

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

4 septembre 2025 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Licenciements collectifs – Directive 98/59/CE – Article 1^{er}, paragraphe 1 – Champ d’application – Notion de “licenciement” – Accord collectif relatif à la mobilité interne – Licenciements pour motif économique fondés sur le refus d’application de cet accord – Cessation du contrat de travail à l’initiative de l’employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs – Article 2 – Procédures d’information et de consultation des représentants des travailleurs »

Dans l’affaire C-249/24,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par la Cour de cassation (France), par décision du 3 avril 2024, parvenue à la Cour le 4 avril 2024, dans la procédure

RT,

ED

contre

Ineo Infracom,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M^{me} M. L. Arastey Sahún (rapporteuse), présidente de chambre, MM. D. Gratsias, E. Regan, J. Passer et B. Smulders, juges,

avocat général : M. R. Norkus,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour RT, par M^e F. Pinet, avocat,
- pour Ineo Infracom, par M^e D. Célice, avocat,
- pour le gouvernement français, par M. R. Bénard et M^{me} M. Guiresse, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par M^{mes} S. Delaude et D. Recchia, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 20 mars 2025,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, et de l’article 2, paragraphes 2 à 4, de la directive 98/59/CE du Conseil du, 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO 1998, L 225, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant RT et ED à Ineo Infracom au sujet de la résiliation des contrats de travail de RT et de ED en raison de leur refus d’accepter les

modifications de ces contrats intervenues à la suite de la conclusion d'un accord collectif relatif à la mobilité interne.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Aux termes des considérants 2 et 8 de la directive 98/59 :

« (2) considérant qu'il importe de renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs en tenant compte de la nécessité d'un développement économique et social équilibré dans la Communauté ;

[...]

(8) considérant que, pour le calcul du nombre de licenciements prévu dans la définition des licenciements collectifs au sens de la présente directive, il convient d'assimiler aux licenciements d'autres formes de cessation du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur, pour autant que les licenciements soient au moins au nombre de cinq ».

4 L'article 1^{er}, paragraphe 1, de cette directive dispose :

« Aux fins de l'application de la présente directive :

a) on entend par "licenciements collectifs" : les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres :

i) soit, pour une période de trente jours :

- au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs,
- au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs,
- au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;

ii) soit, pour une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

b) on entend par "représentants des travailleurs" : les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres.

Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au premier alinéa, point a), sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq. »

5 L'article 2 de ladite directive prévoit :

« 1. Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures

sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

Les États membres peuvent prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

3. Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations :

- a) de leur fournir tous renseignements utiles et
- b) de leur communiquer, en tout cas, par écrit :
 - i) les motifs du projet de licenciement ;
 - ii) le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ;
 - iii) le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés ;
 - iv) la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements ;
 - v) les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier dans la mesure où les législations et/ou pratiques nationales en attribuent la compétence à l'employeur ;
 - vi) la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales.

L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité publique compétente au moins une copie des éléments de la communication écrite prévus au premier alinéa, point b) i) à v).

4. Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.

En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente directive, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte. »

6 L'article 3, paragraphe 1, premier et troisième alinéas, de la même directive dispose :

« L'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente.

[...]

La notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs prévues à l'article 2, notamment les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs habituellement employés et la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements. »

Le droit français

7 L'article 1233-61 du code du travail, dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « code du travail »), est libellé comme suit :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

[...] »

8 Conformément à l'article L. 2242-21, premier alinéa, du code du travail, l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

9 L'article L. 2242-22 du code du travail prévoit :

« L'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 comporte notamment :

1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;

2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. »

10 L'article L. 2242-23 du code du travail dispose :

« L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-21 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.

Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. »

11 Aux termes de l'article L. 2323-6 du code du travail :

« Le comité d'entreprise doit être informé et consulté avant toute décision de l'employeur sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

12 Ineo Infracom est une société de travaux publics spécialisée dans les infrastructures de télécommunication et les aménagements numériques.

13 Le 26 avril 2013, cette société a été informée par la société France Télécom de sa décision de ne pas renouveler le marché couvrant les départements du Gard (France) et de la Lozère (France).

14 À la suite de cette décision, Ineo Infracom a proposé aux 82 salariés rattachés à l'agence concernée par ladite décision, dont RT et ED, d'être affectés temporairement dans d'autres régions de France à compter du 1^{er} juillet 2013, dans le cadre du régime de grand déplacement prévu par la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

15 Le 28 juin 2013, RT et ED ont refusé lesdites propositions d'affectation temporaire, respectivement à l'agence d'Ivry-sur-Seine (France) et à l'agence de Vitrolles (France), pour la période allant du 1^{er} juillet au 28 septembre 2013.

16 RT et ED ont saisi, ensemble avec neuf autres salariés, le conseil de prud'hommes de Nîmes (France) aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de leur contrat de travail aux torts de l'employeur ainsi que le paiement de dommages et intérêts.

17 Le 29 juillet 2013, considérant que son activité courante impliquait régulièrement le redéploiement géographique du personnel de chantier en raison de la perte de marchés ou de l'obtention de nouveaux marchés et qu'aucune réduction d'effectifs n'était envisagée, Ineo Infracom et plusieurs organisations syndicales représentatives ont conclu un accord collectif relatif à la mobilité interne à l'entreprise (ci-après l'« accord collectif de mobilité interne »).

18 En application de cet accord, des propositions de poste ont été adressées à RT et à ED qui les ont respectivement refusées, les 30 septembre et 30 décembre 2013 pour RT, et les 27 novembre 2013 et 20 janvier 2014 pour ED.

19 Le 10 juin 2014, à la suite de ces refus, RT et ED ont fait l'objet de licenciements individuels pour motif économique, en application de l'article L. 2242-23 du code du travail, qu'ils ont contesté devant le conseil de prud'hommes de Nîmes, subsidiairement à leur demande de résiliation judiciaire de leur contrat de travail qui était encore pendante devant cette juridiction.

20 Par un jugement du 3 avril 2017, ladite juridiction a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de RT aux torts de l'employeur et a condamné ce dernier à lui payer des dommages et intérêts. Par un autre jugement de la même date, cette juridiction a débouté ED de ses demandes.

21 Ineo Infracom a interjeté appel de ces jugements.

22 Par deux arrêts du 1^{er} février 2022, la cour d'appel de Nîmes (France) a respectivement infirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Nîmes concernant RT et confirmé le jugement de cette juridiction concernant ED.

23 La cour d'appel de Nîmes a relevé que l'accord collectif de mobilité interne mentionnait expressément qu'il avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs. Elle en a déduit

que Ineo Infracom n'avait pas méconnu les dispositions des articles 1^{er} et 2 de la directive 98/59, celles-ci n'ayant pas vocation à s'appliquer en l'absence de licenciement collectif.

24 RT et ED, qui se sont pourvus en cassation devant la Cour de cassation (France), qui est la juridiction de renvoi, soutiennent, en substance, que, selon ces articles 1^{er} et 2, lorsqu'un employeur envisage de procéder à des licenciements pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, il est tenu d'effectuer, en temps utile, des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord, et que ces consultations doivent au moins porter sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

25 RT et ED estiment que la cour d'appel de Nîmes a violé les dispositions pertinentes du droit national, telles qu'interprétées à la lumière des articles 1^{er} et 2 de la directive n° 98/59 ainsi que de l'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et de l'article 21 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 dans le cadre du Conseil de l'Europe et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996. Ils soutiennent que, dans l'hypothèse où les licenciements prononcés par l'employeur, indépendamment de leur qualification de licenciements individuels pour motif économique, au sens de l'article L. 2242-23 du code du travail, concernaient au moins dix salariés sur une même période de trente jours, l'employeur a l'obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi garantissant aux salariés une information et une consultation en temps utile, au sens de l'article L. 1233-61 du code du travail, ainsi que des mesures d'accompagnement et de reclassement adaptées.

26 Par ailleurs, RT et ED ont demandé, à titre subsidiaire, à la juridiction de renvoi de saisir la Cour à titre préjudiciel.

27 À cet égard, la juridiction de renvoi relève que la Cour a dit pour droit, dans son arrêt du 21 septembre 2017, [Socha e.a.](#) (C-149/16, EU:C:2017:708, point 35), que l'article 1^{er}, paragraphe 1, et l'article 2 de la directive 98/59 doivent être interprétés en ce sens qu'un employeur est tenu de procéder aux consultations prévues à cet article 2 lorsqu'il envisage de procéder, au détriment des travailleurs, à une modification unilatérale des conditions de rémunération qui, en cas de refus d'acceptation de la part de ces derniers, entraîne la cessation de la relation de travail, dans la mesure où les conditions prévues à l'article 1^{er}, paragraphe 1, de cette directive sont remplies.

28 La Cour a également jugé, dans son arrêt du 10 septembre 2009, [Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.](#) (C-44/08, EU:C:2009:533, point 46), que « la raison d'être et l'efficacité de consultations avec les représentants des travailleurs supposent que soient arrêtés les facteurs à prendre en compte au cours de celles-ci, étant donné qu'il est impossible de mener des consultations de manière appropriée et en conformité avec leurs objectifs à défaut de détermination des éléments pertinents relatifs aux licenciements collectifs envisagés » et que « lorsqu'une décision censée conduire à des licenciements collectifs n'est qu'envisagée et que, dès lors, de tels licenciements ne sont qu'une probabilité et que les facteurs pertinents pour des consultations ne sont pas connus, lesdits objectifs ne sauraient être atteints ».

29 La juridiction de renvoi ajoute que la Cour a retenu, dans ce dernier arrêt, que la naissance de l'obligation de l'employeur d'entamer les consultations sur les licenciements collectifs envisagés ne dépend pas du fait que celui-ci soit déjà en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements exigés à l'article 2, paragraphe 3, premier alinéa, sous b), de la directive 98/59.

30 De plus, la juridiction de renvoi rappelle, dans ce contexte, que l'article L. 2242-23, quatrième alinéa, du code du travail, qui prévoit que le licenciement fondé sur le refus par le salarié de

l'application à son contrat des stipulations de l'accord de mobilité négocié est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique, exclut l'application des dispositions des articles L. 1233-28 à L. 1233-33 de ce code relatifs à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

31 Dans ces conditions, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de la directive [98/59] doit-il être interprété en ce sens que les licenciements pour motif économique fondés sur le refus par les salariés de l'application à leur contrat de travail des stipulations d'un accord collectif de mobilité doivent être considérés comme constituant une cessation du contrat de travail intervenue à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, de telle sorte qu'il doit en être tenu compte pour le calcul du nombre total de licenciements intervenus ?

2) En cas de réponse [affirmative à la] première question, lorsque le nombre de licenciements envisagés dépasse le nombre de licenciements prévus à l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive [98/59], l'article 2, paragraphes 2 à 4, de [celle-ci] doit-il être interprété en ce sens que l'information et la consultation du comité d'entreprise avant la conclusion d'un accord collectif relatif à la mobilité interne avec des organisations syndicales représentatives, en application des articles L. 2242-21 et suivants du code du travail, dispensent l'employeur d'informer et de consulter les représentants du personnel ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

32 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler qu'il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour que, dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et la Cour, instituée à l'article 267 TFUE, il appartient à celle-ci de donner au juge national une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi. Dans cette optique, il incombe, le cas échéant, à la Cour de reformuler les questions qui lui sont soumises. La circonstance qu'une juridiction nationale a formulé une question préjudicielle en se référant à certaines dispositions du droit de l'Union ne fait pas obstacle à ce que la Cour fournisse à cette juridiction tous les éléments d'interprétation qui peuvent être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, qu'elle y ait fait ou non référence dans l'énoncé de ses questions. Il appartient, à cet égard, à la Cour d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments du droit de l'Union qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige (arrêt du 4 octobre 2024, [Air Nostrum e.a.](#), C-314/23, EU:C:2024:842, point 24 ainsi que jurisprudence citée).

33 En l'occurrence, il y a lieu de relever que, dans sa première question, la juridiction de renvoi se réfère uniquement à l'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59, partant de la prémisse implicite que les cessations des contrats de travail intervenues à la suite du refus, par les travailleurs, de l'application à leur contrat de travail des stipulations d'un accord collectif relatives à la mobilité interne ne sauraient être qualifiées de « licenciements collectifs », au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, de cette directive. Elle se demande, en conséquence, si ces cessations des contrats de travail peuvent être assimilées à des licenciements, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de ladite directive.

34 Or, il importe de rappeler, d'une part, que, eu égard à l'objectif poursuivi par la même directive, consistant à faire précéder les licenciements collectifs d'une consultation des représentants des travailleurs et de l'information de l'autorité publique compétente (arrêt du 17 mars 2021, [Consulmarketing](#), C-652/19, EU:C:2021:208, point 40 et jurisprudence citée), et au contexte dans lequel s'insère l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de celle-ci, la notion de « licenciement », qui constitue une notion autonome du droit de l'Union devant faire l'objet d'une interprétation uniforme, ne peut se définir par référence aux législations des États membres (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2024, [Plamaro](#), C-196/23, EU:C:2024:596, point 25 et jurisprudence citée).

35 D'autre part, la qualification d'un acte de l'employeur en tant que licenciement, au sens du point a) du premier alinéa du paragraphe 1 de l'article 1^{er} de la directive 98/59, ou de cessation du contrat de travail, au sens du second alinéa de ce paragraphe, peut entraîner des conséquences juridiques dans la mesure où il est possible d'assimiler, aux fins du calcul du nombre de licenciements, les deux notions uniquement si les licenciements, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de cette directive, sont au moins au nombre de cinq (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2015, *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, point 46).

36 Dans ces conditions, afin de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi, la Cour ne saurait être liée par un constat, explicite ou implicite, opéré par cette première juridiction, selon lequel les faits en cause au principal ne sauraient être qualifiés de licenciement, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de ladite directive.

37 Partant, il y a lieu de considérer que, par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que les résiliations de contrats de travail fondées sur le refus, par les travailleurs, de l'application à leur contrat de travail des stipulations d'un accord collectif relatives à la mobilité interne doivent être considérées comme relevant de cette disposition, que ce soit en tant que licenciements, au sens du point a) du premier alinéa de celle-ci, ou en tant que cessations du contrat de travail, au sens du second alinéa de ladite disposition, de telle sorte qu'il doit en être tenu compte pour le calcul du nombre de licenciements intervenus.

38 Aux fins de l'application de la même directive, l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de celle-ci définit les « licenciements collectifs » comme étant les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs pour autant que certaines conditions de nature quantitative et temporelle soient réunies (arrêt du 11 juillet 2024, [Plamaro](#), C-196/23, EU:C:2024:596, point 24 et jurisprudence citée).

39 À cet égard, il convient de rappeler que, si la directive 98/59 ne définit pas expressément la notion de « licenciement », il est de jurisprudence constante que cette notion doit être interprétée en ce sens qu'elle englobe toute cessation du contrat de travail non voulue par le travailleur, et donc sans son consentement (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2024, [Plamaro](#), C-196/23, EU:C:2024:596, point 25 et jurisprudence citée).

40 La Cour a également jugé que, eu égard à la finalité de la directive 98/59 qui vise, ainsi qu'il ressort de son considérant 2, le renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, les notions définissant le champ d'application de cette directive, y compris la notion de « licenciement », figurant à l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de celle-ci, ne sauraient recevoir une interprétation restrictive (arrêt du 11 juillet 2024, [Plamaro](#), C-196/23, EU:C:2024:596, point 26 et jurisprudence citée).

41 À cet égard, la Cour a jugé que ladite directive doit être interprétée en ce sens que le fait pour un employeur de procéder, unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification

substantielle des éléments essentiels de son contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur relève de cette notion (arrêt du 11 novembre 2015, [Pujante Rivera](#), C-422/14, EU:C:2015:743, point 55).

42 En revanche, le fait pour un employeur de procéder, unilatéralement et au détriment du travailleur, à une modification non substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur ou à une modification substantielle d'un élément non essentiel dudit contrat pour des motifs non inhérents à la personne de ce travailleur ne saurait être qualifié de « licenciement », au sens de la même directive (arrêt du 21 septembre 2017, [Ciupa e.a.](#), C-429/16, EU:C:2017:711, point 28 ainsi que jurisprudence citée).

43 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi, qui est seule compétente pour apprécier les faits, de déterminer, dans un premier temps, si Ineo Infracom a procédé, au sens de la jurisprudence visée aux points 41 et 42 du présent arrêt, unilatéralement et au détriment de RT et de ED, aux modifications contractuelles en cause au principal, à savoir aux modifications du lieu de travail, pour des motifs non inhérents à ces personnes.

44 À cet égard, il ressort du dossier dont dispose la Cour que les propositions d'affectation géographique adressées à RT et à ED trouvent leur fondement dans l'accord collectif de mobilité interne conclu entre Ineo Infracom et les organisations représentatives des travailleurs.

45 À cette fin, il incombe à la juridiction de renvoi d'examiner si, eu égard à cet accord collectif et aux stipulations du contrat de travail, les travailleurs concernés sont tenus, du fait même de ces stipulations, d'accepter le changement de l'affectation géographique proposé par l'employeur, auquel cas leur refus serait constitutif d'une inexécution de ce contrat conduisant à la résiliation de celui-ci pour un motif inhérent à la personne de ces travailleurs.

46 Si la juridiction de renvoi constate que les travailleurs concernés ne sont pas tenus d'accepter le changement de l'affectation géographique proposé par l'employeur, elle doit, dans un second temps, déterminer si, au regard des circonstances pertinentes du litige au principal, les propositions de nouvelle affectation géographique en cause sont susceptibles d'être qualifiées de « modification substantielle d'un élément essentiel » du contrat de travail, au sens de la jurisprudence citée au point 41 du présent arrêt.

47 En premier lieu, s'agissant de la question de savoir si le lieu de travail doit être considéré comme constituant un « élément essentiel » du contrat de travail, au sens de la jurisprudence citée au point 41 du présent arrêt, il importe de souligner que tout changement du lieu de travail peut avoir des conséquences économiques et organisationnelles importantes pour le travailleur concerné et peut constituer, en conséquence, un tel élément essentiel du contrat de travail.

48 En second lieu, s'agissant de la question de savoir si un changement d'affectation géographique, tel que celui en cause au principal, doit être qualifié de « modification substantielle », au sens de cette jurisprudence, il convient de constater que le caractère substantiel d'une telle affectation dépend notamment du caractère temporaire ou non de la modification du contrat de travail envisagée, de la distance entre le lieu de travail d'origine et le lieu de la nouvelle affectation, ainsi que d'autres éventuelles mesures d'accompagnement visant à compenser l'affectation proposée.

49 Si, au terme de cet examen, la juridiction de renvoi constate que cette affectation proposée ne constitue pas une « modification substantielle d'un élément essentiel » du contrat de travail, cette juridiction sera tenue de qualifier la résiliation du contrat de travail, faisant suite au refus du travailleur d'accepter une telle affectation, de cessation de ce contrat intervenue à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, au sens de l'article 1^{er},

paragraphe 1, second alinéa, de la directive 98/59 (voir, en ce sens, arrêt du 21 septembre 2017, *Socha e.a.*, C-149/16, EU:C:2017:708, points 27 et 28).

50 Il s'ensuit que, en tout état de cause, à supposer même que la juridiction de renvoi considère que ces résiliations ne relèvent pas de la notion de « licenciement », au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59, celles-ci devraient, pour autant qu'elles reposent sur un motif non inhérent à la personne des travailleurs, être prises en compte pour le calcul du nombre total de licenciements intervenus, à la condition supplémentaire que ces licenciements soient au moins au nombre de cinq (voir, en ce sens, arrêt du 21 septembre 2017, *Ciupa e.a.*, C-429/16, EU:C:2017:711, point 31).

51 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que, pour apprécier si les résiliations de contrats de travail fondées sur le refus, par les travailleurs, de l'application à leur contrat de travail des stipulations d'un accord collectif relatives à la mobilité interne doivent être considérées comme relevant de la notion de « licenciements », au sens du point a) du premier alinéa de cette disposition, la juridiction de renvoi doit examiner si, eu égard à cet accord collectif et aux stipulations du contrat de travail, les travailleurs concernés sont tenus d'accepter le changement de l'affectation géographique proposé par l'employeur et, en cas de réponse négative, si ce changement constitue une modification substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail, de telle sorte qu'il doit en être tenu compte pour le calcul du nombre de licenciements intervenus. Si cette condition n'était pas remplie, la résiliation du contrat de travail faisant suite au refus du travailleur d'accepter une telle modification constituerait une cessation de ce contrat intervenue à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de cette directive, de telle sorte qu'il doit également en être tenu compte pour le calcul du nombre de licenciements intervenus.

Sur la seconde question

52 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que l'information et la consultation des représentants des travailleurs auxquelles il est procédé avant la conclusion d'un accord collectif relatif à la mobilité interne peuvent être considérées comme constituant une consultation au sens de cet article.

53 À cet égard, il importe de rappeler, d'une part, que l'objectif principal de cette directive consiste, ainsi qu'il découle de la jurisprudence citée au point 34 du présent arrêt, à faire précéder les licenciements collectifs d'une consultation des représentants des travailleurs et de l'information de l'autorité publique compétente.

54 D'autre part, conformément à l'article 2, paragraphe 1, de ladite directive, lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

55 Aux termes de l'article 2, paragraphe 2, de la même directive, les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant, notamment, l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. Selon l'article 2, paragraphe 3, premier alinéa, de celle-ci, afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations, de leur fournir tous renseignements utiles et de leur communiquer par écrit les informations énoncées au point b), sous i) à vi), de cette disposition. En outre, en vertu de l'article 2, paragraphe 3, second alinéa, et de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 98/59, l'employeur doit

notifier à l'autorité publique tout projet de licenciement collectif et lui transmettre les éléments et les renseignements visés à ces dispositions.

56 Ainsi, il ressort des termes employés par le législateur de l'Union que les obligations de consultation prévues par cette directive naissent antérieurement à une décision de l'employeur de résilier des contrats de travail (arrêt du 27 janvier 2005, [Junk](#), C-188/03, EU:C:2005:59, point 37). Partant, dès lors qu'une décision entraînant une modification des conditions de travail est susceptible de permettre que soient évités des licenciements collectifs, la procédure de consultation prévue à cet article 2 doit débiter au moment où l'employeur envisage de procéder à de telles modifications (arrêt du 21 septembre 2017, [Ciupa e.a.](#), C-429/16, EU:C:2017:711, point 37 ainsi que jurisprudence citée).

57 En particulier, selon la jurisprudence de la Cour, la procédure de consultation prévue à l'article 2 de ladite directive doit être déclenchée par l'employeur au moment où a été adoptée une décision stratégique ou commerciale le contraignant à envisager ou à projeter des licenciements collectifs (arrêts du 10 septembre 2009, [Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.](#), C-44/08, EU:C:2009:533, point 48, et du 21 septembre 2017, [Socha e.a.](#), C-149/16, EU:C:2017:708, point 31). Tel est le cas lorsque l'employeur décide de proposer des modifications du contrat de travail, dont il doit raisonnablement s'attendre à ce qu'elles ne soient pas acceptées par un certain nombre de travailleurs entraînant, par voie de conséquence, la résiliation de leur contrat de travail (arrêt du 21 septembre 2017, [Socha e.a.](#), C-149/16, EU:C:2017:708, point 32).

58 En effet, la raison d'être et l'efficacité des consultations avec les représentants des travailleurs prévues à l'article 2 de la même directive supposent que soient arrêtés les facteurs à prendre en compte au cours de celles-ci, étant donné qu'il est impossible de mener des consultations de manière appropriée et en conformité avec leurs objectifs, consistant à éviter des résiliations de contrats de travail ou d'en réduire le nombre ainsi que d'en atténuer les conséquences, à défaut de détermination des éléments pertinents relatifs aux licenciements collectifs envisagés (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2009, [Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.](#), C-44/08, EU:C:2009:533, point 46).

59 Cela étant, la Cour a également précisé que la naissance de l'obligation de l'employeur d'entamer les consultations sur les licenciements collectifs envisagés ne dépend pas du fait que celui-ci soit déjà en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements exigés à l'article 2, paragraphe 3, premier alinéa, sous b), de la directive 98/59. En effet, le libellé de cette disposition énonce clairement que les renseignements visés doivent être fournis par l'employeur « en temps utile au cours des consultations », afin « de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives ». Il en découle que ces renseignements peuvent être communiqués lors des consultations, et non nécessairement au moment de l'ouverture de celles-ci (arrêt du 10 septembre 2009, [Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.](#), C-44/08, EU:C:2009:533, points 51, 52 et 55).

60 En l'occurrence, dans la mesure où, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article L. 2242-21 du code du travail, celui-ci régit les négociations portant sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique « sans projet de réduction d'effectifs », il n'apparaît pas que les négociations menées dans un tel contexte relèvent de cette directive, puisque, par définition, au cours de ces négociations, l'employeur n'envisage pas d'effectuer des licenciements collectifs, au sens de l'article 2, paragraphe 1, de celle-ci, ne peut pas communiquer aux représentants des travailleurs les éléments énoncés à l'article 2, paragraphe 3, premier alinéa, sous b), i), ii) et iv) à vi), de ladite directive et n'a pas entamé de projet de licenciement collectif susceptible d'être notifié à l'autorité publique compétente conformément à l'article 2, paragraphe 3, second alinéa, et à l'article 3, paragraphe 1, de la même directive.

61 En revanche, la procédure de consultation prévue à l'article 2 de la directive 98/59 doit être déclenchée par l'employeur lorsque les conditions décrites au point 57 du présent arrêt sont réunies. Ainsi, lorsqu'un accord collectif relatif à la mobilité interne est négocié alors que l'employeur envisage déjà des licenciements collectifs, il incombe à l'employeur de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord, au sens de l'article 2, paragraphe 1, de cette directive, les conditions de mobilité des travailleurs pouvant compter parmi les stipulations d'un tel accord.

62 Dans un tel cas, la conclusion d'un accord collectif relatif à la mobilité interne entre l'employeur et les représentants des travailleurs doit être précédée des consultations prévues à l'article 2 de ladite directive. En particulier, il incombe à l'employeur de communiquer, en temps utile, aux représentants des travailleurs toutes les informations visées à l'article 2, paragraphe 3, premier alinéa, sous b), de la même directive, afin qu'ils puissent formuler des propositions constructives. Par ailleurs, il incombe à l'employeur d'effectuer les notifications requises à l'article 2, paragraphe 3, second alinéa, et à l'article 3, paragraphe 1, de celle-ci à l'autorité publique compétente.

63 À cet égard, il ressort de la décision de renvoi que, en l'occurrence, Ineo Infracom a, dans un premier temps, formulé des propositions d'affectation géographique sans réduction d'effectifs, en considérant que son activité courante impliquait régulièrement le redéploiement géographique du personnel de chantier en raison de la perte de marchés ou de l'obtention de nouveaux marchés. Toutefois, à la suite de ces premières propositions d'affectation géographique, cette société a, dans un second temps, entamé des négociations avec les représentants des travailleurs qui ont abouti à la conclusion de l'accord collectif de mobilité interne, dont l'application lui permettait d'apporter des modifications unilatérales aux contrats de travail concernés en ce qui concerne le lieu de travail.

64 Ineo Infracom devait ainsi s'attendre, lors de la négociation de cet accord, à ce qu'un certain nombre de travailleurs n'acceptent pas de telles modifications unilatérales de leur contrat de travail sur le fondement dudit accord et que, par voie de conséquence, leurs contrats respectifs soient résiliés.

65 Dans ces conditions, il incombe à la juridiction de renvoi d'examiner si les obligations d'information prévues à l'article 2, paragraphe 3, de la directive 98/59 ont été respectées.

66 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la seconde question que l'article 2 de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que l'information et la consultation des représentants des travailleurs auxquelles il est procédé avant la conclusion d'un accord collectif relatif à la mobilité interne peuvent être considérées comme constituant une consultation au sens de cet article, pour autant que les obligations d'information prévues au paragraphe 3 de celui-ci soient respectées.

Sur les dépens

67 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (cinquième chambre) dit pour droit :

1) L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doit être interprété en ce sens que :

pour apprécier si les résiliations de contrats de travail fondées sur le refus, par les travailleurs, de l'application à leur contrat de travail des stipulations d'un accord collectif relatives à la mobilité interne doivent être considérées comme relevant de la notion de « licenciements », au sens du point a) du premier alinéa de cette disposition, la juridiction de renvoi doit examiner si, eu égard à cet accord collectif et aux stipulations du contrat de travail, les travailleurs concernés sont tenus d'accepter le changement de l'affectation géographique proposé par l'employeur et, en cas de réponse négative, si ce changement constitue une modification substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail, de telle sorte qu'il doit en être tenu compte pour le calcul du nombre de licenciements intervenus. Si cette condition n'était pas remplie, la résiliation du contrat de travail faisant suite au refus du travailleur d'accepter une telle modification constituerait une cessation de ce contrat intervenue à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, second alinéa, de cette directive, de telle sorte qu'il doit également en être tenu compte pour le calcul du nombre de licenciements intervenus.

2) L'article 2 de la directive 98/59

doit être interprété en ce sens que :

l'information et la consultation des représentants des travailleurs auxquelles il est procédé avant la conclusion d'un accord collectif relatif à la mobilité interne peuvent être considérées comme constituant une consultation au sens de cet article, pour autant que les obligations d'information prévues au paragraphe 3 de celui-ci soient respectées.

Signatures