovereenkomst, moet worden geacht onder het begrip „ontslag” in de zin van de eerste alinea, onder a), van die bepaling te vallen, dient te onderzoeken of de betrokken werknemers, gelet op dit collectieve akkoord en de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing moeten aanvaarden en, zo nee, of deze wijziging een substantiële wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst vormt, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen. Indien niet aan deze voorwaarde is voldaan, vormt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om een dergelijke wijziging te aanvaarden, een beëindiging van die overeenkomst die uitgaat van de werkgever om een of meer

redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers in de zin van artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen.

2) Artikel 2 van richtlijn 98/59

moet aldus worden uitgelegd dat

het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers voorafgaand aan het sluiten van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit een raadpleging in de zin van dat artikel kan vormen, voor zover de informatieverplichtingen van lid 3 van dat artikel in acht zijn genomen.

ondertekeningen