



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

---

Bruxelles, le

[...]

[...]

**Objet:** emploi des langues dans le cadre des élections sociales et du fonctionnement du comité d'entreprise.

Monsieur le Directeur général,

En sa séance du 25 novembre 2022, la Commission permanente de Contrôle linguistique (CPCL), siégeant sections réunies, a examiné votre demande d'avis concernant l'emploi des langues dans le cadre des élections sociales et du fonctionnement du comité d'entreprise.

Vous trouverez ci-dessous les réponses aux questions posées à la CPCL.

En ce qui concerne les décrets suivants, les sections séparées de la CPCL se sont prononcées:

- décret flamand 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 (ci-dessous : décret de septembre) : section néerlandaise ;
- 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 : section française. »

\*  
\* \*

**a) En ce qui concerne le décret flamand 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 (ci-dessous : décret de septembre)**

**Le décret précise que les traductions sont obligatoires dans diverses situations et, notamment, si la composition du personnel le justifie. Qu'est-ce que cette situation implique exactement ? La Commission a-t-elle déjà émis des avis spécifiques sur cette question ?**

L'article 5, § 1, du décret de septembre prévoit que la langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi que pour les actes et documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements et pour tous les documents destinés à leur personnel, est le néerlandais.

L'article 5, § 3, du décret de septembre stipule qu'aux avis, communications, actes, certificats et formulaires destinés au personnel, l'employeur doit ajouter une traduction en une ou plusieurs langues à la demande unanime des travailleurs du conseil d'entreprise ou, à défaut d'un conseil d'entreprise, à la demande unanime d'une délégation syndicale ou, en l'absence de comité d'entreprise et de délégation syndicale, à la demande d'un délégué d'une organisation syndicale représentative. Cela n'est possible que si la composition du personnel le justifie, c'est-à-dire lorsqu'une grande partie du personnel ne parle pas couramment le néerlandais.

Pour les entreprises auxquelles s'adressent plus particulièrement les informations figurant sur le site web, cet article implique que :

- la traduction ne doit être effectuée qu'à la demande unanime des salariés membres du conseil d'entreprise ;
- la composition du personnel doit justifier la traduction de la ou des langues concernées ;
- la traduction n'est possible que pour les messages, communications, actes, certificats et formulaires destinés au personnel.

A l'exception des contrats individuels de travail dans la situation décrite à l'article 5, § 3 du décret de septembre, tous les autres documents entrant dans le champ d'application du décret peuvent être rédigés exclusivement en néerlandais.

**b) En ce qui concerne les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées par arrêté royal le 18 juillet 1966 (lois linguistiques en matière administrative)**

**1. Les articles 3 et 4 de ces lois, qui définissent les régions linguistiques, n'ont pas été adaptés après la création de la province du Brabant wallon et de la province du Brabant flamand.**

**Ces articles font toujours référence aux arrondissements de Halle-Vilvoorde, Louvain et Nivelles.**

**Pouvons-nous nous écarter de ces textes dans nos explications et prendre en compte les provinces du Brabant wallon et du Brabant flamand ?**

La CPCL interprète les lois linguistiques en matière administrative en fonction des réformes institutionnelles récentes en Belgique.

- 2. L'article 52 de ces lois ne vise que les entreprises industrielles, commerciales ou financières.**

**Quelles règles s'appliquent à l'emploi de la langue dans les relations sociales dans le secteur non commercial, dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, dans la région de langue allemande et dans les communes à facilités ?**

Aux termes de l'article 30 de la Constitution, l'emploi des langues est libre en Belgique. Il ne peut être réglé que par la loi et seulement pour les actes de l'autorité publique et pour les affaires judiciaires.

L'emploi des langues dans les relations sociales dans le secteur non commercial, dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, dans la région de langue allemande et dans les communes à facilités, n'est pas réglementé par une loi. Il est donc libre sauf s'il concerne des personnes morales ou physiques concessionnaires d'un service public ou chargées d'une mission qui dépasse les limites d'une entreprise privée et que la loi ou les pouvoirs publics leur ont confiée dans l'intérêt général. Ces personnes morales ou physiques tombent sous le coup des lois sur l'emploi des langues en matière administrative et doivent respecter les règles applicables aux autorités publiques.

- 3. L'article 52 de ces lois ne vise que les actes et documents imposés par la loi et les règlements et pour ceux qui sont destinés à leur personnel. Quelles règles s'appliquent aux échanges verbaux par exemple lors des réunions des organes de participation ?**

L'emploi des langues lors des échanges verbaux n'est pas réglementé. Il est donc libre.

- 4. Selon l'article 52, alinéa deux de ces lois, pour la région bilingue de Bruxelles-Capitale, les documents destinés au personnel francophone sont en français et ceux destinés au personnel néerlandophone sont en néerlandais. La loi n'établit pas de critère pour déterminer quelle langue parle l'employé.**

Selon les informations dont nous disposons, la Commission permanente de Contrôle linguistique aurait fixé les critères suivants dans ses avis :

- Pour les personnes qui n'habitent pas dans la région de Bruxelles-Capitale, on applique une présomption selon laquelle la langue du travailleur est la langue de la région dans laquelle il habite. Cette présomption est réfutable.
- Pour les personnes résidant dans la région de Bruxelles-Capitale, différents indicateurs sont pris en compte tels que la langue du diplôme ou de la carte d'identité, du contrat de travail ou du choix exprimé par le travailleur.

**Confirmez-vous cette interprétation ?**

Il s'agit principalement d'une question de fait. En principe, la langue du membre du personnel concerné est la langue que ce dernier choisit d'utiliser dans ses contacts avec son employeur. Le contrat de travail peut constituer une première indication dans ce contexte.

- 5. La sanction prévue à l'article 59 de ces lois ne nous semble pas claire. La Commission a-t-elle connaissance d'une jurisprudence sur cette question ? Un**

**arrêt du tribunal du travail d'Anvers du 27 novembre 1998 a estimé que, selon les travaux parlementaires, la sanction était l'invalidité. Cependant, nous n'avons pas retrouvé le texte de ces travaux parlementaires. Quelle est la position de la Commission sur l'éventuelle invalidité des textes élaborés en violation de la loi ?**

La sanction réside dans l'obligation de remplacement.

S'il est établi que la forme des actes ou des documents n'est pas conforme aux dispositions des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, les entreprises privées industrielles, commerciales ou financières concernées doivent, soit d'initiative, soit sur injonction du service, de l'autorité ou de la juridiction compétente, les remplacer par des documents ou des actes réguliers.

S'il n'est pas donné suite à cette injonction dans un délai d'un mois, l'autorité, le service ou la juridiction compétente précités ainsi que toute personne intéressée peuvent saisir le juge de paix, qui ordonnera l'adjonction à ces actes et documents d'une traduction établie par un traducteur assermenté qu'il désignera, aux frais de la société concernée.

Le remplacement des documents et des actes prend effet à la date du document remplacé, c'est-à-dire de manière rétroactive.

L'article 59 des lois linguistiques en matière administrative n'impose pas une sanction de nullité aux documents concernés mais une forme d'inopposabilité : en effet, tant que l'acte n'est pas rédigé dans la langue prescrite par la loi, il ne peut être utilisé ni par l'administration, ni dans les procédures judiciaires, ni entre des parties. Cette inopposabilité est néanmoins provisoire, car immédiatement après le remplacement, le nouvel acte prendra rétroactivement plein effet (I. WEERDT, *Taalgebruik in bedrijfsleven*, Antwerpen, Maklu, 2010, 66-9).

\*  
\* \*

Vous trouverez en annexe le projet de texte pour le site Internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avec les commentaires de la Commission permanente de Contrôle linguistique.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur général, l'assurance de ma très haute considération.

Le Président,

E. VANDENBOSSCHE