



Datum van inontvangstneming : 24/07/2024

## Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-419/24 - 1

### Zaak C-419/24

#### Verzoek om een prejudiciële beslissing

**Datum van indiening:**

13 juni 2024

**Verwijzende rechter:**

Cour de cassation (Frankrijk)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

12 juni 2024

**Verzoekster:**

Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS

**Verweerders:**

YG

Pôle emploi

---

[OMISSIS]

[OMISSIS]

[OMISSIS]

[OMISSIS]

ARREST VAN DE COUR DE CASSATION (HOOGSTE RECHTER IN  
BURGERLIJKE EN STRAFZAKEN, FRANKRIJK), SOCIALE AFDELING,

VAN 12 JUNI 2024

De Société nouvelle de l'hôtel Plaza, société par actions simplifiée (vereenvoudigde vennootschap op aandelen), met maatschappelijke zetel te [OMISSIS] [in] Parijs, en met een vestiging te [OMISSIS] [in] Nice, heeft hogere voorziening nr. F 22-10.903 ingesteld tegen het vonnis van de cour d'appel de

Aix-en-Provence (rechter in tweede aanleg Aix-en-Provence, Frankrijk) van 25 november 2021 [OMISSIS], in het geding:

1) tegen YG, [OMISSIS]

2) tegen Pôle emploi (administratief overheidsorgaan verantwoordelijk voor de werkgelegenheid, Frankrijk), [OMISSIS]

verweerders in cassatie.

YG heeft tegen hetzelfde vonnis een incidentele hogere voorziening ingesteld.

Verzoekster in de principale hogere voorziening voert tot staving van haar hoger beroep twee cassatiemiddelen aan.

Verzoekster in de incidentele hogere voorziening voert tot staving van haar hoger beroep twee cassatiemiddelen aan.

[OMISSIS] [procedurele elementen en standaardformuleringen]

### **Feiten en procedure**

- 1 Volgens het bestreden arrest [OMISSIS] werd YG op 12 oktober 1992 als senior projectmanager in dienst genomen door de Société nouvelle de l'hôtel Plaza (hierna: „vennootschap”). De vennootschap heeft de taken van bagagemedewerker en kamermeisje toevertrouwd aan een dienstverlener.
- 2 In september 2018 deelde de vennootschap haar personeel mee dat het hotel zou sluiten om grondige renovatiewerken uit te voeren. Aangezien deze sluiting ertoe zou leiden dat het hotel gedurende ten minste 20 maanden niet operationeel zou zijn, heeft de vennootschap om economische redenen een collectieve ontslagprocedure ingeleid voor al het operationele personeel, waarbij 29 functies werden geschrapt.
- 3 De werknemster werd bij brief van 22 januari 2019 bij wijze van voorlopige maatregel op de hoogte gesteld van haar ontslag om economische redenen en aanvaardde op 29 januari 2019 de haar aangeboden arbeidsbeschermingsovereenkomst. De contractuele relatie eindigde op 31 januari 2019 aan het einde van de bedenktijd waarover zij beschikte.
- 4 Op 5 december 2018 diende de werknemster bij de rechter in arbeidszaken een verzoek in tot gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten nadele van de werkgever en tot betaling van verschillende bedragen. Na haar ontslag handhaafde zij dit verzoek tot ontbinding en vorderde zij subsidiair, in de eerste plaats, de nietigverklaring van haar ontslag wegens het ontbreken van een plan voor het behoud van de werkgelegenheid en, in de tweede plaats, haar wedertewerkstelling.

- 5 In zijn vonnis van 25 november 2021 oordeelde de cour d'appel dat het ontslag nietig was, veroordeelde hij de vennootschap tot betaling aan de werknemster van verschillende bedragen ter vergoeding van de nietigheid van het ontslag, ter vervanging van de opzeggingstermijn en ter vergoeding van de bijbehorende betaalde vakantiedagen, en gelastte hij de terugbetaling van de aan haar betaalde werkloosheidsuitkeringen, met een maximum van zes maanden vergoeding.
- 6 In dat vonnis oordeelde de cour d'appel dat de werknemers van de vennootschap GSF Jupiter, een dienstverlener die sinds 2017 haar werknemers ter beschikking stelde voor onderhouds- en schoonmaakdiensten voor het hotel, in aanmerking moesten worden genomen voor de toepassing van artikel L. 1233-61 van de code du travail (arbeidswetboek), zoals gewijzigd bij besluit nr. 2017-1718 van 20 december 2017, op grond waarvan de werkgever in ondernemingen met ten minste vijftig werknemers, wanneer het voorgenomen ontslag ten minste tien werknemers binnen eenzelfde periode van dertig dagen betreft, een plan voor het behoud van de werkgelegenheid opstelt en uitvoert om ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te beperken.
- 7 De vennootschap heeft een hogere voorziening ingesteld tegen dit vonnis.

### **Aangevoerd middel**

- 8 Met haar eerste middel maakt de vennootschap bezwaar tegen de nietigverklaring van het ontslag van de werknemster in het vonnis, tegen de veroordeling van de vennootschap tot betaling aan de werknemster van bepaalde bedragen ter vergoeding van de nietigheid van het ontslag, ter vervanging van de opzeggingstermijn en ter vergoeding van de bijbehorende betaalde vakantiedagen, en tegen de veroordeling van de vennootschap tot terugbetaling van de aan de werknemster betaalde werkloosheidsuitkeringen met een maximum van zes maanden vergoeding, terwijl „de werkgever in ondernemingen met ten minste vijftig werknemers, wanneer het voorgenomen ontslag ten minste tien werknemers binnen eenzelfde periode van dertig dagen betreft, een plan voor het behoud van de werkgelegenheid moet opstellen en uitvoeren om ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te beperken; onder het personeelsbestand van vijftig werknemers dat aanleiding geeft tot deze verplichting enkel die werknemers van de vennootschap kunnen worden verstaan die zij kan ontslaan en die kunnen genieten van de maatregelen van het plan voor het behoud van de werkgelegenheid, en bijgevolg niet de werknemers die haar ter beschikking worden gesteld door een externe onderneming, die slechts tot het personeelsbestand van de onderneming in de zin van artikel L. 1111-2 van de code du travail worden gerekend wanneer de verplichting van de werkgever ten goede beoogt te komen aan de arbeidsgemeenschap die zij met de werknemers van de onderneming vormen; door te oordelen dat de regeling inzake ontslag om economische redenen geen uitzondering vormde op de toepassing van artikel L. 1111-2 van de code du travail, dat uitdrukkelijk bepaalt dat de daarin vastgestelde berekeningsregel geldt voor de toepassing van alle bepalingen van

die code du travail, om daaruit af te leiden dat de ter beschikking van de werkgever gestelde werknemers moesten worden meegeteld bij de beoordeling van het minimumaantal van vijftig werknemers dat vereist is voor het uitvoeren van het plan voor het behoud van de werkgelegenheid, de cour d'appel de artikelen L. 1233-61 en L. 1111-2 van de code du travail heeft geschonden.”

### **Toepasselijke bepalingen**

#### Unierecht

- 9 Overeenkomstig 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 wordt voor de toepassing van die richtlijn 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.”

#### Nationaal recht

- 10 Krachtens artikel L 1233-61 van de code du travail, zoals gewijzigd bij besluit nr. 2017-1718 van 20 december 2017, moet de werkgever in ondernemingen met ten minste vijftig werknemers, wanneer de voorgenomen ontslagen betrekking hebben op ten minste tien werknemers binnen een periode van dertig dagen, een

plan voor het behoud van de werkgelegenheid opstellen en uitvoeren om ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te beperken.

- 11 Uit artikel L. 1235-10, alinea 1, van datzelfde wetboek volgt dat, wanneer aan deze twee cumulatieve voorwaarden is voldaan, een ontslag dat is gegeven zonder enige beslissing met betrekking tot de validatie of goedkeuring van een plan voor het behoud van de werkgelegenheid of wanneer een negatieve beslissing is genomen, nietig is.
- 12 Overeenkomstig artikel L. 1111-2 van de code du travail, zoals gewijzigd bij wet nr. 2008-789 van 20 augustus 2008, dat bepaalt welke werknemers worden meegeteld in het personeelsbestand van een onderneming voor alle bepalingen van dat wetboek die verwijzen naar een voorwaarde met betrekking tot de omvang van het personeelsbestand, worden werknemers van een externe onderneming die ter beschikking worden gesteld en die aanwezig zijn in de gebouwen van de inlenende onderneming en daar ten minste een jaar hebben gewerkt, meegeteld in deze berekening.
- 13 Terwijl de sociale afdeling van de Cour de cassation zich heeft uitgesproken over de toepassing van deze bepalingen in het geval van sociale verkiezingen [OMISSIS] [verwijzingen naar nationale rechtspraak], en heeft geoordeeld dat werknemers die door een externe onderneming ter beschikking worden gesteld, in aanmerking moeten worden genomen bij het personeelsbestand van de onderneming, op voorwaarde dat ze voldoen aan de voorwaarden van artikel L. 1111-2, heeft de Cour de cassation zich nog niet uitgesproken over de beoordeling van het personeelsbestand van de onderneming in het geval van collectief ontslag.

### **Motivering van de prejudiciële verwijzing**

- 14 Het staat vast dat de vennootschap, die 29 van haar 39 werknemers heeft ontslagen, geen plan voor het behoud van de werkgelegenheid heeft opgesteld of uitgevoerd alvorens de betrokken werknemers te ontslaan.
- 15 De werkneemster heeft zich op dit verzuim beroepen om de geldigheid van haar ontslag aan te vechten, met het argument dat, aangezien het aantal werknemers dat gewoonlijk bij de vennootschap in dienst is ten minste gelijk is aan het minimumaantal van 50 werknemers dat is vastgelegd in artikel L. 1233-61 van de code du travail, de vennootschap op grond van deze bepaling verplicht was een dergelijk plan uit te voeren alvorens haar te ontslaan.
- 16 Het staat niet ter discussie dat op het moment van de aanvang van de collectieve ontslagprocedure op 11 december 2018 11 werknemers van de vennootschap GSF Jupiter aan de vennootschap ter beschikking waren gesteld in het kader van een dienstverleningsovereenkomst.

- 17 De partijen zijn het echter niet eens over de vraag of de door de vennootschap GSF Jupiter ter beschikking gestelde personen moeten worden meegeteld om te bepalen of het minimumaantal van 50 personen als bedoeld in artikel L. 1233-61 van de code du travail was bereikt.
- 18 In haar aanvullend verzoekschrift voert de vennootschap aan dat er overeenstemming moet bestaan tussen het personeelsbestand dat in aanmerking wordt genomen en de maatregel in het kader van het plan voor het behoud van de werkgelegenheid. Zij beklemtoont dat een ruime uitlegging van het begrip „personeelsbestand van de onderneming” slechts gerechtvaardigd is wanneer de maatregelen waarvoor een voorwaarde inzake het personeelsbestand geldt, de werknemers ten goede kunnen komen, wat bijvoorbeeld het geval is voor de oprichting van organen voor personeelsvertegenwoordiging in de onderneming die de ter beschikking gestelde werknemers kunnen kiezen. Zij is daarentegen van mening dat, aangezien de ter beschikking gestelde werknemers niet kunnen worden ontslagen door de onderneming waar zij werken en dus niet in aanmerking kunnen komen voor de maatregelen van het plan voor het behoud van de werkgelegenheid, zij niet in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van het aantal werknemers dat voor de uitvoering van het plan voor het behoud van de werkgelegenheid vereist is.
- 19 Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft echter geoordeeld dat het begrip „werknemer” als bedoeld in artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59/EG, niet kan worden gedefinieerd door een verwijzing naar de wetgeving van de lidstaten, maar dat het autonoom en uniform moet worden uitgelegd in de rechtsorde van de Unie. Ware dit niet zo, dan zou de wijze waarop deze minimumaantallen worden berekend, en dus deze minimumaantallen zelf, aan het eigen inzicht van de lidstaten worden overgelaten, hetgeen deze zo zou toestaan de werkingssfeer van deze richtlijn te wijzigen en deze haar volle werking te ontnemen (HvJEU, 9 juli 2015, ██████████ C-229/14, punt 33).
- 20 Het Hof van Justitie van de Europese Unie dient derhalve te worden gevraagd of werknemers die door een externe onderneming ter beschikking van een onderneming worden gesteld, moeten worden beschouwd als werknemers die gewoonlijk in dienst zijn van de inlenende onderneming in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998.

**OM DEZE REDENEN:**

Gelet op artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

VERZOEKT de Cour de cassation het Hof van Justitie van de Europese Unie om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

Moet artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, volgens hetwelk 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,”

aldus worden uitgelegd dat werknemers die door een externe onderneming ter beschikking van de onderneming worden gesteld en die ten tijde van de uitvoering van de ontslagprocedure aanwezig zijn in de gebouwen van de inlenende onderneming en daar gewoonlijk werken, moeten worden meegeteld als werknemers voor de berekening van het personeelsbestand volgens deze bepaling?

De behandeling van de voorziening in cassatie wordt geschorst in afwachting van de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

[OMISSIS] [wijze van verzending van het dossier van de zaak]

[OMISSIS] [gebruikelijke bewoordingen en handtekeningen van de leden van de rechtsprekende formatie]