



**Commission permanente de Contrôle linguistique**  
**rue Montagne du Parc 4 – 1000 BRUXELLES**

---

Bruxelles, le 7 juillet 2020

[...]

[...]

**Objet :** législation linguistique dans les relations sociales entre employeurs et employés – transfert de travailleurs vers une autre région linguistique.

Madame,

En sa séance du 3 juillet, la Commission permanente de Contrôle linguistique (CPCL), siégeant sections réunies, a examiné votre demande d'avis datée du 11 mai 2020 relative à législation linguistique dans les relations sociales entre employeurs et employés et plus précisément au transfert de travailleurs vers une autre région linguistique.

Vous avez posé plus spécifiquement les questions suivantes :

« Un certain nombre d'employés passent d'un siège d'exploitation situé dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale et dans la région de langue française à un siège d'exploitation situé dans la région de langue néerlandaise.

Que doit-il advenir des documents déjà existants au moment du déménagement et qui ont été établis en français conformément à la législation en vigueur dans la région linguistique d'origine ?

Par exemple : le contrat de travail a été conclu en français il y a 20 ans. Entre-temps, des annexes ont été ajoutées en français et le salaire a, bien entendu, augmenté. Après le déménagement (par exemple le 1/6/2020) vers la région de langue néerlandaise, ce contrat de travail doit-il être à nouveau conclu en néerlandais ? Si oui, avec la date de signature du 1/6/2020 et avec conservation du texte original du contrat de travail (= version d'il y a 20 ans) et des annexes ? Ou faut-il choisir la date de signature, le 1/6/2020, avec une version actualisée du contrat de travail (date de recrutement d'il y a 20 ans, mais avec le salaire actuel, etc.) ? »

\*  
\* \*

La législation régissant l'emploi des langues pour les documents et les actes des sociétés dépend du lieu du siège d'exploitation de l'entreprise.

En fonction de la localisation du siège d'exploitation, la langue à utiliser dans les actes et documents des entreprises prescrits par les lois et règlements sera régie par l'article 52 LLC, le décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements ou le décret du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements.

Dès que des employés déménagent d'un siège d'exploitation situé dans la région bilingue et la région de langue française vers un siège d'exploitation situé dans la région de langue néerlandaise, l'emploi des langues pour les relations sociales entre ces employés et l'employeur sera régi par le décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements.

Néanmoins, cette relocalisation n'exige pas que les documents existants rédigés en français soient traduits en néerlandais. Toutefois, tous les documents et autres types de relations futurs entrant dans le champ d'application du décret du 19 juillet 1973 susmentionné, doivent être établis en néerlandais.

Veillez agréer, Madame, l'assurance de ma considération distinguée.

Le Président,

E. VANDENBOSSCHE