

Doctrines

Législation linguistique et liberté de circulation des travailleurs, par N. Bonbled 553

L'exigence du « bref délai » dans l'action en garantie contre les vices cachés, par B. Kohl et F. Onclin 560

Jurisprudence

■ Action en justice - Demande - Forme - Citation - Requête non autorisée - Sanction - Nullité (article 700, C. jud.) - Régime - Nullité relative - Interdiction faite au juge de soulever l'exception d'office (articles 862 et 864, alinéa 1^{er}, C. jud.) Cass., 1^{re} ch., 23 mai 2013 564

■ Pourvoi en cassation - Matière civile - Moyen - Recevabilité - Moyen d'ordre public contraire aux écritures antérieures du demandeur Cass., 1^{re} ch., 4 octobre 2012 565

■ Droit judiciaire international - Compétence - Comparution volontaire du défendeur fondant la compétence du juge saisi (article 24 du règlement (CE) dit Bruxelles I) - Exécution - Comparution ayant pour objet la contestation de la compétence - Application - Déclinatoire devant être soulevé dans les premières conclusions du défendeur, avant d'engager le débat sur la recevabilité et sur le fond Civ. Bruxelles, 16^e ch., 17 mai 2013 566

Chronique

Bibliographie - Coups de règle.

Bureau de dépôt : Louvain 1
Hébergement, sauf juillet et août
ISSN 0021-812X
P301031



Journal des tribunaux

http://jt.larcier.be
21 septembre 2013 - 132^e année
29 - N° 6531
Georges-Albert Dal, rédacteur en chef

Doctrines

Législation linguistique et liberté de circulation des travailleurs

Par son arrêt *Las*, rendu en grande chambre le 16 avril 2013, la Cour de justice de l'Union européenne a invalidé certaines dispositions du décret de la Communauté flamande du 19 juillet 1973 imposant, à peine de nullité absolue, l'emploi exclusif du néerlandais dans tout contrat de travail, même transfrontalier, dès lors que le siège d'exploitation de l'entreprise est établi en région de langue néerlandaise. Quelques enseignements fermes peuvent être déduits de cet arrêt. Ils imposent, sans nul doute, aux autorités compétentes de revoir leur législation linguistique en matière de relations sociales entre les employeurs et les travailleurs qui exercent leur liberté de circulation. Certaines questions décisives, qui restent en suspens, peuvent également être circonscrites.

1. Il n'est pas fréquent qu'une décision de la Cour de justice de l'Union européenne retienne, pendant plusieurs jours, l'attention des médias¹ et du public. Il n'est pas anodin non plus que cette même décision interpelle simultanément les chercheurs, enseignants, magistrats, avocats et autres praticiens en droit européen, droit public et droit du travail. Mais tel est le cas de l'arrêt *Las*, rendu en grande chambre le 16 avril 2013². À la veille des quarante ans du décret de la Communauté flamande du 19 juillet 1973 (le célèbre « décret de septembre »³), la Cour juge en effet incompatible avec la liberté de circulation l'imposition de l'emploi exclusif du néerlandais dans tout contrat de travail transfrontalier conclu entre un travailleur européen « circulant » et un employeur, dont le siège d'exploitation est établi en région de langue néerlandaise, à peine de nullité absolue.

S'il semble encore difficile, à ce stade, de savoir si monsieur Las entrera ou non dans les manuels de droit belge comme le déclencheur d'une (petite) révolution ayant conduit à réviser certains canons du droit constitutionnel et du travail, il est d'ores et déjà permis de tirer quelques enseignements fermes de l'arrêt de la Cour de justice et de cerner les questions qui restent en suspens.

Le cadre juridique entourant l'emploi des langues en matière de relations entre les employeurs et leur personnel est bien connu, mais il mérite d'être brièvement rappelé ici afin de pouvoir prendre la mesure exacte des conséquences de l'arrêt. Ce cadre puise ses sources directement dans la Constitution et a donné naissance à des législations distinctes selon les régions linguistiques, adoptées dans un contexte politique pour le moins tendu. Les décrets (et leurs modifications subséquentes) des deux grandes Communautés ont engendré un contentieux constitutionnel important, qui s'est étalé sur une bonne décennie⁴, mais qui paraît révolu depuis lors. L'article 10 du

(1) Pour la presse écrite, voy., entre autres, « Vlaanderen moet taal regels in arbeidscontracten bijsturen », *De Tijd*, 17 avril 2013; « Poolse of Engelse versie van arbeidcontract moet kunnen », *De Standaard*, 17 avril 2013; « Le néerlandais ne peut être imposé au travail », *L'Écho*, 17 avril 2013; « Les relations de travail peuvent se passer du néerlandais », *La Libre Belgique*, 17 avril 2013; « Liberté linguistique pour les contrats de travail », *Le Soir*, 17 avril 2013; « Europees Hof verordeneert Vlaanderen voor taalregels », *De Morgen*, 18 avril 2013; « Flandre : le décret langues pénalise les exportateurs », *L'Écho*, 18 avril 2013.

(2) C.J.U.E., arrêt du 16 avril 2013, *Anton Las c. PSA Antwerp n.v.*, C-202/11 (non encore publié au *Recueil*).

(3) Car publié au *Moniteur belge* le 6 septembre 1973...

(4) En résumé, les différends ont d'abord été soumis aux cours et tribunaux et aux mécanismes de règlement des conflits de compétence qui ont précédé la création de la Cour d'arbitrage. Voy., entre autres, R. VÉKEMAN, « Het eerste bevoegdheidsconflict tussen de wet en het decreet voor het Hof van cassatie en de wetgevende kamers », *R.W.*, 1979-1980, p. 2043; M. LEROY, « Les conflits de compétence en matière d'emploi des langues et leur règlement », *A.P.T.*, 1981, pp. 39-68; J. GIJSELS et J. VELAERS, « Een conflict tussen wet en decreet van de Senaat naar de Kamer », *R.W.*, 1981-1982, p. 1249; M. MAHIEU, « Le décret de septembre, la Cour de cassation et le Sénat », *J.T.*, 1981, pp. 308-310; P. VAN ORSHOVEN, « Conflict tussen Taaldecreeet en Bestuurtalwet », *R.W.*, 1981-1982. Par la suite, la Cour d'arbitrage a été saisie de nombreuses affaires qui ont débouché sur pas moins de seize arrêts au cours de l'année 1986 (sur les vingt-trois arrêts rendus cette année-

CHRONIQUE D'ACTUALITÉS EN DROIT COMMERCIAL

miss vers Palais

strada lex

Ouvrage disponible en version électronique sur www.stradalex.com

CHRONIQUE D'ACTUALITÉS EN DROIT COMMERCIAL

Sous la direction de Nicolas Thirion

Ce volume de la CUP couvre les actualités dans les domaines de la commercialité, de la répression de la concurrence déloyale, de la protection de la concurrence économique, des contrats commerciaux, de la réorganisation judiciaire et de la faillite.

> Collection : Commission Université-Palais (CUP)

80,00 € • Édition 2013

larcier

commande@larciergroup.com
c/o Larcier Distribution Services srl
Fond Jean-Pâques, 4
1348 Louvain-la-Neuve - Belgique
Tél. 0800/39 067 - Fax 0800/39 068

décret de la Communauté flamande, en cause dans l'affaire *Las*, a donc reçu son brevet de constitutionnalité et fait depuis lors l'objet d'une jurisprudence assez constante des juridictions du travail, qui en tirent toutes les conséquences, fussent-elles particulièrement sévères dans certains cas. Les réserves persistantes quant à sa compatibilité avec le droit international des droits de l'homme, spécialement à l'aune du principe d'égalité et de non-discrimination et de la liberté d'expression, ne semblaient pas de nature à ébranler les fondements du système mis en place (1).

Ces certitudes doivent désormais être nuancées au regard du droit de l'Union européenne. Le tribunal du travail d'Anvers avait saisi la Cour d'une question préjudicielle, par jugement du 12 janvier 2011. La réponse de la Cour est désormais connue (2), quand bien même de nombreuses questions subsistent (3).

1 L'emploi des langues dans les relations de travail : les données constitutionnelles et législatives

A. Les données constitutionnelles

2. L'article 129, § 1^{er}, 3^o, de la Constitution, siège de la matière, énonce à la fois une règle de répartition des compétences au sein de l'État fédéral et une restriction à la liberté linguistique garantie par l'article 30 de la Constitution.

D'une part, en vertu de cette disposition, les Communautés flamande et française peuvent régler l'emploi des langues pour « les relations so-

ciales entre les employeurs et leur personnel », ainsi que « les actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements »⁵, respectivement sur le territoire des régions de langue néerlandaise et française.

Le législateur fédéral reçoit (implicitement, mais certainement) la même compétence sur le territoire de la région bilingue de Bruxelles-Capitale et dans la région de langue allemande. Il l'exerce également sur le territoire des communes à statut linguistique spécial situées dans les régions de langue française et néerlandaise.

D'autre part, cet article prévoit la seule exception constitutionnelle à l'exercice de la liberté linguistique dans la sphère des relations privées⁶. Elle a trait à ce que l'on qualifie généralement d'« emploi des langues en matière sociale ».

Pour rappel, en prévoyant que « [l']emploi des langues usitées en Belgique est facultatif », la première phrase de l'article 30 de la Constitution belge garantit la liberté linguistique dans le cadre des relations privées⁷. Dès lors, toute personne a le droit d'employer la langue de son choix, notamment pour ce qui concerne les relations quotidiennes ressortissant à la vie privée⁸ au travers de ses nombreuses facettes (vie familiale, culturelle, religieuse, relations commerciales...), quel que soit le véhicule utilisé (discours, lettres, téléphone, courrier électronique, presse, radio et télévision...) et l'endroit où ce droit est exercé (lieu privé, privé, mais accessible au public ou public). Appartiennent également à la sphère privée l'ensemble des relations de droit privé qui se nouent entre les particuliers, qu'il s'agisse d'actes unilatéraux, tels que les testaments, ou bilatéraux, tels que les conventions¹⁰. Cette liberté linguistique peut être appréhendée comme représentant, d'une part, une conséquence de la liberté individuelle (article 12, alinéa 1^{er}, de la Constitution) et du droit à la vie privée (article 22), de l'autre, l'un des aspects de la liberté d'expression (article 19)¹¹. L'article 30 peut, en ce sens, être lu comme une disposition spécifique offrant un sup-

là...). Voy. les arrêts n^{os} 9 et 10 du 30 janvier 1986; arrêts n^{os} 12, 13, 14, 15 et 16 du 25 mars 1986; arrêt n^o 18 du 20 mai 1986; arrêt n^o 19 du 12 juin 1986; arrêts n^{os} 20, 21, 22 et 23 du 25 juin 1986; arrêt n^o 26 du 21 octobre 1986; arrêt n^o 29 du 18 novembre 1986; arrêt n^o 30 du 16 décembre 1986. *Addé* : M. MAHIEU, « Les décrets linguistiques devant la Cour d'arbitrage », *J.T.*, 1986, p. 209; J. VELAERS, « Het Arbitragehof herstelt de rechtszekerheid - De arresten van 30 januari 1986 inzake het taalgebruik in de sociale betrekkingen », *R.W.*, 1985-1986, p. 1953. Le contentieux s'est spécialement cristallisé autour de la compétence *ratione loci* des Communautés. La Cour a, notamment, annulé partiellement le décret du 19 juillet 1973, dans la mesure où son champ d'application incluait les communes à statut linguistique spécial de la région de langue néerlandaise (arrêt n^o 10 du 30 janvier 1986). De même, par son arrêt n^o 29 du 18 novembre 1986, elle a annulé le décret de la Communauté française du 30 juin 1982 en ce qu'il s'appliquait aux communes à facilités de la région de langue française. Parmi les critères d'ancrage territorial utilisés, c'est la notion de « siège d'exploitation » (et de la région linguistique sur le territoire de laquelle il est établi) qui a emporté les faveurs de la Cour (par opposition, par exemple, à ceux de siège social ou de lieu d'occupation du personnel). Jugé ainsi que c'est « au siège d'exploitation — tout établissement ou centre d'activité revêtant un certain caractère de stabilité — auquel le membre du personnel est attaché qu'on lie en principe les relations sociales entre les deux parties : c'est généralement là que les missions et les instructions sont données au membre du personnel, que

lui sont faites les communications et qu'il s'adresse à son employeur. Ainsi conçu, ce critère est conforme au prescrit constitutionnel (...). Le critère (...) répond aussi au deuxième élément de la définition de la compétence matérielle donnée par l'article [129, § 1^{er}, 3^o], de la Constitution, à savoir le règlement de l'emploi des langues pour « les actes et documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements » : ces actes et documents se trouvent normalement au siège d'exploitation ou peuvent au moins y être situés » (arrêt n^o 10, 30 janvier 1986, 8.B.2). La Cour de cassation s'est rapidement ralliée à cette jurisprudence (entre autres Cass., 29 septembre 1986, *JTT*, 1987, p. 163; Cass., 22 avril 2002, R.G. n^o S010090N, disponible sur www.juridat.be). Pour des applications à la situation spécifique des représentants de commerce, voy. entre autres C.T. Mons, 25 février 2005, *JTT*, 2005, p. 317; C.T. Bruxelles, 21 novembre 2007, *JTT*, 2008, p. 93. (5) Sur cette disposition, voy. en général J. VELAERS, *Het gebruik van de talen*, coll. *De bevoegdheidsverdeling in het federale België*, n^o 12, die Keure, 2001, pp. 121-126; C. HOREVOETS, « Article 129 », in M. VERDUSSEN (dir.), *La Constitution belge - Lignes & Entrelignes*, Bruxelles, Le Cri, 2004, pp. 289-292; P. MAROY, « Des lois et des décrets sur l'emploi des langues dans les entreprises », *J.T.*, 1978, pp. 269-278 et 289-292; J. GISSELS en J. VELAERS, « Een conflict tussen wet en decreet van de Senaat naar de Kamer », *R.W.*, 1981-1982, pp. 260-261; R. BLANPAIN, « Het taalgebruik voor de arbeidsverhoudingen - Het taaldecreeet - Knelpunten en voorstellen tot wijziging », *R.W.*, 1977-1978, pp. 101-108; M. DE VOS, « Taalgebruik bij werving en

selectie : terug naar af », *R.W.*, 1995-1996, pp. 1257-1262; I. DE WEERDT, « De bevoegdheid van de cultuurraden i.v.m. de taalregeling in het bedrijfsleven », *R.W.*, 1972, pp. 1873-1878; *idem*, « Het arbitragehof en het taalgebruik in de boekhouding der ondernemingen », *R.W.*, 1986-1987, pp. 229-234; C. HOREVOETS, « L'emploi des langues en matière sociale : un problème ancien, une solution classique », *Rev. b. dr. const.*, 1996, pp. 186-201.

(6) Par opposition à l'emploi des langues dans ce que la littérature désigne comme la « sphère publique », à laquelle se rattachent les quatre autres exceptions à la liberté linguistique (c'est-à-dire, en vertu de l'article 30, les actes de l'autorité publique et les affaires judiciaires et, en vertu de l'article 129, § 1^{er}, 1^o et 2^o, les matières administratives et l'enseignement dans les établissements créés, subventionnés ou reconnus par les pouvoirs publics. Dans le même sens : « La diversité culturelle, religieuse et linguistique », in *Les droits fondamentaux garantis par la Constitution au regard des instruments internationaux de protection des droits fondamentaux*, rapport fait au nom du groupe de travail chargé de l'examen du titre II de la Constitution par M. David Geerts, 25 janvier 2007, *Doc. parl.*, Ch., 2006-2007, n^o 2867/001, p. 216.

(7) Sur l'article 30 de la Constitution en général, voy. entre autres N. BONBLED et S. WEERTS, « La liberté linguistique », in M. VERDUSSEN et N. BONBLED (dir.), *Les droits constitutionnels en Belgique - Les enseignements jurisprudentiels de la Cour constitutionnelle, de la Cour de cassation et du Conseil d'État*, Bruxelles, Bruylant, 2011, pp. 1097-1147.

(8) *Pand. b.*, v^o « Langue (en général) », n^{os} 12 et 29 : « [e]n toutes

matières on peut reconnaître le libre emploi des langues étrangères autant que celui des langues nationales »; *Pand. b.*, v^o « Langues légalement usitées en Belgique », n^o 9 :

« [l']individu utilisera alors l'idiome de son choix : patois, langue régionale, langue étrangère, langue internationale, langue vivante ou langue morte, peu importe en l'espèce ».

Dans le même sens, voy. J.-J. THONISSEN, *La Constitution belge annotée*, Bruxelles, Bruylant, 1876, n^o 136;

R. SENELLE, *La Constitution belge commentée*, Bruxelles, ministère des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et de la Coopération au développement, 1974, p. 53; J. CLÉMENT, *Taalvrijheid, bestuursaal en minderheidsrechten - Het Belgisch model*

- *Een constitutionele zoektocht naar de oorsprong van het territoriaaliteitsbeginsel en de minderheidsrechten in de bestuursaalwetgeving*, Anvers, Intersentia, 2003, pp. 92-93, n^o 164;

J. VELAERS, « Le régime linguistique en Belgique, face aux valeurs constitutionnelles », in A. BRAËN, P. FOUCHER et Y. LE BOUTHILLIER, *Languages, Constitutionalism and Minorities - Languages, constitutionalism and minorities*, Markham, LexisNexis, 2006, p. 121; « La diversité culturelle, religieuse et linguistique », in *Les droits fondamentaux garantis par la Constitution...*, rapport précité, p. 216.

(9) J. CLÉMENT, *op. cit.*, pp. 787-788, n^o 1370.

(10) Voy. N. BONBLED et S. WEERTS, « La liberté linguistique », in *Les droits constitutionnels en Belgique*, *op. cit.*, pp. 1097-1147.

(11) En ce sens : J.-J. THONISSEN, *La Constitution belge annotée*, *op. cit.*, 1876, n^o 136; *Pand. b.*, v^o « Langue (en général) », n^{os} 13-14 et 27.

Comp. J. CLÉMENT, *op. cit.*, pp. 788-790, n^{os} 1371-1375. *Addé* :



plément de protection par rapport aux articles précités, qui ne connaît pas d'équivalent en droit international des droits de l'homme.

3. La restriction à cette liberté que représente la possibilité de régler l'emploi des langues en matière de relations sociales a été ajoutée, non par le biais d'une révision de l'article 30, mais à l'occasion de l'octroi des compétences en matière d'emploi des langues aux Communautés¹². Elle trouve son origine dans la loi du 2 août 1963 sur l'emploi des langues en matière administrative¹³, qui a réglementé certains aspects de l'emploi des langues par les entreprises privées¹⁴. La question de la constitutionnalité de la loi de 1963 sur ce point fut régulièrement soulevée dans les années 1960-70. C'est notamment pour cette raison que son prescrit fut constitutionnalisé et, par la même occasion, élargi à toutes les entreprises, dans l'ancien article 59bis, § 3, devenu l'article 129, § 1, 3^o, de la Constitution.

Cette limitation a été ancrée dans des considérations de justice sociale. Elle tend à éviter que l'employeur s'adresse à ses travailleurs dans une langue que la plupart d'entre eux ne comprendraient pas¹⁵. C'est cette considération qui avait déjà présidé à l'insertion d'obligations pour certaines entreprises privées dans la loi de 1963¹⁶.

La portée de la notion constitutionnelle de « relations sociales entre les employeurs et leur personnel » doit toutefois être bien comprise. Dans le projet de révision de la Constitution proposé par le gouvernement en 1968, il était fait mention des « relations économiques et sociales entre les employeurs et leur personnel ».¹⁷ L'inclusion des relations « économiques » fut toutefois rejetée par le Sénat et omise du texte final¹⁸. Un amendement proposant de faire référence à la « langue de la vie économique en général » fut également repoussé¹⁹.

Les relations sociales entre les employeurs et leur personnel sont aujourd'hui définies comme englobant l'ensemble des relations et contacts, verbaux ou écrits, individuels ou collectifs, qui ont un lien direct ou indirect avec les rapports de travail²⁰.

B. Les données législatives

1. Dans la région de langue néerlandaise

4. La Communauté flamande adopte le 19 juillet 1973 son décret réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre em-

ployeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements²¹.

L'article 2 du décret énonce que « [l]a langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs (...), est le néerlandais »²². L'article 5, alinéa 1^{er}, du décret dispose que doivent être établis en néerlandais « tous les actes et documents des employeurs, prescrits par la loi, (...), tous les documents destinés à leur personnel ». Son alinéa 2 prévoit toutefois que « si la composition du personnel le justifie », l'employeur « doit joindre (...) une traduction » — le document ne peut donc « faire foi » ou revêtir une valeur authentique — « en une ou plusieurs langues ». Cette dérogation requiert néanmoins une « demande unanime des délégués-travailleurs du conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise » ou encore une « demande unanime de la délégation syndicale », qui doit être établie par écrit, renouvelée chaque année et communiquée aux autorités de surveillance du décret. L'employeur ne dispose donc d'aucun pouvoir d'initiative, même de simple proposition.

L'article 10, alinéa 1^{er}, du décret, expose le régime des sanctions frappant le non-respect des dispositions du décret. Il dispose qu'en pareil cas les documents ou les actes contraires sont nuls. Eu égard au caractère d'ordre public reconnu à la législation linguistique, il s'agit d'une nullité absolue, et donc rétroactive, qui doit être constatée d'office par le juge²³. Elle concerne tant l'*instrumentum* que le *negotium*²⁴. Elle ne peut être couverte, même si la clause résulte de l'accord exprès ou tacite des parties. Les alinéas 5 et 6 précisent que le constat de nullité ne peut toutefois pas « porter préjudice au travailleur » et « laisse subsister les droits de tiers » et que « l'employeur répond du dommage causé par ses documents ou actes nuls au travailleur ou aux tiers ».

Le décret prévoit également que les contrevenants encourent des sanctions pénales. Sont punissables « l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ont contrevenu aux dispositions du (...) décret » et les mêmes personnes, ainsi que les travailleurs, qui font obstacle au système de surveillance organisé²⁵. Il s'agit de peines correctionnelles (emprisonnement de huit jours à un mois et/ou amende de 26 à 500 EUR, à augmenter des décimes additionnels) et, en cas de récidive dans l'année suivant une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum²⁶. Un système alternatif²⁷ d'amendes administratives infligées aux seuls employeurs est prévu par l'article 11 du décret, qui renvoie aux dispositions du décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des

J. CLÉMENT, « De taalvrijheid in de Grondwet - Ontwaakt de schone slaapster? », in A. ALLEN en S. SOTTIAUX (eds.), *Taalreizen juridisch getoest*, Malines, Kluwer, 2009, p. 19.

(12) Entre autres, C. const., arrêt n° 10, 30 janvier 1986, 9.B.

(13) Les dispositions pertinentes figurent actuellement dans les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966.

(14) Voy. la déclaration de M. Tindemans, ministre des Relations communautaires, in Rapport général sur les propositions gouvernementales relatives aux institutions et problèmes communautaires, fait au nom de la Commission de révision de la Constitution par M. HERBIET, *Doc. parl.*, Sénat, 1969-1970, n° 391, p. 23 (ci-après, rapport Herbiet). Avant la loi de 1963, la loi du 28 juin 1932 relative à l'emploi des langues en matière administrative ne concernait, quant à elle, les entreprises que dans la mesure où elles étaient concessionnaires d'un service public.

(15) J. VELAERS et S. VAN DROOGHENBROECK, « La diversité culturelle, religieuse et linguistique », in *Les droits fondamentaux garantis par la Constitution...*, rapport précité, p. 216.

(16) Rapport Saint-Rémy, *Doc. parl.*, Ch., 1961-1962, 331, N. 27, p. 14 : « [l]es entreprises qui utilisent une autre langue que celle de la région causent de la perturbation dans les

services et creusent un fossé entre les classes sociales. Sans la solution de ce problème, le gouvernement n'atteindrait pas le but qu'il s'est fixé ». Voy. aussi *ibidem*, p. 34 (où il est fait mention de la « légitimité de cette revendication d'ordre éminemment social »).

(17) Voy. rapport Herbiet, p. 8.

(18) Rapport Herbiet, p. 43.

(19) Rapport de Stexhe, *Doc. parl.*, Sén., 1969-1970, n° 390, p. 27.

(20) C. const., arrêt n° 10, 30 janvier 1986, 10.B.1.a.

(21) M.B., 6 septembre 1973. Sur le contenu de ce décret, ses modifications et son interprétation par la jurisprudence voy. I. DE WEERDT, T. DE PELSMAEKER, F. JUDO, I. PLETS, J. SMETS en O. WOUTERS, *Taalgebruik in het bedrijfsleven*, Antwerpen, Maklu, 2010; R. BLANPAIN, *Het taalgebruik voor de arbeidsverhoudingen*, Bruges, die Keure, 2011.

(22) Son article 4 définit les « relations sociales » de la manière suivante : « toutes relations entre employeurs et travailleurs qui se déroulent au niveau de l'entreprise sous forme d'ordres, de communications, de publications, de réunions de service ou de réunions du personnel, de service social, de service de la médecine du travail, d'œuvres sociales, de cycles de perfectionnement, de procédure disciplinaire, d'accueil, etc.; (...) les relations qui se déroulent au niveau de l'entreprise au sein du conseil d'entreprises, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellisse-

ment des lieux de travail, ou entre l'employeur et la délégation syndicale, ainsi que les relations avec au sein de tout organe qui serait créé par voie légale ou par voie de concertation collective en vue d'institutionnaliser ces relations ». En 1994, le législateur a ajouté à cette liste toutes les « offres d'emploi, sous quelque forme que ce soit, qui émanent de l'employeur et tendent à recruter un travailleur » et « toutes relations entre employeurs et postulants, préalables au contrat de travail et à l'emploi proprement dit et aboutissant ou non à un contrat de travail ». Par son arrêt n° 72/95 du 9 novembre 1995, la Cour constitutionnelle a annulé le premier ajout, jugeant qu'« [u]ne offre d'emploi émane d'une personne déterminée et s'adresse à un nombre indéterminé de personnes. Elle ne va pas au-delà de l'annonce unilatérale de la possibilité de faire naître une relation de travail. Il n'y a encore aucun lien individualisé entre l'auteur de l'offre et les personnes qui pourraient y répondre. Les offres d'emploi ne peuvent donc pas être comprises dans la notion de « relations sociales entre les employeurs et leur personnel » (B.11.2). Elle a par contre validé le second ajout en estimant que « [l]es relations qu'entend ainsi régler le décret (...) ne mettent pas encore en présence un employeur et un membre de son personnel. Cependant, la relation entre employeur et travailleur ne commence pas avec la conclusion du contrat de

travail. Il se conçoit en effet difficilement qu'un employeur puisse engager un travailleur sans procéder préalablement à un ou plusieurs entretiens avec les candidats intéressés, voire sans que ne soient échangés entre les deux parties un ou plusieurs écrits : chacun de ces entretiens et écrits met ainsi en relation (...) un employeur potentiel et une personne déterminée, à savoir chacune de celles dont la candidature a été prise en considération; tant pour l'un que pour l'autre, c'est au travers de la procédure de sélection que seront précisés les éléments essentiels de la relation de travail. Il s'ensuit que ces entretiens et écrits sont compris dans la notion de « relations sociales entre les employeurs et leur personnel » au sens de l'article 129, § 1^{er}, 3^o, de la Constitution » (B.12.2).

(23) Entre autres T.T. Liège, 22 octobre 1991, *JTT*, 1992, p. 30.

(24) Cass., 9 juin 1980, *Pas.*, 1980, I, p. 1229; T.T. Anvers, 5 octobre 2007, *JTT*, 2008, p. 125.

(25) Article 12 du décret du 19 juillet 1973.

(26) Article 13 du décret du 19 juillet 1973.

(27) Le système peut être qualifié d'alternatif en ce qu'il ne s'applique que dans l'hypothèse où le ministère public décide de ne pas engager de poursuites pénales dans les deux mois de la réception du procès-verbal (articles 16 et 17 du décret précité du 30 avril 2004 portant uniformisation des dispositions de contrôle,



lois sociales (amendes de 100 à 1.000 EUR²⁸ et 200 à 2.000 EUR en cas de récidive si, dans les cinq ans à compter de la date du procès-verbal, une nouvelle infraction est constatée²⁹).

Si la constitutionnalité des dispositions qui précèdent est bien établie, certaines critiques quant à leur compatibilité avec le droit international des droits de l'homme demeurent, tant à l'égard de l'imposition de l'usage exclusif de la langue officielle qu'en ce qui concerne l'existence de sanctions administratives et, *a fortiori*, pénales, en cas d'infraction au décret. Nous y reviendrons plus loin³⁰.

2. Dans la région de langue française

5. Par contraste avec le décret de la Communauté flamande, l'article 2, alinéa 1^{er}, du décret de la Communauté française du 30 juin 1982, dispose que « [l]a langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que pour les actes et documents des entreprises prescrits par la loi et les règlements est le français, *sans préjudice de l'usage complémentaire de la langue choisie par les parties* »³¹.

Toutefois, à l'instar du régime prévalant en région de langue néerlandaise, « les actes et documents dressés en violation de l'article 2 du (...) décret sont nuls » et cette nullité « est constatée d'office par le juge »³². On notera que le décret ne prévoit, par contre, aucune forme de protection aux travailleurs et aux droits des tiers.

Enfin, il ne prévoit pas de sanctions pénales en cas de violation de ses dispositions, ni de sanctions ou amendes administratives.

3. Dans la région la région bilingue de Bruxelles-Capitale, la région de langue allemande et les autres communes à statut linguistique spécial

6. Les dispositions pertinentes des lois coordonnées du 18 juillet 1996 sur l'emploi des langues en matière administrative restent d'application sur les portions de territoire relevant de la compétence du législateur fédéral³³. Elles ne s'appliquent toutefois qu'aux entreprises commerciales, industrielles et financières pour « les actes et documents imposés par la loi et les règlements et pour ceux qui sont destinés à leur personnel »³⁴. Pour ces entreprises et employeurs³⁵, elle impose de faire usage « de la langue de la région où est ou sont établis leur siège ou leurs différents sièges d'exploitation »³⁶. Dans la région bilingue toutefois, les « documents destinés au personnel d'expression française sont rédigés en français et ceux destinés au personnel d'expression néerlandaise en néerlandais »³⁷.

Rien n'empêche les entreprises concernées de joindre aux « avis, communications, actes, certificats et formulaires » destinés à leur personnel une traduction en « une ou plusieurs langues » au choix, lorsque « la composition de ce personnel le justifie »³⁸. Les sanctions prévues en cas de violation de la législation fédérale sont relativement limitées : pas de nullité absolue, mais une obligation de remplacer l'acte ou le document non conforme³⁹.

7. Les trois régimes juridiques différents évoqués ci-dessus sont l'une des plus belles manifestations du principe de territorialité qui préside à l'exercice des compétences des Communautés. Il serait toutefois vain

de brocarder trop vite la rigidité de ces législations linguistiques. Il ne faut ni négliger le contexte politique dans lequel elles ont été mises en place et le contentieux auquel elles ont donné lieu, ni croire que le droit belge serait singulièrement exotique à cet égard.

Sans prétendre réaliser ici une étude de droit comparé, il suffit de se tourner vers le droit français pour constater que l'article L1221-3 du Code du travail dispose notamment que le contrat de travail « est rédigé en français ». Toutefois, « lorsque le salarié est étranger (...), une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier ». Par ailleurs, l'employeur « ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article ». L'article L1321-6 du même Code prévoit que « [l]e règlement intérieur est rédigé en français » mais « peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères » et qu'il en va de même pour « tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail ». À l'inverse, l'on observe que de nombreux États de l'Union européenne ne prévoient aucune disposition linguistique comparable⁴⁰.

Au Québec, le chapitre VI de la Charte de la langue française (intitulé « La langue du travail ») prévoit, depuis la seconde moitié des années 1970, que l'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel⁴¹. Cette disposition n'impose cependant pas l'usage exclusif du français dans les communications individuelles entre employeur et employé, qu'elles soient écrites ou verbales⁴². L'employeur rédige et publie aussi en français les offres d'emploi ou de promotion⁴³. La méconnaissance de ces règles frappe de nullité les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes, « sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations »⁴⁴.

2 L'affaire Anton Las

A. Le contentieux devant le tribunal du travail d'Anvers⁴⁵

8. Par une *Letter of Employment* du 10 juillet 2004, M. Anton Las, ressortissant néerlandais résidant aux Pays-Bas, est engagé à durée indéterminée comme *Chief Financial Officer* (CFO) par la s.a. PSA Antwerp (ci-après : PSA Antwerp)⁴⁶. Il est convenu qu'il exerce ses activités professionnelles en Belgique, mais également qu'il fournira certaines prestations au départ des Pays-Bas.

Par courrier du 7 septembre 2009, également rédigé en anglais, M. Las est licencié avec effet immédiat. Une indemnité de préavis de trois mois de salaire lui est octroyée, ainsi qu'une indemnité complémentaire équivalant à six mois de salaire, pour un total d'un peu moins de 225.000 EUR. Quelques semaines plus tard, le conseil de M. Las écrit

de sanction et pénales reprises dans la réglementation des matières de législation sociale qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et de la Région flamande).

(28) Article 13, § 1^{er}, 13^o, du décret du 30 avril 2004.

(29) Article 19 du décret du 30 avril 2004.

(30) *Infra*, n° 15.

(31) Nous soulignons.

(32) Voy. par exemple C.T. Bruxelles, 26 novembre 2008, *JTT*, 2009, pp. 76-77 (clause de non-concurrence établie en néerlandais). La nullité prévue par l'article 2 ne concerne cependant pas les conversations tenues dans le cadre des relations sociales. La volonté de rompre le contrat peut donc être établie sur leur base, alors même que l'écrit annonçant le licenciement serait nul car rédigé en néerlandais (C.T. Liège, 4 mars 2011, *JTT*, 2011, pp. 476-

477.

(33) Ainsi que pour « les services dont l'activité s'étend au-delà de la région linguistique dans laquelle ils sont établis » et aux « institutions nationales et internationales désignées par la loi dont l'activité est commune à plus d'une Communauté » (article 129, § 2).

(34) Article 1^{er}, § 1^{er}, 6^o *juncto* article 52 des lois coordonnées.

(35) L'article 52 des lois coordonnées impose des prescriptions linguistiques uniquement aux employeurs, à l'exclusion des travailleurs (T.T. Eupen, 29 avril 2004, cité in *JTT*, 2006, p. 496).

(36) Article 52, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées.

(37) Article 52, § 1^{er}, alinéa 2, des lois coordonnées. Aucune règle n'existe pour déterminer l'appartenance linguistique du travailleur n'a été prévue. La jurisprudence se base

dès lors sur des critères tels que la langue usuelle du travailleur, la langue du contrat de travail, ou encore la région dans laquelle l'employé est domicilié.

(38) Article 52, § 2, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées.

(39) Voy. les termes de l'article 58 des lois coordonnées.

(40) Voy. à ce propos le point 29 des conclusions de l'avocat général M. Niilo Jääskinen, présentées le 12 juillet 2012.

(41) Charte de la langue française, LRQ, c C-11, article 41.

(42) Cour d'appel du Québec, *Syndicat canadien de la fonction publique c. Centre d'accueil Miriam*, [1984] C.A. 104, p. 108. L'arrêt interprète donc le mot « personnel » comme

visant uniquement les relations collectives de travail. *Adde* : Commission des relations du travail, décision du 5 octobre 2004, *Migneron c. Zellers*

Inc., 2004 QCCRT 513 (www.can-llii.org).

(43) Article 41 de la Charte de la langue française.

(44) Article 48 de la Charte de la langue française.

(45) T.T. Anvers, 12 janvier 2011, R.G. n° 09/8353/A (copie pdf disponible sur le site du ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas à l'adresse suivante : http://www.minbuza.nl/binaries/content/assets/ecer/ecer/import/hof_van_justitie/nieuwe_hofzaken_inclusief_verwijzingsuitspraak/2011/zaaknummer_201_300/c_202_11_las/verwijzingsuitspraak).

(46) Cette société résulte de la fusion des opérateurs portuaires Hessenatie et Noord Natie et de leur rachat par PSA International, un groupe portuaire mondial dont le siège est établi à Singapour.



à la société en soulignant que la clause pertinente de son contrat de travail n'a pas été rédigée en néerlandais, comme l'exige la législation de la Communauté flamande. Vu la nullité de cette clause, il conclut que son client est en droit d'exiger une indemnisation plus élevée. Des négociations s'engagent, une offre substantielle est faite par l'ex-employeur, mais elles échouent ensuite.

9. Le 23 décembre 2009, M. Las cite PSA Antwerp devant le tribunal du travail d'Anvers. Il demande le paiement d'un montant d'environ 790.000 EUR d'indemnités et d'un peu moins de 325.000 EUR au titre de divers arriérés de péculs de vacances, bonus, jours de congés non pris, ...

Il rappelle les termes du décret du 19 juillet 1973, qu'il estime compatibles avec la libre circulation des travailleurs (article 45 TFUE). Conformément l'article 10 du décret, il soulève la nullité absolue de la clause de son contrat de travail fixant le délai de préavis. Simultanément, il invoque le non-respect de l'article 82, § 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui, dans le cas d'espèce (rémunération annuelle supérieure à 32.200 EUR), prévoit notamment que le délais de préavis à observer par l'employeur est au moins équivalent aux minimums légaux (§§ 2, alinéas 1^{er} et 2, et 3 du même article) et est fixé par le juge.

La société défenderesse estime, au contraire, que la législation flamande ne peut pas être appliquée aux situations dans lesquelles une personne exerce son droit à la libre circulation des travailleurs. Elle rappelle que la jurisprudence européenne admet que tant les travailleurs que les employeurs peuvent invoquer la libre circulation des travailleurs. Elle note que l'application du décret constitue un obstacle à l'exercice de cette liberté fondamentale, le rendant non seulement plus difficile, mais aussi moins attrayant. Invoquant la jurisprudence de la Cour de justice relative aux mesures nationales prévoyant des exigences de connaissances linguistiques, elle souligne qu'elles ne peuvent pas être discriminatoires, doivent être motivées par des raisons impérieuses d'intérêt général et être adéquates et proportionnées. Les documents critiqués reflètent la volonté des parties exprimée dans une langue compréhensible par elles (par exemple l'anglais), d'autant que le CEO de PSA Antwerp qui a signé la convention ne maîtrise pas la langue néerlandaise.

10. Par jugement du 12 janvier 2011, le tribunal du travail d'Anvers déclare recevable mais non fondée la demande principale en ce qu'elle porte sur les arriérés de péculs de vacances et l'indemnisation de jours de vacances. Pour le surplus, le tribunal constate qu'en l'espèce l'intérêt général n'exige pas que le contrat de travail ait été établi en néerlandais. Il note que la question se pose de savoir si le décret linguistique peut également être appliqué dans des situations transfrontalières où les deux parties auraient manifestement opté pour une langue compréhensible par chacune d'elles.

Il décide, par conséquent, de renvoyer l'affaire à la Cour de justice en lui posant la question préjudicielle suggérée par la partie défenderesse : « Le [décret du 19 juillet 1973] viole-t-il l'article [45 TFUE] relatif à la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne, dans la mesure où il impose à une entreprise qui est établie dans la région de langue néerlandaise, lors de l'engagement d'un travailleur pour des relations de travail à caractère international, de rédiger en néerlandais tous les documents relatifs à la relation de travail en néerlandais, à peine de nullité? »⁴⁷.

B. L'arrêt de la Cour de justice

11. Dans son arrêt du 16 avril 2013, la Cour commence par constater que le contrat de travail en cause relève du champ d'application de l'article 45 TFUE, car conclu entre un ressortissant néerlandais, résidant aux Pays-Bas, et une société établie sur le territoire belge. Elle rappelle que cet article peut être invoqué non seulement par les travailleurs, mais aussi par leurs employeurs⁴⁸, et qu'avec les autres dispositions du Traité relatives à la libre circulation des personnes, il s'oppose à toute mesure qui, même applicable sans discrimination tenant à la nationalité, est susceptible de gêner ou de rendre moins attrayant l'exercice, par les ressortissants de l'Union, des libertés fondamentales⁴⁹.

La Cour observe que le décret impose l'emploi du néerlandais dans la rédaction des contrats de travail à caractère transfrontalier conclus par des employeurs ayant leur siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise. Puisque cette législation « est susceptible d'avoir un effet dissuasif envers les travailleurs et employeurs non néerlandophones en provenance d'autres États membres »⁵⁰, elle constitue une restriction à la libre circulation des travailleurs et il convient de vérifier si elle poursuit un objectif d'intérêt général et est adéquate et proportionnée à celui-ci. La Cour ne prend donc pas en compte la question de savoir si cet effet dissuasif existe ou non. Elle aurait en effet pu relever qu'en l'espèce, cet effet n'était guère établi, puisque M. Las maîtrise parfaitement le néerlandais, sa langue maternelle.

12. Le gouvernement belge avait souligné que la législation flamande répondait à trois ordres de justifications : (i) promouvoir et stimuler l'emploi d'une langue officielle, (ii) assurer la protection des travailleurs (en leur permettant notamment de prendre connaissance des documents sociaux dans leur langue) et (iii) assurer l'efficacité des contrôles et de la surveillance de l'inspection du travail. La Cour les juge tous les trois admissibles.

Par la première justification, le gouvernement entendait, comme la défenderesse au principal, inscrire l'affaire dans le cadre de la jurisprudence *Groener*⁵¹, dont il ressort que les dispositions de droit européen n'excluent pas l'adoption d'une politique linguistique par un État membre visant la défense et la promotion d'une ou des langues officielles. Et la Cour de rappeler que, depuis cet arrêt, les articles 3, § 3, quatrième alinéa, TUE et 22 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sont venus préciser que l'Union respecte la richesse de sa diversité culturelle et linguistique. Par ailleurs, l'article 4, § 2, TUE, dispose que l'Union respecte également l'identité nationale de ses États membres et la Cour a déjà eu l'occasion de préciser que cette identité englobe la protection de la ou des langues officielles de l'État⁵². Sans surprise, donc, elle estime que « l'objectif visant à promouvoir et à stimuler l'emploi de la langue néerlandaise, qui est une des langues officielles du Royaume de Belgique, constitue un intérêt légitime de nature à justifier, en principe, une restriction aux obligations imposées par l'article 45 TFUE⁵³ ». « En principe », car l'on sait depuis l'arrêt *Groener* que la mise en œuvre de semblable politique linguistique ne doit « pas porter atteinte à une liberté fondamentale telle que la libre circulation des travailleurs ». Dès lors, les exigences découlant des mesures destinées à mettre en œuvre cette politique ne peuvent en aucun cas être disproportionnées par rapport au but poursuivi et les modalités de leur application ne peuvent pas comporter de discriminations au détriment des ressortissants d'autres États membres⁵⁴. Quant aux deuxième et troisième objectifs poursuivis par le décret, la Cour rappelle

(47) Traduction libre.

(48) Point 18 de l'arrêt : « En effet, pour être efficace et utile, le droit des travailleurs d'être engagés et occupés sans discrimination doit nécessairement avoir comme complément le droit des employeurs de les engager dans le respect des règles en matière de libre circulation des travailleurs ».

(49) Points 19 et 20.

(50) Point 22.

(51) C.J.C.E., arrêt du 28 novembre 1989, *Groener*, C-379/87, *Rec.*, p. 3967, point 19. *Addé* : arrêt du 12 mai 2011, *Runevic-Vardyn et Wardyn*, C-391/09, *Rec.*, p. I-3787, point 85.

(52) C.J.U.E., arrêt précité du 12 mai

2011, *Runevic-Vardyn et Wardyn*, C-391/09, point 85.

(53) Points 26-27. La Cour ne suit donc pas son avocat général qui, dans ses conclusions, estimait que la portée de la jurisprudence *Groener* devait être interprétée de manière plus restreinte, en mettant davantage l'accent sur les relations de travail se nouant avec des institutions « culturelles », telles que les écoles et les universités : « Les règles du droit de l'Union relatives au respect de l'identité nationale des États membres, qui dans le cas du Royaume de Belgique comprend incontestablement sa division de source constitutionnelle en commu-

nautés linguistiques, soutiennent plutôt l'idée 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, tel que celui résultant de la réglementation en cause, ne répond pas véritablement à cet objectif. Il ne saurait être soutenu que la simple rédaction de contrats de travail à caractère transfrontalier dans une langue autre que le néerlandais par quelques entreprises ayant leur

siège en Flandre serait susceptible de menacer la prospérité de l'usage de cette dernière langue. Il en va différemment lorsqu'une relation de travail met en jeu la transmission de connaissances, comme dans le cadre de l'enseignement scolaire ou universitaire, domaine touchant à la sauvegarde de l'identité culturelle d'un État membre qui justifie de pouvoir exiger d'un candidat à l'embauche qu'il ait des compétences linguistiques particulières » (points 60-61, références omises).

(54) C.J.C.E., C-379/87, *Groener*, arrêt du 28 novembre 1989, *Rec.*, p. 3967, point 19.



qu'ils ont déjà, dans sa jurisprudence antérieure, été inclus parmi les « raisons impérieuses d'intérêt général » susceptibles de justifier une limitation à l'exercice des libertés de circulation fondamentales garanties par le droit primaire⁵⁵.

La législation flamande ne résiste cependant pas au contrôle de proportionnalité⁵⁶, car « les parties à un contrat de travail à caractère transfrontalier ne maîtrisent pas nécessairement la langue officielle de l'État membre concerné. Dans une telle situation, la formation d'un consentement libre et éclairé entre les parties requiert que celles-ci puissent établir leur contrat dans une langue autre que la langue officielle de cet État membre »⁵⁷. La mesure n'est pas nécessaire *sensu stricto*, puisque le même objectif pourrait être atteint par « une réglementation (...), qui non seulement imposerait l'utilisation de la langue officielle (...) pour les contrats de travail à caractère transfrontalier, mais qui permettrait en outre d'établir une version faisant foi de tels contrats également dans une langue connue de toutes les parties concernées, serait moins attentatoire à la liberté de circulation des travailleurs (...) tout en étant propre à garantir les objectifs poursuivis par ladite réglementation »⁵⁸. La Cour offre donc au passage la solution, jugée moins attentatoire à la libre circulation, permettant de mettre fin à l'incompatibilité constatée.

Par conséquent, elle juge que l'article 45 TFUE doit être interprété « en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'une entité fédérée d'un État membre (...) qui impose à tout employeur ayant son siège d'exploitation sur le territoire de cette entité de rédiger les contrats de travail à caractère transfrontalier exclusivement dans la langue officielle de cette entité fédérée, sous peine de nullité de ces contrats relevée d'office par le juge »⁵⁹.

3 Conclusions

13. À l'aune des considérations qui précèdent, l'arrêt appelle, à notre estime, au moins trois séries de remarques. La première s'intéresse à ses conséquences immédiates et possibles en matière d'emploi des langues dans les relations de travail. La deuxième revient sur la question de l'admissibilité d'une obligation d'emploi exclusif de la langue officielle au regard de la liberté d'expression, telle que garantie par le droit européen et international des droits de l'homme. La troisième porte sur ce que cet arrêt révèle, une nouvelle fois, des rapports qu'entretient le droit de l'Union européenne et la jurisprudence de la Cour avec le droit constitutionnel et les principes fondamentaux d'organisation interne de l'État belge, au nombre desquels figurent indéniablement les compétences des communautés en matière d'emploi des langues et le respect de l'unilinguisme officiel en ce domaine⁶⁰.

14. Tout d'abord, les conséquences de l'arrêt de la Cour de justice sur le litige pendant devant le tribunal du travail d'Anvers ne font, selon nous, aucun doute. La réponse à la question préjudicielle s'impose à lui, l'application de l'article 10 du décret du 16 juillet 1973 doit être écartée en l'espèce, et M. Las aura échoué dans sa tentative, dont la réussite semblait *a priori* certaine, de mettre à néant tout ou partie de son contrat de travail⁶¹.

Les conséquences plus générales de l'arrêt sur la législation en vigueur dans les différentes régions linguistiques sont moins déterminées, d'autant qu'il ouvre au moins autant de questions qu'il n'en résout. S'il est acquis qu'il suscite davantage de souplesse pour l'établissement des contrats transfrontaliers et leur assurera une sécurité juridique jus-

qu'alors inexistante, spécialement dans le chef de l'employeur, s'ils étaient rédigés exclusivement en anglais ou dans tout autre idiome que la langue officielle.

Pour se conformer à l'arrêt, les législateurs compétents devraient adapter leurs législations, à des degrés divers. L'article 10 du décret de la Communauté flamande ne peut plus imposer que tout employeur rédige les contrats de travail à caractère transfrontalier exclusivement en néerlandais, sous peine de nullité soulevée d'office par le juge. Le décret de la Communauté française tolère, quant à lui, « l'usage complémentaire de la langue choisie par les parties » mais cette formulation ne garantit en rien que la version du contrat rédigée dans une autre langue que le français « fasse foi » et un risque de nullité absolue continue de peser sur elle⁶². Et si la législation fédérale permet de joindre une traduction (au statut également incertain) et ne prévoit pas de nullité absolue, il faut néanmoins que la composition de l'entreprise le justifie⁶³.

Une solution maximaliste, sans doute davantage conciliable avec la liberté d'expression (on y revient ci-dessous) et l'accent mis par la Cour sur le respect de la volonté des parties, serait de renoncer à toute nullité absolue venant sanctionner un contrat rédigé dans une autre langue que le néerlandais (le législateur restant libre d'exiger une version authentique dans la langue officielle). La solution minimaliste verrait cette faculté réservée aux seuls contrats transfrontaliers conclus par des travailleurs européens ayant exercé leur liberté de circulation. Elle ne bénéficierait ni aux travailleurs étrangers ressortissants de pays tiers, ni à ceux de nationalité belge (leur situation étant, dans l'écrasante majorité des cas, « purement interne »). L'arrêt de la Cour serait ainsi respecté, mais les mesures resteraient critiquables au regard du principe d'égalité garantis par le droit international des droits de l'homme et des articles 10 et 11 de la Constitution. Dans le cas des travailleurs belges « sédentaires », une telle discrimination « à rebours » ne peut être exclue, vu notamment le précédent de l'affaire du *Zorgverzekering*⁶⁴.

En toute hypothèse, la solution proposée par la Cour de justice, au détour de son contrôle de proportionnalité, demeure assez floue. Que signifie au juste, au-delà de quelques considérations de bon sens, permettre « en outre » d'établir « une version faisant foi » des contrats transfrontaliers « dans une langue connue de toutes les parties concernées »? À supposer que la Communauté flamande s'empare de la solution recommandée, l'une des questions essentielles, laissée ouverte, est de savoir ce qu'il conviendra de faire en cas de conflit entre les deux versions linguistique d'un contrat transfrontalier, spécialement si ces deux versions font également foi. La langue officielle devrait-elle primer d'office? Cette interprétation présenterait évidemment l'avantage de devoir modifier moins sensiblement la législation linguistique flamande. À l'inverse, au vu des termes de l'arrêt et de l'accent qu'il met sur la liberté contractuelle, on peut se demander si l'interprétation la plus correcte ne serait pas de considérer que la langue commune des parties ou, à tout le moins, celle retenue par celles-ci, devrait être privilégiée. Cette seconde interprétation contraindrait alors les deux Communautés à revoir en profondeur les axiomes sur lesquels reposent leurs législations linguistiques en matière de relations sociales... Et il faudrait encore s'entendre sur le degré de connaissance respectif des parties de la langue « commune » retenue... Une connaissance élémentaire de celle-ci permettrait-elle au travailleur de percevoir avec exactitude la portée de droits et devoirs énoncés dans une langue (juridique) qui ne serait pas la sienne...? D'autant que l'arrêt de la Cour de justice souligne la nécessité de la « formation d'un consentement libre et éclairé entre les parties »... Une possibilité serait de prévoir que, dans le cadre des contrats transfrontaliers (dont la définition peut être plus ou moins large), il reviendrait aux parties ou au travailleur de déterminer la ver-

(55) Point 28.

(56) Points 29 à 33.

(57) Point 31.

(58) Point 32.

(59) Point 34 et dispositif.

(60) Voy. les articles 129 et 4 de la Constitution.

(61) Comp. A. DEFOSSEZ, « Arrêt "Las" : les règles relatives à l'emploi des langues à l'épreuve du droit de l'Union européenne », *J.D.E.*, 2013, p. 188. Posant la question de savoir si, à la suite de l'arrêt de la Cour,

M. Las est « tenu par les clauses du contrat litigieux », l'auteur estime que c'est « la solution qui semble s'imposer » mais souligne que « la réponse est plus complexe » et qu'il « n'est pas certain que le tribunal antérieur soit obligé de respecter le prescrit du contrat de travail rédigé en anglais ». Il conclut toutefois que « (d)ans le cadre du litige opposant M. Las à PSA, (...) le prescrit du contrat de travail rédigé en anglais devra être respecté dans cette

affaire ».

(62) Article 2 du décret du 30 juin 1982. Voy. également le décret du 17 juillet 1978 sur la défense de la langue française, dont l'article 3, alinéa 1^{er}, 2^o, dispose que « [l']emploi exclusif d'une langue autre que le français est interdit », pour « [l]es actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements ».

(63) Article 52, § 2, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées.

(64) C.J.C.E., arrêt du 1^{er} avril 2008, *Gouvernement de la Communauté française et gouvernement wallon c. gouvernement flamand*, C-212/06, *Rec.*, p. I-1683; C.C., arrêt n° 11/2009, 21 janvier 2009. Voy. entre autres A. BAILLEUX, « Le droit à la libre circulation des personnes », *cfr* note 10, *Les droits constitutionnels en Belgique*, *op. cit.*, spécialement pp. 1167 et s.



sion linguistique du contrat de travail faisant foi. La première option pourrait se prévaloir des termes de l'arrêt (« consentement ... entre les parties »). La seconde serait, quant à elle, plus en cohérence avec la logique de protection de la partie réputée faible au contrat en droit du travail, ce qui était aussi le deuxième ordre de justifications de la législation flamande invoqué par le gouvernement belge devant la Cour. Une autre piste de travail, peut-être davantage conciliable avec les trois objectifs du législateur communautaire⁶⁵, pourrait encore être explorée : la version néerlandaise prévaut, sauf si le travailleur en décide autrement.

15. Il faut ensuite relever, à la lecture de cette décision, l'absence marquante de toute considération relative à la liberté d'expression des travailleurs et employeurs. Il est en effet permis, même quarante ans après son adoption, de s'interroger sur la conventionnalité (et, spécialement, le caractère proportionné ou non) d'une restriction à cette liberté qui interdit, à peine de nullité des actes juridiques et de sanctions pénales ou administratives, l'emploi de toute autre langue dans les « relations sociales » verbales et écrites qu'entretiennent les travailleurs avec leurs employeurs, c'est-à-dire des relations interindividuelles relevant *a priori* de la sphère privée. Sur le plan strictement constitutionnel, ceci n'est guère problématique, une disposition constitutionnelle (comme l'article 19 ou l'article 30) ne pouvant servir à en invalider une autre (ici, l'article 127, § 1^{er}, 3^o). Mais la limitation constitutionnelle pour « les relations sociales entre les employeurs et leur personnel » n'est pas pour autant totalement exempte de difficultés au regard du droit international conventionnel⁶⁶.

La décision phare en la matière, rendue il y a juste vingt ans, reste celle du Comité des droits de l'homme à propos de certains aspects de la *Charte de la langue française du Québec* ou « Loi 101 »⁶⁷. Au risque de simplifier excessivement les tenants et aboutissants de cette affaire, retenons ici qu'elle remontait au début des années 1980 et concernait des entreprises et commerçants de Montréal et d'autres villes du Québec, dont les enseignes faisaient figurer leur dénomination commerciale en français et en anglais. Mises en demeure par la Commission de surveillance de la langue française de se conformer à la législation linguistique provinciale, elles s'adressent aux tribunaux devant lesquels elles allèguent l'inconstitutionnalité de certaines de ses dispositions. L'affaire parvient jusqu'à la Cour suprême du Canada qui, rendant ce qui allait devenir l'un de ses arrêts les plus célèbres, rattache le droit de communiquer dans la sphère des relations privées à la liberté d'expression⁶⁸. C'est dans ce contexte et celui de la loi réparatrice votée par le législateur provincial⁶⁹ que plusieurs Québécois d'expression anglaise introduisent une communication auprès du Comité des droits de l'Homme, sur le fondement notamment de l'article 19 (liberté d'expression) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Dans ses constatations *Ballantyne, Davidson et McIntyre c. Canada*⁷⁰, le Comité conclut, lui aussi, à l'existence d'une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression. Le droit de la minorité francophone du Canada d'utiliser sa propre langue « n'est pas menacé par la liberté d'autrui de faire de la publicité dans une langue autre que le français » et il n'existe pas non plus de raison de penser qu'un affichage commercial dans une autre langue devrait faire craindre pour l'ordre public. Ainsi, « [l]e Comité ne pense pas qu'il soit nécessaire, pour protéger les francophones en position vulnérable au Canada, d'interdire la publicité en anglais. Cette protection peut être assurée par d'autres moyens qui ne portent pas atteinte à la liberté des commerçants de s'exprimer dans une langue de leur choix. (...) S'il est légitime qu'un État choisisse une ou plusieurs langues officielles, il ne l'est pas qu'il supprime, en dehors de la vie publique, la liberté de s'exprimer dans une langue de son choix »⁷¹. Transposés dans le contexte belge, les enseignements de

cette affaire permettent de conclure que l'emploi des langues dans les relations entre les employeurs relève de l'« usage privé » des langues, protégé par la liberté d'expression, mais qu'une limitation de cette liberté peut se justifier au nom de l'objectif légitime qu'elle poursuit, la protection d'une langue menacée et une forme de protection des droits des travailleurs, pour autant que les moyens mis en œuvre soient proportionnés. Et que ne répond pas à cette dernière condition l'imposition de l'emploi exclusif de la langue officielle combinée à la nullité de toute convention conclue ou transcrite dans une autre langue.

Reste également problématique l'existence de sanctions administratives ou pénales (emprisonnement et/ou amende), en sus de la nullité de l'acte posé. On sait ainsi que la Cour européenne des droits de l'homme abhorre les sanctions pénales et administratives (le montant des peines d'amendes fût-il relativement faible), dès lors qu'une personne exerce sa liberté d'expression. Elle l'a encore confirmé il y a peu, dans une affaire *Sükran Aydın et autres c. Turquie*. Le contexte de celle-ci (des *meetings* politiques dans le cadre d'une campagne électorale) peut paraître éloigné du sujet qui nous occupe. Les termes de l'arrêt de la Cour n'en sont pas moins éclairant sur la sévérité de sa jurisprudence lorsque l'exercice de la liberté d'expression fait l'objet de sanctions pénales. Elle juge ainsi que si les États sont libres de déterminer leur politique linguistique et peuvent légitimement réglementer l'utilisation des langues pendant les campagnes électorales, une interdiction totale de s'exprimer dans une langue non officielle sous peine de sanctions pénales n'est pas compatible avec la liberté d'expression (d'autant que la langue utilisée était la langue maternelle tant des intervenants que du public). En effet, « le droit de communiquer ses opinions et ses idées politiques et le droit d'autrui à les recevoir seraient dénués de sens si la possibilité d'utiliser la langue qui permet le mieux de les faire passer était restreinte par la menace de sanctions pénales »⁷².

16. Enfin, l'arrêt *Las*, tout comme, dans une moindre mesure, celui du 8 mai 2013⁷³ concernant le décret *Wonen in eigen streek* de la Région flamande, montre une nouvelle fois que les effets du droit de l'Union européenne, et spécialement des libertés de circulation, telles qu'interprétées par la Cour de justice, se répercutent jusque dans les domaines qui font la particularité de l'organisation politique de l'État belge et qui trouvent leurs origines au cœur même du compromis fédéral et des équilibres, souvent précaires, entre ses principales composantes politiques.

Le constat n'est pas neuf. Il n'en demeure pas moins interpellant, quand on sait que les relations entre l'Union européenne et l'organisation interne de l'État sont, en principe, placées sous le signe de la « neutralité réciproque ». La première doit respecter l'identité constitutionnelle de ses États membres et ne peut pas s'ingérer dans la manière dont ils répartissent les pouvoirs et responsabilités entre leurs différentes collectivités politiques. Réciproquement, les choix constitutionnels opérés en la matière ne peuvent justifier le manquement d'un État à ses obligations européennes. Cette « neutralité » et l'absence d'ingérence des institutions européennes qui doit en découler, peuvent être ancrées, depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, dans la première phrase de l'article 4, alinéa 2, TUE. Celle-ci énonce que l'Union « respecte l'égalité des États membres devant les traités ainsi que leur identité nationale, inhérente à leurs structures fondamentales politiques et constitutionnelles, y compris en ce qui concerne l'autonomie locale et régionale ». Dès 1979, la Cour de justice concrétisait ces principes en jugeant que, pour la mise en œuvre du droit européen dérivé, la détermination des autorités responsables, au plan interne, relève de l'autonomie constitutionnelle de l'État membre, ou plus exactement des modalités de son droit public⁷⁴. Ces principes, ainsi que la

(65) *Supra*, n° 12.

(66) En ce sens, à propos de la compatibilité du décret du 19 juillet 1973 avec l'article 10.1 de la Convention cadre pour la protection des minorités nationales (c'est-à-dire le droit d'utiliser librement et sans entrave une langue minoritaire en privé comme en public, oralement et par écrit), en cas de ratification de celle-ci voy. J. VELAERS, « Het Kaderverdrag tot bescherming van de nationale minderheden : een non possumus

voor Vlaanderen », in A. ALLEN et S. SOTTIAUX (eds.), *Taaleisen juridisch getoetst*, Kluwer, Mechelen, 2009, p. 127.

(67) Charte de la langue française, L.R.Q., c C-11.

(68) Cour suprême du Canada, *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712, § 39.

(69) Loi modifiant la Charte de la langue française, L.Q., 1988, c. 54.

(70) Comité D.H., *Ballantyne, Davidson et McIntyre c. Canada*, constata-

tions du 31 mars 1993, U.N. Doc. CCPR/C/47/D/385/1989. Adde : Comité D.H., *Allan Singer c. Canada*, constatations du 26 juillet 1994, communication n° 455/1991, U.N. Doc. CCPR/C/51/D/455/1991, § 12.2.

(71) *Ibidem*, § 11.4.

(72) C.E.D.H., arrêt du 22 janvier 2013, *Sükran Aydın et autres contre Turquie*, § 55 : « (...) the Court considers that the right to impart one's political views and ideas and the right of others to receive them would be mea-

ningless, if the possibility to use the language which could properly convey these views and ideas was diminished due to the threat of criminal sanctions ».

(73) C.J.U.E., arrêt du 8 mai 2013, *Eric Libert, Christian Van Eycken, Max Bleecckx, Syndicat national des propriétaires et copropriétaires a.s.b.l., Olivier de Clippele c. gouvernement flamand*, C-197/11 et C-203/11, non encore publié au Recueil.

(74) C.J.C.E., arrêt du 27 septembre



jurisprudence qui les a développés, ont ensuite été synthétisés par la Cour dans son arrêt *Horvath*, rendu en grande chambre le 16 juillet 2009⁷⁵.

Cette neutralité réciproque reste toutefois une façade. L'arrêt *Las* confirme, à cet égard, que le droit européen offre, au contraire, des outils efficaces et continue d'ouvrir des perspectives abyssales pour remettre en cause certains aspects « sensibles » du droit belge, qu'il

s'agisse de ses particularités constitutionnelles ou des normes adoptées par les législateurs qui les concrétisent, fruits de l'exercice autonome de leurs compétences propres.

Nicolas BONBLED

Chargé de cours invité à l'Université de Louvain (U.C.L.)⁷⁶
Avocat au barreau de Bruxelles

1979, *Eridania-Zuccherifici nazionali et Società italiana per l'industria degli zuccheri*, 230/78, *Rec.*, p. 2749, § 34.

(75) C.J.C.E., arrêt du 16 juillet 2009,

Horvath, C-428/07, *Rec.*, p. I-06355. Sur ces questions voy. E. VANDENBOSCHÉ et S. VAN DROOGHENBROECK (dir.), *Contraintes européennes et réforme de l'État - Actes du colloque du*

25 mai 2012, Bruges, die Keure, 2013.

(76) Institut pour la recherche interdisciplinaire en sciences juridiques (JUR-I), Centre de recherche sur l'État

et la Constitution (CRECO), www.uclouvain.be/274598.html, nicolas.bonbled@uclouvain.be.

Le point sur...

L'exigence du « bref délai » dans l'action en garantie contre les vices cachés

La garantie des vices cachés appartient à l'obligation générale de garantie qui pèse sur le vendeur, et vise à permettre à l'acheteur une possession utile de la chose. Cette obligation est organisée par les articles 1641 et suivants du Code civil. À cet égard, l'article 1648 du même Code impose à l'acquéreur d'introduire son action en garantie dans un « bref délai ». Le législateur ne détaille cependant pas davantage les contours de ce délai. Tout au plus, se borne-t-il à préciser que le bref délai est déterminé « suivant la nature des vices rédhibitoires et l'usage du lieu où la vente a été faite »¹. Ce laconisme a suscité de nombreuses interrogations et discussions, tant en doctrine qu'en jurisprudence, autour de la notion du bref délai. Plusieurs décisions récentes nous semblent toutefois trancher certaines de ces controverses, tout en en suscitant de nouvelles. Il nous a donc paru opportun de « faire le point » sur l'exigence du bref délai dans la matière de la garantie des vices cachés.

1 Le champ d'application du bref délai

L'exigence du bref délai constitue une particularité du régime applicable à la vente en général. Il s'ensuit que la règle du bref délai ne s'applique pas aux actions en garantie ou en responsabilité qui relèvent d'autres types de contrats. La Cour de cassation a ainsi confirmé que l'article 1648 du Code civil ne s'applique pas en matière de louage d'entreprise². De même, l'exigence du bref délai ne s'impose pas non plus à l'action en garantie du preneur contre « les vices ou défauts de la chose louée qui en empêchent l'usage »³. Le bref délai n'est, en outre,

pas d'application en ce qui concerne les ventes internationales qui sont soumises à la Convention de Vienne sur les contrats de vente internationale de marchandise (C.V.I.M.)⁴. Enfin, le champ d'application des articles 1641 à 1649 du Code civil s'est encore rétréci à la suite de l'adoption de la loi du 1^{er} septembre 2004 des règles particulières de garantie dans les ventes de certains biens (meubles) aux consommateurs⁵.

Les articles 1641 à 1649 du Code civil conservent malgré tout leur importance, notamment en ce qui concerne la vente immobilière ou la vente entre professionnels. Pour les contrats restant soumis au droit commun de la vente, l'exigence du « bref délai » s'applique pleinement. Le bref délai s'impose tant à l'action rédhibitoire qu'à l'action

(1) Article 1648 C. civ.

(2) Cass., 15 septembre 1994, *J.L.M.B.*, 1995, p. 1068; Cass., 8 avril 1988, *Pas.*, 1988, I, p. 921. Cette question était auparavant controversée. Toutefois, en ce qui concerne les contrats d'entreprise, la jurisprudence requiert que l'action en garantie contre les vices viciels de la chose soit intentée dans un « temps utile ». Sur ce point, voy. C. BURETTE et B. KOHL, « Responsabilité des intervenants à l'acte de construire postérieurement à la réception », in M. DUPONT (dir.), *Les obligations et*

les moyens d'action en droit de la construction, coll. Conférence du Jeune barreau de Bruxelles, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 237-291, spécialement pp. 287-288.

(3) *Cfr* article 1721, C. civ. En matière de bail, la jurisprudence exige toutefois que le locataire avertisse « immédiatement » le bailleur de la survenance d'un vice dans le courant du contrat. Sur ce point, voy. C.-E. DE FRESART, « La garantie de jouissance paisible », in G. BENOIT e.a., *Le droit commun du bail*, Bruxelles, la Charte, 2006, pp. 150-175, spéciale-

ment p. 173; B. LOUVEAUX, *Le droit du bail - Régime général*, Bruxelles, De Boeck, 1993, p. 184. Selon la cour d'appel de Mons, cette différence de régime ne viole « manifestement » pas le principe constitutionnel d'égalité (Mons, 24 mars 2005, *R.G.D.C.*, 2008, p. 47, note J. DEWEZ).

(4) Convention des Nations unies sur les contrats de vente internationale de marchandises, du 11 avril 1980.

(5) Voy. les articles 1649bis à 1649octies du Code civil introduits par la loi du 1^{er} septembre 2004 rela-

tive à la protection des consommateurs en cas de vente de biens de consommation (*M.B.*, 21 septembre 2004). En vertu de l'article 1649quater, § 5, du Code civil, les dispositions relatives à la garantie des vices cachés sont applicables aux ventes de biens de consommation à un consommateur uniquement après l'expiration du délai de garantie de deux ans. Avant ce moment, ce type de vente sera soumis exclusivement à la garantie des biens de consommation, le consommateur ne disposant d'aucun choix en la matière.

