



Selon l'avocat général, M. Jääskinen, l'obligation de rédiger dans la langue de la région tous les documents relatifs à une relation de travail ayant un caractère international enfreint la libre circulation des travailleurs

Dans le contexte particulier d'un contrat de travail à caractère international, une telle obligation linguistique constitue une entrave à la libre circulation des travailleurs qui n'est justifiée ni par la protection des travailleurs, ni par l'efficacité des contrôles administratifs et judiciaires, ni par une politique de défense d'une langue

En Belgique, un décret de la Communauté flamande impose l'usage du néerlandais dans le cadre des relations sociales 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 résidant aux Pays-Bas, 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 principalement 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 flamand sur l'emploi des langues. Il a exigé une indemnité de licenciement plus élevée ainsi que d'autres sommes, conformément au droit du travail belge.

La juridiction belge demande à la Cour de justice si le décret flamand 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, de rédiger en néerlandais tous les documents relatifs à la relation de travail lorsqu'elle engage un travailleur pour un emploi à caractère international.

Dans ses conclusions présentées ce jour, l'avocat général, M. Niilo Jääskinen, observe qu'il n'y a pas de norme d'harmonisation dans le droit de l'Union qui s'applique à l'usage des langues pour la rédaction des documents de travail. Cependant, le décret flamand sur l'emploi des langues est susceptible d'avoir un effet dissuasif envers les travailleurs et les employeurs non néerlandophones, à savoir généralement ceux en provenance d'États membres autres que la Belgique et les Pays-Bas. Par ailleurs, les employeurs originaires d'autres États membres qui sont établis dans la région néerlandophone de la Belgique se trouvent incités à ne recruter que des salariés comprenant le néerlandais, pour lesquels il sera plus facile d'échanger dans cette langue. De surcroît, ces employeurs doivent faire face à des complications administratives et des coûts de fonctionnement supplémentaires du fait de l'usage obligatoire du néerlandais.

Pour ces raisons, l'avocat général conclut qu'il existe une entrave à la libre circulation des travailleurs. En outre, il estime que cette entrave ne peut être justifiée au regard des trois objectifs qui sont invoqués par le gouvernement belge pour légitimer la réglementation en question.

Premièrement, s'agissant du motif de justification tiré de la protection des travailleurs, l'usage obligatoire et exclusif de la langue néerlandaise ne peut, en réalité, protéger que les travailleurs qui maîtrisent suffisamment cette langue. La protection effective de toutes les catégories de travailleurs exigerait plutôt que le contrat de travail soit accessible dans une langue que l'employé comprend aisément, de façon à ce que son consentement soit pleinement éclairé, et non vicié. En effet, la langue véhiculaire n'est pas forcément la langue officielle du lieu où le travail est effectué à titre principal, qu'elle soit nationale ou régionale.

Deuxièmement, s'agissant de l'efficacité des contrôles administratifs et judiciaires, l'avocat général admet que l'intervention des autorités administratives, telles que l'inspection du travail, ou des autorités juridictionnelles, se trouve facilitée dès lors que les documents afférents à la relation de travail sont rédigés dans une langue que les représentants de ces autorités connaissent. Toutefois, selon M. Jääskinen, le moyen extensif auquel le décret flamand sur l'emploi des langues a recours, en imposant l'usage du néerlandais pour tous les documents de travail, n'est pas indispensable pour que ces contrôles puissent être réalisés, compte tenu de la possibilité de fournir une traduction en néerlandais des documents rédigés dans une autre langue le cas échéant.

Troisièmement, s'agissant de l'argument tiré de la défense de la langue officielle, l'avocat général admet que la politique de défense d'une langue est un motif pouvant autoriser un État membre à recourir à des mesures restreignant les libertés de circulation. Cependant, l'usage obligatoire de la langue d'un État membre par les ressortissants ou les entreprises d'autres États membres exerçant leurs libertés fondamentales ne répond pas véritablement à cet objectif.

En effet, selon M. Jääskinen, la liberté contractuelle doit être respectée en ce sens que l'employé peut accepter de pratiquer une langue propre à son environnement de travail, différente de la sienne et de celle usitée localement, surtout s'il s'agit d'une relation de travail s'inscrivant dans un contexte international. La protection d'une langue officielle ne saurait servir de justification valable à une réglementation telle que celle en cause au principal en ce que cette dernière ne permet de prendre en compte ni la volonté des parties à la relation de travail ni le fait que l'employeur relève d'un groupe international d'entreprises.

L'avocat général estime que les intérêts qui paraissent défendus par le décret flamand sur l'emploi des langues pourraient être préservés de façon plus adéquate par des moyens autres qu'une contrainte linguistique ayant une portée aussi absolue et générale. Ainsi, une traduction en néerlandais des principaux documents de travail qui seraient rédigés dans une autre langue pourrait suffire pour atteindre les trois objectifs susmentionnés.

Par ailleurs, selon l'avocat général, les sanctions prévues en cas de manquement aux règles linguistiques sont trop lourdes par rapport à ce qui est nécessaire. Il estime que d'autres moyens, plus adaptés et moins restrictifs de la libre circulation des travailleurs, pourraient permettre d'atteindre les objectifs qui semblent visés par le décret flamand sur l'emploi des langues.

RAPPEL: Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

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](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

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

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" (+32) 2 2964106