



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 46/13

Luxembourg, le 16 avril 2013

Arrêt dans l'affaire C-202/11
Anton Las / PSA Antwerp NV

Le décret de la Communauté flamande imposant de rédiger en néerlandais tous les contrats de travail à caractère transfrontalier enfreint la libre circulation des travailleurs

Dans le contexte particulier d'un contrat à caractère transfrontalier, une telle obligation linguistique est disproportionnée aux objectifs invoqués par la Belgique (protection d'une langue nationale, protection des travailleurs et contrôle effectif par les autorités nationales)

En Belgique, un décret de la Communauté flamande impose l'usage du néerlandais notamment pour la rédaction des contrats de travail conclus entre employés et employeurs dont le siège d'exploitation est situé dans la région de langue néerlandaise. Le non-respect de cette obligation linguistique entraîne la nullité du contrat de travail, sans pour autant porter préjudice au travailleur ou aux droits des tiers.

M. Anton Las, ressortissant néerlandais, réside aux Pays-Bas et a été engagé en 2004, en qualité de « *Chief Financial Officer* », par PSA Antwerp, société située à Anvers (Belgique), mais appartenant à un groupe multinational dont le siège est établi à Singapour. Le contrat de travail, rédigé en anglais, stipulait que M. Las exerçait ses activités professionnelles en Belgique.

Par lettre rédigée en anglais, M. Las a été licencié, en 2009, par PSA Antwerp qui lui a versé une indemnité de licenciement, calculée en application du contrat de travail. M. Las a saisi l'Arbeidsrechtbank (Tribunal du travail, Belgique) en soutenant que les dispositions du contrat de travail étaient entachées de nullité pour violation des dispositions du décret de la Communauté flamande sur l'emploi des langues. Il a exigé notamment une indemnité de licenciement plus élevée conformément au droit du travail belge.

La juridiction belge demande à la Cour de justice si le décret de la Communauté flamande sur l'emploi des langues enfreint la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne, dans la mesure où il impose à toute entreprise dont le siège est établi dans la région de langue néerlandaise, sous peine de nullité relevée d'office par le juge, de rédiger en néerlandais tous les documents concernant la relation de travail lorsqu'elle engage un travailleur pour un emploi à caractère transfrontalier.

Dans son arrêt de ce jour, la Cour relève, à titre liminaire, que le contrat concerné relève de la liberté de circulation des travailleurs, dans la mesure où il a été conclu entre un ressortissant néerlandais, résidant aux Pays-Bas, et une société établie sur le territoire belge. De plus, le principe de la libre circulation peut être invoqué non seulement par un travailleur mais également par un employeur. La Cour relève que l'ensemble des dispositions concernant la libre circulation de travailleurs visent à faciliter l'exercice des activités professionnelles sur le territoire de l'Union et s'opposent aux mesures qui pourraient défavoriser les ressortissants de l'Union lorsqu'ils souhaitent exercer une activité économique sur le territoire d'un autre État membre.

La Cour constate que seule la langue néerlandaise fait foi dans la rédaction des contrats de travail à caractère transfrontalier conclus par des employeurs dont le siège d'exploitation se trouve dans la région de langue néerlandaise de la Belgique. Par conséquent, une telle réglementation, pouvant avoir un effet dissuasif envers les travailleurs et employeurs non néerlandophones, constitue une restriction à la libre circulation des travailleurs.

La Cour rappelle qu'une telle restriction n'est justifiée que si elle poursuit un objectif d'intérêt général, qu'elle est propre à garantir sa réalisation et qu'elle est strictement proportionnée.

En réponse aux justifications invoquées par le gouvernement belge, la Cour relève que le droit de l'Union ne s'oppose pas à une politique qui vise à défendre et à promouvoir la ou l'une des langues officielles d'un État membre. En effet, l'Union respecte la richesse de sa diversité culturelle et linguistique. Elle respecte également l'identité nationale des États membres, dont fait aussi partie la protection de la ou de leurs langues officielles.

La Cour examine également les objectifs invoqués par la Belgique concernant la protection sociale des travailleurs, qui consiste à leur permettre de prendre connaissance des documents sociaux dans leur propre langue et à bénéficier de la protection effective de leurs institutions représentatives et des autorités nationales, ainsi que l'efficacité des contrôles et de la surveillance de l'inspection du travail. La Cour admet que ces objectifs figurent parmi les raisons impérieuses d'intérêt général susceptibles de justifier une restriction à la libre circulation des travailleurs.

Cependant, il ressort du décret contesté que la violation de l'obligation de rédiger en langue néerlandaise tout contrat de travail entre un travailleur et un employeur établi dans la région de langue néerlandaise est sanctionnée par la nullité de ce contrat, laquelle doit être constatée d'office par le juge, pour autant que le constat de nullité ne porte pas préjudice au travailleur et laisse subsister les droits des tiers.

Or, les parties à un contrat de travail à caractère transfrontalier ne maîtrisent pas nécessairement le néerlandais. Dans une telle situation, la formation d'un consentement libre entre les parties requiert la faculté de rédiger le contrat dans une langue autre que la langue officielle de cet État membre. Par ailleurs, poursuit la Cour, une réglementation qui permettrait également d'établir une version faisant foi dans une langue connue de toutes les parties concernées serait moins attentatoire à la libre circulation de travailleurs tout en étant propre à garantir les objectifs poursuivis par une telle réglementation. Dès lors, le décret contesté va, selon la Cour, au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour atteindre les objectifs invoqués et ne saurait être considéré comme proportionné.

Dans ces circonstances, la Cour juge que le décret contesté qui impose à tout employeur ayant son siège d'exploitation en Flandre de rédiger, sous peine de nullité, tout contrat de travail à caractère transfrontalier exclusivement en langue néerlandaise est contraire au droit de l'Union.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé des arrêts sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106