



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tiende Afdeling)

19. juni 2025*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 98/59/EF – kollektive afskedigelser – artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a) – begrebet »arbejdstagere, der normalt beskæftiges« – arbejdstagere, der er stillet til rådighed af en ekstern virksomhed i forbindelse med en kontrakt om levering af tjenesteydelser – nærmere regler for beregningen af antallet af disse arbejdstagere i virksomheden – ingen specifik forpligtelse pålagt ved dette direktiv i forhold til en situation som den i hovedsagen omhandlede – direktivet ikke anvendeligt – Domstolen ikke kompetent«

I sag C-419/24,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig) ved afgørelse af 12. juni 2024, indgået til Domstolen den 13. juni 2024, i sagen

Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS

mod

YG,

Pôle emploi,

har

DOMSTOLEN (Tiende Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, D. Gratsias, formanden for Femte Afdeling, M.L. Arastey Sahún (refererende dommer), og dommer B. Smulders,

generaladvokat: L. Medina,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS ved avocat J.-J. Gatineau,

* Processprog: fransk.

- den franske regering ved B. Dourthe og T. Lechevallier, som befuldmægtigede,
- Irland ved Chief State Solicitor M. Browne, A. Burke, T. Joyce og M. Tierney, som befuldmægtigede, bistået af D. Ryan, BL,
- den italienske regering ved S. Fiorentino, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato P. Garofoli,
- Europa-Kommissionen ved S. Delaude og B.-R. Killmann, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT 1998, L 225, s. 16).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS (herefter »Hôtel Plaza«) på den ene side og YG og Pôle emploi på den anden side vedrørende afskedigelsen af YG af økonomiske grunde.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 bestemmer følgende:

»I dette direktiv

- a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:
 - i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:
 - mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere
 - mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere
 - mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere
 - ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger

[...]

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

- 4 Dette direktivs artikel 2, der indgår i direktivets afdeling II med overskriften »Information og konsultation«, fastsætter følgende:

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

2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

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

- a) at give dem alle relevante oplysninger, og
- b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:
 - i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser
 - ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted
 - v) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil
 - vi) efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

4. De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2, og 3, finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Når der fremsættes påstand om brud på kravene om information, høring og underretning efter dette direktiv, kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om de kollektive afskedigelser, ikke har givet ham den nødvendige information.»

- 5 Direktivets afdeling III med overskriften »Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse« indeholder artikel 3 og 4. Direktivets artikel 3, stk. 1, første og tredje afsnit, bestemmer følgende:

»Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

[...]

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.«

- 6 Artikel 4, stk. 1, første afsnit, i direktiv 98/59 er affattet som følger:

»Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.«

- 7 Artikel 5 i direktiv 98/59, der indgår i direktivets afdeling IV med overskriften »Afsluttende bestemmelser«, fastsætter følgende:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

Fransk ret

- 8 Artikel L. 1111-2 i code du travail (arbejdslov) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »arbejdsloven«), fastsætter følgende:

»Ved gennemførelsen af bestemmelserne i denne lov skal virksomhedens personale beregnes i overensstemmelse med følgende bestemmelser:

1. Fuldtidsansatte arbejdstagere med en tidsubegrænset ansættelseskontrakt og hjemmearbejdende arbejdstagere medregnes fuldt ud i virksomhedens personale.

2. Arbejdstagere med en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, arbejdstagere med en vikarkontrakt, arbejdstagere, der stilles til rådighed for virksomheden af en ekstern virksomhed, og som befinder sig i den virksomhed, hvori de benyttes, og har arbejdet i denne virksomhed i mindst et år, samt midlertidigt ansatte medregnes til virksomhedens personale i forhold til den tid, de har arbejdet i løbet af de foregående 12 måneder. Imidlertid medregnes arbejdstagere med en tidsbegrænset ansættelseskontrakt og arbejdstagere, der stilles til rådighed af en ekstern virksomhed, herunder midlertidigt ansatte, ikke til personalet, når de erstatter en arbejdstager, som er fraværende, eller hvis kontrakt er suspenderet, bl.a. som følge af barselsorlov, adoptionsorlov eller forældreorlov.

3. Deltidsansatte arbejdstagere medtages i beregningen, uanset karakteren af deres ansættelseskontrakt, ved at dividere det samlede antal timer, som er angivet i deres kontrakt, med den ved lov eller overenskomst fastsatte arbejdstid.«

9 Arbejdslovens artikel L. 1233-61, stk. 1, bestemmer følgende:

»I virksomheder med mindst 50 ansatte udarbejder og gennemfører arbejdsgiveren, når den påtænkte afskedigelse vedrører mindst 10 ansatte inden for den samme periode på 30 dage, en jobbeskyttelsesplan for at undgå afskedigelserne eller begrænse antallet heraf.«

10 Arbejdslovens artikel L. 1233-62 har følgende ordlyd:

»I jobbeskyttelsesplanen fastsættes foranstaltninger såsom:

1. indsatser med henblik på intern omplacering på det nationale område af arbejdstagere til stillinger inden for samme stillingskategori eller svarende til den stilling, de beklæder, eller, med de pågældende lønmodtageres udtrykkelige samtykke, til stillinger i en lavere kategori

1a. indsatser til fremme af genoptagelse af alle eller en del af aktiviteterne med henblik på at forhindre lukning af en eller flere virksomheder

2. skabelse af nye aktiviteter for virksomheden

3. indsatser til fremme af omplacering uden for virksomheden, bl.a. gennem støtte til reaktivering af beskæftigelsesområdet

4. støtteindsatser til skabelse af nye aktiviteter eller arbejdstageres genoptagelse af eksisterende aktiviteter

5. indsatser vedrørende uddannelse, anerkendelse af realkompetence eller omskoling, der kan lette omplacering af arbejdstagere til tilsvarende stillinger i eller uden for virksomheden

6. foranstaltninger vedrørende nedsættelse eller tilrettelæggelse af arbejdstiden og foranstaltninger til nedsættelse af antallet af overarbejdstimer, der udføres regelmæssigt, når omfanget heraf viser, at tilrettelæggelsen af virksomhedens arbejde er baseret på en samlet arbejdstid, der klart overstiger 35 timer om ugen eller 1 600 timer om året, og at en nedbringelse heraf ville kunne bevare alle eller en del af de arbejdspladser, der påtænkes nedlagt.«

11 Arbejdslovens artikel L. 1235-10, stk. 1, er affattet som følger:

»I virksomheder med mindst 50 ansatte, hvor den påtænkte afskedigelse vedrører mindst 10 ansatte inden for den samme periode på 30 dage, er en afskedigelse, der er foretaget, uden at der er truffet en afgørelse om validering eller godkendelse [af en jobbeskyttelsesplan], eller hvor der er truffet en negativ afgørelse, ugyldig.«

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

12 Den 12. oktober 1992 blev YG ansat af Hôtel Plaza, der driver et hotel i Frankrig, som seniorprojektleder.

13 Fra 2017 stillede selskabet GSF Jupiter, der leverer eksterne tjenesteydelser, i forbindelse med driften af Hôtel Plaza 11 af sine ansatte til rådighed for dette hotel med henblik på vedligeholdelse og rengøring af dets lokaler.

- 14 I september 2018 meddelte Hôtel Plaza sit personale, at der ville blive udført omfattende renoveringsarbejder på det hotel, som selskabet drev, hvilket ville medføre, at hotellets drift ville blive indstillet i mindst 20 måneder, og at selskabet derfor ville indlede en procedure for kollektiv afskedigelse af økonomiske grunde, der omfattende alt driftspersonale og berørte 29 af de 39 arbejdstagere i dets stab. Der blev ikke udarbejdet eller gennemført en jobbeskyttelsesplan, før der blev truffet beslutning om afskedigelserne af de pågældende arbejdstagere.
- 15 Den 5. december 2018 anlagde YG sag ved conseil de prud'hommes de Nice (arbejdsretten i Nice, Frankrig) med påstand om retslig ophævelse af ansættelseskontrakten som følge af arbejdsgiverens misligholdelse og om betaling af forskellige beløb i forbindelse hermed.
- 16 Proceduren for kollektiv afskedigelse af økonomiske grunde blev indledt den 11. december 2018, på hvilken dato den første konsultation af personalerepræsentanterne fandt sted. På dette tidspunkt var de 11 ansatte i GSF Jupiter stadig stillet til rådighed for Hôtel Plaza.
- 17 Ved skrivelse af 22. januar 2019 blev YG underrettet om afskedigelsen af økonomiske grunde som en retsbevarende foranstaltning.
- 18 Den 29. januar 2019 accepterede YG den erhvervssikringsordning, som hun havde fået tilbudt, idet hendes kontraktforhold med Hôtel Plaza, efter udløbet af en betænkningstid, ophørte den 31. januar 2019.
- 19 Efter at afskedigelsen af YG var trådt i kraft, meddelte hun Conseil de prud'hommes de Nice (arbejdsretten i Nice), at hun fastholdt sin påstand om retslig ophævelse af sin ansættelseskontrakt, og nedlagde subsidiært påstand om dels, at afskedigelsen blev erklæret ugyldig på grund af den manglende jobbeskyttelsesplan, dels at hun blev genansat ved Hôtel Plaza.
- 20 Denne ret forkastede ved dom af 13. august 2020 samtlige YG's påstande, hvorefter hun iværksatte appel til prøvelse af denne dom ved cour d'appel d'Aix-en-Provence (appeldomstolen i Aix-en-Provence, Frankrig), som ved dom af 25. november 2021 ophævede førsteinstansens dom. Appeldomstolen fastslog, at afskedigelsen var ugyldig, fordi Hôtel Plaza ikke havde medregnet de arbejdstagere, som GSF Jupiter havde stillet til rådighed for selskabet, i sit personale med henblik på at afgøre, om det i henhold til arbejdslovens artikel L. 1233-61 skulle udarbejde en jobbeskyttelsesplan, tilpligtede Hôtel Plaza at betale forskellige beløb til YG og bestemte, at den arbejdsløshedsunderstøttelse, der var blevet udbetalt til YG, skulle tilbagebetales til Pôle emploi, dog højst med et beløb svarende til seks måneders understøttelse.
- 21 Hôtel Plaza har iværksat appel til prøvelse af denne dom ved Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig), som er den forelæggende ret.
- 22 Til støtte for appellen har selskabet gjort gældende, at de 50 ansatte, der kræves for, at arbejdslovens artikel L. 1233-61 finder anvendelse, kun omfatter de arbejdstagere, som selskabet har beføjelse til at afskedige. Disse arbejdstagere er ligeledes de eneste, der kan have gavn af en jobbeskyttelsesplan.
- 23 Ifølge Hôtel Plaza skal de arbejdstagere, der stilles til rådighed af en ekstern virksomhed, i henhold til arbejdslovens artikel L. 1111-2 kun medregnes i tilfælde af foranstaltninger – f.eks. i form af oprettelse af organer til repræsentation af personalet i virksomheden – der gavner det arbejdsfællesskab, som disse arbejdstagere i den eksterne virksomhed udgør sammen med

arbejdstagerne i selve den virksomhed, hvori de benyttes. Dette gælder ikke for en jobbeskyttelsesplan, idet de arbejdstagere, der stilles til rådighed, ikke kan afskediges af den virksomhed, der benytter dem, og derfor ikke have gavn af foranstaltningerne i en sådan plan.

- 24 Hôtel Plaza har derfor gjort gældende, at cour d'appel d'Aix-en-Provence (appeldomstolen i Aix-en-Provence) tilsidesatte arbejdslovens artikel L. 1233-61 og L. 1111-2 ved at fastslå, at de arbejdstagere, som GSF Jupiter havde stillet til rådighed, skulle medregnes ved beregningen af de mindst 50 ansatte, der kræves for, at der skal gennemføres en jobbeskyttelsesplanen.
- 25 Den forelæggende ret har anført, at tvisten i hovedsagen vedrører spørgsmålet om, hvorvidt de personer, som selskabet GSF Jupiter stillede til rådighed for Hôtel Plaza, skulle medregnes ved afgørelsen af, om tærsklen på 50 ansatte som fastsat i arbejdslovens artikel L. 1233-61 var nået.
- 26 I denne henseende har den forelæggende ret henvist til dom af 9. juli 2015, Balkaya (C-229/14, EU:C:2015:455, præmis 33), hvori Domstolen fastslog, at begrebet »arbejdstager« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59 ikke kan defineres ved henvisning til medlemsstaternes ret, men skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i Unionens retsorden, for så vidt som beregningen af de tærskler, som er fastsat deri, og dermed tærskelværdierne i sig selv, ellers ville være overladt til medlemsstaterne, hvilket ville kunne medføre, at dette direktiv blev berøvet sin fulde virkning.
- 27 På denne baggrund har Cour de cassation (kassationsdomstol) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 1, stk. 1, [første afsnit,] litra a), i [direktiv 98/59/] [...] fortolkes således, at personale, der stilles til rådighed for virksomheden af en ekstern virksomhed, og som på tidspunktet for afskedigelsesprocedurens indledning er til stede i lokalerne og normalt er beskæftiget i brugervirksomheden, skal medregnes som arbejdstagere ved beregningen af arbejdsstyrken i henhold til denne bestemmelse?«

Domstolens kompetence

- 28 Hôtel Plaza og Europa-Kommissionen har gjort gældende, at Domstolen ikke har kompetence til at træffe afgørelse vedrørende anmodningen om præjudiciel afgørelse, eftersom den nationale lovgivning, der er omhandlet i hovedsagen, ikke er omfattet af EU-retten anvendelsesområde. De har i denne henseende bl.a. gjort gældende, at tvisten i hovedsagen udelukkende vedrører spørgsmålet om, hvorvidt Hôtel Plaza i overensstemmelse med den nationale lovgivning, der finder anvendelse, havde pligt til at udarbejde en jobbeskyttelsesplan, og at direktiv 98/59, der ikke fastsætter en specifik forpligtelse for de pågældende arbejdsgivere til at udarbejde og gennemføre en sådan plan, ikke finder anvendelse i det foreliggende tilfælde.
- 29 I denne henseende skal det indledningsvis bemærkes, at Domstolen med henblik på at efterprøve sin egen kompetence er beføjet til at undersøge de omstændigheder, hvorunder den nationale domstol har forelagt sagen (dom af 3.6.2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).
- 30 Det fremgår ligeledes af Domstolens praksis, at den i princippet kun har kompetence til at fortolke de EU-retlige bestemmelser, som rent faktisk finder anvendelse i hovedsagen (dom af 3.6.2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

- 31 Når en retlig situation ikke henhører under EU-rettens anvendelsesområde, har Domstolen således ikke kompetence til at træffe afgørelse herom (jf. i denne retning dom af 14.10.2021, INSS (Enkepension på grundlag af papirløst samliv), C-244/20, EU:C:2021:854, præmis 59 og den deri nævnte retspraksis).
- 32 I det foreliggende tilfælde fremgår det med hensyn til direktiv 98/59 af Domstolens praksis, at det med henblik på at fastslå, at de i hovedsagen omhandlede bestemmelser er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, ikke er tilstrækkeligt, at disse bestemmelser udgør en del af en bredere national lovgivning, hvoraf visse andre bestemmelser er blevet vedtaget med henblik på at gennemføre det nævnte direktiv i national ret. For at det kan fastslås, at samme direktiv finder anvendelse på den situation, der er omhandlet i hovedsagen, er det også nødvendigt, at det pålægger en specifik forpligtelse i forhold til den omhandlede situation, som er blevet gennemført ved de pågældende nationale bestemmelser (jf. analogt dom af 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).
- 33 Med henblik på at vurdere, om Domstolen har kompetence til at træffe afgørelse vedrørende den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse, skal det derfor undersøges, om direktiv 98/59 regulerer udarbejdelsen og gennemførelsen af en jobbeskyttelsesplan som den, der er omhandlet i tvisten i hovedsagen, eller pålægger en specifik forpligtelse i forhold til den situation, der er omhandlet i hovedsagen (jf. analogt dom af 14.10.2021, INSS (Enkepension på grundlag af papirløst samliv), C-244/20, EU:C:2021:854, præmis 62 og den deri nævnte retspraksis).
- 34 Det må imidlertid konstateres, at der ikke af direktiv 98/59 følger nogen forpligtelse til at udarbejde og gennemføre en jobbeskyttelsesplan som den, der er omhandlet i tvisten i hovedsagen, eller nogen anden specifik forpligtelse i forhold til den situation, der foreligger i forbindelse med denne tvist.
- 35 Det bemærkes i denne henseende, at hovedformålet med dette direktiv består i, at arbejdstagernes repræsentanter informeres og konsulteres forud for kollektive afskedigelser, og at den kompetente offentlige myndighed informeres. I henhold til det nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, skal konsultationerne dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt mulighederne for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere. I henhold til samme direktivs artikel 2, stk. 3, og artikel 3, stk. 1, skal arbejdsgiveren desuden meddele den offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse og tilsende denne de oplysninger, der er angivet i disse bestemmelser (dom af 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).
- 36 Der følger derfor ikke af disse forpligtelser vedrørende information, høring og underretning, som påhviler arbejdsgiverne i henhold til direktiv 98/59, en specifik forpligtelse i forbindelse med proceduren for kollektiv afskedigelse af økonomiske grunde til at udarbejde og gennemføre en jobbeskyttelsesplan som den, der er fastsat i den nationale lovgivning, der er omhandlet i hovedsagen.
- 37 Det skal ligeledes bemærkes, at tærsklen på »mindst 50 ansatte«, hvorover den pågældende arbejdsgiver i henhold til arbejdslovens artikel L. 1233-61, stk. 1, har pligt til at udarbejde og gennemføre en jobbeskyttelsesplan, ikke svarer til nogen af de tærskler, der er fastsat i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a).

- 38 Det bemærkes i øvrigt, at det nævnte direktiv alene sikrer en delvis harmonisering af reglerne om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af kollektiv afskedigelse, nemlig reglerne om den procedure, der skal følges ved sådanne afskedigelser (dom af 17.3.2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis). Det skal i denne forbindelse fremhæves, at samme direktivs artikel 5 giver medlemsstaterne mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.
- 39 En bestemmelse i national ret, såsom arbejdslovens artikel L. 1233-61, stk. 1, der kræver, at arbejdsgiveren, når den påtænkte afskedigelse i en virksomhed med mindst 50 ansatte vedrører mindst 10 ansatte inden for den samme periode på 30 dage, udarbejder og gennemfører en jobbeskyttelsesplan for at undgå afskedigelserne eller begrænse antallet heraf, kan således principielt ikke anses for at henhøre under anvendelsesområdet for direktiv 98/59 og henhører derfor fortsat under medlemsstaternes kompetence (jf. i denne retning dom af 21.12.2016, *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972 præmis 33).
- 40 I denne forbindelse skal det imidlertid fremhæves, at det ikke fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at beregningsreglerne i dette direktivs artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), er blevet gjort anvendelige af national ret på situationer som den i hovedsagen omhandlede (jf. i denne retning dom af 15.11.2016, *Ullens de Schooten*, C-268/15, EU:C:2016:874, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).
- 41 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at eftersom direktiv 98/59 ikke indfører nogen specifik forpligtelse i forhold til en situation som den i hovedsagen omhandlede, finder dets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), ikke anvendelse.
- 42 Følgelig har Domstolen ikke kompetence til at træffe afgørelse om den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse.

Sagsomkostninger

- 43 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser udtaler og bestemmer Domstolen (Tiende Afdeling):

Domstolen har ikke kompetence til at træffe afgørelse om den anmodning om præjudiciel afgørelse, som Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig) har indgivet ved afgørelse af 12. juni 2024.

Underskrifter